

COTAS RACIAIS E A REPRESENTATIVIDADE NEGRA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Danillo Raniery Gomes de Carvalho¹
Tiago Fuchs Marino²

RESUMO: O presente artigo analisa o impacto do racismo na vida da população negra e a evidente necessidade da promoção da igualdade material, com foco nas leis de ações afirmativas para implementação das cotas raciais em concursos públicos. Dentro dessa conjuntura, a pesquisa se debruça sobre a seguinte questão: Como o racismo dificulta/impede o acesso da população negra a cargos e empregos públicos? Para responder tal questionamento, o trabalho adota o método dedutivo, mediante revisão bibliográfica e jurisprudencial, conceituando as formas de racismo existentes no país, discorrendo sobre a aplicação das legislações de ações afirmativas, revelando ainda a posição da Corte Constitucional sobre a Lei de Cotas no serviço público e averiguando a representatividade negra na justiça estadual de Mato Grosso do Sul. A investigação se justifica diante do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 10: redução das desigualdades. Como resultado, conclui-se que o racismo é um dos fatores que ajuda a promover a sub-representatividade negra no serviço público e que é necessária a continuidade das políticas e ações afirmativas, para consecução da igualdade material e aumento da representatividade negra em cargos e espaços de poder e prestígio.

Palavras-chaves: Direito Constitucional; Racismo; Igualdade; Ações Afirmativas; Poder Judiciário; Estado de Mato Grosso do Sul;

INTRODUÇÃO

A população negra compõe cerca de 55,5% da totalidade do povo brasileiro, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2023). Entretanto, tal quantitativo não se reflete nos quadros de pessoal da Administração Pública nacional. Nesse contexto, a adoção das cotas raciais no serviço público brasileiro surge como medida de ação afirmativa destinada a corrigir distorções produzidas pelo racismo estrutural e institucional.

A presença de pessoas negras em cargos públicos, sobretudo em posições de maior prestígio e poder decisório, ainda é significativamente inferior à sua representatividade populacional, o que evidencia um cenário de sub-representatividade que fragiliza a efetividade do princípio da isonomia e compromete a legitimidade democrática do Estado.

¹Graduando em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Bacharel em Administração pela UFMS. Analista Judiciário do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. E-mail: danillo492@hotmail.com

²Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), com ênfase em Direitos Humanos. Especialista em Direitos Difusos e Processo Coletivo pela Escola de Direito do Ministério Público (EDAMP). Assessor-Chefe na Procuradoria da República em Mato Grosso do Sul (Ministério Público Federal). Atualmente é professor substituto na Faculdade de Direito da UFMS, com atuação nas disciplinas de Ciência Política e Teoria Geral do Estado, Direito Constitucional e Teoria dos Direitos e Deveres Fundamentais. E-mail: tiagomarin@icloud.com.

A promulgação da Lei nº 12.990/2014, ao estabelecer as cotas raciais em concursos públicos federais, representou um marco na tentativa de corrigir distorções históricas e ampliar a diversidade no serviço público. Entretanto, a política continua sendo alvo de ataques e de questionamentos sobre sua legitimidade legal, moral e de sua efetividade na redução das desigualdades raciais.

Diante de tal contexto, a problemática enfrentada pelo artigo está relacionada à necessidade da promoção da igualdade material para os negros, especificamente no que tange ao seu acesso a cargos e empregos públicos e, por conseguinte, o aumento da representatividade negra no serviço público brasileiro.

Assim, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os impactos do racismo no acesso de negros a cargos e empregos públicos. São objetivos específicos: conceituar racismo estrutural, institucional e suas causas; conceituar e analisar leis de ações afirmativas; e averiguar a representatividade negra na justiça estadual de Mato Grosso do Sul e como as cotas raciais podem auxiliar no aumento dela.

A pesquisa é desenvolvida pelo método dedutivo, mediante revisão bibliográfica e jurisprudencial, bem como por uma análise quali-quantitativa de levantamentos realizados no Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (MPM) - criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

1. RACISMO NO BRASIL

1.1 Antecedentes

O racismo é uma forma de discriminação baseado na raça, que finda em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. No Brasil, tal fenômeno é histórico, advindo da época da escravidão, refletindo significativamente na desigualdade social, econômica e educacional que afetam a população negra.

Sabe-se que, no nosso país, a escravidão durou mais de três séculos, iniciando-se por volta de 1540, com a exploração da mão de obra de negros africanos trazidos à força, pelos colonizadores europeus, para trabalharem nas principais atividades econômicas do Brasil colônia, tais quais: nas lavouras de cana de açúcar - a partir do século XVI - bem como nos ciclos da mineração e em parte do ciclo do café (a partir do século XVIII), findando-se em 1888, com a Lei Áurea.

De acordo com Lago (2014), nos três primeiros séculos do período colonial, a economia brasileira sustentou-se majoritariamente no trabalho escravo, que se consolidou como a principal forma de mão de obra. Já na primeira metade do século XIX, mesmo após a conquista da independência política e com o expressivo crescimento da população livre, a agricultura - setor central da economia - permaneceu fortemente apoiada na escravidão.

Nesse contexto, estima-se que cerca de 4 milhões de homens, mulheres e crianças foram trazidos da África para o Brasil, tornando-o, assim, o país que mais importou pessoas escravizadas. Além disso, observa-se que nossa nação foi a última da América a findar esse regime. Porém, já que a economia brasileira dependia significativamente dessa força de trabalho, os detentores de escravizados empenharam-se ao máximo para postergar a abolição. Assim aduz Costa (2007): “o processo de desagregação do sistema escravista foi longo e difícil. Esse processo evoluiu diferentemente em cada região, em razão das condições econômicas, sociais, políticas e ideológicas locais”.

Nesse caminhar de ideias, foram promulgadas diversas leis, tais como: a Lei Feijó (1831): conhecida como “Lei para inglês ver”, uma vez que proibia o tráfico de escravizados, mas que não foi aplicada efetivamente, não surtindo efeitos práticos; a Lei Bill Aberdeen (1845): ato do parlamento britânico que autorizava a marinha britânica a apreender navios negreiros; a Lei Eusébio de Queirós (1850), que proibia o tráfico transatlântico de escravizados; a Lei do Ventre Livre (1871) que declarava livres os filhos de escravizados nascidos a partir daquela data e a Lei dos Sexagenários (1885), que concedia liberdade aos escravizados com idade superior a 60 anos.

Finalmente, por pressão econômica e política do Império Britânico, bem como pela luta dos movimentos abolicionistas, com a promulgação da Lei Áurea, ocorreu o fim do regime escravocrata no país. Embora tal legislação - aprovada em 1888 - já no final do período do Brasil Imperial, tenha abolido a escravidão no país, pondo fim a quase 350 anos de servidão forçada da população negra, ainda subsistem muitos reflexos negativos dessa mazela na sociedade brasileira, dentre os quais ressaltam-se os racismos estrutural e institucional.

1.2 Racismo Estrutural

O fim da escravidão não melhorou de forma significativa as condições de vida da população negra no país. Embora fossem juridicamente livres, os ex-escravizados continuavam relegados e subjugados pela elite dominante da época. A abolição foi apenas formal; isto é: não criou mecanismos para inserção do negro na sociedade. Dessa forma, não tendo havido

nenhuma forma de apoio econômico, social e político, essa parcela populacional continuou sem acesso a recursos, terras e direitos básicos e, então, grande parte teve que continuar trabalhando em fazendas e em outros empregos menos valorizados, por salários precários.

