ANADEP

Comissão da Igualdade Étnico-Racial

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS DEFENSORAS E DEFENSORES PÚBLICOS

COMISSÃO DE IGUALDADE RACIAL DA ANADEP

RELATÓRIO DE MAPEAMENTO DA ATUAÇÃO ÉTNICO-RACIAL DOS DEFENSORES E DAS DEFENSORAS PÚBLICAS ESTADUAIS E DO DISTRITO FEDERAL

2026

Relatório técnico-científico destinado a subsidiar a elaboração de políticas institucionais de promoção da equidade étnico-racial como forma de fortalecimento da atuação técnica-jurídica das Defensoras e Defensores Públicos estaduais e do Distrito Federal.

Brasília/DF, 21 de setembro de 2026.

1. IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

Este documento constitui o Relatório de Mapeamento da Atuação Étnico-Racial nas Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal, produzido pela Comissão de Igualdade Racial da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP) no exercício de 2026, com a finalidade de consolidar um diagnóstico empírico e institucional exaustivo acerca da :1. estrutura; 2. capacidade operacional; 3. rotinas procedimentais e 4. desafios funcionais enfrentados pelas Defensorias Públicas brasileiras na promoção da equidade étnico-racial e na desestruturação do racismo institucional.

A elaboração observa rigorosamente as diretrizes da **ABNT NBR 10719** (relatório técnico-científico) e da **ABNT NBR 6022** (artigo em publicação periódica científica), conferindo ao estudo a adequada sistematização metodológica exigida de pesquisas institucionais voltadas à formulação de políticas públicas, conferindo ao estudo legitimidade epistemológica indispensável para a formulação, o monitoramento e o controle de políticas públicas institucionais.

O documento destina-se a subsidiar:

1. As Administrações Superiores e os Conselhos Superiores das Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal na alocação de recursos e conformação de seus planos de metas;
2. O Conselho Nacional de Defensoras e Defensores Públicos-Gerais (Condege) e a Escola Nacional das Defensoras e Defensores Públicos do Brasil (ENADEP);
3. As instâncias de controle republicano e os órgãos do sistema de justiça (Conselho Nacional de Justiça - CNJ, Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP e Supremo Tribunal Federal - STF);
4. As entidades representativas dos movimentos sociais negros, quilombolas e de povos tradicionais de matriz africana e indígena;
5. Organismos internacionais de proteção dos direitos humanos, destacadamente no âmbito da Comissão e da Corte Interamericana de Direitos Humanos e dos comitês temáticos das Nações Unidas.

Portanto, o estudo foi desenhado para subsidiar a formulação, o monitoramento e o aperfeiçoamento de políticas institucionais de promoção da equidade étnico-racial, bem como para oferecer subsídios técnicos às administrações superiores das Defensorias Públicas, aos órgãos de controle, aos movimentos sociais negros e às instâncias de defesa dos direitos humanos.

A consolidação dos dados em formato de relatório técnico-científico permite que o material seja utilizado como instrumento de *advocacy* institucional, como **base empírica para recomendações administrativas** e como **referência comparativa** entre as unidades federativas, promovendo transparência e *accountability* sobre a matéria.

1.1. Aviso de privacidade e conformidade com a LGPD

O tratamento dos dados pessoais coletados no curso do mapeamento observou integralmente a **Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)**.

A coleta das informações foi precedida de **Aviso de Privacidade e Termo de Consentimento** específico, no qual se esclareceu a finalidade exclusiva do tratamento, restrita à produção do relatório institucional consolidado.

Os dados pessoais dos respondentes (nome, cargo, e-mail institucional e telefone funcional) foram coletados exclusivamente para fins de validação da resposta e eventual contato para esclarecimento de informações, não integrando o corpo analítico deste relatório.

A retenção dos dados pessoais limitar-se-á ao período estritamente necessário à conclusão e à entrega do relatório final, sendo os registros individuais descartados de forma segura após esse marco, em conformidade com o princípio da necessidade e com o ciclo de vida dos dados previsto na LGPD.

Os titulares conservam, a qualquer momento, os direitos de acesso, retificação, anonimização, bloqueio e eliminação dos dados pessoais, mediante solicitação dirigida ao canal institucional da ANADEP.

1.2. Nota de anonimização institucional

Este relatório divulga **exclusivamente dados institucionais consolidados por unidade federativa**, sem identificação nominal de pessoas respondentes, em observância aos princípios da **finalidade**, da **necessidade**, da **não discriminação** e da **prevenção**, previstos no art. 6º da LGPD.

A divulgação adota técnica de anonimização dos dados pessoais dos respondentes, de modo a impedir a reidentificação direta ou indireta, especialmente em estados com quadro reduzido de membros, nos quais a simples combinação de cargo e lotação poderia permitir a identificação individual.

A opção metodológica pela anonimização decorre da própria natureza sensível de parte das informações coletadas, que envolvem avaliações institucionais sobre racismo interno, estrutura de atendimento, resistência corporativa e desafios orçamentários.

A proteção da identidade das pessoas respondentes é condição indispensável para a preservação da liberdade de manifestação e para a integridade funcional de Defensoras e Defensores Públicos que, ao contribuírem com o mapeamento, expuseram fragilidades institucionais de suas respectivas unidades. O anonimato, portanto, não é apenas exigência legal, mas pressuposto ético e metodológico da pesquisa.

RESUMO

O presente relatório técnico-científico consolida os resultados do Mapeamento da Atuação Étnico-Racial nas Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal, realizado em 2026 pela Comissão de Igualdade Racial da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP). A pesquisa foi conduzida por meio de formulário eletrônico estruturado em cinco eixos temáticos e 16 perguntas, aplicado a Defensoras e Defensores Públicos de todas as unidades federativas brasileiras, com o objetivo de diagnosticar a existência, a conformação e a efetividade das estruturas institucionais dedicadas à

promoção da equidade étnico-racial e ao enfrentamento do racismo institucional. A metodologia combinou abordagem quantitativa (tabulação das respostas fechadas em planilha eletrônica) e qualitativa (categorização das respostas abertas sobre boas práticas e desafios estruturais). Os resultados demonstram que, embora existam marcos normativos robustos aplicáveis ao tema, a maioria das Defensorias Públicas Estaduais ainda não institucionalizou a pauta étnico-racial como prioridade estrutural: a criação de núcleos especializados é realidade em minoria das unidades federativas; a existência de protocolos formais de atendimento às vítimas de racismo e injúria racial é exceção; a coleta sistematizada de dados de raça e cor nos sistemas de peticionamento e triagem é incipiente; o letramento racial, quando existente, assume caráter esporádico e optativo; e as atividades de educação em direitos concentram-se, predominantemente, em datas comemorativas específicas, como o mês da Consciência Negra. Por outro lado, o estudo identificou experiências institucionais exitosas e replicáveis, com destaque para as políticas de cotas raciais municipais implementadas pela Defensoria Pública do Espírito Santo, o Balcão de Direitos em Territórios Quilombolas da Defensoria Pública do Pará, o Projeto Terreiros de Direitos da Defensoria Pública de Goiás, a Política Institucional de Equidade Étnico-Racial da Defensoria Pública de Santa Catarina, o NUPIER e o CEVIR da Defensoria Pública do Paraná, o Projeto Aquilomba da Defensoria Pública da Bahia e o projeto Vozes dos Quilombos da Defensoria Pública do Piauí. Ao final, à luz do Direito Anti-discriminatório (Adilson Moreira), da análise do dispositivo de racialidade e do epistemicídio (Sueli Carneiro), do constitucionalismo negro (Deivide Ribeiro), do lugar de fala e da práxis antirracista (Djamila Ribeiro), articulados aos mandamentos da Convenção Interamericana contra o Racismo (Decreto nº 10.932/2022 – status de Emenda Constitucional), da ADPF 973/DF do STF, dos ODS 10, 16 e 18 da Agenda 2030 e da tese institucional aprovada no XVI CONADEP, o relatório formula dez diretrizes institucionais estruturantes, alinhadas ao Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça e à Lei Geral de Proteção de Dados, destinadas a transmutar o combate ao racismo de aspiração abstrata em dever funcional e institucional inafastável.

Palavras-chave: equidade étnico-racial; Defensorias Públicas; racismo institucional; ações afirmativas; Lei 12.288/2010; Lei Geral de Proteção de Dados; Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

SUMÁRIO

1. CAPA E IDENTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL 1

2. INTRODUÇÃO 7

3. METODOLOGIA DA PESQUISA 19

4. PANORAMA GERAL: ESTRUTURAÇÃO DOS NÚCLEOS E ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS 23

5. PANORAMA GERAL: RACISMO INSTITUCIONAL, COTAS E EDUCAÇÃO EM DIREITOS 34

6. PANORAMAS REGIONAIS ESPECÍFICOS 41

7. BOAS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS IDENTIFICADAS 52

8. DIRETRIZES PARA APERFEIÇOAMENTO DO ATENDIMENTO ÉTNICO-RACIAL 59

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS 65

10. REFERÊNCIAS 67

2. INTRODUÇÃO

O racismo estrutural constitui fenômeno constitutivo das instituições jurídicas brasileiras, manifestando-se não apenas por condutas individuais de discriminação, mas, sobretudo, por meio de práticas, rotinas, silêncios e omissões institucionais que reproduzem desigualdades históricas entre grupos raciais.

As Defensorias Públicas, concebidas pela Constituição Federal de 1988 como função essencial à justiça (art. 134) e como instrumentos de concretização dos objetivos fundamentais da República (art. 3º, III e IV) e da igualdade material (art. 5º, *caput* e XLI), não estão imunes a essa dinâmica estrutural.

Ao contrário, a ausência de dados institucionais desagregados por raça e cor, a inexistência de protocolos específicos de atendimento a vítimas de racismo e a precariedade de estruturas dedicadas à pauta étnico-racial evidenciam a presença do racismo institucional também no interior do sistema de justiça, **inclusive na própria Defensoria Pública.**

A relevância do presente mapeamento decorre, em primeira linha, do reconhecimento de que a igualdade formal proclamada pelo texto constitucional não se traduziu, historicamente, em igualdade material para a população negra brasileira. As desigualdades raciais persistem nos indicadores de renda, escolaridade, encarceramento, violência letal, acesso à moradia, representação política e ocupação de espaços institucionais de poder.

A superação desse quadro exige do Estado brasileiro, em todas as suas esferas e poderes, a adoção de medidas ativas, estruturais e permanentes de enfrentamento ao racismo, entre as quais se insere a modificação da própria atuação das Defensoras e Defensores Públicos responsáveis pela prestação jurisdicional e pela assistência jurídica integral e gratuita.

O arcabouço normativo que disciplina a matéria é denso e multinível, compondo-se de normas constitucionais, tratados internacionais de direitos humanos internalizados com *status* supralegal ou equivalente a emenda constitucional, leis federais específicas, resoluções do Conselho

Nacional de Justiça e diretrizes institucionais emanadas dos órgãos de administração superior das Defensorias Públicas.

Três diplomas merecem destaque como marcos estruturantes do presente estudo: o **Estatuto da Igualdade Racial** (Lei 12.288/2010), a **Lei Geral de Proteção de Dados** (Lei 13.709/2018) e o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial**, aprovado pelo Conselho Nacional de Justiça em 19 de novembro de 2024.

O **Estatuto da Igualdade Racial** constitui o marco geral de política pública voltado à garantia, à efetivação e ao exercício dos direitos individuais e coletivos, à igualdade de oportunidades e à defesa dos direitos étnicos individuais e coletivos da população negra.

O art. 4º do Estatuto impõe, entre as medidas prioritárias de promoção da participação da população negra em condição de igualdade de oportunidades, a modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica, a promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais, e a implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, à saúde, à segurança, ao trabalho, à moradia, aos meios de comunicação de massa, aos financiamentos públicos, ao acesso à terra e à justiça.

A menção expressa ao acesso à justiça como campo de incidência das ações afirmativas (art. 4º, VII) e a determinação de modificação das estruturas institucionais (art. 4º, III) alcançam diretamente aos Defensores e Defensoras Públicas, impondo-lhes o dever funcional de estruturar políticas internas e externas de promoção da equidade étnico-racial.

Esse dever se desdobra em três dimensões concretas: a composição demográfica da instituição (com implementação de cotas raciais em concursos e seleções), a qualidade e a especialização do atendimento prestado à população negra (com protocolos específicos e equipe capacitada) e a atuação institucional voltada à transformação das

estruturas racistas da sociedade (por meio de litigância estratégica, educação em direitos e articulação com movimentos sociais).

A **Lei Geral de Proteção de Dados**, por sua vez, incide sobre a matéria ao disciplinar o tratamento de dados pessoais sensíveis, entre os quais se inclui expressamente a origem racial e étnica (art. 5º, II).

A LGPD impõe limites e cautelas ao tratamento desses dados, mas também reconhece, como bases legais legítimas, a execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos (art. 7º, III, e art. 11, II, "b") e a realização de estudos por órgão de pesquisa (art. 7º, IV, e art. 11, II, "c"), hipóteses que amparam tanto a coleta institucional de dados de raça e cor para fins de planejamento das políticas públicas de equidade quanto o próprio mapeamento que dá origem a este relatório.

O princípio da não discriminação (art. 6º, IX) veda expressamente o tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos, ao passo que o princípio da transparência (art. 6º, VI) garante aos titulares informações claras sobre os agentes, as finalidades e os procedimentos de tratamento.

O **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial**, aprovado pelo Conselho Nacional de Justiça na 15ª Sessão Ordinária de 2024 (Ato Normativo 0007307-92.2024.2.00.0000, de relatoria do Conselheiro João Paulo Schoucair), representa marco estruturante no processo de institucionalização da perspectiva racial no sistema de justiça brasileiro.

Embora dirigido primariamente ao Poder Judiciário, o Protocolo alcança, por seus fundamentos e por sua teleologia, todas as instituições que integram o sistema de justiça, incluídas as Defensorias Públicas, a quem incumbe, enquanto função essencial à justiça, a internalização dos mesmos parâmetros de letramento racial, de enfrentamento ao racismo institucional e de atuação com perspectiva racial em favor dos assistidos.

No que tange especificamente à política de cotas raciais em concursos públicos, o Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento favorável à constitucionalidade das ações afirmativas fundadas em critério étnico-racial, reconhecendo-as como instrumentos legítimos de concretização da igualdade material e de reparação histórica.

A constitucionalidade das políticas de cotas foi afirmada tanto em relação ao ensino superior quanto em relação ao serviço público, com repercussão direta sobre a composição demográfica das instituições jurídicas.

No julgamento da **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 186**, o Supremo Tribunal Federal assentou que as medidas de ações afirmativas fundadas em critério étnico-racial não contrariam, mas antes prestigiam, o princípio da igualdade material previsto no art. 5º, *caput*, da Constituição da República, reconhecendo que o Estado pode lançar mão de políticas universalistas e de ações afirmativas específicas para superar desigualdades decorrentes de situações históricas particulares.

No julgamento da **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 41**, também o Supremo Tribunal Federal declarou a integral constitucionalidade da reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos, reconhecendo que a política de ação afirmativa se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira e de garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.

O entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal nos dois julgamentos paradigmáticos confere segurança jurídica às políticas de cotas raciais implementadas pelas Defensorias Públicas em seus concursos para membros, servidores e estagiários, ao mesmo tempo em que reforça a legitimidade constitucional das ações afirmativas como mecanismo de concretização da isonomia material.

