



A Defensoria Pública do Distrito Federal no combate ao racismo: compromissos institucionais, projetos e motivações pessoais dos Defensores Públicos na construção de carreiras profissionais

The Public Defender's Office of the Federal District in the fight against racism: institutional commitments, projects and personal motivations of Public Defenders in the construction of professional careers

Evandro Charles Piza Duarte* 
Andressa Santos do Nascimento** 

Resumo: As Defensorias Públicas são instituições criadas para garantir o direito de pessoas marginalizadas. Sua missão constitucional está intimamente ligada ao combate de ativo de uma estrutura que ainda é responsável pela manutenção de preconceitos raciais, não permitindo que essa população viva em igualdade com as demais pessoas. Este artigo busca estudar como a DPDF e seus defensores têm se colocado diante desse debate. É observado, porém, que há certa timidez a respeito desse enfrentamento e que práticas ainda precisam ser institucionalizadas para que haja de fato mudanças estruturais, tanto na instituição, quanto na defesa do que se propõem constitucionalmente.

Palavras-chave: Defensoria Pública, Racismo institucional, Racismo, defensores públicos, Distrito Federal.

Abstract: Public Defender's Offices are institutions created to guarantee the rights of marginalized people. Their constitutional mission is intimately linked to the active combat of a structure that is still responsible for the maintenance of racial prejudices, preventing this population from living in equality with other people. This article seeks to study how the DPDF and its public defenders have positioned themselves in this debate. It is observed, however, that there is a certain timidity regarding this confrontation and that practices still need to be institutionalized for structural changes to truly occur, both within the institution and in the defense of what is constitutionally proposed.

Keywords: Public Defender's Office, Institutional Racism, Racism, Public Defenders, Federal District.

Recebido em: 16/07/2024
Aprovado em: 08/12/2025

Como citar este artigo:
DUARTE, Evandro Charles Piza; NASCIMENTO, Andressa Santos do. A Defensoria Pública do Distrito Federal no combate ao Racismo: compromissos institucionais, projetos e motivações pessoais dos Defensores Públicos na construção de carreiras profissionais. *Revista da Defensoria Pública do Distrito Federal*, Brasília, vol. 7, n. 2, 2025, p. 13-36.

*Universidade de Brasília.

**Universidade de Brasília.

1 Introdução

As instituições conformam as práticas sociais e influenciam as dinâmicas de interação social relacionadas à igualdade (Duarte, 2007). Muito embora se possa sugerir que a igualdade é uma palavra escorregadia e com múltiplos sentidos, assim como todas as demais que estruturam as democracias ocidentais, ela é amplamente regulada, adquirindo densidade, em normas de direito interno e internacional, e especialmente na história constitucional. E, com um esforço mediano, é possível identificar um conjunto de ações que o poder público necessita tomar em sua defesa. (Duarte, 2007, p. 68-69).

Todavia, a atribuição da responsabilidade das instituições jurídicas e seus integrantes na reprodução do racismo tem sido **escamoteada** por vários artifícios: primeiramente, culpabilizando os que estão nos postos mais baixos da burocracia estatal ou os que estão na ponta, na execução das ações estatais, pelo racismo institucional, o que pode ser pensado a partir da oposição entre gestão e execução. Em segundo lugar, a responsabilização é desviada ao se culpabilizar os que estão mais identificados com tarefas operacionais em oposição aos que executam tarefas “intelectuais”, o que pode ser pensado a partir da oposição entre trabalho intelectual e trabalho manual.

Por fim, o mecanismo mais amplo consiste em culpabilizar a sociedade por ser a fonte do racismo, sem considerar que os agentes públicos devem operar a partir de padrões constitucionais de equidade, o que pode ser pensado a partir de uma exceção consentida à regra da atividade vinculada dos agentes públicos. Um bom exemplo seria o **princípio da não-discriminação**: o agente público, ao aceitar a discriminação “da sociedade”, não estaria violando seu dever funcional, mas apenas sendo um humano, “falível” (Duarte; Freitas, 2019).

As instituições do Sistema de Justiça, na medida em que estão no cerne dos conflitos relativos à realização de direitos, possuem normas ainda mais densas de compromisso com os princípios da isonomia e da não-discriminação. Sem desprezar o repertório específico de cada uma delas a esse respeito, parece evidente que a Defensoria Pública carrega, além do repertório da lei e da constituição, uma imagem institucional que é partilhada por amplos setores da sociedade e do “mundo jurídico” sobre o seu perfil. Nas salas de aula, quem se dedica à docência já ouviu um estudante dizer que prefere a Defensoria Pública em razão do sua “missão social”, dos seus “compromissos” com os excluídos, especialmente, em oposição a uma imagem estereotipada do Ministério Público como órgão defensor do encarceramento a qualquer custo.

Conforme analisado por Ana Luiza Pinheiro Flauzina e Érika Costa da Silva (2021) no texto “A Defensoria Pública no Brasil: Gênero, Raça e Poder” o surgimento tardio, a lenta formação e as consideráveis dificuldades de autonomia orçamentária, funcional e política, em conjunto com práticas que ainda hoje estão pautadas em hegemonias patriarcais e raciais, reproduz silenciamento e práticas discriminatórias, culminando no afastamento da missão constitucional da instituição, de promoção e proteção de direitos. Ainda, a sua eficácia só será atestada quando as categorias de raça e suas imbricações de gênero, classe e sexualidade forem compreendidas e balizadoras da atuação da instituição enquanto combativa e intransigente na defesa de direitos.

No texto “A Defensoria Pública e o reconhecimento das diferenças: potencialidades e desafios de suas práticas institucionais em São Paulo” escrito por Vanessa Alves Vieira e Clio Nudel Radomysler (2015), os autores estudam a DPE-SP, constataam que o Núcleo Especializado de Combate a Discriminação, Racismo e Preconceito enfrenta dificuldade na promoção de direitos humanos, através de resistências internas, quanto à prática de políticas institucionais direcionadas a grupos específicos, e à própria compreensão da importância dessas ações.

Em sua dissertação de mestrado, de título “Institucionalidades da Defensoria Pública da União para o Enfrentamento do Racismo Institucional a partir do sistema de Justiça”, César de Oliveira Gomes (2020) reflete sobre, entre outras questões, como o racismo institucional segue sendo operacionalizado mesmo após a Constituição Federal de 1988 ter sido promulgada (Gomes, p. 117, 2020). Após a aprovação de legislações que deram autonomia para as Defensorias, sendo esta a instituição que tem atuação imprescindível na defesa dos direitos de pessoas desafortunadas e comprovadamente negras, em sua maioria, não afasta a instituição de uma espécie de concessão de risco controlado. Com isso são fornecidas certas condições de atuação que representam um avanço de ideais democráticos, mas adotam práticas institucionais de manutenção dos processos de desigualdade racial (Gomes, p. 125-126, 2020).

Ainda, Érika Costa da Silva em sua dissertação de mestrado “Acesso à justiça e cárcere: um estudo Sobre a (Des)assistência jurídica gratuita prestada pela Defensoria Pública do Estado da Bahia no conjunto penal feminino de Salvador” (2021), em uma análise mais incisiva, constata que a DPE-BA possui papel no super encarceramento feminino no Estado, devendo adotar uma postura mais combativa já que essa assistência ainda não é centralizada no protagonismo de suas assistidas, não considerando as especificidades e vivência das usuárias. Dá-se atenção às mulheres negras e ao modo como o aprisionamento reflete na vida de suas filhas(os) e familiares, por serem em regra as principais responsáveis pelo sustento da família. O aprisionamento em massa de

mulheres negras altera a dinâmica, por vezes, de toda uma comunidade fundada no seu protagonismo social.