Além disso, com a crescente industrialização da época, como também com o incentivo estatal à imigração europeia para nosso país, majoritariamente para laboro nas lavouras de café e, com a expansão de movimentos pró-eugenia, o negro tornou-se ainda mais marginalizado, sendo preterido ao branco europeu, para trabalhar nas indústrias, as quais contavam com melhores condições trabalhistas e remuneratórias. Nesse viés, Souza (2005) afirma:

a maioria dos negros e mestiços foi mantida nos segmentos mais desfavorecidos da população, não só pela precariedade das oportunidades oferecidas para a sua educação e aprimoramento profissional, como também pela preferência por pessoas de pele mais clara para ocupar os melhores cargos no mercado de trabalho (p. 142-143).

Nessa conjuntura é que se revela o racismo estrutural. Tal fenômeno se reveste de uma rede de políticas, crenças e práticas que perpetuam ou ajudam a perpetuar a desigualdade de forma sistêmica. Defende Ribeiro (2019) que o racismo encontra-se enraizado na sociedade, promovendo abismos e disparidades sociais, e por conseguinte, um sistema opressor denegatório de direitos.

Essa forma de segregação, segundo Almeida (2019), não se revela, apenas, por meio de ações individuais preconceituosas – concepção individualista do racismo – como também pelo funcionamento das organizações (estruturas sociais) que conservam desigualdades raciais – concepção estrutural. Assim, cabe afirmar: as organizações são racistas, porque a sociedade é racista.

Ademais, consoante Bonilla-Silva (2021), ao longo do tempo, o racismo tornou-se mais sutil e oculto, expressando-se por meio de políticas discriminatórias, que por vezes, encontram-se disfarçadas como neutras e não racializadas.

Outrossim, observa-se que o racismo estrutural é demonstrado, por exemplo, na dificuldade de ingresso do negro no mercado de trabalho formal, na menor remuneração média conferida a pretos e pardos, na sub-representatividade da população negra em posições de prestígio e liderança, bem como na dificuldade de acesso a direitos básicos como saúde, educação, moradia, dentre outros.

Nessa esteira, segundo dados do IBGE (2022), no que tange à informalidade no mercado de trabalho, enquanto 32,7% das pessoas ocupadas brancas estavam em ocupações informais; tal percentual quantificou-se em 43,4% entre os pretos e 47% entre os pardos. O rendimento médio mensal dos brancos atingiu R\$ 3.099,00, enquanto o de pretos e pardos foi de R\$ 1.764,00 e R\$ 1.814,00, respectivamente. Ainda, constatou-se que 69% dos cargos gerenciais

eram ocupados por brancos, enquanto apenas 29,5% tinham ocupantes pretos ou pardos, ainda que a população negra fosse maioria - estimada em 53,8%, em relação à população branca, que somava 45,2% do total de entrevistados.

Nesse mesmo sentido, apregoa Schwarcz (2019):

Uma profusão de estatísticas oficiais demonstra como as populações afro-brasileiras são objeto dileto da “intersecção” de uma série de marcadores sociais da diferença que acabam condicionando, negativamente, sua inclusão na sociedade, com um acesso mais precário à saúde, ao emprego, à educação, ao transporte e à habitação. Por exemplo, negros e negras sofrem com enormes disparidades salariais no mercado de trabalho.[...] A mesma pesquisa indica como jovens negros costumam morrer antes dos demais, por causa do menor acesso que têm aos serviços médicos. Vivem menos, também, porque possuem menos condições — por conta da pobreza, da falta de estrutura familiar, da exposição ao comércio de drogas e das regiões em que habitam — de terminar a escola e, assim, buscar outras formas de inserção no mercado de trabalho (p. 145-146).

Destarte, é notável a existência do racismo estrutural no território brasileiro, o que prejudica substancialmente o acesso do povo negro ao mínimo existencial. Realizadas essas reflexões, faz-se necessário categorizar outra forma de segregação: o racismo institucional.

1.3 Racismo Institucional

Carmichael e Hamilton (1967) definem o racismo institucional como uma forma de discriminação presente nas estruturas sociais e institucionais, caracterizada pela incapacidade coletiva das organizações em assegurar serviços adequados a pessoas em razão de sua cor, cultura ou origem étnica.

Esse fenômeno é o resultado do funcionamento de instituições que atuam, mesmo que de forma indireta, conferindo privilégios e desvantagens, com base na raça. As corporações - como parte da sociedade - carregam os conflitos nela existentes e, uma vez que o racismo está instaurado na sociedade, também o está nas entidades.

Nesse sentido, pondera Almeida (2019):

Assim, a principal tese dos que afirmam a existência de racismo institucional é que os conflitos raciais também são parte das instituições. Assim, a desigualdade racial é uma característica da sociedade não apenas por causa da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas fundamentalmente porque as instituições são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos (p.27).

Nesse aspecto, Jaccoud (2009) também conceitua o racismo institucional, bem como tece considerações:

se refere à separação das manifestações individuais e conscientes que marcam o racismo e a discriminação racial – tal qual conhecido e combatido por lei. O racismo institucional atua no nível das instituições sociais, dizendo respeito às formas como estas funcionam, seguindo as forças sociais reconhecidas como legítimas pela sociedade e, assim, contribuindo para a naturalização e reprodução da hierarquia racial. Não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, orientados por motivos raciais, mas, ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, de benefícios e de oportunidades aos diferentes grupos raciais (p. 157).

Também, de acordo com Moreira (2019), o racismo institucional integra o funcionamento cotidiano de instituições públicas e privadas que desconsideram os efeitos de suas decisões ou omissões sobre diferentes grupos raciais. Também é manifesto quando tais corporações adotam medidas que excluem esses grupos do acesso a benefícios sociais. Já que essas práticas discriminatórias estão incorporadas à rotina organizacional, acabam tornando-se naturais e não recebem a mesma atenção dada aos atos individuais de racismo.

Para além disso, o mesmo autor ensina que essa modalidade pode assumir quatro formas: quando pessoas não têm acesso aos serviços de uma instituição; quando os serviços são prestados de forma discriminatória; quando há barreiras para inserção aos postos de trabalho na corporação ou quando as chances de ascensão profissional dentro dela são limitadas em razão da raça. Argumenta (Moreira, 2019):

Esse tipo de prática discriminatória encontra sua sustentação na presença de atitudes culturais racistas que permeiam as normas que regulam instituições públicas e privadas, e também na mentalidade daqueles que atuam de forma racista quando as representam [...] Grupos raciais minoritários podem ter direitos iguais aos grupos raciais dominantes, porém isso não significa que eles terão acesso a condições materiais necessárias para o gozo deles em função do tratamento discriminatório que podem sofrer dentro e por meio de muitas instituições que são controladas por pessoas brancas (p. 35).

Sob esse prisma, Fonseca (2015) destaca que o racismo institucional pode ocorrer mesmo sem a intenção explícita da organização. Isso significa que a omissão ou a negligência em adotar mecanismos capazes de prevenir e combater qualquer forma de tratamento diferenciado dirigido a pessoas de determinado pertencimento racial também constitui evidência de racismo institucional.

Dito isso, constata-se que, mesmo indiretamente ou sem tal desígnio, as instituições, de forma geral, promovem o racismo institucional, dificultando ou impedindo o acesso da população negra aos seus serviços e direitos básicos. Posto isso, faz-se necessária a implementação de mecanismos que cessem essa forma de segregação e dêem vida a novas condutas que promovam a igualdade racial nas instituições brasileiras.

1.4 Igualdade Formal x Igualdade Material

Nesse contexto, convém trazer à baila questões relacionadas à igualdade. Segundo a Constituição Federal de 1988, conforme art. 5º: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” (Brasil, 1988).

De acordo com Ramos (2018), a igualdade pode ser compreendida como um parâmetro para avaliar o modo como todos os seres humanos são tratados, tendo como finalidade garantir a cada pessoa uma vida digna, livre de privilégios odiosos. Assim, o direito à igualdade traduz-se na exigência de um tratamento isento de discriminações indevidas, assegurando condições adequadas para a fruição de uma vida digna.