A evolução legislativa subsequente, com a edição da Lei 15.142/2025, que elevou para trinta por cento o percentual de reserva de vagas em concursos públicos federais, distribuindo-o entre pretos, pardos, indígenas e quilombolas, consolida a tendência de ampliação e de aperfeiçoamento das políticas de ação afirmativa no âmbito do serviço público brasileiro.

No plano penal, merece destaque a Lei 14.532/2023, que equiparou a injúria racial ao crime de racismo, transferindo-a do Código Penal (art. 140, § 3º) para a Lei 7.716/1989 (art. 2º-A) e conferindo-lhe os caracteres de imprescritibilidade e inafiançabilidade.

A alteração legislativa amplia significativamente a relevância institucional do atendimento qualificado às vítimas de racismo, impondo às Defensorias Públicas a estruturação de fluxos especializados de assistência jurídica, psicossocial e social que contemplem a especificidade do tipo penal e a vulnerabilidade da vítima.

O presente relatório, mais do que um mapeamento, é um convite à reflexão crítica e à ação transformadora. A Comissão de Igualdade Racial da ANADEP, ao diagnosticar a atuação étnico-racial das Defensorias Públicas, descortina um cenário que exige ir além da constatação de lacunas. É preciso nomear as estruturas que as produzem e, a partir daí, construir um caminho para uma Defensoria Pública ativamente antirracista.

Esta análise parte de uma premissa fundamental: o racismo no Brasil não é um conjunto de atos isolados de preconceito, mas um **racismo estrutural**, um sistema que organiza as relações sociais, políticas e econômicas, distribuindo de forma desigual poder, recursos e direitos. Essa perspectiva, consolidada por intelectuais como Silvio Almeida, Adilson Moreira e Sueli Carneiro foi recentemente validada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na histórica decisão da **ADPF 973**, que reconheceu o racismo estrutural como uma violação sistemática de direitos, impondo ao poder público, do qual faz parte as Defensorias, o dever de criar protocolos para seu enfrentamento.

Nesse contexto, o sistema de justiça não é um ator neutro. Ele é um dos principais campos onde o **"dispositivo de racialidade"**, conceito desenvolvido por **Sueli Carneiro (2023)**, opera.

Este dispositivo é a engrenagem que, por meio de discursos, instituições e práticas, produz e mantém a hierarquia racial, assegurando a hegemonia branca e relegando a população negra a uma condição de "não-ser". Um de seus mecanismos mais eficazes é o **epistemicídio**: a anulação e a desqualificação sistemática dos saberes, das narrativas e da própria racionalidade da população negra. No campo jurídico, o epistemicídio se manifesta quando a experiência da vítima de racismo é invalidada e o conhecimento eurocêntrico é tido como universal.

A atuação da Defensoria Pública, portanto, deve ser compreendida como uma ferramenta de Direito Antidiscriminatório. Conforme leciona Adilson Moreira, este campo do direito visa desmantelar os mecanismos de exclusão, analisando não apenas a discriminação direta (intencional), mas também a indireta (o impacto desproporcional de uma norma neutra) e a institucional (o modo de funcionamento das instituições que perpetua a desigualdade).

A Convenção Interamericana contra o Racismo, com status de emenda constitucional no Brasil, oferece o arcabouço jurídico para essa atuação ao definir e proibir a discriminação indireta, a múltipla ou agravada, que reconhece a interseccionalidade das opressões, como as que afetam especificamente as mulheres negras.

É aqui que a reflexão sobre o **"lugar de fala"**, popularizada por **Djamila Ribeiro**, se torna crucial. Não se trata de uma censura, mas de uma análise sobre como a ausência de pessoas negras em espaços de poder, como a própria Defensoria Pública, resulta no silenciamento de certas experiências e na naturalização de uma visão de mundo hegemônica. A luta por representatividade é, portanto, uma luta para pluralizar as vozes que constroem a justiça.

Finalmente, este relatório propõe que a Defensoria Pública adote uma práxis antirracista: a passagem de uma postura passiva de "não ser racista" para uma ação institucional ativa, contínua e deliberada. Este é um dever alinhado não apenas à Constituição, mas também à Agenda 2030 da ONU, em especial aos ODS 10 (Redução das Desigualdades), ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) e à pioneira iniciativa brasileira do ODS 18 (Igualdade Racial).

A Defensoria Pública, como bem define Sueli Carneiro, pode e deve ser um "contradispositivo", uma "tecnologia de democracia".

Este relatório busca ser uma ferramenta para essa construção.

2.1. Problema de pesquisa

A despeito da existência de marcos normativos robustos (Constituição Federal, Estatuto da Igualdade Racial, Lei Geral de Proteção de Dados, Protocolo CNJ, Lei 14.532/2023, Lei 15.142/2025) e de experiências institucio-

nais pontuais exitosas, as Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal apresentam estrutura heterogênea e, em sua maioria, insuficiente para o enfrentamento qualificado do racismo institucional e para a assistência especializada às vítimas de racismo e injúria racial.

A heterogeneidade manifesta-se em múltiplas dimensões: existência ou não de núcleos especializados; dotação orçamentária própria ou ausência dela; formalização ou informalidade dos protocolos de atendimento; presença ou ausência de equipes psicossociais especializadas; sistematização ou precariedade da coleta de dados de raça e cor; obrigatoriedade ou esporadicidade do letramento racial; e existência ou inexistência de canais específicos de apuração de denúncias de racismo interno.

A insuficiência estrutural observada em grande parte das unidades federativas não decorre de ausência de marco legal, mas, antes, de uma combinação de fatores que incluem a falta de priorização institucional da pauta étnico-racial, a resistência corporativa ao reconhecimento do racismo como fenômeno estrutural e institucional, a escassez orçamentária que compromete a criação de órgãos especializados, a baixa representatividade racial nos quadros de membros e nos órgãos de administração superior, e a ausência de dados institucionais desagregados por raça e cor que permitam o diagnóstico preciso e o planejamento de políticas baseadas em evidências.

É notório que a percepção das pessoas respondentes sobre os maiores desafios enfrentados por suas instituições ilustra esse quadro.

Entre as dificuldades recorrentemente apontadas, destacam-se: a ausência de cultura institucional voltada à equidade racial; a resistência da branquitude e o conservadorismo institucional; a falta de atenção da administração superior ao tema; a escassez orçamentária e de pessoal; a baixa representatividade de membros pretos e pardos; a ausência de letramento racial obrigatório; a fragilidade dos canais internos de denúncia de racismo; e a dificuldade de acesso continuado a territórios quilombolas, indígenas e de povos tradicionais.

Nesse sentido, o problema de pesquisa aqui enfrentado fica assim descrito: A despeito da vigência de normas constitucionais e infraconstitucionais robustas e de convenções internacionais cogentes, como se

configura a real estrutura material, funcional e orçamentária das Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal no enfrentamento ao racismo e na assistência jurídica especializada à população negra? Em que medida a omissão institucional, a ausência de orçamentos próprios, a falta de protocolos formais e a precariedade de dados produzem a perpetuação da discriminação institucional e do epistemicídio no interior da instituição?

2.2. O marco teórico crítico das relações raciais

Para conferir consistência analítica aos dados empíricos apurados, este estudo mobiliza as categorias axiais do pensamento crítico racial brasileiro:

- Direito Antidiscriminatório e Racismo Institucional (Adilson Moreira): A dogmática jurídica tradicional opera sob o mito da neutralidade da lei, limitando a compreensão da ilicitude discriminatória ao modelo da discriminação direta (tratamento desfavorável ostensivo e intencional motivado por preconceito). Adilson Moreira desconstrói essa simplificação ao demonstrar que as formas mais perversas e duradouras de exclusão decorrem da discriminação indireta — atos, regras ou procedimentos aparentemente neutros em seus enunciados, mas que produzem efeitos substancialmente lesivos e desproporcionais sobre grupos racialmente subordinados — e da discriminação institucional, consubstanciada nas rotinas operacionais, omissões burocráticas e na cultura organizacional dos órgãos estatais. Moreira demonstra ainda o papel lesivo do racismo recreativo, no qual o humor racializado opera como mecanismo de dominação psicológica e social, normalizando o rebaixamento de minorias sob o manto do a*nimus jocandi*. Para superar esse quadro, o autor sustenta a urgência de uma hermenêutica jurídica negra, que eleva a vivência histórica e empírica dos grupos subjugados ao estatuto de parâmetro hermenêutico vinculante.
- Dispositivo de Racialidade e Epistemicídio (Sueli Carneiro): Apropriando-se da matriz foucaultiana de poder, Sueli Carneiro define o dispositivo de racialidade como a rede articulada de discursos, leis, medidas administrativas, instituições e valores sociais que organiza a sociedade brasileira com base na divisão ontológica entre o "Ser" (o homem branco hegemônico, portador de universalidade, racionalidade

e prerrogativa de direitos) e o "Não-Ser" (o sujeito negro e indígena, empurrado para a desumanização e a morte física e simbólica). O epistemicídio comparece como engrenagem central desse dispositivo: é a anulação, expropriação e desqualificação deliberada da racionalidade, dos conhecimentos e das narrativas dos povos subalternizados. No sistema de justiça, o epistemicídio manifesta-se quando a palavra do assistido negro é descredibilizada perante a palavra policial ou quando a própria Defensoria silencia sobre o marcador racial na construção de suas teses. Ademais, sob a formulação de "enegrecer o feminismo", Carneiro denuncia como as opressões de gênero, raça e classe não podem ser dissociadas: a mulher negra habita a encruzilhada de múltiplas violências, demandando atendimento interseccional que desmonte o mito da vulnerabilidade universal.

- Constitucionalismo Negro e Silêncios Fundacionais (Deivide Ribeiro): Em sua crítica histórica e constitucional, Deivide Ribeiro demonstra que as ordens constitucionais brasileiras, a começar pelo pacto republicano de 1891, ergueram-se sobre o "silêncio" sistemático a respeito da questão racial. A abolição da escravização não veio acompanhada de qualquer política integrativa de acesso à terra, instrução ou reparação, convertendo o direito penal na única resposta estatal destinada à contenção dos corpos negros libertos. O constitucionalismo negro reivindica a refundação dos pactos de cidadania, resgatando a agência jurídica das lutas negras históricas e impondo a reparação e a ação afirmativa não como concessões benevolentes, mas como exigências constitucionais de justiça distributiva e descolonização das estruturas estatais. Esse arcabouço dialoga diretamente com o resgate de Luiz Gama como patrono do Direito e primeiro grande defensor contramajoritário da liberdade no Brasil.
- Lugar de Fala e Práxis Antirracista (Djamila Ribeiro): Djamila Ribeiro esclarece que o conceito de lugar de fala não opera como interdito comunicativo ou censura individual, mas como desvelamento das posições estruturais de poder a partir das quais os discursos são produzidos. Em uma instituição onde as administrações superiores e o corpo de membros são majoritariamente brancos, a linguagem institucional reflete e universaliza a visão de mundo da branquitude privilegiada. Pluralizar os lugares de fala significa promover o ingresso e

a ascensão de pessoas negras aos espaços decisórios para que suas experiências históricas transformem a dogmática e a prática da instituição.

2.3. O arcabouço normativo multinível e a Agenda 2030

A exigência de contracolonização e transformação das Defensorias Públicas encontra sustentáculo em um denso e cogente arcabouço normativo:

- **A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/2022):** Aprovada nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição da República (status equivalente a Emenda Constitucional), a convenção possui força jurídica suprema no ordenamento jurídico pátrio. Seu texto define expressamente a discriminação racial direta, a discriminação racial indireta (art. 1.2) e a discriminação múltipla ou agravada (art. 1.4), impondo ao Estado brasileiro a obrigação indelegável de prevenir, punir e eliminar todas as formas de racismo institucional e determinando a implementação compulsória de "políticas especiais e ações afirmativas" (art. 5º).
- **A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD/ONU):** Ratificada pelo Decreto nº 65.810/1969, impõe aos Estados-membros o dever de garantir acesso a tribunais e recursos eficazes e céleres para reparação de qualquer dano decorrente de discriminação (art. 6º), legitimando plenamente o emprego de medidas especiais de ação afirmativa.
- **O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010):** Fixa, no art. 4º, III e VII, o dever positivo de modificação das estruturas institucionais do Estado para superação das desigualdades étnico-raciais e asseguração do acesso qualificado à justiça.
- **A Decisão Paradigmática do STF na ADPF 973/DF ("ADPF Vidas Negras"):** Em julgamento unânime, o Pretório Excelso reconheceu a existência do racismo estrutural e institucional no Brasil como gerador de violação sistemática e massiva dos direitos fundamentais da população negra. A Corte determinou ordens mandamentais ao Poder

Público, fixando a obrigação de os órgãos do sistema de justiça — do qual inclue-se as Defensorias Públicas — elaborarem protocolos formais de atuação e atendimento com perspectiva racial, aperfeiçoando os mecanismos de controle interno e externo da violência e da seletividade penal.

- **Legislação Específica:** Lei nº 14.532/2023 (equiparação da injúria racial ao crime de racismo e previsão de assistência jurídica integral à vítima via defensoria, art. 20-D) e Lei nº 15.142/2025 (ampliação das cotas nos concursos públicos federais para trinta por cento, abarcando pretos, pardos, indígenas e quilombolas).
- **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ (Ato Normativo 0007307-92.2024.2.00.0000):** Estabelece parâmetros hermenêuticos vinculantes para desarticular estereótipos, valoração preconceituosa de provas e filtragens racistas nos processos judiciais.
- **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU):** As diretrizes de equidade alinham-se indissociavelmente às metas do ODS 10 (Redução das Desigualdades - metas 10.2 e 10.3), do ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes - metas 16.3 e 16.6) e, com absoluto destaque, à meta nacional voluntária do **ODS 18 (Igualdade Étnico-Racial)**, adotada pelo Estado brasileiro sob coordenação do Ministério da Igualdade Racial, elevando a erradicação do racismo à condição de métrica global de progresso social e governança pública.
- **A Tese Institucional Aprovada no XVI CONADEP:** Em novembro de 2024, o XVI Congresso Nacional das Defensoras e Defensores Públicos acolheu e aprovou formalmente a tese *"DEFENSORIA PÚBLICA ANTIRRACISTA: O dever de atuação institucional no enfrentamento e na repressão do racismo no âmbito da justiça criminal brasileira"*, formulada a partir de pesquisa empírica rigorosa sobre Autos de Prisão em Flagrante (APFs) na Comarca de Belo Horizonte. A tese estatui que a luta antirracista não constitui faculdade ou atribuição periférica, mas **dever institucional indelegável** de toda a Defensoria Pública nacional, impondo a criação de Coordenadorias Especializadas com assento e orçamento próprios e a desconstrução ativa do racismo operado pelo policiamento ostensivo e pela jurisdição penal.

2.4. Objetivos do estudo

O objetivo geral consiste em produzir um diagnóstico técnico-científico exaustivo acerca da estrutura, das políticas institucionais e da capacidade operacional das Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal no enfrentamento do racismo, confrontando a base empírica com o pensamento crítico das relações raciais e com as normas constitucionais e internacionais, de modo a fixar diretrizes estruturantes para a implementação de uma Defensoria Pública Antirracista.

Os **objetivos específicos** que orientam a pesquisa desdobram-se em cinco eixos analíticos articulados entre si. O primeiro eixo consiste em **mapear a existência e o funcionamento de núcleos especializados** (ou órgãos equivalentes) de defesa da igualdade racial nas Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal, identificando ano de criação, estrutura de pessoal (Defensores, servidores e estagiários), dotação orçamentária própria e cumulação de atribuições com outras temáticas de direitos humanos.