Essas pesquisas, portanto, revelam a necessidade de se pensar o racismo na Defensoria Pública em amplos aspectos. De fato, o termo racismo na literatura tem sido debatido de diversas formas e aqui nos interessa a diferença entre racismo individual e institucional. No texto “Racismo e Constituição: o caráter estrutural da opressão racial e suas consequências jurídicas” Farranha, Duarte e Queiroz (2017) citam a diferença entre os dois conceitos, conforme Sally Haslanger (2005) desenvolve. Assim sendo:

(...) na primeira forma, também chamada de opressão do agente, “o foco recai em indivíduos ou grupos e suas ações; é objetivo da nossa melhor teoria moral possível nos dizer quando a ação em questão é errada” (Haslanger, 2005, p. 119-120). Neste tipo de opressão, trata-se de uma opressão determinável, em que é possível apontar o opressor e, de certa maneira, as eventuais vítimas. Já no segundo caso, denominado pela autora de opressão estrutural, “o foco recai em nossos arranjos coletivos – nossas instituições, políticas e práticas – e uma teoria da justiça deve fornecer as avaliações normativas da injustiça” (Haslanger, 2005, p. 120). Assim, na opressão estrutural, muitas vezes é difícil identificar um agente determinado, bem como que tipo de intencionalidade foi manifestada. Nesse sentido, a ideia de uma opressão institucionalizada se contrapõe à visão liberal do ofendido como uma identidade perfeitamente fechada, pois ela reside justamente na multiplicidade e na interseccionalidade nas quais as pessoas estão inseridas no mundo.

Ciente dessa distinção, Sally (2005) propõe que não se substitua uma análise individual pela análise estrutural, mas sim que se tenha percepção sobre suas correlações. Desse modo, em cenários de opressão estrutural é plenamente possível que indivíduos produzam novas opressões através de suas ações individuais. Existe, portanto, responsabilidade individual ainda que o cenário seja de dentro de um cenário de opressão estrutural.

No que diz respeito ao estudo sobre grupos raciais, Sally (2015) busca dar atenção a crítica do método construtivista que, ao pensar sobre categorias raciais, parte da perspectiva de um conjunto de propriedades sociais ao invés de naturais. Assim, há renúncia sobre a universalidade da categoria racial, de forma que ela mudaria no tempo e no espaço em que for observada (Haslanger, 2015, p. 121). Para a filósofa o fenótipo está posto, mas a caracterização racial é o que divide e hierarquiza os seres humanos por seus corpos tornados visíveis de forma diferenciada no espaço público (Haslanger, 2015, p. 122). Pode-se, portanto, compreender que essas pessoas racializadas ocupam espaço de desprestígio na sociedade, tanto por sua trajetória histórica de escravidão e exploração, quanto pelo tom da sua pele.

São essas pessoas que habitam o imaginário popular em posição de subalternos ou associados a transgressores legais. Cida Bento no livro *O Pacto da Branquitude* define a branquitude como um fenômeno no qual a construção das instituições e da sociedade invisibiliza as pessoas negras (Bento, p. 17, 2022). Seu funcionamento torna homogêneo o processo e até mesmo o perfil de empregados e lideranças, sendo constituído normalmente por homens brancos (Bento, p. 18, 2022). A branquitude se utiliza, ainda, de seus próprios pactos para garantir que seus privilégios sejam mantidos, ainda que esse pacto tenha no silêncio o seu maior cúmplice (Bento, p. 63, 2022).

Esse conceito é de grande importância no estudo sobre organizações sociais, uma vez que deixa claro o quanto a branquitude está organizada sistematicamente para que o status quo permaneça como está. O próprio instinto de autopreservação, o narcisismo que a pressupõe enquanto padrão a ser alcançado e que teme o diferente é uma estratégia que vigora nas sociedades e que impede a ascensão de pessoas racializadas e o combate efetivo ao racismo. Assim, reestruturar as instituições com práticas que busquem o acesso desse grupo são, também, formas de organização política e de combate ao racismo.

Neste texto, exploramos os resultados de pesquisa realizada junto a dez (10) defensores e defensoras do Distrito Federal em 2021 na qual buscamos refletir sobre as tensões entre as percepções dos integrantes dessas instituições e sua missão institucional de combate ao racismo. Por meio de entrevistas semiestruturadas, buscamos avaliar quais os estímulos para o ingresso na carreira, se havia motivação pessoal voltada para mudança social com a atuação no cargo, passando pelo próprio desempenho e percepção no enfrentamento do racismo e, por fim, qual a percepção desses membros em relação a conduta da instituição sobre esse tema.¹

Acreditamos que este trabalho apreendeu a perspectiva desenvolvida por Guerreiro Ramos (2014) através da redução sociológica, buscando responder melhor aos anseios da sociedade através do entendimento mais profundo e relevante das práticas adotadas pela Defensoria Pública. Conforme Capelari, Afonso e Gonçalves (2014) abordam a respeito da teoria criada por Guerreiro Ramos, a redução sociológica pode ser entendida como uma abordagem para o estudo da administração pública que busca entender a realidade local brasileira e adaptar as teorias de acordo com as necessidades específicas do Brasil, e envolve um posicionamento ativo e consciente dos

¹ A pesquisa foi inicialmente apresentada na Universidade de Brasília, compondo parte de uma Monografia, que analisou a DPDF sob o aspecto do racismo institucional e buscava compreender qual papel a entidade tem desempenhado em busca de possibilitar o acesso de pessoas negras e pardas ao seu quadro de funcionários. Ainda, se e quais são as práticas de ensino sobre da temática racial são adotadas no que diz respeito à instrução dos defensores e porque essa conduta é importante para o enfrentamento ao racismo.

indivíduos em relação aos fatores sociais e organizacionais que os condicionam. Assim, o estudo passa a contribuir para a construção do campo científico de forma mais coesa, responsiva às necessidades sociais locais e visa superar as atuais limitações que uma visão desde "o pacto da branquidade" impõe ao papel constitucional da instituição.

2 Dialogando sobre Compromissos Institucionais, Projetos Pessoais e Visão de Mundo.

A fim de analisar como o debate sobre o racismo está posto no dia a dia da Defensoria Pública do Distrito Federal, foram feitas entrevistas com defensores e defensoras. É de se observar que foi encontrada resistência quanto à captação de pessoas para participar da pesquisa, ou seja, muitas vezes, ao contatar um defensor, este afirmava não trabalhar com temas voltados para o racismo e que, por isso, não sabia se era a pessoa indicada para a pesquisa. Essa resistência é um dado relevante sobre como temas que deveriam ser centrais e transversais nas instituições tendem a ser confinados em determinados setores e pessoas. O confinamento temático não pareceu decorrer da especialização, mas de uma estratégia de imunização por parte de pessoas que não querem enfrentar aspectos polêmicos de seu comportamento. Todavia, são indispensáveis mais estudos para compreender como os mecanismos de construção de direitos no âmbito institucional são utilizados como forma de segregação das tensões institucionais, separando os que tratam de temas "polêmicos" e os que apenas "trabalham".

O roteiro de entrevista compreendia, basicamente, os seguintes aspectos:

1. Abordagem pessoal: pergunta sobre motivações para ingresso na carreira, se o defensor (a) tem a percepção a respeito da composição racial da entidade e se está a par do debate de implementação de cotas raciais no serviço público;
2. Abordagem institucional: como o defensor (a) se vê enquanto atuante no debate sobre igualdade racial, se considera o órgão combativo em relação ao racismo institucional tanto por práticas concretizadas, quanto pela necessidade de implementar novas;

As entrevistas duraram, em média, 30 (trinta) minutos, por meio da plataforma *Meet* do Google, e os entrevistados foram selecionados através de contato por aplicativo de mensagem. Os entrevistados não demonstraram, em regra, resistência ou estranhamento ao tema, tendo as

perguntas sido enviadas previamente. O primeiro contato foi intermediado por um assessor do Núcleo de Direitos Humanos da DPDF, mas também foi possível ter acesso a defensores que não estavam vinculados a este núcleo. Todas as entrevistas foram gravadas com consentimento dos entrevistados, alguns mantiveram o anonimato e outros preferiram que seus nomes fossem indicados.