Ramos (2018) ensina que a igualdade constituiu o eixo central das Declarações de Direitos surgidas com as revoluções liberais do século XVIII, antecedentes das primeiras Constituições. Nesse contexto, a concepção de igualdade restringia-se à igualdade formal perante a lei, que impunha a todas as pessoas o mesmo tratamento jurídico. Todavia, tal perspectiva não contemplava a busca por igualdade material, tampouco questionava eventuais lacunas normativas, como a manutenção da escravidão.

Posteriormente, com a ascensão do Estado Social de Direito, a igualdade efetiva passou a ser meta estatal. Desse modo, a partir dessa época, o Estado deixou de preocupar-se apenas com a igualdade perante a lei (igualdade formal), para também se debruçar sobre as questões materiais (igualdade material ou efetiva). Essa forma igualitária visa a erradicação da pobreza e dos demais fatores de exclusão que dificultam a plena efetivação das potencialidades individuais, com fins de garantir uma vida digna a cada cidadão (Ramos, 2018).

Sob esse viés, tal princípio conta com duas dimensões complementares. A dimensão negativa, que assegura a aplicação uniforme das normas jurídicas e veda discriminações injustas, sejam elas qualquer forma de diferenciação, exclusão, limitação ou privilégio fundamentado em fatores como raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, convicção política, nacionalidade, pertencimento a determinado grupo social ou qualquer outra característica social, cuja finalidade ou consequência seja restringir ou dificultar o pleno exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos (Ramos, 2018).

Nesse contexto, palestra Barbosa (2001) sobre o tratamento discriminatório:

É a mais trivial forma de discriminação. A pessoa vítima da discriminação é tratada de maneira desigual, menos favorável, seja na relação de emprego ou em qualquer outro tipo de atividade, única e exclusivamente em razão de sua raça, cor, sexo, origem ou qualquer outro fator que a diferencie da maioria dominante. Essa modalidade de tratamento abrange a grande maioria dos casos de discriminação, e é precisamente a ela que as normas constitucionais ou infraconstitucionais antidiscriminatórias prioritariamente se endereçam (p.20).

Já a dimensão positiva, corresponde às ações afirmativas, isto é, medidas diferenciadas voltadas à promoção da igualdade material e à superação de desigualdades históricas. Ela se efetiva por meio de normas que ofereçam proteção e benefícios aos grupos em condição de vulnerabilidade social ou que atribuam maiores responsabilidades àqueles que se encontram em posição de vantagem excessiva. (Ramos, 2018).

Nesse sentido, Barbosa ensina (2001):

A Segunda forma de discriminação tida como juridicamente admissível é a chamada ‘Discriminação Positiva’ (‘reverse discrimination’) ou ação afirmativa. Consiste em dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de modo a inseri-lo no ‘mainstream’, impedindo assim que o princípio da igualdade formal, expresso em leis neutras que não levam em consideração os fatores de natureza cultural e histórica, funcione na prática como mecanismo perpetuador da desigualdade. Em suma, cuida-se de dar tratamento preferencial, favorável, àqueles que historicamente foram marginalizados, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão. Essa modalidade de discriminação, de caráter redistributivo e restaurador, destinada a corrigir uma situação de desigualdade historicamente comprovada, em geral se justifica pela sua natureza temporária e pelos objetivos sociais que se visa com ela a atingir (p. 23)

Sob essa perspectiva, depreende-se a complementaridade das duas citadas formas de igualdade, tal que ambas as formas convivem em diversos diplomas normativos no mundo. Além disso, a igualdade fundamenta-se no princípio da universalidade dos direitos humanos, o qual prevê que todos os seres humanos são titulares de direitos. Por consequência disso, implica-se a igualdade entre eles - dimensão formal – e a necessidade de assegurar condições que viabilizem sua efetiva fruição – dimensão material. Nesse sentido, dispõe o artigo I da Declaração Universal dos Direitos Humanos “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direito”. (Ramos, 2018).

Nessa senda, com a manifesta desigualdade experimentada pela parcela negra da população, verifica-se a necessidade da implementação de ações afirmativas, com vistas a corrigir tal desequilíbrio e proporcionar igualdade de condições aos historicamente desfavorecidos.

2 AÇÕES AFIRMATIVAS E SEUS REFLEXOS

2.1. Origens

Originadas no Direito dos Estados Unidos, as ações afirmativas configuram políticas públicas e também privadas voltadas à efetivação da igualdade material e à redução dos impactos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional ou de características físicas. Podem ser impostas ou incentivadas pelo Estado, seus órgãos ou mesmo por instituições privadas, com a finalidade de enfrentar não apenas formas explícitas de discriminação, mas também aquelas de caráter cultural e estrutural, profundamente enraizadas na sociedade. De natureza pedagógica e frequentemente exemplares, essas medidas visam a promover transformações sociais e culturais significativas, difundindo entre os indivíduos a relevância do pluralismo e da diversidade em todas as esferas da convivência humana (Barbosa, 2001).

Sobre o contexto dessa desigualdade, leciona Rocha (1996):

Os negros, os pobres, os marginalizados pela raça, pelo sexo, por opção religiosa, por condições econômicas inferiores, por deficiências físicas ou psíquicas, por idade, etc. continuam em estado de desalento jurídico em grande parte no mundo. Inobstante a garantia constitucional da dignidade humana igual para todos, da liberdade igual para todos, não são poucos os homens e mulheres que continuam sem ter acesso às iguais oportunidades mínimas de trabalho, de participação política, de cidadania criativa e comprometida, deixados que são à margem da convivência social, da experiência democrática na sociedade política. Do salário à Internet, o mundo ocidental continua sendo o espaço do homem médio branco. Das prisões às favelas, o mundo ocidental continua marginalizando os que são fisicamente desiguais do modelo letrado e chamado civilizado e civilizatório pelos que assim o criaram. Sem oportunidades sociais, econômicas e políticas iguais, a competição – pedra de toque da sociedade industrial capitalista e, principalmente, a convivência são sempre realizadas em bases e com resultados desiguais (p. 284).

É relevante destacar que as ações afirmativas não têm como propósito gerar novas formas de discriminação contra as majorias, que, embora não tenham sido historicamente marginalizadas, poderiam perder espaços antes ocupados em razão da inserção de grupos vulneráveis. Para evitar tal distorção, os programas de ação afirmativa implementados nos Estados Unidos e em outros países adotaram a fixação de percentuais mínimos de participação das minorias, assegurando sua presença em diferentes contextos. A finalidade dessa medida é romper preconceitos ou, ao menos, criar condições para sua superação por meio da convivência obrigatória entre maioria e grupos historicamente discriminados - como negros, mulheres, judeus, orientais e idosos - de modo a reconhecer sua plena capacidade de participação social, sem inferiorizações fundadas em características pessoais (Rocha, 1996).

Nesses programas, grande parte das vagas em escolas, empregos e espaços de lazer continua aberta à livre concorrência da maioria, preservando-se, assim, a liberdade individual

e o princípio da não discriminação previsto na igualdade jurídica constitucional. Dessa forma, a desigualdade positiva é concebida como instrumento de promoção da igualdade efetiva para aqueles que sofreram exclusão histórica e cultural, possibilitando sua inclusão social, política e econômica. Em suma, a ação afirmativa configura um mecanismo jurídico destinado a superar o isolamento e a marginalização impostos às minorias (Rocha, 1996).

Dessa forma, as ações afirmativas representam uma expressão marcante da concepção contemporânea de Estado ativo e propositivo, na qual todos os órgãos estatais essenciais - inclusive o Poder Judiciário, seja como guardião da ordem jurídica, seja como formulador de políticas - participam da correção das desigualdades. Como instrumento voltado à promoção da paz e da harmonia social, as ações afirmativas exigem não apenas a atuação estatal, mas também o engajamento das forças sociais organizadas. Portanto, seu êxito depende da conscientização coletiva sobre a necessidade de eliminar ou, ao menos, mitigar as desigualdades que afetam historicamente as minorias (Barbosa, 2001).