O segundo eixo consiste em **avaliar os protocolos de atendimento às vítimas de racismo e injúria racial**, examinando a existência e a formalização de fluxos institucionais, a presença de equipes psicossociais próprias e especializadas ou o encaminhamento para rede externa, e a capacidade dos sistemas de peticionamento e triagem de coletar dados de raça e cor dos assistidos de forma sistematizada.

O terceiro eixo consiste em **analisar as políticas de enfrentamento ao racismo institucional interno**, investigando a existência de comitês, comissões ou grupos de trabalho antirracismo, a oferta de cursos obrigatórios ou periódicos de letramento racial para membros, servidores e estagiários, e a existência de canais seguros de denúncia com protocolo específico de apuração para casos de racismo envolvendo membros, servidores ou assistidos.

O quarto eixo consiste em **inventariar as ações de educação em direitos** realizadas pelas Defensorias Públicas, aferindo a existência de calendário anual permanente, a diversidade das atividades (campanhas em redes sociais, cartilhas, oficinas em escolas públicas, audiências públicas com movimentos sociais) e o grau de participação da Ouvidoria Externa na

formulação das políticas de educação em direitos e no diálogo com os movimentos sociais negros, quilombolas e indígenas.

O quinto eixo consiste em **propor diretrizes institucionais cogentes alinhadas à tese aprovada no XVI CONADEP, à ADPF 973/DF e ao ODS 18 da Agenda 2030** que contribuam para o aperfeiçoamento do atendimento étnico-racial e para o combate ao racismo institucional no âmbito das Defensorias Públicas brasileiras, tomando como referência o Estatuto da Igualdade Racial, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ, a Lei Geral de Proteção de Dados e as boas práticas identificadas no próprio mapeamento.

A conjugação desses cinco eixos permite uma leitura multidimensional da realidade institucional, capaz de capturar tanto a dimensão estrutural (existência de núcleos, orçamento, pessoal) quanto a dimensão processual (protocolos, fluxos, capacitação) e a dimensão política (relação com movimentos sociais, produção de dados, educação em direitos) da atuação das Defensorias Públicas na pauta étnico-racial.

A amplitude do diagnóstico autoriza, ao final, a formulação de diretrizes que dialoguem com as diferentes realidades institucionais identificadas e que ofereçam caminhos concretos de aperfeiçoamento, respeitando as especificidades regionais e as distintas capacidades operacionais de cada unidade federativa.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo adota desenho metodológico de natureza exploratória-descritiva, combinando abordagens qualitativa e quantitativa, com o objetivo de produzir diagnóstico institucional abrangente sobre a estrutura e a atuação étnico-racial das Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal.

A pesquisa foi concebida e executada pela **Comissão de Igualdade Racial da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (CIER-ANADEP)** no exercício de 2026, tendo como instrumento central de coleta de dados um **formulário eletrônico estruturado**, autoaplicável, composto por dezesseis perguntas distribuídas em cinco eixos temáticos.

A escolha pelo método exploratório-descritivo justifica-se pela ausência, no cenário nacional, de diagnósticos consolidados e comparáveis sobre a matéria, o que exigiu a construção de base empírica primária capaz de mapear, de forma padronizada, a realidade institucional de cada unidade federativa.

A abordagem mista, por sua vez, permitiu capturar tanto a dimensão quantificável da estrutura institucional (existência de núcleos, quantitativo de pessoal, dotação orçamentária, aplicação de cotas) quanto a dimensão qualitativa das percepções institucionais sobre boas práticas e desafios estruturais, registradas em campos abertos do formulário.

3.1. Universo e amostragem

O **universo da pesquisa** abrangeu as Defensorias Públicas Estaduais de todas as unidades federativas brasileiras e a Defensoria Pública do Distrito Federal, totalizando vinte e sete instituições potenciais.

A coleta foi dirigida a Defensoras e Defensores Públicos com atuação ou conhecimento institucional sobre a pauta étnico-racial em suas respectivas unidades, preferencialmente integrantes de núcleos especializados, coordenações de direitos humanos ou administrações superiores.

A **amostragem** adotou critério de **conveniência institucional**, com identificação obrigatória da unidade federativa de vinculação do respondente, permitindo a agregação dos dados por estado e por macrorregião. Foram registradas respostas efetivas de representantes de vinte e seis estados e do Distrito Federal, garantindo representatividade territorial abrangente e diversidade de realidades institucionais.

A pluralidade de respondentes por unidade federativa, observada em estados como Santa Catarina, Minas Gerais, Ceará, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Sergipe, Bahia, Pará e Pernambuco, permitiu capturar percepções institucionais convergentes e divergentes no interior da mesma Defensoria, enriquecendo o diagnóstico e mitigando vieses decorrentes de visões individuais isoladas.

A identificação institucional, e não pessoal, dos respondentes assegurou a proteção das identidades individuais, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados.

3.2. Estrutura do instrumento de coleta

O formulário estruturou-se em **cinco eixos temáticos** que espelham as dimensões institucionais centrais para o enfrentamento do racismo e a promoção da equidade étnico-racial no âmbito das Defensorias Públicas.

O **primeiro eixo**, intitulado "Estruturação do Núcleo de Equidade Racial", abarcou as perguntas 1 a 4, investigando a existência de núcleo especializado ou órgão equivalente, o ano de instituição, a estrutura de pessoal dedicada (Defensoras e Defensores Públicos, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários) e a existência de dotação orçamentária própria para execução de projetos.

O **segundo eixo**, denominado "Assistência Qualificada às Vítimas de Racismo", compreendeu as perguntas 5 a 7, dedicadas ao levantamento de protocolos institucionais específicos para o atendimento de vítimas de racismo e injúria racial, à forma de triagem e encaminhamento psicossocial e à capacidade dos sistemas de peticionamento e triagem de coletar dados de raça e cor dos assistidos de modo sistematizado.

O **terceiro eixo**, voltado ao "Enfrentamento ao Racismo Institucional", abrangeu as perguntas 8 a 11, examinando a existência de comitê, comissão ou grupo de trabalho ativo com objetivo específico de combater o racismo institucional, a oferta de cursos obrigatórios ou periódicos de letramento racial, a existência de canal seguro de denúncia com protocolo específico de apuração e a aplicação da política de cotas raciais em concursos e seleções.

O **quarto eixo**, dedicado à "Educação em Direitos e Atuação Contínua", contemplou as perguntas 12 a 14, aferindo a existência de calendário anual permanente de atividades, as modalidades de educação em direitos realizadas (campanhas, cartilhas, oficinas, audiências públicas) e o grau de participação da Ouvidoria Externa na elaboração das políticas de educação em direitos e no diálogo com os movimentos sociais negros.

O **quinto eixo**, reservado às "Considerações Finais", reuniu as perguntas 15 e 16, abertas, destinadas ao relato de boas práticas replicáveis e à identificação dos maiores desafios estruturais enfrentados pela instituição para garantir a equidade racial, tanto interna quanto externamente.

3.3. Tratamento de dados pessoais sensíveis à luz da LGPD

O tratamento dos dados coletados observou integralmente as disposições da **Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)**, com especial atenção à natureza sensível de parte das informações envolvidas, notadamente as relacionadas à origem racial e étnica. A coleta foi precedida de **Aviso de Privacidade e Termo de Consentimento** específico, no qual se explicitaram a finalidade exclusiva do tratamento, as bases legais aplicáveis, os direitos dos titulares e os procedimentos de retenção e descarte seguro dos dados pessoais.

A finalidade do tratamento restringiu-se à produção do presente relatório institucional consolidado, afastando-se qualquer uso secundário dos dados para fins distintos do diagnóstico da atuação étnico-racial das Defensorias Públicas.

Destaque-se que base legal do tratamento assentou-se no consentimento específico do titular (art. 7º, I, da LGPD) e, subsidiariamente, na execução de políticas públicas e na realização de estudos por órgão de pesquisa (art. 7º, III e IV, e art. 11, II, "b" e "c", da LGPD), hipóteses que amparam a coleta de dados sensíveis para fins de formulação e avaliação de políticas institucionais de promoção da igualdade racial.

Outro aspecto importante foi a **anonimização** dos dados pessoais dos respondentes foi adotada como técnica central de proteção, impedindo a identificação direta ou indireta das pessoas naturais que contribuíram com o mapeamento.

Os dados pessoais (nome, cargo, e-mail institucional e telefone funcional) foram utilizados exclusivamente para validação da resposta e eventual contato para esclarecimento de informações, não integrando o corpo analítico do relatório. A retenção dos dados limitar-se-á ao período estritamente necessário à conclusão e à entrega do relatório final, sendo os registros individuais descartados de forma segura após esse marco. Os titulares conservam, a qualquer momento, os direitos de acesso, retificação, anonimização, bloqueio e eliminação dos dados pessoais.

3.4. Procedimentos analíticos

Os procedimentos analíticos adotados combinaram técnicas de **estatística descritiva** e de **análise de conteúdo qualitativa**.

Na **dimensão quantitativa**, as respostas fechadas foram tabuladas em planilha eletrônica, com atribuição de frequências absolutas e relativas por alternativa de resposta e por unidade federativa, permitindo a construção de tabelas consolidadas e de gráficos descritivos por eixo temático.

A agregação regional dos dados (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste, Sul e Distrito Federal) possibilitou a identificação de padrões territoriais e de disparidades regionais na estruturação institucional da pauta étnico-racial.

Na **dimensão qualitativa**, as respostas abertas relativas a boas práticas e a desafios estruturais foram submetidas a categorização temática, com agrupamento dos relatos em eixos analíticos como atuação extrajudicial coletiva, assistência qualificada às vítimas, educação em direitos e produção de conhecimento, estruturação institucional e produção de dados, e produção normativa e jurisprudencial. A categorização permitiu identificar padrões recorrentes, experiências inovadoras e gargalos estruturais compartilhados por múltiplas unidades federativas.

4. PANORAMA GERAL – EIXOS 1 E 2: ESTRUTURAÇÃO DOS NÚCLEOS E ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS

A consolidação nacional dos dados referentes aos dois primeiros eixos da pesquisa revela quadro de acentuada fragilidade institucional na estruturação orgânica e no atendimento qualificado voltado à promoção da equidade étnico-racial nas Defensorias Públicas dos Estados e do Distrito Federal.

A despeito do mandato constitucional atribuído à instituição pelo art. 134 da Carta Magna e da vigência decenal do Estatuto da Igualdade Racial, a pauta racial ainda ocupa posição periférica no organograma da maioria

das Defensorias brasileiras, operando comumente sob regime de cumulação de atribuições, ausência de dedicação exclusiva e carência orçamentária crônica.

4.1. Estruturação orgânica dos núcleos especializados de equidade racial

A análise das respostas à primeira questão do formulário demonstra que a presença de um Núcleo Especializado (ou órgão equivalente) de Defesa da Igualdade Racial formalmente constituído é realidade em número minoritário de Defensorias Públicas.

Conforme consolidado na planilha de respostas, **a maioria expressiva das unidades federativas respondeu formalmente que não há previsão institucional** para um núcleo específico da temática étnico-racial, enquanto outros estados registraram que a estrutura se encontrava **em fase de implementação** ou diluída no interior de núcleos genéricos de direitos humanos.

A tabela a seguir consolida a situação institucional das Defensorias Públicas quanto à existência de núcleo ou órgão equivalente dedicado à igualdade racial, agrupando as unidades federativas de acordo com as informações fornecidas pelas pessoas respondentes:

Situação Institucional do Núcleo de Igualdade Racial	Unidades Federativas Representadas
Possui Núcleo Especializado ou órgão equivalente formalmente instituído	SP (desde 2006/2024), BA (2022), PA (2017), MS (2018/2020), RJ (2020), RS (2021), PB (2022), RO (2023), TO (2023), AC (2024), PR (2024), GO (Subcoordenação em 2025), SE (2024/2025), SC (NUCIDH em 2020)
Não possui núcleo específico, mas está em fase de implementação formal	CE (Comitê formal em atividade, núcleo em implementação), MS (setor em 2ª instância em implementação)

Situação Institucional do Núcleo de Igualdade Racial	Unidades Federativas Representadas
Não há previsão institucional de núcleo específico para a pauta racial	MG, AL, ES, MT, AP, RN, MA, PE, PI, RR, AM, DF (atuação cumulada em ofício de Direitos Humanos)

A leitura atenta da tabela evidencia que em estados como Santa Catarina, Goiás e Distrito Federal, a temática étnico-racial encontra-se abrigada dentro de Núcleos de Direitos Humanos mais amplos (como o NUCIDH em Santa Catarina, a Subcoordenação no Núcleo de Direitos Humanos em Goiás e o Ofício de Promoção e Defesa da Equidade Étnico-Racial dentro do Núcleo de Direitos Humanos no Distrito Federal), operando sem autonomia física ou funcional em relação às demais demandas de grupos vulnerabilizados.

Em Santa Catarina, por exemplo, a própria respondente esclareceu que a equipe atua na pauta racial, mas cumula essa atividade com todas as demais matérias no âmbito da proteção aos direitos humanos, contando com apenas uma defensora pública afastada e sem exclusividade na matéria.

Em Sergipe, embora vários respondentes tenham indicado a existência de núcleo instituído entre 2024 e 2025, os relatos convergiram no sentido de que os cinco defensores designados não possuem dedicação exclusiva, cumulando o núcleo com suas varas de origem na capital ou no interior.

A distribuição regional desses órgãos revela ainda desequilíbrio geográfico relevante. Enquanto na Região Sudeste estados como São Paulo contam com núcleo especializado histórico instituído desde a criação da Defensoria o qual foi reformulado em 2024. No Rio de Janeiro, consta a existência do núcleo desde 2020. No Espírito Santo a temática é conduzida por acumulação no Núcleo de Direitos Humanos. Estados de grande extensão territorial e população negra numerosa como Minas Gerais não possuem qualquer previsão de núcleo específico, dispersando o atendimento entre defensores cíveis comuns e um único defensor com acumulação no núcleo de direitos humanos da capital.

No Nordeste, estados com experiências de vanguarda como a Bahia, em razão do núcleo instituído em 2022 com estrutura multidisciplinar, convivem com estados que expressamente registraram ausência total de estrutura ou previsão institucional, a exemplo de Alagoas, Pernambuco e Piauí.

No Norte, o pioneirismo do Pará (com núcleo de direitos humanos e ações estratégicas desde 2017) e de Rondônia (NUERC instituído em 2023) contrasta com a ausência de previsão em Roraima, no Amapá e no Amazonas, onde os atendimentos de injúria racial acabam redirecionados aos Núcleos de Defesa da Mulher (NUDEM), gerando grave confusão conceitual e operacional.

4.2. Estrutura de pessoal e dotação orçamentária dos núcleos

A precariedade da estruturação orgânica torna-se ainda mais evidente quando se examina a **estrutura de pessoal dedicada exclusivamente ou prioritariamente à pauta racial** e a **dotação orçamentária** disponibilizada.

Conforme registrado na terceira pergunta do instrumento, a esmagadora maioria das Defensorias que responderam ao mapeamento declarou **ausência absoluta de Defensores, servidores e estagiários com dedicação exclusiva à temática racial**.

Nos estados sem previsão institucional de núcleo (como Santa Catarina na primeira resposta, Minas Gerais, Ceará, Espírito Santo, Alagoas, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Roraima e Piauí), os campos destinados a informar o número de defensores, servidores e estagiários dedicados foram preenchidos com o registro literal de "não há", "nenhum", "inexistente" ou com o valor numérico zero.