Foram entrevistados 10 (dez) defensores públicos que atuam em diversos papéis e núcleos, dentre eles Assistência Jurídica, Infância e Juventude, Central de Relacionamento com os Cidadãos, Tribunal do Júri, Criminal, Assistência Jurídica de Defesa da Mulher e Promoção e Defesa dos Direitos Humanos. Dentre os entrevistados, mais da metade tem mais de 4 (quatro) anos de carreira dentro da instituição, tendo o mais novo ingressado no ano anterior.

Algo muito presente no discurso de todos os entrevistados é o caráter afetivo em relação à instituição, demonstrando orgulho de pertencer e de compor o quadro de servidores.

... a minha motivação principal para escolher a Defensoria pública foi ideológica, foi basicamente analisando qual a função da Defensoria pública no nosso sistema de justiça né. Passei como estagiário, como colaborador da Defensoria Pública DF, vi na prática o que a Defensoria faz e me identifiquei com esse cargo né, para além de qualquer outro cargo né, no sistema de justiça. Me achei na Defensoria Pública pelo papel social que ela exerce, pela possibilidade que ela tem né de reverberar vozes de pessoas que, historicamente, são silenciadas, de segmentos sociais vulneráveis e basicamente por entender que eu poderia exercer alguma diferença na vida dessas pessoas hipossuficientes de uma forma geral, não só economicamente hipossuficientes, mas aquelas categorias socialmente, organizacionalmente vulneráveis.” - E. nº 1.

A quase totalidade dos defensores expôs que compreende o seu papel no sistema de justiça, dentro de uma perspectiva social, com certo engajamento político.

“A política para o negro é o código penal, sistema carcerário né. Essa que é a política muito utilizada para o negro (...) eu não sou adepto a nenhum partido político, mas eu acho que sem um sistema voltado para o social, nós como sociedade estamos destinados a sumir, a não mais existir.” - Tiago Guimarães.

O grupo de entrevistados possui, portanto, certa homogeneidade. Os entrevistados, em sua maioria, foram previamente sensibilizados em relação ao tema. Esse ponto, inclusive, é abordado

por vários deles. Portanto, há consciência a respeito da ausência de letramento racial interno, o que aumenta a resistência aos avanços na pauta da igualdade racial.

“[...] pelo que eu estou vendo você conseguiu uma amostragem muito boa de pessoas na Defensoria que tem algum tipo de engajamento de fato com a questão racial. Então você vai ter um relato e um retrato de defensoras e defensores que se ocupam em pensar sobre isso de alguma maneira, em razão do seu histórico pessoal ou com o seu engajamento político e tudo, né? [...], mas assim não necessariamente isso reflete a visão institucional assim da maioria da instituição. Então acho que é uma ponderação que é importante você ter porque é uma informação que você não tem como ter acesso, salvo ser também uma leitura totalmente pessoal minha, mas no sentido de que você conseguiu encontrar nomes de pessoas que de fato se preocuparam com essa pauta. [...], mas nem todos os defensores estariam aptos a responder suas perguntas ou você poderia se surpreender negativamente com algumas, alguns representantes da instituição.” - Rita Lima

Há um entendimento geral sobre a mudança da DPDF não partir unicamente das forças sociais internas à instituição. Ao mesmo tempo, isso não eximirá a responsabilidade pela promoção do debate e das ações de combate ao racismo por parte dos próprios defensores singularmente. Percebe-se que os defensores buscam, seja lendo, pesquisando ou escrevendo, se inteirar de alguma forma sobre o tema.

“A gente vem discutindo essas questões, trazendo questões que a gente acha relevantes para a instituição... a gente tem aí esse debate, estou acompanhando, até pelo concurso que eu fiz né, a questão aqui no Distrito Federal da lei que não estava mais valendo e agora está, dessa nova proposta de lei que está sendo feito aqui no âmbito do Distrito Federal. Então eu venho acompanhando, claro de forma mais tímida né? Até porque enfim, eu tento ao máximo participar de projetos na Defensoria Pública então eu estou na comissão de Direitos Humanos, estou na comissão de penal, estou na revista da Defensoria Pública, mas assim hoje eu estou em um núcleo que me ocupa manhã e tarde... então assim acaba que ficam muito, assim, são tantas possibilidades na Defensoria que a gente não consegue abraçar.” - E. nº 1.

“Então eu acho que a Defensoria não desenvolve nenhuma prática. A Defensoria aqui do DF, porque assim eu vejo a Defensoria do Rio de Janeiro e ela é muito atuante, muito combativa e ela tem um núcleo, centros de estudos, assim especializados nesse tema. Então primeiro, antes de tudo eu acharia importante que os defensores... eles fossem capacitados para lidar com esse tema porque a gente não pode negar que a maioria, a grande maioria de nós são pessoas privilegiadas, de uma classe econômica com certo poder aquisitivo. Então nem sempre são pessoas que lidaram com o racismo, esta é a oportunidade de vivenciar esses temas porque até a nossa preparação do concurso peca um pouco quanto a esse tema. [...] Então antes de mais nada eu acharia importante haver

uma capacitação, acho que seria importante a Defensoria Pública fazer algumas pesquisas com o próprio público assistido para mapear determinadas situações, tanto na área criminal, mapear as situações dos assistidos, então acharia importante a capacitação dos defensores e ter comissões voltadas para debater esses assuntos.” - E. nº 2.

Quando perguntados sobre as ações que a DPDF promove fica claro quais estão envolvidos em projetos internos, acompanhando o debate promovido pela instituição, e quais não estão, seja por respostas mais vagas, seja por não saber citar trabalhos realizados.

“Mais recentemente a Defensoria tem tido um programa que eu considero muito interessante e pioneiro, vanguardista no tocante à educação em direitos. Eu acho que esse programa é emancipatório então por mais que a nossa atuação ordinária seja uma atuação judicial ou extrajudicial na implementação de políticas públicas, eu acho que esse programa que é um programa voltado para a sociedade civil, é um programa emancipador e acaba indicando para as pessoas quais são os direitos e as formas de efetivar tais direitos. Eu considero que mais recentemente esse programa da Defensoria Pública é um programa extremamente importante e nos auxilia muito no combate ao racismo estrutural.” - Karoline Leal

“É, tem bastante... Acho que até tem bastante ações sociais da Defensoria, tem bastante palestra. O que acontece às vezes é a falta de interesse ou disponibilidade ou a falta de tempo mesmo para a gente conseguir participar de tudo que envolve essa questão. [...] Prática assim, existem no site da Defensoria como também nas redes sociais que a Defensoria atua (Instagram, Facebook) eles sempre compartilham essa assim, todas as atividades que a Defensoria realiza ligada à discriminação racial.” - E. nº 3.

O espaço de atuação profissional como um espaço de transformação social marca o vínculo cotidiano com os objetivos institucionais. Há um fascínio que a instituição traz para os que nela atuam.

“... mas realmente o que me encanta, é o que me faz acordar todos os dias com vontade de lutar contra esse sistema é o tribunal do júri. Entendeu? Então eu sou lotado na Ceilândia e estou lá desde que entrei na Defensoria e não pretendo sair nem com promoção para o tribunal.” - Tiago Almeida

“Eu costumo dizer que não fui eu que escolhi, mas que ela que me escolheu então [...] mas eu me apaixonei mesmo pela Defensoria depois de estar lá dentro.” - Mayara Tachy

“...eu trabalhei em alguns outros órgãos do sistema de Justiça no Poder Judiciário, no Ministério Público como estagiária, como servidora e encontrei na Defensoria uma verdadeira motivação para continuar na carreira jurídica. É a instituição que eu mais me identifico, é a instituição que eu entendo que amplifica a voz dos vulneráveis e busca reduzir um pouco da nossa desigualdade, busca atingir, proporcionar à essa população vulnerável economicamente ou juridicamente, o acesso à justiça, o efetivo acesso à justiça, educação em direitos, tutela dos direitos humanos e foi com base nisso que eu me abdiquei do meu trabalho a época e resolvi estudar para ingressar na carreira de defensoria.” - Juliana Braga

“Como você, eu sou cria da UnB então eu sou egressa da UnB. Eu acredito que a nossa formação mais humanista faz com que a gente naturalmente, procure algumas carreiras que têm um compromisso social mais intenso, então desde a época da faculdade eu já fiz estágio na Defensoria Pública e mirava a Defensoria Pública do DF. Então eu acho que essa... a semente que a UnB deixa em nós, do compromisso social eu acabei levando ela e procurando uma carreira que fosse consentânea com esses valores.” - Karoline Ribeiro Leal

“Era aquele atendimento, aquele contato, a proximidade com as pessoas me fez gostar muito da carreira de uma perspectiva muito romântica, também, de tentar fazer alguma coisa dentro do sistema de justiça e abandonei a pretensão de ser, de atuar na procuradoria e enfim, concursos nessa área para me dedicar exclusivamente aos concursos da Defensoria Pública do município.” - Ronan Figueiredo

“Então assim, a princípio eu nunca me preparei para o concurso de defensor, embora hoje eu olho para trás e vejo que eu queria entrar no Ministério Público para fazer a função de defensor, para atuar com essa visão mais garantista, para diminuir a desigualdade, para estar em prol do que a gente hoje chama de grupo socialmente vulnerabilizados, mas que na época não tinha ainda essa nomenclatura, mas que o mote era esse, era esse o aspecto.” - E. nº 4.