2.2 Políticas e ações afirmativas no Brasil

Primariamente, na Constituição Federal de 1988, o princípio da igualdade ocupa posição central no ordenamento jurídico, refletindo em quase todos os demais princípios constitucionais, ainda que se subordine a um fundamento maior: a dignidade da pessoa humana. Assim, conforme alguns dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, quais sejam: construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização; reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação, nota-se que os verbos utilizados – construir, erradicar, reduzir, promover – traduzem comandos de ação, indicando a imposição de um dever estatal de atuação positiva (Rocha, 1996).

Assim, os objetivos fundamentais delineados pelo constituinte expressam a necessidade de transformação do cenário social, político, econômico e regional vigente à época da promulgação da magna carta, de modo a alcançar a efetivação da igualdade. Em outras palavras, a igualdade constitucional não pode ser compreendida apenas como proibição de discriminação formal; ela deve ser entendida como instrumento ativo para concretizar mudanças sociais capazes de realizar os valores primordiais do Estado Democrático de Direito. Se reduzida apenas à vedação de diferenciações, a igualdade jurídica seria incapaz de garantir a realização plena dos objetivos constitucionais (Rocha, 1996).

Nessa conjuntura, ao longo dos anos, após a promulgação da CF/88, emergiram importantes políticas e legislações em nosso país, visando concretizar a referida igualdade e, por conseguinte assegurar e garantir dignidade à população negra, dentre as quais serão explicitadas a seguir: Lei nº 12.288/2010 e a Lei 12.990/2014.

2.2.1 Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial

O Estatuto da Igualdade Racial foi um importante marco na legislação pátria, para tentar promover a isonomia entre raças no Brasil, visto que é responsável por nortear ações e políticas para o enfrentamento da desigualdade racial brasileira. Embora tenha sido sancionado no ano de 2010, fruto de muita luta e embate do movimento negro brasileiro, anteriormente já havia iniciativas para tentar promover a igualdade racial no país.

No ano de 2000, o Estatuto da Igualdade Racial começou a ser discutido a partir do Projeto de Lei nº 3.198/2000, apresentado pelo então deputado Paulo Paim (PT/RS). Durante cerca de dez anos de tramitação, a proposta passou por diversas modificações, de modo que o texto aprovado diferiu bastante do projeto inicial. Além disso, o processo legislativo enfrentou forte resistência no Congresso e foi marcado por intensos debates e controvérsias. O texto trouxe uma nova abordagem para direitos sociais já reconhecidos, ao definir diretrizes e políticas voltadas especificamente para a população negra em áreas como saúde, educação, cultura, esporte e lazer. Além disso, previa a criação de Conselhos nos âmbitos nacional, estadual e municipal, com a finalidade de formular, coordenar, supervisionar e avaliar as políticas destinadas ao enfrentamento do racismo (Jesus, 2013).

Um pouco mais tarde, no ano de 2001, com a participação do Brasil na terceira Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância (Conferência de Durban), o mito da “democracia racial” de nosso país ruiu, tendo nosso Estado reconhecido formalmente o problema estrutural do racismo. Por consequência disso, nossa nação comprometeu-se a implementar políticas afirmativas para enfrentamento da desigualdade racial.

Nessa linha de raciocínio, em 2002, houve a instituição do Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA) - (Decreto nº 4228/2002), o qual previa tanto medidas administrativas quanto estratégias de gestão voltadas a ampliar a diversidade nos cargos em comissão e nas contratações realizadas pela Administração Pública Federal, conforme a seguir:

Art. 2º O Programa Nacional de Ações Afirmativas contemplará, entre outras medidas administrativas e de gestão estratégica, as seguintes ações, respeitada a legislação em vigor: I – observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS (Brasil, 2002).

Posteriormente, em 2003, houve a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), por meio da Lei 10.678/2003, o que representou um avanço institucional de grande importância para o enfrentamento ao racismo no Brasil. A partir de sua atuação, foram elaboradas diversas políticas públicas orientadas por uma perspectiva transversal e interseccional, voltadas à inclusão da população negra. A mesma legislação deu origem ao Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR), concebido como um espaço de diálogo entre o governo e a sociedade civil. De caráter consultivo, esse órgão passou a integrar a SEPPIR, fortalecendo a interação e a participação social nas políticas voltadas ao tema (Jesus, 2013).

Ainda no ano de 2003, houve também a aprovação da Lei 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino da matéria: “História Geral da África e do Negro no Brasil”, proposta no texto original do já referido estatuto, o que representou uma conquista de extrema importância para construção de uma sociedade livre de discriminação racial. Nesse sentido, argumenta Jesus (2013):

A obrigatoriedade da inclusão dessa disciplina nos currículos escolares implica no reconhecimento de que, até então, os temas relativos à história africana e das vivências do negro não eram devidamente abordados em sala de aula. Isso se explica com o argumento de que a sociedade, em função da hierarquia racial que atribui diferente importância para cada raça, naturalizou considerar o branco como o representante natural, comum, neutro, da humanidade, tanto assim o é que os cursos de história do ensino fundamental e médio, ao tratarem dos primórdios da formação do Brasil, retomam a história europeia, sobretudo portuguesa, sem dedicarem espaço ao continente africano; bem como quando tratam de períodos anteriores da história da humanidade, as informações transmitidas aos alunos são basicamente relacionadas à Europa, com brevíssimas menções ao Egito e Cartago (p. 101).

De acordo com Jesus (2013), o aspecto mais controverso do projeto encontrava-se no capítulo VI, que previa a reserva de 20% das vagas para afrodescendentes em concursos públicos de todas as esferas - federal, estadual e municipal - bem como nas universidades públicas. Além disso, determinava que empresas privadas com mais de vinte empregados deveriam assegurar que ao menos 20% de seu quadro fosse composto por trabalhadores negros. Também alterava a Lei nº 9.504/1997 ao estabelecer a obrigatoriedade de, no mínimo, 30% de candidaturas de afrodescendentes nas eleições, a serem garantidas pelos partidos políticos.

Contudo, tais propostas enfrentaram resistência à época e acabaram sendo retiradas do Estatuto da Igualdade Racial.

Porém, posteriormente, em 2012, foi sancionada a Lei nº 12.711/2012, que instituiu a política de cotas sociais e raciais nos processos seletivos das instituições federais de ensino superior. A norma determinou que metade das vagas deveria ser destinada a estudantes que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas. Desse total, 50% seriam reservados para candidatos de famílias com renda mensal de até um salário mínimo e meio por pessoa. Além disso, a lei estabeleceu que a distribuição das vagas entre os alunos oriundos da rede pública deveria refletir a proporção de pretos, pardos e indígenas existente na população da unidade federativa em que a instituição se encontra (Jesus, 2013).

Embora tal legislação seja de grande valia para o enfrentamento da desigualdade racial no país, uma vez que a educação superior é um dos principais mecanismos para ingresso no mercado de trabalho e por conseguinte, para ascensão socioeconômica e melhoria das condições de vida, não será objeto de maior aprofundamento, visto que não é o foco deste trabalho.

No ano de 2010, finalmente houve a aprovação do referido estatuto, o qual é de fundamental importância para direcionar ações e políticas públicas para promover a igualdade de oportunidades à população negra no Brasil. Nesse sentido, versa seu artigo 1º:

Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (Brasil, 2010, p. 2).

Nesse sentido, declara Silva (2012):

Ao se criar um estatuto de direitos específicos para a população negra, reconhece-se a posição de maior vulnerabilidade social a que esse grupo está acometido, tal como já feito para os idosos e crianças e adolescentes, por exemplo. A expectativa então é conquistar novo patamar para essa população, promovendo condições mais equânimes (p. 7).