Mesmo nas unidades federativas que possuem núcleos ou coordenações formalmente instituídas, o quadro de pessoal é extremamente enxuto e opera sob regime de sobrecarga.

Em Sergipe, os respondentes registraram a designação formal de três a cinco defensores públicos para o núcleo, mas com a ressalva unânime de que nenhum deles possui atribuição exclusiva ou prioritária, cumulando a

função com sua lotação regular em varas, acompanhados de nenhum servidor efetivo ou de apenas um estagiário.

No Paraná, a coordenadora do NUPIER atua com dedicação exclusiva, porém o Defensor Coordenador do Centro de Defesa da Vítima de Racismo e Injúria Racial (CEVIR) e o Defensor Auxiliar do NUPIER atuam sem afastamento funcional de suas varas ordinárias.

Na Paraíba, o relato institucional revelou que a coordenadoria é composta por um único Defensor Público, cuja titularidade e duas cumulações estão vinculadas a Varas Mistas no interior do Estado, distante geograficamente da sede do órgão na capital.

No Distrito Federal, a Subdefensoria-Geral informou que o Ofício de Promoção e Defesa da Equidade Étnico-Racial conta com apenas um Defensor, que acumula outros ofícios ordinários de direitos humanos.

A tabela analítica a seguir sintetiza a estrutura de pessoal e a existência de orçamento próprio nas principais unidades federativas respondentes que possuem algum grau de estruturação formal:

Bahia (DPE/BA)	
Defensores Dedicados	1 Coordenador e 5 auxiliares
Servidores Dedicados	Equipe técnica (assistente social, psicólogo, analista) e residentes
Estagiários Dedicados	Estagiários de nível superior
Dotação Orçamentária Própria	Não
São Paulo (DPE/SP)	
Defensores Dedicados	2 afastados e 13 colaboradores sem afastamento
Servidores Dedicados	2 servidores de secretaria e 2 equipe técnica
Estagiários Dedicados	4 estagiários (graduação e pós-graduação)
Dotação Orçamentária Própria	Não

Pará (NDDH/DPE-PA)	
Defensores Dedicados	3 defensores com atuação prioritária
Servidores Dedicados	6 servidores
Estagiários Dedicados	3 estagiários
Dotação Orçamentária Própria	Não

Paraná (NUPIER/CEVIR)	
Defensores Dedicados	1 Coordenadora exclusiva e 2 sem afastamento
Servidores Dedicados	3 assessores jurídicos e 1 analista compartilhado
Estagiários Dedicados	5 estagiários
Dotação Orçamentária Própria	Não

Goiás (Subcoordenação DPE/GO)	
Defensores Dedicados	2 colaboradores sem afastamento
Servidores Dedicados	Equipe geral do Núcleo de Direitos Humanos
Estagiários Dedicados	Estagiários compartilha os do Núcleo de DH
Dotação Orçamentária Própria	Não

Mato Grosso do Sul (DPE/MS)	
Defensores Dedicados	2 defensoras (coordenadora e auxiliar)
Servidores Dedicados	Assistente social, assessoria jurídica e administrativo
Estagiários Dedicados	Ausente ou não informado
Dotação Orçamentária Própria	Não

Acre (NUPINE/DPE-AC)	
Defensores Dedicados	1 titular sem exclusividade (cumula atividades)
Servidores Dedicados	2 assessores jurídicos
Estagiários Dedicados	Não possui estagiários
Dotação Orçamentária Própria	Não

Rio de Janeiro (DPE/RJ)	
Defensores Dedicados	1 defensora
Servidores Dedicados	3 servidores
Estagiários Dedicados	Não informado
Dotação Orçamentária Própria	Não

Rondônia (NUERC/DPE-RO)	
Defensores Dedicados	1 defensor
Servidores Dedicados	1 servidor comissionado
Estagiários Dedicados	0 estagiários
Dotação Orçamentária Própria	Não

Tocantins (DPE/TO)	
Defensores Dedicados	1 defensora
Servidores Dedicados	2 servidores
Estagiários Dedicados	0 estagiários
Dotação Orçamentária Própria	Não

Sergipe (DPE/SE)	
Defensores Dedicados	3 a 5 defensores sem exclusividade (cumulativos)
Servidores Dedicados	0 ou 1 servidor
Estagiários Dedicados	1 ou 2 estagiários
Dotação Orçamentária Própria	Não

Paraíba (DPE/PB)	
Defensores Dedicados	1 defensor titular em vara do interior (cumulativo)
Servidores Dedicados	0 servidores
Estagiários Dedicados	3 estagiárias
Dotação Orçamentária Própria	Não

Distrito Federal (DPDF)	
Defensores Dedicados	1 defensor que acumula outros ofícios
Servidores Dedicados	2 servidores
Estagiários Dedicados	1 estagiário
Dotação Orçamentária Própria	Não

Santa Catarina (NUCIDH)	
Defensores Dedicados	1 defensora que cumula com direitos humanos
Servidores Dedicados	1 assessora jurídica
Estagiários Dedicados	1 residente jurídica
Dotação Orçamentária Própria	Não

O dado mais contundente extraído do cruzamento das respostas do Eixo 1 reside na constatação de que a resposta à pergunta sobre **dotação orçamentária própria para execução de projetos foi unanimemente negativa** na totalidade das Defensorias brasileiras.

Com raras e pontuais exceções em que se anotou atuação costumeira, todas as unidades federativas registraram formalmente a inexistência de rubrica orçamentária autônoma consignada aos seus núcleos ou coordenações raciais.

Essa asfixia financeira impede a contratação de assessorias periciais, a realização de pesquisas empíricas continuadas, o deslocamento frequente de equipes para comarcas interioranas e territórios quilombolas e a produção sistemática de materiais informativos, subordinando qualquer ação afirmativa à discricionariedade e à sensibilidade orçamentária da Administração Superior de cada biênio.

4.3. Protocolos de atendimento e assistência qualificada às vítimas

O enfrentamento ao racismo e à injúria racial sob a égide da Lei 14.532/2023 exige das instituições de acesso à justiça a conformação de **protocolos rigorosos e humanizados de acolhimento e assistência jurídica integral**.

Todavia, os dados colhidos na quinta questão do mapeamento apontam para um quadro de profunda despadronização e desamparo formal.

Verificou-se, quanto a existência de protocolo específico, que as defensoras e defensores públicos respondentes afirmaram categoricamente **não existir protocolo específico** para o atendimento de vítimas de racismo e injúria racial.

Nesses estados, o acolhimento da vítima é processado sob o fluxo comum de atendimento da defensoria cível ou criminal ordinária, ficando a qualidade do atendimento estritamente dependente da sensibilidade pessoal e da formação individual da defensora ou do defensor que estiver de plantão na unidade de atendimento.

Apenas um grupo seleto de Defensorias declarou possuir protocolo **formalizado e documentado**, destacando-se a Defensoria Pública da Bahia, a Defensoria Pública do Rio de Janeiro, a Defensoria Pública do Ceará (em resposta específica) e a Defensoria Pública do Amazonas (em resposta isolada que indicou formalização setorial).

Em contrapartida, unidades como Pará, Rondônia, Acre, Paraná e Sergipe (em parte das manifestações) indicaram que o fluxo existe, mas funciona **de forma costumeira (não formalizada)**, o que fragiliza a segurança procedimental da vítima, dificulta a padronização das peças jurídicas de assistência qualificada à vítima e impede o controle institucional da qualidade do serviço prestado.

A distribuição consolidada dos protocolos de atendimento entre os estados participantes apresenta a seguinte conformação:

Natureza do Protocolo de Atendimento	Estados e DF Enquadrados
Fluxo formalizado e documentado por ato normativo institucional	BA, RJ, CE, AM
Fluxo existente, mas de natureza costumeira (não formalizado em ato)	PA, RO, AC, PR, SE, RS, DPE/SC
Inexistência de protocolo específico (atendimento pelo fluxo comum ordinário)	SC, MG, ES, MT, AL, SP, AP, RN, MA, PE, PB, TO, DF, PI, RR

A consequência prática da ausência de protocolo formalizado é direta e danosa: a vítima de racismo ou injúria racial, ao procurar a Defensoria Pública, submete-se à triagem geral do balcão de atendimento, onde comumente não há escuta ativa qualificada, identificação técnica adequada do tipo penal (frequentemente desclassificado para mero desentendimento interpessoal) ou acionamento imediato da rede de proteção psicossocial.

Como anotou a representação da Defensoria de Minas Gerais, a atuação é inteiramente fragmentada entre os defensores cíveis de cada comarca, inexistindo qualquer diretriz institucional uniforme que oriente a abordagem da violência racial no atendimento individual ou coletivo.

4.4. Triagem, suporte psicossocial e coleta de dados de raça e cor

A assistência integral à vítima de racismo não se esgota na postulação jurídica perante o Poder Judiciário, demandando imperativamente o acolhimento do sofrimento psíquico decorrente da agressão discriminatória.

No entanto, as respostas à sexta questão evidenciam que a presença de **equipe psicossocial própria e especializada** é exceção no cenário nacional.

Apenas Bahia, Pará, São Paulo (na resposta que indicou equipe especializada própria), Acre, Rondônia e Sergipe (em parte das respostas de unidades centrais) declararam dispor de equipe técnica interna especializada para suporte a essas vítimas.

Na grande maioria das unidades federativas, a resposta assinalada foi a de que **o encaminhamento é feito para a rede de saúde e assistência externa** (como no Amapá, em Mato Grosso do Sul, no Rio de Janeiro, na Paraíba e no Paraná) ou, em situação ainda mais gravosa, que **não há fluxo definido para apoio psicossocial**, realidade expressamente registrada em Santa Catarina, Minas Gerais, Ceará, Espírito Santo, Alagoas, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Maranhão, Piauí e Roraima.

A deficiência nos fluxos de atendimento conecta-se de modo indissociável à ausência de infraestrutura tecnológica voltada à visibilidade racial nos sistemas institucionais de atendimento.

Indagadas sobre se os sistemas de peticionamento e triagem permitem a **coleta de dados de raça e cor dos assistidos e a identificação do tipo penal (racismo ou injúria) de forma sistematizada**, a maioria das pessoas respondentes respondeu negativamente. A tabela a seguir sintetiza a distribuição das respostas das unidades da federação sobre a capacidade de coleta automatizada de dados raciais:

Coleta Sistematizada de Raça/Cor e Tipo Penal nos Sistemas	Unidades Federativas Representadas
Permite a coleta sistematizada nos sistemas informatizados	MT, SP, BA, PA, MS, AL (resposta específica), GO, PE, PR, CE, SE (maioria)
Em fase de implementação tecnológica nos sistemas da instituição	AP, SC (resposta específica), DPDF, PR (CEVIR em integração)
Não permite a coleta sistematizada de dados de raça/cor ou do tipo penal	SC (maioria), MG, CE (maioria), ES, RN, MA, RJ, RR, TO, PI

A carência de registros fidedignos nos sistemas de tecnologia da informação produz um fenômeno de **invisibilidade estatística**, que compromete diretamente o planejamento institucional e a formulação de políticas públicas antirracistas baseadas em evidências concretas.

Quando a instituição não coleta a raça e a cor dos seus assistidos nem indexa adequadamente os processos em que atua na defesa de vítimas de racismo, torna-se impossível aferir o quantitativo real de cidadãos negros atendidos, o perfil socioeconômico predominante, os locais com maior incidência de violência racial e a taxa de sucesso das medidas judiciais e extrajudiciais propostas.

Esse vácuo informacional perpetua o racismo institucional ao ocultar a dimensão quantitativa e qualitativa do problema que a instituição tem o dever constitucional de combater.

5. PANORAMA GERAL – EIXOS 03 E 04: RACISMO INSTITUCIONAL, COTAS E EDUCAÇÃO EM DIREITOS

A investigação acerca dos mecanismos internos de enfrentamento ao racismo institucional, da efetividade das ações afirmativas para ingresso

nas carreiras da instituição e do alcance das atividades de educação em direitos revela que as Defensorias Públicas brasileiras se encontram em estágio inicial e fragmentado de desenvolvimento de suas políticas corporativas de equidade.

Embora a aplicação formal de cotas raciais em concursos públicos goze de elevada adesão formal, as medidas voltadas ao combate ao racismo interno, ao letramento racial obrigatório de seus integrantes e à promoção de diálogo continuado com movimentos sociais negros ainda enfrentam barreiras estruturais severas.

5.1. Comitês antirracismo e letramento racial interno

A existência de órgãos colegiados dedicados especificamente a formular, implementar e monitorar políticas de combate ao racismo institucional no âmbito corporativo foi avaliada na oitava pergunta do formulário.

Os dados revelam que a **inexistência de comitê, comissão ou grupo de trabalho ativo com o objetivo específico de combater o racismo institucional** é a realidade predominante na maioria das unidades da federação.

Apenas um conjunto circunscrito de Defensorias informou possuir comitê ativo em funcionamento, figurando entre elas o Ceará (com o Comitê de Igualdade Étnico-Racial instituído e premiado), o Pará (com comissões permanentes decorrentes de suas resoluções), Goiás (com a Subcoordenação e órgãos colegiados correlatos), Santa Catarina (que instituiu a Comissão de Promoção da Equidade Racial por meio do Ato DPG 18/2025 e converteu a matéria no Expediente CSDPESC 171/2026), Sergipe (com comissão interna em processo de consolidação e participação no Pacto Estadual), Rio Grande do Sul e o Distrito Federal.

Nas demais unidades federativas, a ausência de comitê específico sinaliza a falta de canal institucionalizado de interlocução interna sobre **relações raciais no ambiente de trabalho.**

A omissão institucional aprofunda-se na análise da nona pergunta, relativa à promoção de **cursos obrigatórios ou periódicos de letramento racial para membros(as), servidores(as) e estagiários(as)**.

A quase totalidade das Defensorias Públicas enquadra-se na categoria daquelas que promovem tais formações apenas **de forma esporádica e optativa**, ou que simplesmente **não promovem qualquer curso de capacitação racial**. A tabela analítica a seguir ilustra a distribuição das respostas sobre a política de letramento racial interno:

Política Institucional de Letramento Racial	Unidades Federativas Representadas
Cursos de forma contínua e com caráter obrigatório a todos os integrantes	BA, PA, AC, CE
Cursos esporádicos e de caráter estritamente optativo/voluntário	MG, MT, SP, AP, MA, ES, GO, MS, RS, PR, DF, PI
A instituição não promove cursos de letramento racial em seus quadros	ES, CE, SE, PE, SC, AL, RN, RR, TO, MS, RJ, PA, RO (ALTEREI, MAS É BOM REVISAR)

A opção predominante pelo caráter esporádico e optativo esvazia a eficácia pedagógica do letramento racial, atraindo para os eventos de capacitação unicamente aqueles membros e servidores que já possuem sensibilidade prévia à temática, enquanto os setores que mais necessitam de desconstrução de vieses inconscientes e de compreensão do racismo institucional permanecem alheios à formação.

Essa circunstância identificada nas respostas aos formulários expõe com nitidez essa barreira estrutural, anotando que o maior desafio consiste na ausência de uma cultura institucional voltada à equidade racial, marcada pela falta de espaços de discussão e pelo desinteresse de parte significativa dos membros, o que naturaliza as desigualdades.

De igual modo, tal constatação fortalece a percepção que servidores e membros não compreendem o racismo como fenômeno institucional, reproduzindo no cotidiano a estigmatização de servidores e assistidos negros.