Nove dos dez entrevistados relataram ter anteriormente motivação para transformação social, ou ter encontrado essa motivação dentro da instituição. Há uma escolha institucional que reflete um imaginário social sobre a instituição:

“A minha motivação principal para escolher a Defensoria Pública foi ideológica, foi basicamente analisando qual a função da Defensoria Pública no nosso sistema de justiça né. Passei como estagiário, como colaborador da Defensoria Pública do DF, vim para a prática que a Defensoria faz e me identifiquei com esse cargo né, para além de qualquer outro cargo né, no sistema de justiça. Me achei na Defensoria pública pelo papel social que ela exerce, pela possibilidade que ela tem né de reverberar vozes de pessoas que, historicamente, são silenciadas, de segmentos sociais vulneráveis e basicamente por entender que eu poderia exercer alguma diferença na vida dessas pessoas hipossuficientes de uma forma geral,

não só economicamente hipossuficientes, mas aquelas categorias socialmente, organizacionalmente vulneráveis.” - E. nº 1.

“... a gente entra no Direito com uma determinada concepção, mas a partir do momento que eu fui, foram passando os períodos eu fui compreendendo que as leis, a justiça elas não, assim nem sempre elas servem para ajudar a população e muitas vezes as leis são instrumentos de opressão e a instituição que eu mais me considero próxima e acho que né tem potencial de transformar a vida das pessoas é a Defensoria porque o que eu mais gosto na Defensoria Pública é a possibilidade de você ter contato e diálogo com a população. Porque eu acredito que, tanto a magistratura quanto o Ministério Público e outros órgãos, eles são muito distantes da população e eu gosto da Defensoria pela proximidade que a instituição tem com a população, a lida que nós temos com o assistir. E além disso, a possibilidade né, de transformar a vida das pessoas, não só pela atuação judicial, mas pela atuação extrajudicial também que as pessoas muitas vezes, porque elas necessitam de um apoio, de sentir que elas estão sendo escutadas.” - E. nº 2.

Malgrado o caráter crítico em alguns momentos quanto à instituição, as falas dos entrevistados mostram alto nível de motivação e compromisso com a missão que se propuseram a assumir em seus cargos. O próprio ambiente institucional é descrito como um fator de mobilização, de transformação da visão de mundo. Embora não seja possível afirmar que apenas a atuação com grupos vulneráveis desperte obrigatoriamente uma perspectiva mais humanizada nos defensores públicos, é possível concluir que pessoas previamente sensibilizadas tendem a reforçar no seu cotidiano profissional esse aspecto. Isso parece sugerir uma maior permeabilidade das pessoas recrutadas na defensoria ao letramento racial.

3 Dialogando sobre Perfil Racial da Defensoria e sobre o Momento em que o tema racismo é problematizado

Dos 10 (dez) Defensores Públicos do Distrito Federal entrevistados, 6 (seis) eram do gênero feminino (60%) e 4 (quatro) do gênero masculino (40%). Ainda, 7 (sete) se declaram brancos, 2 (dois) pardos e 1 (um) negro. A maioria tem mais de 4 anos de carreira na DPDF, sendo estes 7 (sete) no total contra 3 (três) recém ingressos nos anos 2020 e 2021.

Esse dado reflete bem qual a composição atual dos defensores públicos do Distrito Federal quanto ao critério de raça, conforme a Pesquisa Nacional de 2021, uma vez que 63,5% se declararam como brancos, 29,7% como pardos, 2,3% como pretos, 2,3% como amarelos, 2,3%

preferiram não responder e nenhum se declarou como indígena². Em contraste, a composição raça/cor da população no Distrito Federal, segundo o Censo do IBGE de 2022, é formada por 48,7% de pessoas que se declaram pardas, 10,7% se declaram pretas, 40% se declaram brancas, 0,45% se declaram amarelas e 0,2% se declaram indígenas. Ou seja, pela classificação de raça ou cor, 59,4% da população do DF se declara negra, enquanto 40,6% não negra³.

Os entrevistados consideram não haver diversidade racial entre os defensores, porém observam que há diversidade no quadro geral de funcionários, tanto no que tange aos analistas, quanto de estagiário, duas das funções para as quais hoje há previsão de Reserva de Vagas em seus editais⁴.

Todos os Defensores entrevistados relatam terem tido contato com temas relacionados ao racismo em algum momento de sua trajetória pessoal ou profissional. Sobre a trajetória pessoal, duas se depararam com questões relacionadas ao racismo observando a forma como as suas mães eram tratadas, pois, embora se declarem brancas, são filhas de mães negras. Porém, as memórias sobre dinâmicas raciais no âmbito pessoal foram ressignificadas na vivência profissional do cotidiano do sistema de justiça:

"Mas perceber o racismo no sistema de justiça é uma coisa um pouco mais recente. Eu tinha observação nesse sentido, acho que eu tive dois amigos negros na faculdade, fui de movimentos estudantil, eu era do CEUB, eu fui de movimento estudantil, a gente então se reunia com outros, outros cursos e mesmo assim o Direito muito elitizado, mas eu estava num lugar mega elitizado que era o Direito no CEUB, e aí mesmo nos outros cursos a gente percebe assim, essas informações ficam ali na nossa cabeça. Eu tive poucos amigos negros aí eu entro na Defensoria, Defensoria majoritariamente, absolutamente branca mas a gente começa a perceber isso com mais clareza quando você começa a pensar, não só na sua atuação do processo do dia a dia, mas quando a gente começa a pensar na estrutura institucional, no macro, na visão macro da Defensoria. Você começa a perceber que sempre do outro lado do balcão existe uma cor, do lado de cá existe outra." - Rita Lima

"Mas a minha trajetória profissional foi durante o meu estágio na Defensoria Pública de Minas Gerais. Eu sempre trabalhei na área criminal e na área criminal essa questão da discriminação ela é mais, é mais plausível, plausível assim, ela é mais patente, visível, principalmente relacionada a reconhecimento fotográfico,

²Disponível em: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-por-unidade-federativa/defensoria-publica-do-estado-do-distrito-federal/>. Acesso em 22 out 2021.

³ Disponível em: <https://www.ipe.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/12/Informe-Demografico-Raca-Cor.pdf>. Acesso em 11 de jun. 2024.

⁴ Disponível em: https://www.defensoria.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/01/SEI_GDF-97321050-Portaria.pdf; https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/dpdf_20_analista/arquivos/ED_1_2020_DPDF_ANALISTA_ABERTURA.P DF Acesso em 15 de jul. 2024.

prisão em flagrante. E eu atuei em júri que o rapaz foi supostamente reconhecido como um dos autores unicamente pela cor da pele. E esse foi o primeiro momento, assim claro, já tinha e já sabia das discussões, mas a primeira vez que eu senti o racismo, senti que aquela pessoa tinha sido vítima de discriminação racial foi nesse momento. Mas isso a gente percebe assim na lida, quando a gente vai aos presídios você vê que a população carcerária majoritariamente é constituída de pessoas negras, até o próprio público da Defensoria Pública, a maioria dos assistidos são negros. Então assim é mais a questão da percepção da discriminação, do racismo a primeira vez foi esse caso que eu te falei que eu atuei no júri que ele foi acusado unicamente pelo fato de ser negro e graças a Deus conseguiu a absolvição, mas ficou 3 anos preso.” - E. nº 2.