Ademais, essa norma serve de baliza para a formulação e implementação de políticas públicas, bem como para a execução de serviços, programas e projetos voltados ao enfrentamento das desigualdades sociorraciais no Brasil. Sua relevância é expressiva, pois o documento define diretrizes aplicáveis a diversos setores, conforme depreende-se da leitura de seu artigo 2º:

é dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas,

empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais (Brasil, 2010, p.2).

Cabe também destacar seu artigo 4º e alguns de seus incisos, que visam promover a participação dos negros em igualdade de condições, de forma prioritária em diversos âmbitos, conforme a seguir:

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: [...] II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais; VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Observa-se, nesse trecho, a preocupação do legislador em promover ações afirmativas nos mais variados setores que influenciam a vida das pessoas negras, bem como a percepção da necessidade de reprimir não apenas o racismo individual, mas também o estrutural e institucional.

De mais a mais, também se ressalta o parágrafo único do art. 4º, que define como se constituirão as ações afirmativas: “políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País” (Brasil, 2010).

Todavia, de acordo com Silva (2012), é necessário admitir que os elementos mais concretos e de maior relevância para as reivindicações do movimento negro, com real possibilidade de produzir efeitos imediatos na esfera social, foram suprimidos. Isso inclui, por exemplo, as diretrizes para a regulamentação do sistema de cotas (apesar da permanência da referência às ações afirmativas) e a força obrigatória de partes significativas do texto.

Por fim, também é digno de nota proclamar que, com a finalidade de consecução dos objetivos do estatuto em questão, foi instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), como forma de organização e de articulação para a implementação do conjunto de políticas e serviços prestados pelo poder público federal. Outrossim, os estados, municípios e o Distrito Federal podem participar do sistema mediante adesão e o poder público federal incentivará a participação da sociedade e da iniciativa privada no sistema. Nesse sentido, elencam-se os objetivos do SINAPIR, conforme art. 48 do estatuto:

I - promover a igualdade étnica e o combate às desigualdades sociais resultantes do racismo, inclusive mediante adoção de ações afirmativas; II - formular políticas destinadas a combater os fatores de marginalização e a promover a integração social

da população negra; III - descentralizar a implementação de ações afirmativas pelos governos estaduais, distrital e municipais; IV - articular planos, ações e mecanismos voltados à promoção da igualdade étnica; V - garantir a eficácia dos meios e dos instrumentos criados para a implementação das ações afirmativas e o cumprimento das metas a serem estabelecidas (Brasil, 2010).

Tais objetivos demonstram-se de grande valia para alcance das finalidades do Estatuto da Igualdade Racial, principalmente pela adoção das medidas afirmativas, a garantia de eficácia dos meios e instrumentos delas e no que tange à descentralização da implementação dessas ações afirmativas. Isso, pois, de nada adianta a existência de políticas (centralizadas) que não se desdobrem em benefícios concretos à população negra, sobretudo quando, o que se busca com elas é a necessária igualdade material - ainda não alcançada pela maior parcela dessa coletividade. Nesse viés, reside a importância da Lei 12.990/2014.

2.2.2 Lei 12.990/2014 e a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41

No ano de 2014, foi promulgada a Lei 12.990, que estabeleceu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos no âmbito da Administração Pública Federal a candidatos negros, conforme depreende-se do seu art. 1º:

Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei. (Brasil, 2014).

Essa ação afirmativa mostra-se de fundamental importância para aumento da representatividade negra nos quadros do serviço público brasileiro. Dentre seus principais pontos, cabe destacar: a obrigatoriedade da constância da já referida reserva de vagas nos editais de concursos públicos, os critérios de identificação dos possíveis beneficiários e o período de vigência da legislação.

Conforme o §1º do artigo 1º da lei em questão, a reserva de vagas sempre será aplicada, quando o quantitativo de vagas oferecido pelo concurso público for igual ou superior a três. Ainda, no §3º do mesmo artigo, constata-se que o legislador previu o dever de constar de forma explícita, a reserva de vagas nos editais dos certames, consoante o trecho seguinte: “§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou

emprego público oferecido” (Brasil, 2014). Tal inciso revela-se de grande valia e a sua inobservância é fundamento para impugnação de editais.

Ademais, o artigo 2º trata do critério para identificação dos possíveis cotistas, tal qual:

Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (Brasil, 2014).

Para que uma ação afirmativa alcance seus objetivos, torna-se indispensável a adoção de critérios claros e eficazes de identificação dos beneficiários. Caso contrário, corre-se o risco de deturpar as finalidades da política pública. No caso específico das cotas raciais, destacam-se dois critérios de identificação: o genotípico, que se refere à origem familiar ou ancestralidade do indivíduo, e o fenotípico, ligado às características físicas observáveis (Cabral; Marino, 2019).

Conforme Vitorelli (2016), o critério genotípico diz respeito à herança genética vinculada a antepassados africanos: será considerado negro quem possuir tal ascendência. Essa alternativa, porém, deve ser logo descartada, vez que, em nosso país, o preconceito racial não advém de considerações genealógicas, mas sim dos traços físicos. Assim, o parâmetro avaliativo remanescente é o fenotípico: que é a delimitação dos beneficiários das cotas a partir de suas características físicas. Admitindo-se tal fundamento, haverá uma zona de certeza: pessoas que, indubitavelmente, são negras e outras que não o são. Contudo, existirá uma grande zona de incerteza entre as pessoas que são mestiças ou miscigenadas: aquelas denominadas pelo IBGE de pardas.

Apesar disso, não se pode ignorar a dificuldade na utilização desse critério, em razão de seu elevado grau de subjetividade, sobretudo em um país marcado pela intensa miscigenação. Frequentemente, surgem manifestações de resistência da sociedade em relação à aceitação de determinados indivíduos no sistema de cotas raciais, baseadas em diferentes percepções pessoais sobre o que caracterizaria o fenótipo negro. Essa diversidade de entendimentos, muitas vezes negativa, compromete a necessária credibilidade da política pública, prejudicando sua aceitação perante à sociedade (Cabral; Marino, 2019).

Nesse contexto, destacam-se dois critérios de identificação: a autodeclaração e a heteroidentificação. O primeiro corresponde à manifestação do próprio candidato que, ao pleitear uma ação afirmativa, declara sua identidade racial com base em sua percepção pessoal de ser negro, levando em conta suas vivências e o contexto social de racialização. Já a heteroidentificação consiste no reconhecimento feito por terceiros – algo normalmente

conhecido como “banca de heteroidentificação racial” – que avalia se o indivíduo pode ser considerado pertencente ao grupo racial beneficiado, não podendo, contudo, ser aplicado de forma isolada (Cabral; Marino, 2019).

O Estatuto da Igualdade Racial adota apenas o critério da autodeclaração, entendendo como população negra o conjunto de pessoas que se identificam como pretas ou pardas, de acordo com a classificação do IBGE ou definição equivalente (art. 1º, IV). Esse mesmo critério é reafirmado pela Lei n. 12.711/2012 e pela Lei n. 12.990/2014. Esta última, no entanto, prevê sanções como a exclusão do concurso ou a anulação da admissão no serviço público em casos de autodeclaração considerada falsa (art. 2º, parágrafo único), o que abre espaço para a utilização, em alguma medida, da heteroidentificação (Cabral; Marino, 2019).

Aliás, a referida lei promulgada em 2014 teve sua constitucionalidade questionada no Judiciário, o que levou o Conselho Federal da OAB a propor a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº. 41 perante o Supremo Tribunal Federal (STF), julgada procedente em 8 de junho de 2017. Ao validar o sistema de cotas raciais para ingresso em cargos e empregos públicos, o STF reconheceu sua compatibilidade com o princípio da isonomia, ressaltando a necessidade de combater o racismo institucional e assegurar igualdade material entre todos os cidadãos, por meio de uma distribuição mais justa de recursos sociais e da valorização da população negra (Cabral; Marino, 2019).