5.2. Canais de denúncia interna e apuração de discriminação institucional

A décima questão do instrumento abordou a existência de **canal de denúncias seguro e com protocolo específico de apuração para casos de racismo ocorridos internamente** (envolvendo membros, servidores, estagiários ou colaboradores terceirizados). Os resultados indicam vulnerabilidade institucional quase absoluta.

Em aproximadamente noventa por cento das respostas colhidas, assinalou-se que **não há fluxo específico, seguindo a apuração o rito disciplinar comum perante a Corregedoria-Geral**.

Apenas um contingente residual de unidades declarou dispor de fluxo gerido pela Corregedoria e/ou Ouvidoria com desenho procedimental adaptado à especificidade da ofensa racial (registrado pontualmente em Santa Catarina, no Pará, em Goiás, no Tocantins, no Paraná e em resposta isolada no Mato Grosso do Sul e em Sergipe).

A submissão das denúncias de racismo interno ao rito disciplinar comum constitui obstáculo quase intransponível à responsabilização efetiva de condutas discriminatórias na instituição.

O rito disciplinar genérico, historicamente concebido para infrações funcionais formais (como descumprimento de prazos ou desobediência a ordens de serviço), carece de garantias de proteção contra retaliação, de sigilo qualificado, de acolhimento psicossocial da vítima denunciante e de comissão processante capacitada em letramento racial.

Enfatize-se que, na pergunta aberta sobre o maior desafio institucional, houve resposta que destacou a eficácia reduzida das ouvidorias e corregedorias internas para acolher, processar e apurar denúncias de discriminação e assédio racial com a devida isenção e proteção à vítima, **o que gera silenciamento e sensação de impunidade interna**.

5.3. Ações afirmativas, cláusulas de barreira e heteroidentificação

Em contraste com a precariedade dos canais de denúncia e do letramento interno, a aplicação da **política de cotas raciais** (pergunta 11) apresentou o

índice mais elevado de adesão formal entre todas as questões do mapeamento.

A ampla maioria das Defensorias declarou aplicar cotas raciais **em todas as seleções** realizadas pela instituição, alcançando concursos para a carreira de Defensor Público, certames para servidores do quadro de apoio e processos seletivos para estagiários e residentes jurídicos.

Contudo, a universalidade dessa política não é homogênea.

Em número considerável de estados (incluindo Espírito Santo, Santa Catarina, Mato Grosso, Maranhão, Piauí, Distrito Federal, Pernambuco e Alagoas), os respondentes informaram que a reserva de vagas aplica-se **apenas para membros** da carreira, excluindo os concursos de servidores ou as seleções de estagiários, ou, no caso isolado de Alagoas, que não há aplicação de cotas nas seleções vigentes.

Essa restrição fragmenta a política afirmativa e impede que a democratização étnico-racial alcance todos os estratos funcionais da instituição.

A tabela abaixo sintetiza a abrangência das cotas raciais nas Defensorias Públicas:

Abrangência da Política de Cotas Raciais	Unidades Federativas Respondentes
Aplica cotas em todas as seleções (membros, servidores e estagiários)	MG, CE, SP, SE, BA, AP, RN, PA, GO, MS, AM, RJ, PR, RO
Aplica cotas raciais apenas nos concursos para ingresso como membro	SC, ES, MT, MA, PE, PI, DF
Não aplica a política de cotas raciais nas seleções do órgão	AL

Ademais, a mera previsão editalícia de reserva percentual não assegura, por si só, o ingresso efetivo de candidatos negros se o concurso público contiver filtros desproporcionais que eliminem os concorrentes cotistas nas fases intermediárias do certame.

Sob esse aspecto, assume relevância paradigmática a experiência recente da **Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina**, que, no concurso para Defensores Públicos em andamento, promoveu a **supressão da cláusula de barreira** aos candidatos cotistas para além da ampliação do percentual de reserva para trinta por cento das vagas e da instituição de comissão especial de heteroidentificação com banca qualificada.

A iniciativa da DPE/SC de afastar a cláusula de barreira alinha-se com a melhor hermenêutica constitucional inaugurada pela ADC n. 41, evitando que a nota de corte das fases preambulares esvazie as cotas raciais antes mesmo da correção das provas discursivas e orais.

5.4. Sazonalismo educativo e papel da Ouvidoria Externa

No âmbito do Eixo 04, a pesquisa averiguou se as instituições mantêm **calendário de atividades permanente e anual voltado para a Educação em Direitos nas questões raciais** (pergunta 12).

Os dados evidenciam que a atuação da maioria das Defensorias ainda se encontra refém do sazonalismo comemorativo, concentrando suas iniciativas quase exclusivamente no mês de novembro, por ocasião do Dia da Consciência Negra. A tabela a seguir categoriza a periodicidade do calendário institucional de educação em direitos:

Calendário de Educação em Direitos nas Questões Raciais	Unidades Federativas Representadas
Possui calendário permanente com atividades distribuídas ao longo de todo o ano	CE, SP, PA, GO, SE, RS, PR, RO, SC
As atividades concentram-se apenas em datas específicas (mês da Consciência Negra)	SC, MG, MT, AM, BA, RJ, MS, RR, PB
Não há calendário de atividades preventivas estruturado na instituição	ES, AL, PE, AP, RN, MA, PI, DF

Quanto aos tipos de atividades educativas realizadas com frequência pelas Defensorias (pergunta 13), observou-se forte predomínio de ações de baixo custo operacional e voltadas à comunicação social difusa, com maciça assinalação de **campanhas de conscientização nas redes sociais e mídias tradicionais** e de distribuição de **cartilhas e materiais gráficos sobre como identificar e denunciar o racismo**.

Em contrapartida, atividades estruturantes que demandam esforço presencial continuado e deslocamento territorial, tais como **oficinas e palestras em escolas públicas** e, com menor frequência ainda, **audiências públicas e escutas periódicas com o Movimento Negro e lideranças quilombolas e indígenas**, foram registradas apenas pelos estados detentores de núcleos ativos ou de projetos de extensão consolidados (como Bahia, Pará, Goiás, Paraná, Acre e Rio Grande do Sul).

Por fim, a décima quarta questão examinou o grau de articulação institucional com a **Ouvidoria Externa**.

A Ouvidoria Externa, instituída pela Lei Complementar 132/2009 como órgão auxiliar da Defensoria Pública, gerido por representante da sociedade civil não integrante da carreira, constitui a ponte indispensável entre a instituição e as demandas populares.

Não obstante sua relevância, expressiva parcela dos respondentes informou que **não há Ouvidoria Externa ou não há atuação conjunta neste tema** (como verificado no Espírito Santo, Alagoas, Sergipe, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Tocantins, Roraima e Pernambuco).

Em contraste, Defensorias como as do Ceará, do Pará, da Bahia, de Goiás, de Santa Catarina, do Acre e do Distrito Federal relataram **atuação conjunta e permanente** da Ouvidoria Externa com o núcleo temático e movimentos sociais, traduzida em seminários antirracistas anuais, audiências públicas e no fomento ao Selo Esperança Garcia concedido pelo Conselho Nacional de Ouvidorias das Defensorias Públicas (CNODP).

6. PANORAMAS REGIONAIS ESPECÍFICOS

A análise nacional consolidada nos eixos precedentes revela um quadro geral de fragilidade institucional, mas a compreensão profunda da realidade das Defensorias Públicas brasileiras exige o recorte por macrorregião.

As diferenças históricas, demográficas, territoriais e orçamentárias entre as cinco regiões brasileiras produzem configurações institucionais marcadamente distintas, com experiências de vanguarda em determinadas unidades federativas que convivem com a ausência total de estruturação em estados vizinhos.

A presente seção dedica-se a examinar cada macrorregião em sua especificidade, bem como a situação singular do Distrito Federal.

6.1. Região Norte:

A Região Norte é marcada pela vastidão territorial, pela presença significativa de povos indígenas e comunidades quilombolas e pelas severas dificuldades de acesso a territórios remotos, fatores que impõem desafios singulares à atuação da Defensoria Pública na pauta étnico-racial.

Entre as unidades federativas da região, a Defensoria Pública do Estado do Pará destaca-se como referência institucional e histórica.

Com núcleo de direitos humanos e ações estratégicas formalmente instituído desde 2017 (por meio da Resolução CSDP 182/2017), a DPE/PA conta atualmente com três defensores públicos com atuação prioritária, seis servidores e três estagiários dedicados à pauta, sendo detentora do prêmio Diamante no Selo Esperança Garcia, conferido pelo Conselho Nacional de Ouvidorias das Defensorias Públicas (CNODP).

Suas ações incluem o Balcão de Direitos em Territórios Quilombolas, que realiza o deslocamento de equipes a comunidades de difícil acesso nas regiões do Marajó, Baixo Amazonas e Nordeste Paraense para emissão de documentação civil básica, retificação de registro civil e orientação jurídica integral.

A DPE/PA também se destaca pela edição da Resolução CSDP 267/2021, que estabelece sistema de ações afirmativas étnico-raciais e de pessoas com deficiência nos concursos públicos da instituição, contemplando negros, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência.

Em contraste, as Defensorias Públicas do Amazonas, de Roraima e do Amapá enfrentam sérios déficits de estruturação.

No Amazonas, não há previsão institucional de núcleo específico, e os respondentes registraram que os casos de injúria racial acabam sendo absorvidos pelos Núcleos de Defesa da Mulher (NUDEM), gerando grave confusão conceitual entre violência de gênero e violência racial.

Em Roraima, a resposta institucional indicou expressamente a inexistência de estrutura, de protocolo, de equipe psicossocial e de calendário preventivo de atividades.

No Amapá, a Defensora Pública respondente informou que o encaminhamento psicossocial é feito para a rede externa de saúde e assistência, que o sistema de coleta de dados está em fase de implementação tecnológica e que as atividades se concentram em datas específicas, sem calendário anual estruturado.

A Defensoria Pública do Estado do Acre, por sua vez, apresenta configuração institucional diferenciada. Com o Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Povos Indígenas, da População Negra e das Minorias Étnicas (NUPINE) formalmente instituído em 2024, a DPE/AC conta com um defensor público titular que, contudo, não atua com exclusividade nas demandas do núcleo, cumulando suas atribuições com as de outros núcleos de direitos humanos. A estrutura de apoio compreende dois assessores jurídicos próprios, mas ausência de estagiários.

Entre as boas práticas relatadas, destacam-se a realização de itinerâncias específicas em favor da população de terreiros e o atendimento de demandas específicas dessa população, bem como atividades de educação em direitos voltadas ao combate ao racismo em escolas públicas da rede estadual, em favor de alunos indígenas matriculados na rede urbana de ensino. A respondente ressaltou, contudo, que o acúmulo exacerbado de atividades em cumulação por parte do Defensor titular im-

possibilita a implementação mais efetiva das atividades internas e externas voltadas para a temática étnico-racial.

A Defensoria Pública de Rondônia possui o Núcleo de Equidade Racial (NUERC) instituído desde 2023, com um defensor público dedicado e um servidor comissionado de apoio, mas sem estagiários. Entre as boas práticas relatadas, destacam-se o Teatro de Boneco da Turma da Mel contra o Racismo, a mediação étnico-racial e a formação continuada de educadores para o Plano Nacional de Educação para as Relações Étnico-Raciais (PNEERQ). Os desafios apontados incluem o combate ao racismo institucional, a criação de protocolos internos e a necessidade de estrutura institucional mais robusta.

No Tocantins, a Defensoria instituiu núcleo em 2023, com uma defensora, dois servidores e nenhum estagiário, apresentando canal de denúncia gerido pela Corregedoria e Ouvidoria com fluxo específico.

6.2. Região Nordeste:

A Região Nordeste, onde se concentra a maior população negra do país em termos absolutos e proporcionais, apresenta quadros institucionais marcadamente heterogêneos.

A Defensoria Pública do Estado da Bahia constitui referência nacional na estruturação da pauta étnico-racial. Com núcleo especializado instituído em 2022, a DPE/BA conta com um coordenador e cinco defensores auxiliares, equipe psicossocial própria (assistente social, psicólogo, residentes jurídicos, estagiários) e protocolo de atendimento formalizado e documentado. A instituição promove cursos de letramento racial de forma contínua e obrigatória, possui calendário permanente de atividades de educação em direitos e mantém atuação conjunta e permanente com a Ouvidoria Externa e com os movimentos sociais negros.

Entre as boas práticas destacadas pela respondente, membra da Comissão Temática Racial da ANADEP, figuram o Projeto Aquilomba, com escuta ativa e atendimentos às comunidades tradicionais, bem como os mutirões de atendimento para os casos de racismo e injúria racial. O principal desafio apontado reside na catalogação de dados de raça a fim

de quantificar os atendimentos de pessoas negras e os casos envolvendo racismo.

A Defensoria Pública do Estado do Ceará também se destaca pela estruturação institucional avançada. Com Comitê de Igualdade Étnico-Racial formalmente instituído e em pleno funcionamento, composto por defensores públicos, servidores e colaboradores, a DPE/CE contribui para o letramento racial interno e para a formulação de políticas institucionais relativas à temática. O Comitê produziu duas cartilhas formativas sobre letramento racial e pertencimento quilombola e contribui com o plano permanente de letramento racial promovido pela Escola Superior da instituição.

A DPE/CE desenvolve também o Projeto Amar Defensoria Indígena e Quilombola, com atendimento itinerante e rodas de conversa em comunidades tradicionais do Estado. O Núcleo de Assistência ao Preso Provisório expediu recomendação para garantir práticas de religiões de matriz africana em presídios cearenses.

Todas essas práticas receberam o **Prêmio Esperança Garcia em 2025**, concedido pelo CNODP. A instituição foi também premiada por matérias jornalísticas com a temática étnico-racial, com os especiais "Frente Negra da Defensoria" e "Racismo ambiental: a outra emergência", este último vencedor do **Prêmio Vladimir Herzog de Anistia e Direitos Humanos** em 2025. Os respondentes ressaltaram, contudo, que as limitações orçamentárias inviabilizam a instituição de um Núcleo especializado na temática étnico-racial, sendo a matéria atualmente competência do Núcleo de Direitos Humanos e Ações Coletivas, que conta com apenas dois defensores públicos para atendimento de toda a demanda de direitos humanos do Estado.

A Defensoria Pública do Estado do Piauí destaca-se pelo **projeto Vozes dos Quilombos**, idealizado e conduzido pela Defensora Pública Karla Andrade, descrito pela respondente como uma excelente prática consolidada e premiada no país.

A DPE/PI não possui, contudo, núcleo específico para a pauta racial, que se insere nas atribuições do Núcleo de Direitos Humanos e Tutelas Coletivas. Os respondentes indicaram que a sistematização das ações nessa área,

com a criação de organismo de atuação voltado exclusivamente para a questão, constitui um dos principais desafios, somado ao problema orçamentário institucional.

Em contrapartida, Alagoas, Pernambuco e Rio Grande do Norte apresentam déficits significativos de estruturação. Em Alagoas, a Defensoria Pública não possui núcleo especializado, não aplica política de cotas raciais em suas seleções e não promove cursos de letramento racial.

Em Pernambuco, a Defensoria Pública registrou expressamente que não possui estrutura dedicada à pauta racial, com ausência de protocolo específico, de equipe psicossocial, de sistema de coleta de dados e de calendário preventivo.

No Rio Grande do Norte, o núcleo encontra-se em fase de implementação com previsão para 2026, mas ainda sem estrutura de pessoal ou orçamento.