Curioso é que uma das entrevistadas consegue observar a atuação da Defensoria no combate ao racismo, ainda que reconheça serem ações tímidas, enquanto a outra diz não conhecer nenhuma ação da instituição nesse sentido.

Dois outros defensores destacam que suas percepções sobre o tema passaram por experiências de aprendizado coletivo. Um acompanhou a formação e atuação profissional prévia, sendo impulsionada por debates públicos como o debate a respeito de cotas raciais, no STF, e outro no ambiente da UnB, por volta do ano 2000. Um terceiro, exercendo a função de defensor em outro estado, teve a oportunidade de trabalhar em interlocução com a sociedade civil e atores do movimento negro.

Os outros quatro defensores entrevistados relatam ter se deparado com questões referentes ao tema já inseridos na DPDF, seja por discussões e eventos promovidos ou até mesmo durante a preparação para o concurso. A atuação em núcleos específicos, principalmente na área penal, dificilmente faz com que a questão racial passe despercebida, juntamente com o trabalho diário da Defensoria do DF em busca de promover o debate, conforme narrado pela entrevistada nº 2 acima.

Porém, por essa pauta não se apresentar diretamente como principal tema a ser discutido em sua atuação profissional, de forma especializada, observa-se que os defensores têm dificuldade de associar a questão com sua atuação profissional, dado que é reforçado pela resistência encontrada na busca por defensores que não fossem da área dos Direitos Humanos para realizar a entrevista. O racismo não é debatido explicitamente em casos relativos à Infância e Juventude, por exemplo, sendo o tema mais facilmente reconhecido nos núcleos especializados.

“Eu ingressei no núcleo de apoio à infância então eu ficava fazendo as audiências de apresentação dos adolescentes em conflito com a lei. Ali a gente já percebe um primeiro recorte, que é observar que a maior parte dos adolescentes que estão naquele momento de infração à lei são adolescentes negros. Depois quando

migrei para a uma Defensoria criminal, já para os maiores de idade, esse recorte permanece. Para nós fica absolutamente claro na nossa atuação criminal que existe uma seletividade do sistema penal. Então mais à frente quando eu migrei para o núcleo de direitos humanos aí os outros recortes ficavam ainda mais intensos, então eu tinha uma série de vulnerabilidades transversais então: as mulheres negras, as mulheres negras em situação de rua, as mulheres negras com deficiência em situação e aí eu fui me deparando com a desigualdade.” - Karoline Ribeiro Leal

No conjunto, considerando essas trajetórias, destaca-se a relevância do espaço público e institucional para a construção de uma percepção sobre o racismo, ao mesmo tempo, constata-se limitações sobre a forma como o tema é desenvolvido em relação ao trabalho no cotidiano. Logo, muito embora o perfil dos concursados da defensoria seja um componente importante para a disponibilidade do letramento racial, a existência de práticas institucionais é decisiva na consolidação dessa tendência.

4 Dialogando sobre o impacto da Sociedade Civil Organizada na Formação da Cultura Institucional sobre o combate ao Racismo

Durante a entrevista alguns defensores relataram figuras políticas, entidades, organizações da sociedade civil que estiveram presentes na trajetória destes ou que hoje fazem trabalhos que ajudam na construção das Defensorias.

Dentre esses, o Fórum Justiça que é “uma livre iniciativa proveniente de um grupo de defensoras(es) públicas(os) fluminenses, destinada a estimular o debate e realizar ações para consolidação de uma política judicial integradora no Brasil, considerando o contexto ibero-latino-americano” (Fórum Justiça; Criola, 2020, p. 9), juntamente com a organização Criola que possui “trajetória na defesa e promoção dos direitos das mulheres negras” (Fórum Justiça; Criola, 2020, p. 8), construíram um material de consultoria cujo o tema é “Sistema de justiça em foco: dinâmicas de reprodução, combate ao racismo e promoção da igualdade racial”, relevante na formação da compreensão das dinâmicas institucionais.

Nesta pesquisa, destacam-se dois temas importantes: a ausência de dados sobre cor/raça que categorizam os assistidos, como meio de uniformizar e coletar dados sobre o público para o qual o serviço vem sendo prestado e ausência de esclarecimento sobre a política racial da instituição.

A ausência de uma ficha de atendimento uniformizada que considere o critério raça/cor e a ausência de formação para o preenchimento do quesito raça/cor nas Defensorias Públicas também dificulta a coleta e o tratamento desses dados. Ademais, grande parte das Defensorias Públicas utilizam o critério econômico como o definidor da hipossuficiência dos usuários. Entretanto, observadas as dinâmicas de reprodução do racismo e as dificuldades às quais os negros são submetidos em sua vida cotidiana e também no acesso à justiça, gostaríamos de propor uma reflexão sobre a relação do critério socioeconômico e a questão racial e propor igualmente a reflexão a respeito da criação de um protocolo para o atendimento da pessoa negra considerando-a enquanto grupo vulnerável. (Fórum Justiça; Crioula, 2020, p. 280)

A ausência de dados sobre o perfil (raça/cor) dos assistidos tem impacto direto no não desenvolvimento de uma política institucional bem delimitada.

Por sua vez, a Defensora Rita Lima destacou a Coletiva Mulheres Defensoras Públicas do Brasil, um grupo construído desde o protagonismo feminino e preocupado com o “desenvolvimento de uma atuação estratégica de toda Defensoria Pública, capaz de dar conta das assimetrias de gênero e raça e que considere suas interseccionalidades” (Coletiva Mulheres, 2016). A Coletiva, portanto, tem iniciativas no combate ao machismo e racismo de forma a promover eventos em âmbito nacional sobre os temas, porém com pouca influência na defensoria do DF, segundo a entrevistada.

Destacam-se também a Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP) e a Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos Federais (ANADEF). A ANADEF é uma das responsáveis por Pesquisa Nacional relevante sobre o tema. Por sua vez, a ANADEP busca fortalecer a Defensoria Pública “colaborando com os Três Poderes no aperfeiçoamento da ordem jurídica com sugestões e atuação efetiva em projetos em tramitação no Legislativo” (ANADEP, 2021) e, conforme relatado por uma das entrevistas, a Defensora Rita Lima, vice-presidente da associação, possui projetos sobre a questão racial.

Enfim, os relatos tendem a realçar a relevância das ações da sociedade civil organizada na transformação da cultura institucional, provavelmente pelo modo como a Defensoria Pública vem se constituindo com uma cultura institucional de abertura para demandas da sociedade civil em geral.

5 Dialogando sobre as Dificuldades na Transformação das Práticas Institucionais

O último certame para ingresso na carreira de Defensor Público do Distrito Federal se deu no início do ano de 2019, no mês de março. Na época o Distrito Federal ainda não tinha lei em vigor que tratava sobre a reserva de Vagas para Negros e, assim, o concurso foi autorizado via edital com a reserva para Pessoas com Deficiência. Houve então o ajuizamento de uma Ação Civil Pública n. 0704252-18.2019.8.07.0018 pelo MPDFT (2019) requerendo que houvesse a modificação, passando a prever que 20% das vagas fossem destinadas para pretos e pardos com amparo legal na Resolução 170 do CNMP, entre outros argumentos. A Defensoria Pública do DF por sua vez optou por uma postura conservadora, alegando que o decreto o qual tratava do assunto havia sido declarado inconstitucional e, portanto, não haveria a obrigatoriedade quanto a previsão proposta. O TJDF julgou improcedente a ação, inclusive o recurso interposto na segunda instância.