Nessa conjuntura, o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso versa:

1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. [...] Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.[...] há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014. 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. (STF, Rel. Barroso, ADC 41/DF, p. 2-4, 08 jun. 2017).

Finalmente, convém também destacar o período de vigência da referida norma. Conforme seu art. 6º: “Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos” (Brasil, 2014). Nesse aspecto, a legislação em comento foi revogada pela Lei nº 15.142/2025, publicada em 3 de junho de 2025.

A norma revogante aumentou o percentual de vagas de 20% para 30%, promovendo especial inclusão para pessoas pretas, pardas, quilombolas e indígenas, em concursos públicos e processos simplificados de contratação temporária, no âmbito da União. Outra importante contribuição encontra-se no art. 12: a previsão de que o Poder Executivo Federal revisará o programa de ação afirmativa no prazo de dez anos contados da sua entrada em vigor (Brasil, 2025).

Essa última contribuição, em especial, encontra-se em consonância com os ensinamentos de Munanga Kabengele (2006). Segundo ele, as ações afirmativas têm por objetivo eliminar desigualdades inaceitáveis e sua implementação pressupõe que possuam natureza temporária, isso porque, à medida que são aplicadas e as razões que lhes deram origem são superadas, elas precisam ser reavaliadas, conforme aponta no trecho infracitado:

Elas podem ser entendidas como um conjunto de políticas, ações e orientações públicas ou privadas, de caráter compulsório (obrigatório), facultativo (não-obrigatório) ou voluntário que têm como objeto corrigir as desigualdades historicamente impostas a determinados grupos sociais e/ou étnico/raciais com um histórico comprovado de discriminação e exclusão. Elas possuem um caráter emergencial e transitório. Sua continuidade dependerá sempre de avaliação constante e da comprovada mudança do quadro de discriminação que as originou. (p. 186)

Nesse sentido, para verificar se a referida política atingiu sua finalidade precípua, é necessário controle e avaliação, de forma contínua (e não apenas ao final dos dez anos de que trata o art. 12), o que também está intimamente ligado ao disposto no seu art. 10:

Os órgãos do Poder Executivo federal responsáveis pela gestão e inovação em serviços públicos, pela promoção da igualdade racial, pela implementação da política indigenista e pela promoção dos direitos humanos e da cidadania realizarão o acompanhamento e o monitoramento do disposto nesta Lei (Brasil, 2025).

Desta feita, faz se mister que os referidos órgãos comprometam-se com o acompanhamento e monitoramento contínuo, com fins de verificar o atingimento da finalidade da norma e, por conseguinte, a inclusão das citadas minorias nos quadros do serviço público brasileiro. Nesse sentido, grande importância tem a criação do Ministério da Igualdade Racial (MIR), realizada em 2023, que tem como principal função a criação de políticas e diretrizes para promover a igualdade racial e étnica.

Outrossim, revela-se de grande valia o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA), instituído pelo Decreto nº 11.785/2023, o qual revogou o PNAA - citado anteriormente. Dentre suas principais contribuições, além da definição de princípios, objetivos e implementação das ações afirmativas, a legislação instituiu o Comitê Gestor do PFAA e suas competências, o que se mostra de elevado mérito para discussão, análise e materialização de tais mecanismos reparatórios.

3. REPRESENTATIVIDADE NEGRA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

3.1 Resolução 203/2015 (CNJ) e a representatividade negra nas justiças estaduais

A Resolução nº 203/2015 do CNJ foi aprovada no dia 23 de junho de 2015, em sintonia com a Lei 12.990/2014, que já previa reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, conforme já citado nas seções anteriores. Consoante o art. 1º da resolução: “A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimentos de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário, inclusive de ingresso na magistratura, dar-se-á nos termos desta Resolução” (Brasil, 2015, p.1).

De acordo com o art. 2º da referida norma:

serão reservadas aos negros o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário enumerados no art. 92, I-A, II, III, IV, V, VI e VII, da Constituição Federal e de ingresso na magistratura dos órgãos enumerados no art. 92, III, IV, VI e VII (Brasil, 2015, p2).

Não se notam grandes diferenças entre a resolução em comento e a Lei 12.990/2014, exceto pelo âmbito de aplicação e algumas especificidades que serão abordadas a seguir. Conforme depreende-se do trecho anterior, observa-se que o âmbito de aplicação da referida legislação dá-se nos órgãos do Poder Judiciário. Há também a necessidade de reafirmar algumas alterações feitas nela por resoluções supervenientes, quais sejam: a Resolução nº 457/2022, a Resolução nº 516/2023 e a Resolução nº 565/2024.

Dentre os principais pontos, a primeira veda o estabelecimento de cláusulas de barreira na fase objetiva das provas de magistratura, bem como estabelecem a instituição das comissões de heteroidentificação, conforme os trechos a seguir transcritos:

Art. 2º (...) §3º É vedado o estabelecimento de nota de corte ou qualquer espécie de cláusula de barreira para os candidatos negros na prova objetiva seletiva, bastando o alcance da nota 6,0 (seis) para que o candidato seja admitido nas fases subsequentes. Art. 5º (...) §4º os tribunais instituirão, obrigatoriamente, comissões de heteroidentificação, formadas necessariamente por especialistas em questões raciais e direito da antidiscriminação, voltadas à confirmação da condição de negros dos candidatos que assim se identificarem no ato da inscrição preliminar” (Brasil, 2022, p. 2).

Constata-se do primeiro excerto uma prática que pode favorecer o aumento do número de magistrados negros; já o segundo fragmento trata da importância do procedimento de heteroidentificação, que contribui para verificar se os possíveis beneficiários das cotas raciais são indivíduos pretos ou pardos, evitando assim, fraudes.

No mesmo sentido, merece crédito a Resolução nº 516/2023, que aperfeiçoou um dos institutos citados anteriormente, tendo o condão de aumentar o número de negros aprovados, tanto nos concursos para juiz, quanto nos certames para servidor, consoante alteração no texto base, conforme a seguir:

Art 2º (...) §3º É vedado o estabelecimento de qualquer espécie de cláusula de barreira para os candidatos negros, bastando o alcance de nota 20% inferior à nota mínima estabelecida para aprovação dos candidatos da ampla concorrência, ou nota 6,0 para os concursos da magistratura, para que os candidatos cotistas sejam admitidos nas fases subsequentes. (Brasil, 2022, p. 2).

Finalmente, a Resolução nº 565/2024 destina-se a assegurar a continuidade da política em vigor, conferir segurança jurídica aos concursos já em andamento e àqueles que tiveram início após 9 de junho de 2024, no âmbito do Poder Judiciário, alterando o art. 9º da Resolução 203/2015, para que conste: “Esta Resolução terá vigência até que disciplina distinta seja definida acerca da política de cotas raciais no serviço público federal” (Brasil, 2024, p. 2).

Feitas tais considerações, debruça-se sobre a representatividade negra no Poder Judiciário dos estados, para efeitos de comparação com a representação no estado de Mato Grosso do Sul.

Quanto ao número de magistrados das Justiças Estaduais, conforme o Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (MPM), o quantitativo total de juízes é de 13.062 (100%), tomando-se por base a distribuição abaixo (CNJ, 2025):

Ramo da Justiça/Cor da Pele	Brancos	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Indígenas	Não declarado	Não informado	Total
Justiça Estadual	10.680	1.598	238	287	0	259	0	13.062

Tabela 1 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

Para fins de melhor organização, nos gráficos, somou-se as quantidades populacionais de negros-pardos e negros-pretos, tendo em vista que a população negra é composta por ambos os segmentos. Os gráficos abaixo apresentam as distribuições dos magistrados e servidores pela cor da pele.