A Defensoria Pública do Estado da Paraíba apresenta uma experiência institucional relevante, com a Coordenadoria de Igualdade Racial instituída em 2022, composta por um único Defensor Público titular de Vara Mista no interior e cumulação com outra Vara Mista, o que produz o desafio da distância física entre a lotação e o núcleo na capital, além da rotatividade de estagiários em razão do baixo valor da bolsa.

Como boa prática, relatou-se articulação interinstitucional com o Tribunal de Justiça da Paraíba, o Ministério Público do Trabalho e a OAB/PB para emitir recomendação para que todos os municípios do estado adotassem suas leis de cotas, com alguns municípios publicando a lei após a intervenção.

Em Sergipe, núcleo instituído 2025 conta com cinco defensores designados, mas sem atribuições exclusivas, cumulando sua atuação do Núcleo com a das varas judiciárias, com apenas um estagiário de apoio. A Defensoria integra o grupo de elaboração do Pacto de Combate ao Racismo Institucional no Estado de Sergipe e assinou termo de cooperação com o Núcleo de Prática Jurídica da Universidade Estácio para implementação do projeto “Amefricanidades Jurídicas”, no qual estudantes de graduação poderão desenvolver atividades de educação em direitos com a população afro sergipana.

Quanto aos desafios, foi apontado que seriam a capilaridade do atendimento especializado e a estrutura de trabalho, com muita deficiência no contato com quilombolas, comunidades de terreiro e tradicionais, bem como com os movimentos sociais.

6.3. Região Centro-Oeste:

A Região Centro-Oeste, caracterizada pela presença expressiva de povos indígenas e comunidades quilombolas, especialmente em Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, apresenta iniciativas relevantes de estruturação.

A Defensoria Pública do Estado de Goiás destaca-se pela criação da Subcoordenação de Questões Étnico-Raciais, Povos Originários e Tradicionais no âmbito do Núcleo Especializado de Direitos Humanos, formalmente instituída em maio de 2025. Embora não possua estrutura de pessoal dedicada exclusivamente à Subcoordenação, dois defensores colaboradores do Núcleo de Direitos Humanos são responsáveis por acompanhar, cada um, um procedimento da Subcoordenação.

A equipe do Núcleo como um todo atua nas demandas da Coordenação e das três Subcoordenações. A DPE/GO conta com sistema de coleta de dados de raça/cor, canal de denúncia gerido pela Corregedoria e Ouvidoria com fluxo específico, promoção de letramento racial de forma contínua e obrigatória e calendário anual permanente de atividades de educação em direitos.

Entre as boas práticas relatadas pela Subcoordenação de Goiás, destacam-se o mapeamento e ajuizamento de ações civis públicas para implementação de política de reserva de vagas em concursos públicos municipais, com decisões liminares e sentenças favoráveis obtidas no último ano; o Grupo de Letramento Étnico-Racial, clube de leitura antirracista que busca promover o letramento étnico-racial dos integrantes da Defensoria a partir de leituras de escritoras e escritores brasileiros que abordam a temática; a campanha institucional no "Julho das Pretas", com a primeira edição em 2025 sob o tema "Cultura é resistência" e a segunda edição em 2026 com o tema "Guardiãs da Ancestralidade", voltada à valorização das mulheres negras de axé e ao enfrentamento ao racismo religioso; e o Projeto Terreiros de Direitos, a ser lançado em setembro de 2026, com o objetivo de promover o fortalecimento, a

proteção e a garantia de direitos dos povos e comunidades de terreiro no Estado de Goiás, mediante ações de educação em direitos, orientação jurídica, combate ao racismo religioso e produção de materiais informativos e preventivos, incluindo a entrega de placas de proteção nas fachadas dos terreiros como forma de inibir atos de violência.

A Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso do Sul apresenta núcleo instituído desde 2018, com duas defensoras (coordenadora e auxiliar), equipe técnica composta por assistente social, assessoria jurídica e servidor administrativo, mas sem dotação orçamentária própria. Destacou-se como boa prática o clube de leitura com temas sobre letramento racial, iniciativa que também se repete em outras unidades da instituição. O principal desafio apontado consiste em enfrentar a reduzida eficácia das ouvidorias e corregedorias internas para acolher, processar e apurar denúncias de discriminação e assédio racial com a devida isenção e proteção à vítima.

Em Mato Grosso, a Defensoria Pública não possui núcleo especializado, mas os respondentes registraram que a instituição aplica cotas raciais em todas as seleções e promove cursos de letramento racial de forma esporádica e optativa.

No Distrito Federal, a Defensoria Pública possui o Ofício de Promoção e Defesa da Equidade Étnico-Racial no âmbito do Núcleo de Direitos Humanos, mas com apenas um Defensor que acumula outros ofícios, dois servidores e um estagiário.

A DPDF promove cursos de letramento racial de forma esporádica e optativa, não possui calendário anual estruturado de atividades preventivas e o sistema de coleta de dados encontra-se em fase de implementação tecnológica.

Constatou-se como boa prática a realização anual do Seminário Antirracista pela Ouvidoria, bem como a realização do Censo Racial ainda em fase de coleta dos dados dos membros e servidores. O principal desafio apontado é de cultura organizacional, havendo "uma dificuldade de enfrentamento do tema internamente".

6.4. Região Sudeste:

A Região Sudeste, detentora da maior densidade econômica e populacional do país, apresenta configurações institucionais heterogêneas.

A Defensoria Pública do Estado de São Paulo destaca-se por possuir núcleo especializado de defesa da igualdade racial instituído desde a criação da própria DPE/SP, em 2006, com reestruturação em 2024.

A estrutura atual compreende dois defensores afastados das atividades finalísticas e treze colaboradores sem afastamento, equipe técnica composta por dois servidores de secretaria e dois integrantes de equipe técnica, e quatro estagiários (dois de pós-graduação ou residente e um de graduação).

A DPE/SP conta com equipe psicossocial própria e especializada, sistema de coleta de dados de raça/cor nos sistemas de peticionamento e calendário permanente de atividades distribuídas ao longo de todo o ano, incluindo campanhas em redes sociais, cartilhas, oficinas em escolas públicas e audiências públicas com o Movimento Negro e lideranças quilombolas e indígenas.

Entre as boas práticas relatadas, destacam-se a política de cotas, o atendimento às vítimas de violência de estado e o atendimento a comunidades tradicionais *in loco*. O principal desafio apontado consiste em "priorizar o tema como relevante para a instituição e não uma demanda de poucos defensores", aumentar a demografia racial e o letramento racial crítico dentro da instituição.

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro possui núcleo especializado instituído em 2020, com uma defensora titular, três servidores e estagiários.

A instituição conta com protocolo de atendimento formalizado e documentado, sendo o encaminhamento psicossocial feito para a rede de saúde e assistência externa. A respondente ressaltou como desafios a garantia e efetividade das políticas de cotas para ingresso, o acesso dos membros negros aos espaços de poder da instituição (incluindo outras coordenações que não a temática), a necessidade de ampliação dos

cargos para que a temática seja atendida de forma exclusiva por mais de um defensor, e a ampliação do atendimento especializado para todo o estado, pois atualmente se concentra na capital e região metropolitana.

A Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo configura-se como referência nacional em cotas raciais municipais. Conforme relato do Coordenador de Direitos Humanos, a DPES impulsionou o avanço das cotas raciais nos municípios capixabas, colocando o Espírito Santo em segundo lugar no país em número de municípios com cotas raciais em concursos públicos, atrás apenas do Paraná.

O III Diagnóstico sobre Cotas Raciais em Concursos Públicos Municipais, elaborado pelo Núcleo de Direitos Humanos da DPES, revelou que 40 municípios capixabas possuem legislação vigente ou iniciativas normativas em tramitação sobre o tema, sendo que 31 deles passaram a adotar essas medidas somente após as ações da Defensoria.

A atuação da DPES tem produzido resultados práticos em diversas regiões do Estado, por meio da aprovação de leis municipais e de decisões judiciais que garantem a implementação das ações afirmativas, com destaque para os casos de Jerônimo Monteiro (após ação civil pública), São Roque do Canaã e Vila Valério. O Defensor Público-Geral do Estado, Vinícius Chaves de Araújo, destacou que a Defensoria realizou um dos primeiros concursos públicos do Estado com vagas afirmativas em 2016.

Em contrapartida, a Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais apresenta situação de extrema fragilidade institucional.

Não há previsão de núcleo especializado, e a atuação é inteiramente fragmentada entre os defensores cíveis nas respectivas comarcas.

Na capital Belo Horizonte, a temática é cumulada por um Defensor Público que atua no núcleo especializado em Direitos Humanos, acumulando essa função com a de Defensor que atua com a temática LGBTQI+.

As demandas coletivas são compartilhadas entre os Defensores Cíveis e podem ser acompanhadas pela Coordenadoria Estadual de Tutela Coletiva (CETUC) ou pela atuação em conflitos fundiários agrários, quando envolver povos e comunidades tradicionais.

A 3ª Defensoria Pública de Defesa dos Direitos Humanos (DPDH), especializada em Direitos Humanos, responde pelas questões que envolvem vulnerabilizações de uma forma geral.

A estrutura de pessoal dedicada à pauta racial é descrita como "inexistente estrutura exclusiva ou prioritária", sendo que no núcleo especializado de direitos humanos, que atua com a temática, existe uma servidora assessora para todos os cinco defensores que ali atuam, sendo que os dois que atuam diretamente com essa pauta dividem a mesma assessora e secretária. Ressaltou-se que, embora exista uma câmara de estudos na temática, "na prática, ainda que seja por meio dela que estão acontecendo ações de educação em direitos e eventos na temática, o fato de não ser um órgão também interligado à atividade fim prejudica a intervenção estrutural que seria necessária".

6.5. Região Sul:

A Região Sul, historicamente marcada pela negação institucional do racismo sob o mito da "democracia racial" sulista, apresenta, paradoxalmente, algumas das experiências institucionais mais avançadas do país.

A Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina destaca-se por um conjunto articulado de iniciativas. A DPE/SC instituiu a Comissão de Promoção da Equidade Racial (Ato DPG 18/2025), que apresentou à Defensoria Pública-Geral a proposta de instituição da Política Institucional de Equidade Étnico-Racial, Prevenção e Combate ao Racismo, integralmente acolhida e convertida no Expediente CSDPESC 171/2026.

Como parte dessa política institucional, prevê-se a instituição da Comissão Permanente de Equidade Étnico-Racial, Prevenção e Combate ao Racismo da DPE/SC (COPERA), além de sua participação na elaboração do Censo da Defensoria Pública.

A proposta contempla o aperfeiçoamento das políticas de ações afirmativas, com a ampliação das cotas étnico-raciais nos concursos públicos e nos processos seletivos para estágio e residência jurídica, incluindo cotas específicas para integrantes de povos indígenas e comunidades quilombolas, bem como a facilitação do acesso às cotas mediante a supressão da chamada cláusula de barreira, medida já

implementada no concurso em andamento para Defensores Públicos do Estado.

No que concerne à execução dessas políticas, foi instituída e implementada a Comissão Especial de Heteroidentificação no âmbito dos concursos da Defensoria Pública, composta por Defensor Público Presidente e por membros com notório conhecimento e atuação qualificada na temática racial, selecionados a partir de critérios objetivos previamente definidos.

A DPE/SC também integrou o movimento que criou o Observatório para Enfrentamento ao Racismo em Santa Catarina, composto por diferentes instituições públicas, organizações da sociedade civil e movimentos sociais, com o objetivo de promover encontros periódicos para produção de dados sobre os eixos temáticos escolhidos para trabalho, bem como ações de educação em direitos e mobilização social, gerando impacto social e político.

Quanto à defensoria catarinense, destacou-se que "o grande desafio seja o conservadorismo e a manifesta resistência do Estado de Santa Catarina em promover ações em favor da equidade racial, bem como reconhecer a desigualdade racial e o racismo a nível estadual".

A Defensoria Pública do Estado do Paraná apresenta estrutura institucional consolidada com o Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial (NUPIER), coordenado por Defensora Pública com dedicação exclusiva desde 2024, e com o recém-criado Centro de Defesa das Vítimas de Racismo e Injúria Racial (CEVIR).

A estrutura do NUPIER compreende duas assessoras jurídicas exclusivas, um analista de secretariado compartilhado com outro núcleo, e cinco estagiários. A equipe conta ainda com assessor jurídico específico para o CEVIR. A DPE/PR possui protocolo de atendimento costumeiro (não formalizado), equipe psicossocial própria e especializada, canal de denúncia gerido pela Corregedoria e Ouvidoria com fluxo específico.

O CEVIR, em fase de implementação, pretende atender as vítimas de racismo de forma virtual e presencial em todo o Estado do Paraná, inclusive em comarcas onde a Defensoria não está presente.

Ressaltou-se que "atualmente, o maior desafio é pensar a equidade racial na ocupação de cargos da Administração Superior", debate que se pretende intensificar.

A Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul possui núcleo instituído em 2021, com uma defensora dirigente (que também é dirigente do Núcleo de Direitos Humanos), sem servidores e com uma residente compartilhada com o Núcleo de Direitos Humanos.

A DPE/RS conta com protocolo costumeiro, promove cursos de letramento racial de forma esporádica e optativa, mantém calendário permanente de atividades e possui atuação conjunta e permanente da Ouvidoria Externa com os movimentos sociais.

Como boa prática, destaca-se a elaboração de nota técnica conjunta com a Defensoria Pública da União sobre racismo religioso, sendo que a cartilha vem sendo adotada em diversos municípios para capacitação de professores, instituição de conselhos de povos de terreiro e como material para palestras ou reuniões em prol da pauta étnico-racial.

Destacou-se como desafios "a baixa representatividade na classe e, por consequência, nos órgãos da administração superior (atualmente no RS há menos de 3% de membros que se autodeclaram pretos e pardos)", o fato de a pauta da equidade racial "ainda ser vista como um assunto de grupo específico, e não como um tema central na instituição" e a circunstância de que "as práticas de racismo institucional não são corrigidas adequadamente, voltando a se repetirem ou a se agravarem".

7. BOAS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS IDENTIFICADAS

A pesquisa empreendida pela Comissão de Igualdade Racial da ANADEP revelou, a par do quadro geral de fragilidade institucional, um conjunto expressivo de experiências exitosas e replicáveis desenvolvidas por Defensorias Públicas em diferentes regiões do país.

Estas boas práticas, sistematizadas a seguir por eixo de atuação, constituem fonte de inspiração e de referência para as unidades

federativas que ainda se encontram em estágio inicial de estruturação da pauta étnico-racial, bem como subsídio para a formulação das diretrizes institucionais que serão propostas ao final deste relatório.

7.1. Boas práticas em atuação extrajudicial coletiva e litigância estratégica

A atuação extrajudicial coletiva constitui uma das ferramentas mais potentes da Defensoria Pública na promoção da equidade racial, permitindo o enfrentamento estrutural de desigualdades que transcendem casos individuais.

A experiência da Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo configura-se como referência nacional nesse campo. Conforme relatado pelo Coordenador de Direitos Humanos, o Núcleo de Direitos Humanos da DPES elaborou o III Diagnóstico sobre Cotas Raciais em Concursos Públicos Municipais, documento que revelou que o Espírito Santo saltou de apenas nove para quarenta municípios com cotas raciais em concursos públicos após a intervenção institucional, colocando o Estado em segundo lugar no país em número de municípios com legislação vigente ou em tramitação sobre o tema, atrás apenas do Paraná.