Uma observação importante é a de que outras defensorias estaduais, por meio de resoluções, já haviam debatido a questão da reserva de vagas, de modo que a DPDF se mostra em descompasso com as demais defensorias, tendo em vista que o Supremo Tribunal Federal tem assegurado a legalidade de iniciativas semelhantes. Basta lembrar que o debate jurídico acerca da aplicação de cotas para ingresso de estudantes na Universidade de Brasília foi iniciado em 2012, quando o Partido Democratas entra com Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental⁵ para questionar atos da instituição, os quais instituíram o sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (20% de cotas) no processo de seleção.

Nas entrevistas, o debate a respeito da criação de uma resolução interna que trate do assunto também surge:

“Eu acho que inevitavelmente, a gente tem que passar por um debate mais substancial, incluindo não só defensores como principalmente servidores e estagiários, que muitas vezes ficam de fora desses debates e que muitas vezes são atingidos de forma direta pela ausência dessas ações afirmativas, pela ausência de debate no âmbito interno e eu acho que eles também devem ser chamados junto aos defensores públicos para a gente poder atuar, para a gente poder

⁵ A ADPF 186 foi julgada improcedente. O relator do projeto, Ministro Ricardo Lewandowski, entendeu que a Corte já havia assentado diversos precedentes pela constitucionalidade de políticas de ação afirmativa; que medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais no Brasil não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo serem analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro, entre outros argumentos.

visualizar isso de forma mais ampla e eficaz aqui no âmbito da defensoria.” - Juliana Braga

“Mas essa é uma questão que dos últimos anos para cá tem sido mais pautado nos conselhos superiores da Defensoria inclusive com a construção de um entendimento em outros estados de que não é necessária previsão legal, acho que a Defensoria tem autonomia e, portanto, pode ser dada essa autonomia para defender essas cotas e eu acho que está contaminando digamos assim né as outras, positivamente, as outras instituições que ainda não fizeram isso. Acho que, acredito que a gente vai avançar nesse sentido e também o nosso último concurso já para servidores já veio com essa previsão.” - Rita Lima

No ano de 2019 foi sancionada a Lei nº 6.321⁶, que tornou obrigatória a previsão no âmbito dos editais públicos e, desse modo, a DPDF passou a instituir essa regra já no concurso para cadastro reserva de Analistas de Apoio. Restou assegurada também essa regra para os estagiários, conforme Decreto nº 40.910/2020⁷.

Os defensores com mais antiguidade no cargo relatam ter observado a mudança no perfil dos servidores, analistas e estagiários, de modo a perceber a presença de pessoas negras nesses espaços. Todavia, há a percepção de que a previsão de certa porcentagem de vagas não é suficiente. Seria preciso endossar em todas as etapas das provas, por exemplo, que os 20% (vinte por cento) propostos sejam efetivados, ou até mesmo reformular os atuais padrões da etapa de prova oral:

“A grande questão é a forma que o certame é processado na garantia dessas cotas. Porque o que a gente tem muito é a previsão das cotas, 20% reservado para pessoas negras... E durante o processo aquilo se perde, chega até a fase objetiva, a fase escrita, a fase oral, a fase de títulos e tinha uma previsão lá de 20, 30% e quando chegou o resultado não tem pessoas negras no resultado né?” - Ronan Figueiredo

“Todavia, acredito que as instituições devem pensar em meios para efetivar o que está disposto na legislação, uma vez que apesar da previsão legal, não é raro que ao final dos concursos restam pouquíssimos candidatos cotistas, o que torna sem eficácia a previsão das cotas.” - E. nº 2.

⁶ "Reserva, aos negros e negras, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da administração pública, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, das sociedades de economia mista controladas pelo Distrito Federal e do Poder Legislativo, nos termos do que dispõe a Lei federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014.”(Brasília, 2019).

⁷“Dispõe sobre a reserva aos negros e negras de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública distrital.” (Brasília, 2020)

“Então, sou assim completamente favorável às ações afirmativas, mas acho que tem muito para caminhar, muito para caminhar e não só assim “vamos fazer uma lei e é isso aí”. Então é muito mais do que isso, é muito mais do que isso. É discutir racismo institucional né, é trazer esse debate para dentro das instituições, aqui falando do sistema de justiça então vou abarcar todas, mas é que eu coloco também uma ênfase da minha instituição. Enfim, são debates que eu acho que são discussões né, são questões que têm que ir muito além do que um simples PL.” - E. nº 1.

“Só que aí entra num ponto que é outro, quais os mecanismos para assegurar, eu acho que talvez seja uma das bases, para assegurar que essas pessoas cheguem até o cargo? Eu acho que hoje a gente tem um grande óbice que é a tal da prova oral. Não existe razão que justifique em 2021 provas orais em que as pessoas se vejam. Não há razão e para mim, isso é um grande absurdo. A gente tem conhecimento de alguns concursos para, por exemplo, filarmônica, para pessoas que mexem com instrumentos musicais em que basta ouvir o instrumento, não precisa ver a pessoa, eles ficam separados. Então você garante um anonimato. Por que que em um concurso jurídico eu preciso olhar para a pessoa, que está admitida, porque essa é a desculpa, né? Como ela se porta. Na realidade, é uma peneira racial mesmo. A gente teve um concurso nosso, que foi reprovado um menino que tinha deficiência visual. Ele tinha ido muito bem nas provas objetivas e subjetivas. Até que ponto a deficiência visual não foi um fator determinante para excluir?” - E. nº 4.

As incertezas e as dificuldades em efetivar o sistema de reserva de vagas ao longo dos concursos públicos surgem como o principal obstáculo à transformação do perfil racial da Defensoria Pública do Distrito Federal.

A DPDF possui o Núcleo de Direitos Humanos que “trata da defesa das vítimas de discriminação de raça ou etnia, de credo, de identidade de gênero e de orientação sexual, das pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua e dos grupos de pessoas com dificuldade de acesso à habitação, à mobilidade urbana e ao ambiente equilibrado” (DPDF, 2021). Esse núcleo foi criado pela Resolução nº 163, em 01/08/2017, do Conselho Superior da Defensoria, possibilitando a concentração das demandas e um olhar mais direcionado para a defesa das pessoas.

Os defensores entrevistados reconhecem o avanço que a criação desse núcleo trouxe para a Defensoria, mobilizando a estrutura para um olhar diferente. Mas também notam que quanto ao combate ao racismo, falta um olhar mais direcionado para a questão.

“A gente não tem aqui, que é apontado por esse relatório lá do fórum Justiça e da Crioula, que é um núcleo especializado para... porque a Defensoria pública por lei também tem que se organizar por núcleos especializados né, eu sou defensor

público, trabalho no núcleo de Direitos Humanos, uma das nossas pautas é a questão da diversidade étnico racial, mas no mesmo ofício, ou seja, na mesma Defensoria que eu ocupo hoje, que deve cuidar da falta de diversidade étnico racial, deve cuidar também da pauta da população em situação de rua, educação e diversidade LGBTQIA+. Então esse documento da Crioula fala, por exemplo, da necessidade de criação de núcleos especializados, com a pauta exclusiva de questões étnico raciais como um posicionamento de enfrentamento do racismo institucional, né?” - Ronan Figueiredo

Com isso atenta-se para dois fatos: o olhar dos defensores sobre a forma acanhada da instituição sobre o tema; e a necessidade da criação de um núcleo específico. Isto se dá, também, por ser possível reconhecer nos assistidos que existe uma cor predominante em seus perfis nas mais diversas demandas, o que coloca novos desafios ao modelo de atendimento. Todos os dez defensores entrevistados perceberam que não há diversidade racial na DPDF e sete destacaram o fato de que o combate ao racismo não está, exclusivamente ou explicitamente, dentro da pauta do núcleo de Direitos Humanos:

“Ao tomar posse no cargo eu, como defensor substituto, passei por alguns núcleos e a gente percebe na atuação da Defensoria pública, pelo menos aqui na esfera do Distrito Federal né, que esse debate sobre igualdade racial, discriminação, está presente em basicamente todas as áreas da defensoria, algumas com mais ênfase, no direito criminal sobretudo né, isso é muito claro pelo menos para mim. Eu fui escalado para fazer audiência de custódia por um tempo então a gente vê qual é o perfil ali daquelas pessoas que são presas em flagrante e quais são os crimes de fato estão vinculadas àquelas pessoas, determinado segmento social, vinculado à escolaridade, vinculada à etnia, vinculado a gênero né então a gente percebe isso muito claro em audiência de custódia [...] Eu passei um tempo pelo núcleo da infância da Juventude, a gente percebe também existe essa, questões vinculadas a discriminação, a questões raciais etc., no ato da infância da Juventude, tanto no âmbito Internacional, que se assemelha um pouco a um sistema criminal, então adolescentes que cometem atos infracionais e respondem, eventualmente para uma medida socioeducativa, a gente percebe qual é o perfil também, existe uma seletividade também lá, “pré sistema criminal” digamos assim, o estado falha lá também, o estado também é seletivo lá. Mas não só ali, também no âmbito cível a gente trabalha muito com ações de perda e suspensão do poder familiar e a gente vê quem são pais e mães ou mães só enfim né, mães solo que tem, digamos assim, a tutela dos seus filhos retiradas pelo estado e que sofrem ali pelo Ministério público uma atuação de perda do poder familiar.” - E. nº 1.

“Eu tive poucos amigos negros aí eu entro na Defensoria, Defensoria majoritariamente, absolutamente branca, mas aí a gente começa a perceber isso com mais clareza quando você começa a pensar não só na sua atuação do processo do dia a dia, mas quando a gente começa a pensar na estrutura institucional, no macro né, na visão macro da Defensoria você começa a perceber que sempre do outro lado do balcão existe uma cor, do lado de cá existe outra. E o que

efetivamente a gente está fazendo para que essa realidade seja mudada. Agora eu não posso, assim não sei te dizer com muita clareza quando que isso começar a ficar mais evidente para mim. Mas é uma percepção que vai se construindo assim meio lentamente, você começa a se deparar com várias camadas e aí evidentemente quando eu vou para a execução penal isso se escancara porque é o que você falou né no início da nossa conversa, que a realidade dos presídios e aí você entra num presídio e é um mar de pessoas negras né? [...] No Distrito Federal, especificamente, acho que foi muito emblemático o fato de que nos últimos 3 anos e meio a gente está sobre a gestão de uma mulher negra que tem esse olhar é uma das preocupações dela foi justamente a gente tentar fortalecer o núcleo de direitos humanos nessa atuação, mas ainda muito tímido né, porque a gente a gente tematiza a questão então “ah a questão racial vai ser tratada no núcleo direitos humanos” quando na verdade isso deveria ter passado por toda né, toda a nossa atuação. Você, a gente atende mais pessoas negras na Vara de Família, a gente atende pessoas negras na Vara de Fazenda Pública e por que que isso está acontecendo né, qual é a, quais são as razões que estão veladas e que levam a essa questão.” - Rita Lima

“Nossa Defensoria Pública do Distrito Federal acho que ainda está caminhando muito devagar, eu acho que ainda falta mais um olhar mais específico, mais direto para essa questão, ainda é muito lateral na nossa atuação. A maioria dos defensores, eles não têm uma consciência de raça, de entender que isso é uma questão na sociedade. Eu falo isso até mesmo de defensores públicos que atuam na área criminal, que é onde isso é mais latente, onde isso é mais evidente, então acho que falta mais conscientização. A gente ainda faz alguns webinários, na pandemia teve isso, alguns eventos relacionados a raça, mas parece que não é um fator central ainda para a Defensoria Pública, eu acho que isso precisa mudar.” - Mayara Tachy

Nas falas acima registradas, destaca-se o comentário da Defensora Rita Lima a respeito de que hoje na atual gestão, a DPDF conta com uma Defensora Pública Geral negra. Essa observação é feita também em momento prévio pela Defensora Mayara Tachy e ambas contextualizam esse acontecimento, observando certa mudança na postura da instituição a respeito da equidade de gênero e movimentos em torno da pauta racismo.

“O nosso núcleo de Direitos Humanos foi criado na gestão anterior, então era a DPG antiga e foi realmente algo muito importante, mas aquela gestão já não se preocupou com a igualdade racial, isso já é uma questão. E tem a ver também com o fato da Defensora Pública Geral ser uma mulher negra, então tem um olhar mais direcionado para isso. Mas ainda assim acho que a gente tinha que avançar mais. O fato de a gente ter uma Defensoria Pública de direitos humanos que trabalha a questão da igualdade racial, isso já foi um avanço, embora muito pequeno na minha percepção.”- Mayara Tachy

Aqui há um caráter importante a ser levantado. A Defensora Pública Geral do Distrito Federal na época das entrevistas era a Defensora Maria José Silva Souza de Nápolis, sendo a sua segunda gestão, possuindo familiaridade com questões sociais e raciais, e assim há uma tendência observada na promoção de seminários e palestras para debate do assunto. Nota-se uma importância explícita em garantir que minorias políticas alcancem cargos de relevância, onde essas possam atuar contra as disparidades de poder. Resta ainda a reflexão de que a atual gestão é a primeira ocupada por uma mulher, desde a autonomia da instituição, evidenciando a discrepância se comparado com homens brancos que vinham ocupando o mesmo cargo.

Por fim, destaca-se que pelo menos quatro dos entrevistados relatam que percebem resistência interna e falta de capacitação quando se trata de pautas raciais.

“A maioria dos defensores, eles não têm uma consciência de raça, de entender que isso é uma questão na sociedade. Eu falo isso até mesmo de defensores públicos que atuam na área criminal, que é onde isso é mais latente, onde isso é mais evidente, então acho que falta mais conscientização. A gente ainda faz alguns webinários, na pandemia teve isso, alguns eventos relacionados a raça, mas parece que não é um fator central ainda para a Defensoria Pública, eu acho que isso precisa mudar.”

“...nessas experiências a gente sempre tem percebido, nesses avanços têm ocorrido, nessas tentativas de enfrentar o racismo institucional, que muito das resistências são também internas, sabe? Que muitas pessoas entendem que não há, infelizmente, existe nas defensorias públicas há muito isso ainda, porque é uma instituição branca e na instituição, sistema de justiça igualmente elitista... que assim evidentemente, como todas as instituições também está em disputa nesse momento. E apesar de estar com o seu dever constitucional e de direitos humanos, ainda tem essas questões. E o enfrentamento vem muito também de dentro, isso é uma questão que a gente tem que, enquanto instituição, deve enfrentar e saber enfrentar.”

“Então nem sempre são pessoas que lidaram com o racismo, a oportunidade de vivenciar esses temas porque até a nossa preparação do concurso peca um pouco quanto a esse tema. Não são temas que são cobrados na preparação para o concurso, então se a pessoa não tiver uma bagagem de fora ela não entra com esse olhar, ela não entra preparada para lidar com esse tema. Então antes de mais nada eu acharia importante haver uma capacitação, acho que seria importante a Defensoria Pública fazer algumas pesquisas com o próprio público assistido para mapear determinadas situações, tanto na área criminal”

Os relatos sobre essa resistência difusa apontam para a presença do “pacto narcísico da branquitude” que se mantém em ambientes sem diversidade racial efetiva. A DPDF ainda é um

órgão majoritariamente branco, de modo que pautas como racismo muitas vezes passam despercebidas e que, quando não há contato com esse tema no âmbito pessoal, por meio de observação por exemplo, ou uma formação combativa e antirracista, dificilmente o debate passa a ser pautado. A inclusão de pessoas negras nesses espaços mais uma vez se mostra imprescindível para que dentro do órgão cujo principal trabalho é assegurar, extra e judicialmente, a efetivação dos direitos aos que não tem esse conhecimento, surja o pertencimento ao espaço, não apenas como agente passivo, mas também ativo das disputas jurídicas e sociais.