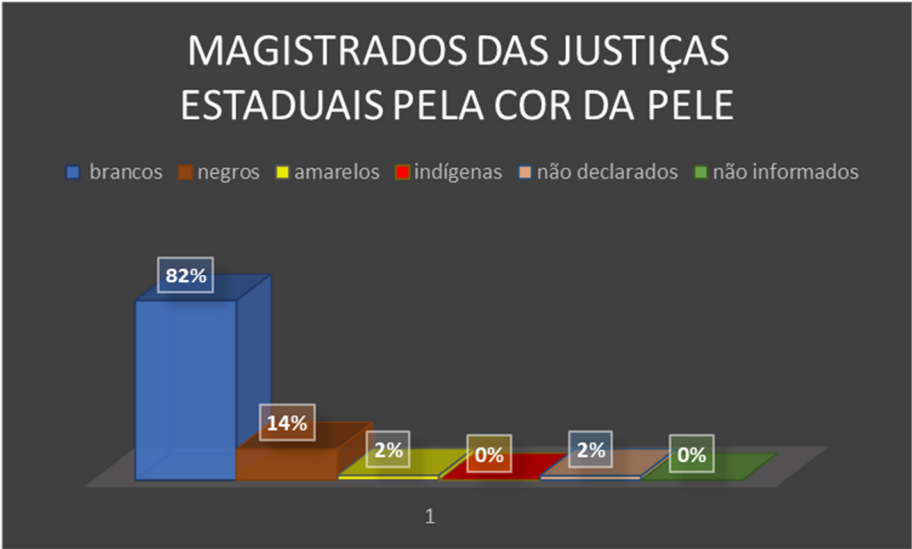


Gráfico 1 - Fonte: Elaborado pelo autor, com base no MPM (CNJ, 2025).

Seguindo o mesmo raciocínio citado anteriormente, o número total de servidores das justiças estaduais é de 184.288 (100%), conforme o MPM (CNJ, 2025).

Ramo da Justiça/Cor da Pele	Brancos	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Indígenas	Não declarado	Não informado	Total
Justiça Estadual	119.988	42.988	8.011	7.165	1.141	4.995	0	184.288

Tabela 2 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

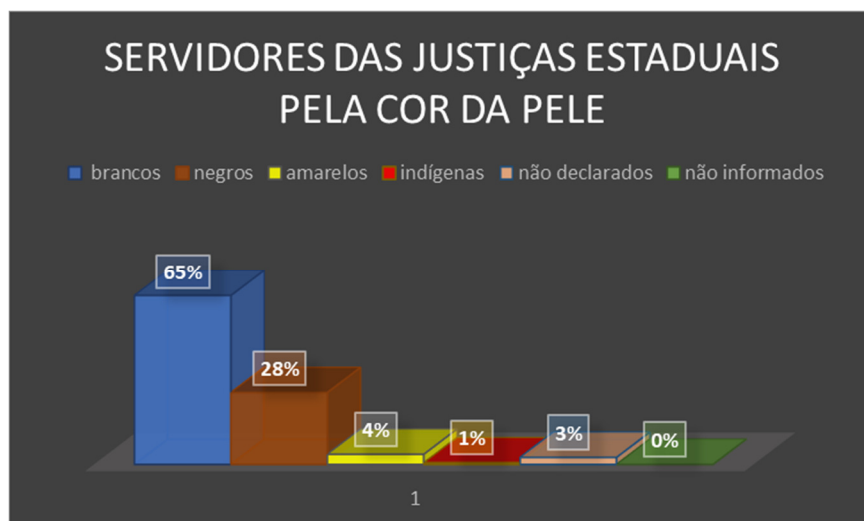


Gráfico 2 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

Por ambos os gráficos, depreende-se a sub-representatividade da população negra no âmbito das justiças estaduais em nosso país, tendo em vista que, em média, apenas 14% dos juízes e 28% dos servidores estaduais são pretos ou pardos. Ademais, também observa-se sub-representação de outros grupos minoritários, tal como acontece em relação aos indígenas.

3.2 Representatividade negra com enfoque na Justiça Estadual de Mato Grosso do Sul

No âmbito da Justiça Estadual de Mato Grosso do Sul, consoante o MPM, o quantitativo de magistrados é de 231, sendo 166 do sexo masculino e 65 do sexo feminino (CNJ, 2025). Distribuem-se da seguinte maneira:

Sexo / Cor da Pele	Brancos	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Total
Masculino	154	7	1	4	166
Feminino	58	4	2	1	65
Total	212	11	3	5	231

Tabela 3 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

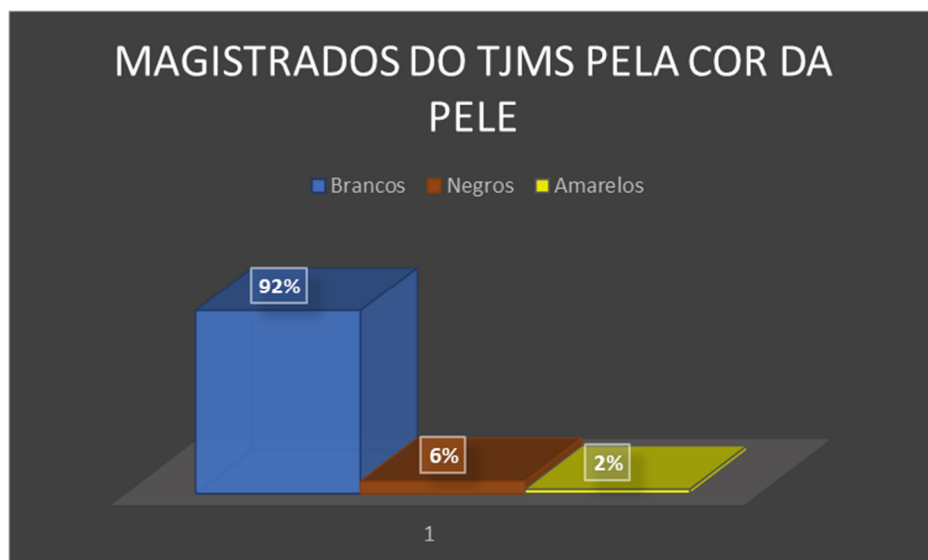


Gráfico 3 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

Da análise gráfica, dentre todos os cargos da carreira da magistratura estadual (juiz substituto, juiz titular, juiz substituto de 2º grau e desembargador), constata-se a sub-representação dos negros na referida carreira, visto que somente 6% dos juízes são pretos ou pardos. Esse percentual é ainda menor que a média geral de negros nas magistraturas estaduais: 14% (gráfico 1), o qual já revela-se sub-representativo.

No que se refere ao número de servidores, conforme o MPM, o TJMS totaliza 3.888, sendo 1.645 do sexo masculino e 2.243 do sexo feminino, os quais desdobram-se da seguinte maneira (CNJ, 2025):

Sexo / Cor da Pele	Brancos	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Indígenas	Não declarado	Não informado	Total
Masculino	1.058	368	54	77	10	55	23	1.645
Feminino	1.593	394	54	110	13	57	22	2.243
Total	2.651	762	108	187	23	112	45	3.888

Tabela 4 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM. (CNJ, 2025).