A atuação da DP/ES tem produzido resultados práticos em diversas regiões do Estado, por meio da aprovação de leis municipais e de decisões judiciais que garantem a implementação das ações afirmativas.

Um dos casos mais recentes ocorreu em Jerônimo Monteiro, onde, após uma ação civil pública, a Justiça determinou que o município passasse a reservar vagas para pessoas negras e indígenas em todos os concursos e processos seletivos, aplicando os percentuais previstos na legislação estadual enquanto não houvesse lei municipal específica. A decisão também obrigou a prefeitura a encaminhar um projeto de lei para regulamentar a matéria e a condenou ao pagamento de indenização por danos morais coletivos pela omissão anterior. A DPES também obteve decisões judiciais importantes em municípios como São Roque do Canaã e Vila Valério, onde a Justiça determinou a adoção de providências para regulamentar a reserva de vagas destinadas à população negra e indígena em certames locais. O Defensor Público-Geral do Estado destacou que a DPES realizou um dos primeiros concursos públicos do Estado com vagas

afirmativas em 2016, consolidando um trabalho brilhante do Núcleo de Direitos Humanos.

Na mesma linha de atuação extrajudicial coletiva, a Defensoria Pública da Paraíba realizou articulação interinstitucional com o Tribunal de Justiça da Paraíba, o Ministério Público do Trabalho da Paraíba e a OAB/PB para emitir recomendação conjunta para que todos os municípios do Estado adotassem suas leis de cotas, com a recomendação enviada a cada um deles e com alguns municípios publicando a lei após a intervenção.

A Defensoria Pública do Estado de Goiás desenvolveu, no último ano, mapeamento e ajuizamento de ações civis públicas para implementação de política de reserva de vagas em concursos públicos municipais, com decisões liminares e sentenças favoráveis aos pedidos.

7.2. Boas práticas em assistência qualificada às vítimas e acesso territorial

A assistência qualificada às vítimas de racismo e injúria racial e o acesso territorial a comunidades tradicionais representam dimensões essenciais da atuação defensorial na pauta étnico-racial.

A Defensoria Pública do Estado do Paraná destaca-se pela criação do Centro de Defesa das Vítimas de Racismo e Injúria Racial (CEVIR), que, embora ainda não lançado publicamente, encontra-se em implementação e pretende atender as vítimas de racismo de forma virtual e presencial em todo o Estado do Paraná, inclusive em comarcas onde a Defensoria não está presente. O CEVIR constitui experiência inovadora de superação das barreiras geográficas ao acesso à justiça especializada, valendo-se de ferramentas tecnológicas para ampliar a capilaridade do atendimento.

A Defensoria Pública do Estado do Pará, por sua vez, desenvolve o Balcão de Direitos em Territórios Quilombolas, iniciativa que realiza o deslocamento de equipes a comunidades de difícil acesso nas regiões do Marajó, Baixo Amazonas e Nordeste Paraense para emissão de documentação civil básica, retificação de registro civil e orientação jurídica integral. A DPE/PA também promove diálogo interinstitucional por meio da realização de audiências públicas com lideranças comunitárias, com a Coordenação das Associações das Comunidades Remanescentes de

Quilombos do Pará (MALUNGU) e com órgãos gestores municipais e estaduais, para resolução extrajudicial de demandas de saneamento, educação e saúde nas comunidades negras.

A Defensoria Pública da Bahia desenvolve o Projeto Aquilomba, com escuta ativa e atendimentos às comunidades tradicionais, bem como mutirões de atendimento para os casos de racismo e injúria racial. O Acre destaca-se pela realização de itinerâncias específicas em favor da população de terreiros e pelo atendimento de demandas específicas dessa população. Em Rondônia, o Teatro de Boneco da Turma da Mel contra o Racismo, a mediação étnico-racial e a formação continuada de educadores para o PNEERQ constituem práticas diferenciadas de atuação.

7.3. Boas práticas em educação em direitos e produção de conhecimento

A educação em direitos configura-se como eixo estruturante da atuação da Defensoria Pública na promoção da equidade racial, contribuindo para o letramento da sociedade e para o enfrentamento do racismo em suas múltiplas manifestações.

A Defensoria Pública do Estado de Goiás desenvolve iniciativas de destaque nesse campo, incluindo o Grupo de Letramento Étnico-Racial, clube de leitura antirracista que busca promover o letramento étnico-racial dos integrantes da Defensoria, a partir de leituras de escritoras e escritores brasileiros que abordam a temática étnico-racial, tratando-se de atividade periódica desenvolvida ao longo do ano.

A DPE/GO também promove a campanha institucional no "Julho das Pretas", agenda de mobilização nacional de promoção de atividades voltadas à valorização do protagonismo de mulheres negras, que remete ao dia 25 de julho, data em que se celebra o Dia Internacional da Mulher Negra Afro-Latino-Americana e Caribenha.

Na Defensoria Pública do Estado de Goiás, a primeira edição ocorreu em 2025 sob o tema "Cultura é resistência", que reforçou a importância das expressões culturais de mulheres negras como formas de enfrentamento e afirmação. Em 2026, o eixo temático escolhido foi a valorização das mulheres negras de axé, com ênfase no enfrentamento ao racismo

religioso, sob o tema "Guardiãs da Ancestralidade". A campanha envolve a produção de materiais informativos para divulgação nas redes sociais, bem como rodas de conversa nas unidades da Defensoria Pública goiana, contribuindo para a formação continuada de membros, servidores e colaboradores, fomentando a construção de um ambiente institucional mais inclusivo, plural e comprometido com a equidade racial.

A DPE/GO também prepara o lançamento, previsto para setembro de 2026, do Projeto Terreiros de Direitos, com o objetivo de promover o fortalecimento, a proteção e a garantia de direitos dos povos e comunidades de terreiro no Estado de Goiás, mediante ações de educação em direitos, orientação jurídica, combate ao racismo religioso e produção de materiais informativos e preventivos. Serão realizadas oficinas de educação em direitos, bem como a prestação do serviço de assistência jurídica para acesso a direitos. Nas oficinas, realizadas nos terreiros, serão entregues placas de proteção, que serão colocadas nas fachadas dos locais como forma de inibir os atos de violência e racismo religioso a que são usualmente submetidos.

A Defensoria Pública do Estado do Ceará destaca-se pela premiação de suas iniciativas. O Comitê de Igualdade Étnico-Racial, composto por defensores públicos, servidores e colaboradores, contribui para o letramento racial interno e para a formulação de políticas institucionais relativas à temática. O Comitê produziu duas cartilhas formativas até o momento, sobre letramento racial e pertencimento quilombola, e contribui com o plano permanente de letramento racial promovido pela Escola Superior.

Há ainda o Projeto Amar Defensoria Indígena e Quilombola, com atendimento itinerante e rodas de conversa em comunidades tradicionais do Estado. O Núcleo de Assistência ao Preso Provisório expediu recomendação para garantir práticas de religiões de matriz africana em presídios cearenses. Todas essas práticas receberam o Prêmio Esperança Garcia em 2025, concedido pelo CNODP. A Defensoria foi também premiada por matérias jornalísticas com a temática étnico-racial, com os especiais "Frente Negra da Defensoria" e "Racismo ambiental: a outra emergência", este último vencedor do Prêmio Vladimir Herzog de Anistia e Direitos Humanos em 2025.

O Piauí destaca-se pelo projeto Vozes dos Quilombos, idealizado e conduzido pela Defensora Pública Karla Andrade, descrito como uma excelente prática consolidada e premiada no país. Mato Grosso do Sul desenvolve clubes de leitura com temas sobre letramento racial, iniciativa também registrada em Goiás e em outras unidades federativas como estratégia de formação continuada dos integrantes da instituição.

7.4. Boas práticas em estruturação institucional e produção de dados

A estruturação institucional e a produção sistemática de dados constituem dimensões fundamentais da governança antirracista no interior das Defensorias Públicas. A Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina apresenta conjunto articulado de iniciativas nesse campo. A DPESC integrou o movimento que criou o Observatório para Enfrentamento ao Racismo em Santa Catarina, composto por diferentes instituições públicas, organizações da sociedade civil e movimentos sociais, com o objetivo de promover encontros periódicos para produção de dados sobre os eixos temáticos escolhidos para trabalho, bem como ações de educação em direitos e mobilização social, o que tem gerado impacto social e político.

Encontra-se em andamento na DPE/SC a construção da Política Institucional de Equidade Étnico-Racial, Prevenção e Combate ao Racismo, apresentada pela Comissão de Promoção da Equidade Racial (Ato DPG 18/2025) e integralmente acolhida pela Defensoria Pública-Geral, sendo posteriormente convertida no Expediente CSDPESC 171/2026. Como parte dessa política institucional, prevê-se a instituição da Comissão Permanente de Equidade Étnico-Racial (COPERA), além de sua participação, na condição de convidada, na elaboração do Censo da Defensoria Pública.

A proposta contempla o aperfeiçoamento das políticas de ações afirmativas, com a ampliação das cotas étnico-raciais nos concursos públicos e nos processos seletivos para estágio e residência jurídica, incluindo cotas específicas para integrantes de povos indígenas e comunidades quilombolas, bem como a facilitação do acesso às cotas mediante a supressão da cláusula de barreira, medida já implementada no

concurso em andamento para Defensores Públicos do Estado de Santa Catarina.

No que concerne à execução e ao aprimoramento dessas políticas, foi instituída e implementada a Comissão Especial de Heteroidentificação no âmbito dos concursos da Defensoria Pública, composta por Defensor Público Presidente e por membros com notório conhecimento e atuação qualificada na temática racial, selecionados a partir de critérios objetivos previamente definidos. Entre tais critérios, destacam-se o engajamento prático-profissional no enfrentamento à discriminação racial, ao racismo e ao preconceito, a experiência prévia em comissões de heteroidentificação, a atuação docente e acadêmica na área, a produção intelectual reconhecida pelo Centro de Estudos, de Capacitação e de Aperfeiçoamento da Defensoria Pública (CECADEP) e a autodeclaração como pessoa preta, parda, quilombola ou integrante de povos indígenas, assegurando-se, assim, a legitimidade, a transparência e a conformidade técnica do procedimento.

A Defensoria Pública do Distrito Federal desenvolve o Censo Racial, ainda em fase de coleta dos dados dos membros e servidores, bem como realiza anualmente o Seminário Antirracista, projeto conduzido pela Ouvidoria. A produção de dados demográficos sobre a composição étnico-racial dos quadros institucionais constitui pressuposto indispensável para o planejamento de políticas de equidade e para o monitoramento da efetividade das ações afirmativas adotadas.

7.5. Boas práticas em produção normativa e jurisprudencial

A produção normativa e a atuação jurisprudencial estratégica representam dimensões complementares da atuação da Defensoria Pública na promoção da equidade racial. A Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, em articulação com a Defensoria Pública da União, elaborou nota técnica conjunta sobre racismo religioso, sendo que a cartilha vem sendo adotada em diversos municípios para capacitação de professores, instituição de conselhos de povos de terreiro e como material para palestras ou reuniões em prol da pauta étnico-racial.

A produção de instrumentos normativos de orientação técnica contribui para a uniformização de entendimentos e para a disseminação de boas práticas em âmbito nacional.

A Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina também se destaca nesse campo pelo afastamento, no último concurso público para membros, da cláusula de barreira aos candidatos cotistas, a fim de dar efetividade às cotas étnico-raciais, para além da sua ampliação para o percentual de trinta por cento das vagas.

A supressão da cláusula de barreira constitui medida essencial para evitar que filtros desproporcionais nas fases preliminares do concurso eliminem candidatos negros antes mesmo da correção das provas discursivas e orais, esvaziando a efetividade da política afirmativa. A iniciativa alinha-se com a melhor hermenêutica constitucional inaugurada pela ADC 41 do Supremo Tribunal Federal e com os precedentes recentes sobre a matéria.

8. DIRETRIZES PARA APERFEIÇOAMENTO DO ATENDIMENTO ÉTNICO-RACIAL

O diagnóstico consolidado nas seções precedentes revela, de modo inequívoco, a necessidade premente de transformação estrutural das Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal para o adequado enfrentamento do racismo e a promoção efetiva da equidade étnico-racial.

As diretrizes sugeridas a seguir resultam da articulação entre os dados empíricos colhidos no mapeamento, os marcos normativos vigentes (Estatuto da Igualdade Racial, Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 15.142/2025 e Lei 14.532/2023), Convenção Interamericana contra o Racismo (Decreto nº 10.932/2022), na ADPF 973/DF do Supremo Tribunal Federal, nos ODS 10, 16 e 18 da Agenda 2030 e na **Tese Institucional aprovada no XVI CONADEP** e os delineamentos institucionais emanados do Conselho Nacional de Justiça, em especial o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial aprovado em 19 de novembro de 2024.

As diretrizes destinam-se às Administrações Superiores, aos Conselhos Superiores, aos Núcleos Especializados e a todos os órgãos das Defensorias Públicas brasileiras, desenhando-se um roteiro mínimo para a construção de políticas institucionais antirracistas.

8.1. Diretriz 1: Institucionalização de núcleos especializados com autonomia e orçamento próprio

A primeira diretriz estruturante consiste na institucionalização formal de núcleos ou coordenações especializadas em equidade étnico-racial em todas as Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal, dotados de autonomia funcional, equipe exclusiva e orçamento próprio.

A experiência do mapeamento demonstrou que a ausência de órgão especializado resulta na dispersão e na fragmentação da atuação, com a pauta racial sendo diluída entre as diversas atribuições de defensores cíveis ou de núcleos genéricos de direitos humanos, circunstância que esvazia a capacidade institucional de enfrentamento sistemático do racismo.

A instituição do núcleo especializado deve observar o disposto no art. 4º, III, do Estatuto da Igualdade Racial, que impõe ao poder público, prioritariamente, a modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica, bem como a adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa.

A estrutura mínima recomendada compreende, no mínimo, um defensor público com dedicação exclusiva ou prioritária à coordenação do núcleo, equipe técnica multidisciplinar composta por assessores jurídicos, assistentes sociais e psicólogos, corpo de estagiários de graduação e pós-graduação e dotação orçamentária própria consignada no orçamento institucional, superando a atual realidade em que a quase totalidade das Defensorias respondeu que seus núcleos não possuem orçamento específico.

8.2. Diretriz 2: Protocolos formais de atendimento qualificado às vítimas de racismo e injúria racial

A segunda diretriz consiste na elaboração e publicação de protocolos institucionais formalizados de atendimento às vítimas de racismo e injúria racial, contemplando acolhimento humanizado, triagem qualificada, assistência psicossocial especializada e acompanhamento processual integral.

A realidade revelada pelo mapeamento, em que a maioria das Defensorias declarou não possuir protocolo específico ou ter apenas fluxos costumeiros, revela a submissão das vítimas de violência racial à mesma lógica de atendimento geral, desconsiderando a especificidade do tipo penal e o trauma decorrente da discriminação.

A formalização dos protocolos torna-se ainda mais imperiosa diante da edição da Lei 14.532/2023, que inseriu o art. 2º-A na Lei 7.716/1989, equiparando a injúria racial ao crime de racismo e conferindo-lhe direito à assistência qualificada por advogado(a) ou defensor(a) público(a), nos termos do art. 20-D da referida lei.