6 Considerações Finais

A Defensoria Pública do Distrito Federal promove projetos que vão além do atendimento ao público em situação de vulnerabilidade, educando, ensinando e formando a fim de proporcionar mudanças efetivas na realidade dessas pessoas. Apesar de o trabalho ser efetivo, a questão racial ainda não se mostra como prioridade da instituição. A presença do debate acerca do enfrentamento do racismo é observado, porém de maneira tímida e até mesmo indireta.

A DPDF possui uma boa estrutura e programas bem organizados que poderiam servir de base para começar a enfrentar mais diretamente o assunto. Essa necessidade é percebida pelos defensores que atuam na área ou que, de algum modo, já foram sensibilizados a respeito do tema. Assim, embora sejam notáveis os entraves que a instituição precisa combater todos os dias, como ataques diretos desde a forma como o orçamento é distribuído internamente, até a atuação do órgão e de seus servidores, há indícios nas falas dos entrevistados de que falta adesão à pauta como forma de efetivamente promover mudanças substanciais da estrutura social brasileira.

Há necessidade de fazer com que o enfrentamento ao racismo, estrutural e institucional, principalmente, estejam vinculados aos serviços já prestados pela Defensoria. A construção de uma Defensoria que compreenda a relevância do racismo no Brasil em suas pautas deve, ainda, partir da iniciativa de seus membros de maneira interna.

A respeito da ausência de primordialidade da pauta de enfrentamento ao racismo, há necessidade de institucionalizar esse combate por meio de ações e programas que não se circunscrevem apenas a um núcleo especializado de Direitos Humanos. Conforme a proposta de Ramos no texto escrito por Capelari, Afonso e Gonçalves (2014) “Contribuições da Redução Sociológica para o Campo Científico da Administração Pública no Brasil”, o estudo da instituição ajuda a evitar a aplicação indiscriminada de teorias que não se apliquem às realidades existentes,

além de promover maior engajamento e compromisso dos pesquisadores com a realidade ali vivida. Assim, a construção de uma instituição mais inclusiva e que atenda às necessidades sociais na busca pela equidade precisa de análises efetivas que escapam aos modelos tradicionais (Capelari, et al. 2014, p. 117).

Referências

ANADEF - Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos Federais. Disponível em: <https://www.anadef.org.br/>. Acesso em 1 nov 2023.

ANADEP - Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos. Disponível em: <https://anadep.org.br/wtk/pagina/inicial>. Acesso em 1 nov 2023.

BENTO, Cida. *O pacto da branquitude*. Companhia das letras, 2022.

BRASIL. *Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976*. Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Programa de Alimentação do Trabalhador, Brasília, 19 abr. 1976. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16321.htm. Acesso em: 1 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186*. Requerente: Partido Democratas – DEM. Requeridos: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade De Brasília – CEPE, Reitor Da Universidade de Brasília e Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília - CESPE/UNB. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 26 de Abril de 2012.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. 3ª Turma Cível. *Apelação/Ação Civil Pública nº 0704252-18.2019.8.07.0018*. Apelante: Ministério Público Do Distrito Federal e Territórios. Apelado: Distrito Federal e Defensoria Pública do Distrito Federal. Relator: Desembargador Roberto Freitas. Brasília, 27 de maio de 2021. Data de Publicação: Publicado no PJe: 09/06/2021.

BRASÍLIA. *Decreto-Lei nº 40.910, de 23 de junho de 2020*. Dispõe sobre a reserva aos negros e negras de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública distrital. Brasília, 24 jun. 2020. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/65e23c7bb1b04a47967871f5730bcc4c/Decreto_40910_23_06_20.html#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2040.910%2C%20DE%2023,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em: 1 jun. 2024.

CAPELARI, Mauro Guilherme Maidana et al. *Alberto Guerreiro Ramos: contribuições da Redução sociológica para o campo científico da administração pública no Brasil*. REV. ADM. MACKENZIE, [s. l.], ano 2014, ed. Edição Especial, p. 98-121, 3 nov. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/ZcYXnYHzyScnxqf9pWTZXKc/?lang=pt>. Acesso em: 17 jun. 2024.

Coletiva Mulheres Defensorias Públicas do Brasil. Disponível em: <https://www.facebook.com/coletivodefensoras/>. Acesso em 17 jun. 2024.

SILVA, Érika Costa da; FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. *A defensoria pública no Brasil: Gênero, raça e poder*. Direito Público, v. 18, n. 98, 2021.

DEFENSORIA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL (DPDF): Concurso Público para o provimento de vagas e a formação de Cadastro de Reserva no cargo de Analista de Assistência Judiciária da carreira de apoio à Assistência Judiciária do Distrito Federal - Edital nº 1 – DPDF – Analista. Disponível em https://cdn.cebraspe.org.br/concursos/dpdf_20_analista/arquivos/ED_1_2020_DPDF_ANALISTA_ABE_RTURA.PDF. Acesso em 15 de jul. 2024.

DISTRITO FEDERAL. *Portaria nº 437, de 28 de Outubro de 2022*. Dispõe sobre o Programa de Estágio no âmbito da Defensoria Pública do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: https://www.defensoria.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/01/SEI_GDF-97321050-Portaria.pdf. Acesso em 15 de jul. 2024.

DUARTE, Evandro C. Piza. *Princípio da isonomia e critérios para a discriminação positiva nos programas de ação afirmativa para negros (afro-descendentes) no ensino superior*. A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional, p. 61-107, 2007.

DUARTE, Evandro Piza; FREITAS, Felipe da Silva. *Racism and drug policy: criminal control and the management of Black bodies by the Brazilian state*. KORAM, Kojo. The War on Drugs and the global color line. Pluto, 2019.

FARRANHA, Ana Cláudia; DUARTE, Evandro Piza; QUEIROZ, Marcos Vinicius. *Racismo e Constituição: o caráter estrutural da opressão racial e suas consequências jurídicas*. In: Farranha, Ana Cláudia... [et al.]. *Acusações de racismo na capital da República: obra comemorativa dos 10 anos do Núcleo de Enfrentamento à Discriminação do MPDFT*. Brasília: MPDFT, Procuradoria Geral de Justiça, 2017. 544 p.

FÓRUM JUSTIÇA; CRIOLA. *Dinâmicas de Reprodução e Enfrentamento ao Racismo Institucional na Defensoria Pública*. 1. ed. Rio de Janeiro, out. 2020. Disponível em: <https://forumjustica.com.br/biblioteca/dinamicas-de-reproducao-e-enfrentamento-ao-racismo-institucional-na-defensoria-publica/>. Acesso em: 17 jun. 2024. ISBN 978-65-992442-1-6.

GOMES, César de Oliveira. *Institucionalidades da Defensoria Pública da União para o Enfrentamento do Racismo Institucional a partir do Sistema de Justiça*. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito. 227 f., 2020.

HASLANGER, Sally. “*Une analyse socio-constructiviste de la race*”. trad. fr. Marc Ruegger. In: BESSONE, Magali; SABBAGH, Daniel (dir.). *Race, racisme, discriminations*. Paris: Hermann, 2015.

HASLANGER, Sally. *Opressão racial e outras*. In: LEVINE, Michael P.; PATAKI, Tamas (org.). *Racismo em mente*. São Paulo: Madras, 2005.

Informe demográfico Censo 2022 – Identificação étnico-racial no Distrito Federal. Disponível em: <https://www.ipe.df.gov.br/wp-content/uploads/2023/12/Informe-Demografico-Raca-Cor.pdf>. Acesso em 11 de junho de 2024.

NASCIMENTO, Andressa Santos do. *O Compromisso institucional da Defensoria Pública do Distrito Federal no combate ao racismo*. Monografia – Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, p. 76. 2022.

Pesquisa Nacional da Defensoria Pública: Análise por unidade federativa – Defensoria Pública do Estado do Distrito Federal. Disponível em: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-por-unidade-federativa/defensoria-publica-do-estado-do-distrito-federal/>. Acesso em 22 out 2021.

SILVA, Érika Costa da. *Acesso à justiça e cárcere: um estudo sobre a (des) assistência jurídica gratuita prestada pela Defensoria Pública do Estado da Bahia no Conjunto Penal Feminino de Salvador*. 2021.