8.3. Diretriz 3: Adoção nacional da Tese Institucional do XVI CONADEP como dever funcional

A ANADEP e o CONDEGE devem aprovar recomendação formal para internalização das conclusões da tese "DEFENSORIA PÚBLICA ANTIRRACISTA: O dever de atuação institucional no enfrentamento e na repressão do racismo no âmbito da justiça criminal brasileira". O combate ao racismo deve ser positivado nas Leis Orgânicas e Regulamentos Internos não como faculdade procedimental, mas como dever funcional inafastável no exercício da assistência jurídica criminal, cível e tutelar coletiva, alinhando a atuação do membro ao papel de *custos vulnerabilis* e ombudsman dos direitos humanos.

8.4. Diretriz 4: Protocolos cogentes de atendimento qualificado e escuta não epistêmica

Em cumprimento estrito às determinações da ADPF 973/DF do STF e ao art. 20-D da Lei nº 7.716/1989 (incluído pela Lei nº 14.532/2023), cada

Defensoria deve editar ato normativo com fluxo procedimental obrigatório para o atendimento a vítimas de racismo e injúria racial.

O protocolo deve garantir:

Escuta qualificada e acolhedora que valide o relato da vítima, rompendo com o epistemicídio de desqualificar o racismo como mero conflito de vizinhança;

Encaminhamento imediato para acompanhamento psicossocial próprio;

Instrução probatória cautelar célere (preservação de imagens, registros digitais e oitiva de testemunhas);

Oferecimento de representação criminal cumulada com pretensão indenizatória por danos morais individuais e coletivos.

8.4. Diretriz 4: Enfrentamento ao racismo na justiça criminal e controle da atividade policial

No âmbito das audiências de custódia e processos criminais decorrentes de prisão em flagrante por tráfico de drogas ou crimes patrimoniais, as Defensoras e Defensores Públicos devem adotar atuação estratégica combativa contra o perfilamento racial (racial profiling):

Arguir a nulidade absoluta de buscas pessoais e veiculares desprovidas de fundada suspeita concreta (art. 244 do CPP), denunciando termos genéricos ("atitude suspeita", "nervosismo", "correr ao avistar a viatura", "local conhecido como ponto de tráfico") como códigos de discriminação institucional validados pelo sistema de justiça, conforme assentado pelo STJ no RHC 158.580/BA;

Exigir o cumprimento dos parâmetros do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ e do Manual de Audiência de Custódia;

Peticionar pelo relaxamento imediato da prisão e pela apuração de violência ou tortura policial através do Ministério Público e de corregedorias externas.

8.5. Diretriz 5: Letramento racial crítico obrigatório e continuado

Superar a lógica de cursos esporádicos e facultativos no mês de novembro, em razao da necessidade das Escolas Superiores da Defensoria Pública (ESDEPs) de instituir Planos Permanentes de Letramento Racial Crítico com frequência compulsória para membros em estágio probatório, servidores efetivos e comissionados, estagiários e colaboradores.

Nota-se que o currículo deve contemplar as matrizes do Direito Antidiscriminatório), do dispositivo de racialidade e epistemicídio, do constitucionalismo negro e da práxis antirracista.

8.6. Diretriz 6: Reformulação dos fluxos disciplinares de apuração do racismo interno

Criação, perante as Corregedorias-Gerais e Ouvidorias, de Comissões Especiais Antidiscriminatórias com competência para receber e processar denúncias de discriminação, assédio racial e racismo recreativo envolvendo integrantes da instituição.

O procedimento deve assegurar:

- Tramitação prioritária e canais de comunicação com sigilo absoluto;
- Medidas protetivas contra retaliação e assédio moral no local de trabalho;
- Formação prévia e obrigatória em relações raciais para todos os integrantes das comissões processantes sindicantes.

8.7. Diretriz 7: Democratização das carreiras: cotas transversais e superação da cláusula de barreira

Em sintonia com a Convenção Interamericana contra o Racismo (status de EC) e a Lei nº 15.142/2025:

- Aplicação da reserva de vagas de, no mínimo, 30% para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas em todos os concursos para membros, servidores e seleções de estágio/residência;
- Supressão compulsória de cláusulas de barreira e notas de corte desproporcionais nos certames para cotistas, garantindo que

candidatos que atinjam a habilitação mínima progridam às etapas discursivas e orais (modelo DPE/SC);

- Instituição de Comissões de Heteroidentificação com participação de especialistas externos e movimentos negros, dotadas de critérios objetivos e garantia de contraditório.

8.8. Diretriz 8: Desagregação compulsória de dados e indexação nos sistemas de TI

Adequação imediata dos sistemas eletrônicos de triagem, atendimento e processo digital (PJe/Solar) para inclusão do campo de autodeclaração étnico-racial como dado de preenchimento obrigatório.

Os sistemas devem permitir a indexação automática de processos que envolvam violência racial, permitindo a extração de relatórios estatísticos periódicos com desagregação por raça, gênero, território e classe social, alimentando pesquisas empíricas e o planejamento institucional.

8.9. Diretriz 9: Fortalecimento das Ouvidorias Externas e diálogo comunitário permanente

Garantia de dotação orçamentária e apoio estrutural pleno às Ouvidorias Externas, assegurando que o cargo de Ouvidor(a)-Geral seja provido por liderança da sociedade civil externa à carreira (LC nº 132/2009).

Instituir calendário permanente de audiências públicas descentralizadas em comunidades quilombolas, periferias urbanas e terreiros, fomentando projetos na linha do Terreiros de Direitos e a concessão do Selo Esperança Garcia.

8.10. Diretriz 10: Integração estratégica à Agenda 2030 e ao ODS 18

Enquadrar institucionalmente os relatórios e os planos de gestão das Defensorias Públicas na linguagem e metas da Agenda 2030. Os indicadores de atuação na promoção da igualdade racial devem ser formalmente reportados como contribuições estatais para o cumprimento das metas 10.2 e 10.3 (ODS 10), 16.3 e 16.6 (ODS 16) e do ODS 18 (Igualdade

Étnico-Racial), conferindo respaldo e visibilidade perante organismos internacionais de direitos humanos.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diagnóstico consolidado pela Comissão de Igualdade Racial da ANADEP explicita com crueza empírica o que a teoria crítica das relações raciais há muito denuncia: o sistema de justiça brasileiro segue operando como estrutura reprodutora do contrato racial colonial.

As Defensorias Públicas, embora concebidas como refúgio republicano dos espoliados, não estão blindadas contra os efeitos deletérios do racismo institucional. A quase inexistência de órgãos com dedicação exclusiva, a asfixia orçamentária unânime, a ausência de protocolos formalizados para amparar as vítimas sob a égide da Lei nº 14.532/2023 e a cegueira estatística dos sistemas informatizados atestam que a pauta racial ainda é tratada, em larga medida, como matéria secundária e periférica.

O presente Relatório de Mapeamento da Atuação Étnico-Racial nas Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal descortina um panorama institucional complexo e desafiador.

Ao confrontar o marco normativo consagrado na ordem constitucional e infraconstitucional brasileira com a realidade empírica documentada pelas respostas colhidas em todas as regiões do país, constata-se a persistência de um expressivo descompasso entre o dever-ser da igualdade material e a prática cotidiana das instituições do sistema de justiça.

As Defensorias Públicas, não obstante sua destinação constitucional transformadora e seu compromisso vocacional com a emancipação dos grupos vulnerabilizados, continuam reproduzindo, em suas rotinas orgânicas e funcionais, traços evidentes do racismo estrutural que historicamente conformou o Estado brasileiro.

A síntese dos resultados consolidados nos cinco eixos da pesquisa permite condensar os principais achados em conclusões incontornáveis.

Em primeiro lugar, verificou-se a ausência generalizada de núcleos especializados autônomos e com dedicação exclusiva na maioria esmagadora

das unidades da federação, operando a temática racial, onde existe previsão formal, em regime de cumulação de atribuições no âmbito de núcleos genéricos de direitos humanos, sem estrutura de apoio suficiente e sob constante asfixia pela carência crônica de dotação orçamentária própria.

Em segundo lugar, constatou-se a inexistência de protocolos formais e documentados para atendimento às vítimas de racismo e injúria racial em quase a totalidade dos estados, ficando o acolhimento da vítima subordinado aos ritos ordinários do balcão de atendimento, sem suporte psicossocial especializado na maioria das comarcas.

Em terceiro lugar, identificou-se uma grave lacuna informacional, consubstanciada na inaptidão dos sistemas de peticionamento e triagem de grande parte das Defensorias para coletar dados de raça e cor dos assistidos e para indexar processos com perspectiva racial, produzindo invisibilidade estatística que inviabiliza o planejamento estratégico baseado em evidências.

Em quarto lugar, a formação interna em letramento racial permanece predominantemente esporádica e optativa, concentrada em eventos pontuais no mês da Consciência Negra, o que perpetua a falta de compreensão das relações raciais no cotidiano funcional.

Em quinto lugar, os canais de apuração de discriminação interna carecem de fluxos específicos e de salvaguardas de proteção à vítima, remetendo as denúncias ao rito disciplinar comum perante a Corregedoria.

Por fim, os relatos qualitativos convergiram no apontamento do conservadorismo corporativo, da resistência da branquitude institucional e da subrepresentação demográfica de membros negros na carreira e nos cargos de administração superior como os maiores obstáculos a serem superados.

Lado outro, o mapeamento revelou com nitidez que a transformação é plenamente viável, como atestam as práticas exemplares desenvolvidas por diversas Defensorias no território nacional. A indução judicial e extrajudicial de cotas raciais em concursos municipais capitaneada pelo Espírito Santo, a interiorização territorial com o Balcão de Direitos Quilombolas do Pará, a criação do CEVIR no Paraná, a Política Institucional de Equidade e a

heteroidentificação com superação da cláusula de barreira em Santa Catarina, os projetos Terreiros de Direitos e Julho das Pretas em Goiás, o Projeto Aquilomba e os mutirões antirracistas na Bahia, os premiados projetos do Ceará e do Piauí e o Censo Racial no Distrito Federal demonstram que a atuação defensorial ostenta força motriz indispensável para a superação das desigualdades históricas.

Diante desse cenário, a Comissão de Igualdade Racial da ANADEP formula veemente chamamento às Associações de Defensoras e Defensores Públicos de todo o país para que assumam o compromisso inegociável de pleitear perante as suas respectivas Defensorias Públicas a implementação das diretrizes estruturantes delineadas neste documento.

A efetivação do Estatuto da Igualdade Racial, especialmente o cumprimento do dever de modificação das estruturas institucionais do Estado para superação da discriminação étnica estabelecido no art. 4º da Lei 12.288/2010, não pode permanecer como aspiração programática, mas deve converter-se em metas orçamentárias concretas, atos regulamentares cogentes e práticas administrativas permanentes.

Somente mediante a transformação de suas próprias estruturas orgânicas e corporativas poderá os defensores e as defensoras públicas consolidar as suas atuações plenamente como instrumento de descolonização do sistema de justiça e tornarem-se guardiões e guardiãs intransigentes da igualdade material no Brasil.

10. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ALEXANDER, Michelle. *A nova segregação: racismo e encarceramento em massa*. Tradução: Pedro Davoglio; notas e revisão técnica: Silvio Almeida. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANITUA, Gabriel Ignacio. *Histórias dos pensamentos criminológicos.* Tradução: Sérgio Lamarão. Rio de Janeiro: Revan, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Ato Normativo nº 0007307-92.2024.2.00.0000**. Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. Relator: Conselheiro João Paulo Schoucair. Julgado na 15ª Sessão Ordinária de 2024 em 19 de novembro de 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Procedimento de Controle Administrativo nº 0004501-21.2023.2.00.0000**. Ação afirmativa. Processo seletivo exclusivo para estagiários negros. Relatora: Conselheira Daiane Nogueira de Lira. Julgado na 2ª Sessão Virtual Extraordinária de 2025 em 26 de setembro de 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 132, de 7 de outubro de 2009**. Altera dispositivos da Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994, que organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados. Brasília, DF: Presidência da República, 2009.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025**. Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas nos concursos públicos da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

- BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. *ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial: Relatório de Metas e Indicadores Nacionais*. Brasília: MIR, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**. Constitucionalidade da reserva de vagas para negros em concursos públicos federais (Lei 12.990/2014). Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado pelo

Tribunal Pleno em 8 de junho de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Originária nº 2916**. Concurso público. Ato do Conselho Nacional de Justiça. Cotas raciais e cláusulas de barreira. Relator: Min. Cristiano Zanin. Julgado pela Primeira Turma em 16 de dezembro de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186**. Reserva de vagas com base em critério étnico-racial em universidade pública. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Julgado pelo Tribunal Pleno em 26 de abril de 2012.

- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 635/RJ* ("ADPF das Favelas"). Relator: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno. Julgado em 2022.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 973/DF* ("ADPF Vidas Negras - Reconhecimento do Racismo Estrutural"). Relator: Ministro Edson Fachin. Tribunal Pleno. Julgado em 15/12/2025.
- CARNEIRO, Aparecida Sueli. *Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não-ser como fundamento do ser*. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

COMISSÃO DE IGUALDADE RACIAL DA ANADEP. **Formulário de Mapeamento: Estrutura e Atuação de Promoção da Equidade Racial nas Defensorias Públicas**. Brasília: ANADEP, 2026.

- MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.
- MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.
- OLIVEIRA, Lígia Olímpio de; MURUCI, João Victor Santos. *DEFENSORIA PÚBLICA ANTIRRACISTA: O dever de atuação institucional no enfrentamento e na repressão do racismo no âmbito da justiça criminal brasileira*. Tese aprovada no XVI Congresso Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (CONADEP). São Luís/MA: ANADEP, 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Resolução A/RES/70/1. Nova York: Assembleia Geral da ONU, 2015.

PARÁ. Defensoria Pública do Estado. **Resolução CSDP nº 182, de 20 de fevereiro de 2017**. Regulamenta o funcionamento do Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos e Ações Estratégicas. Belém: Conselho Superior da

Defensoria Pública do Estado do Pará, 2017.

PARÁ. Defensoria Pública do Estado. **Resolução CSDP nº 267, de 26 de abril de 2021**. Cria e altera dispositivos na Resolução CSDP nº 260/2018, estabelecendo sistema de ações afirmativas étnico-raciais e de pessoas com deficiência. Belém: Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado do Pará, 2021.

- RIBEIRO, Djamila. *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.
- RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTA CATARINA. Defensoria Pública do Estado. **Ato DPG nº 18, de 2025**. Institui a Comissão de Promoção da Equidade Racial. Florianópolis: Defensoria Pública-Geral do Estado de Santa Catarina, 2025.

SANTA CATARINA. Defensoria Pública do Estado. **Expediente CSDPESC nº 171/2026**. Proposta de Política Institucional de Equidade Étnico-Racial, Prevenção e Combate ao Racismo no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina. Florianópolis: Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina, 2026.

- SANTOS, Antônio Bispo dos (Nego Bispo). *A terra dá, a terra quer*. São Paulo: Ubu Editora/PISEAGRAMA, 2023.
- SILVA, Otávio Henrique Ferreira da. *Cidadania e racismo: por uma emancipação afropindorâmica do Brasil*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2024.



Brasília, DF, 21 de setembro de 2026.

FERNANDA DA SILVA RODRIGUES FERNANDES
Defensora Pública do Estado de Goiás
Presidenta ANADEP

CARLA CAROLINE DE OLIVEIRA SILVA
Defensora Pública do Estado de Sergipe
Coordenadora da Comissão de Igualdade Racial - ANADEP

LIGIA OLÍMPIO
Defensora Pública do Estado de Sergipe

EDUARDA PAZ
Defensora Pública do Estado do Ceará