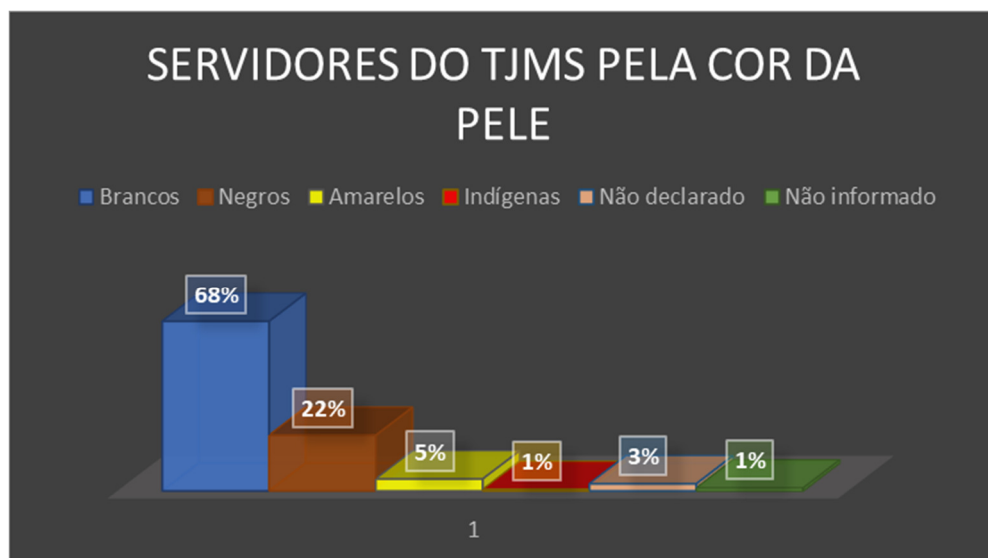


Gráfico 4 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

Por meio da análise do gráfico 4, observa-se que 22% dos servidores são pretos ou pardos; comparando-se com a média geral de servidores negros das justiças estaduais (28% - gráfico 2), observa-se que a média de pretos e pardos no órgão em questão é ainda mais baixa, o que denota, novamente, a sub-representatividade já citada.

Em relação aos cargos de chefia, assessoramento e outros cargos em comissões ou funções comissionadas, a distribuição exhibe-se da seguinte forma:

Cargo/Cor da Pele	Branco	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Indígenas	Não declarado	Total
Chefia	376	102	19	31	4	13	545

Tabela 5 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

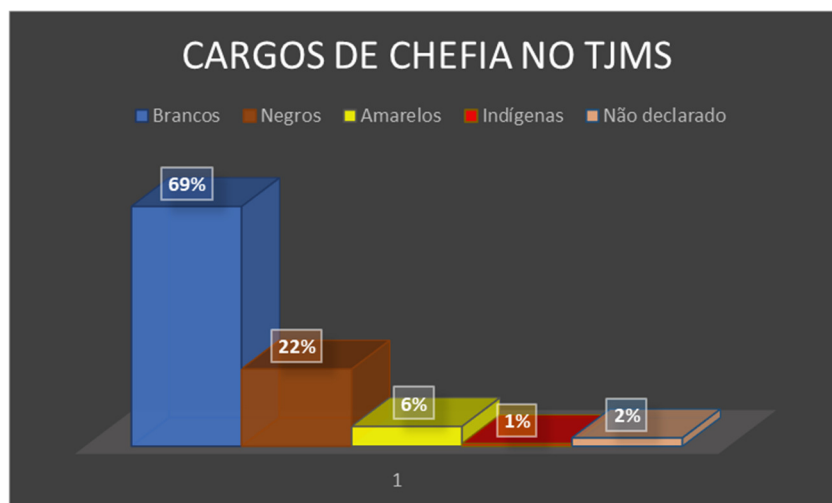


Gráfico 5 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM(CNJ, 2025).

Cargo/Cor da Pele	Brancos	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Indígenas	Não declarado	Total
Assessoramento	534	89	10	32	0	17	682

Tabela 6 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM(CNJ, 2025).

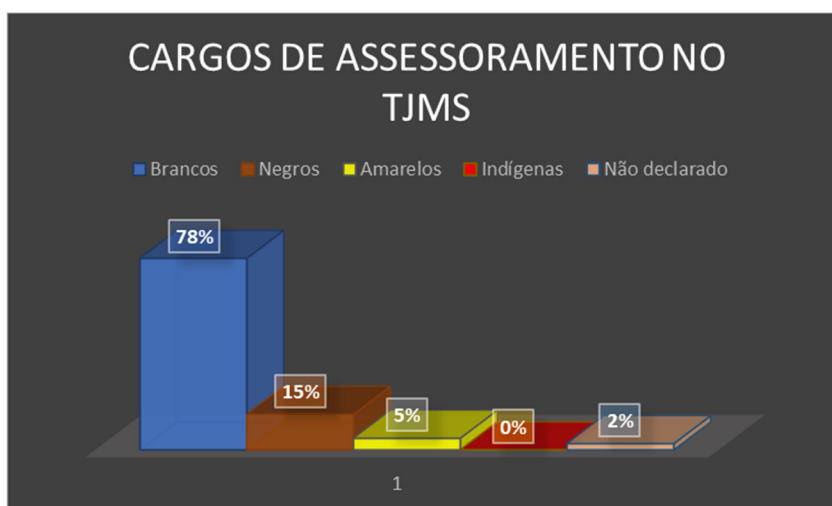


Gráfico 6 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

Cargo/Cor da Pele	Brancos	Negros-Pardos	Negros-Pretos	Amarelos	Indígenas	Não declarado	Total

outros cargos em comissão ou funções comissionadas	75	26	2	9	1	5	118
--	----	----	---	---	---	---	-----

Tabela 7 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

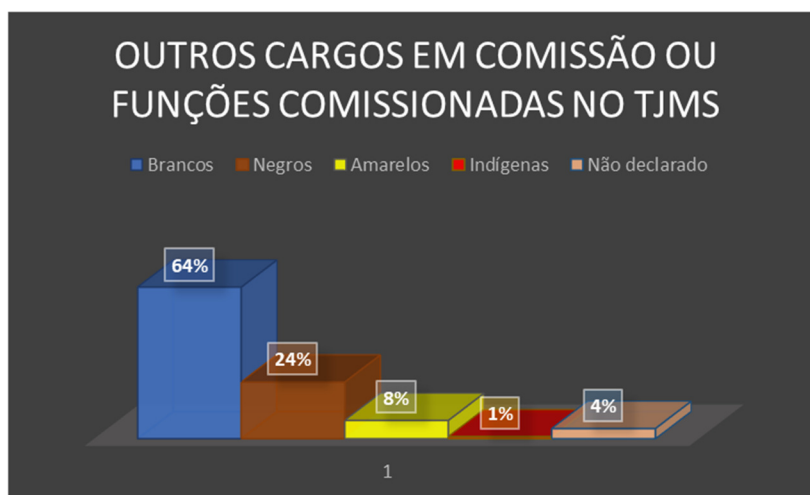


Gráfico 7 - Fonte: Elaborado pelo autor com base no MPM (CNJ, 2025).

Do exame dos gráficos 5, 6 e 7, observa-se que o percentual de ocupantes negros nesses cargos de chefia, assessoramento e em outros cargos em comissões ou funções comissionadas é baixo (respectivamente, 22%; 15%; e 24%).

De forma geral, a análise gráfica aponta uma tendência de sub-representatividade negra nos cargos no judiciário estadual sul-mato-grossense, o que se corrobora pelos baixos percentuais de servidores e magistrados negros. Tal dado mostra-se ainda mais discrepante, visto que o percentual de pretos e pardos no Mato Grosso do Sul quantifica 55,4% da população total (DIEESE, 2022).

Isso pode ser reflexo do racismo estrutural: que prejudica a população preta e parda desde a educação básica – por conta de políticas públicas educacionais ineficientes nos primeiros anos escolares, que não propiciam o desenvolvimento intelectual dos infantes negros. Fato análogo também ocorre na educação superior: a ausência de mecanismos e meios que facilitem a entrada e a manutenção do negro no ambiente das universidades – como as cotas e bolsas-auxílio, respectivamente, obstaculizam sua formação acadêmica. Em consequência de tais razões, dificulta-se ou impede-se a aprovação de pretos e pardos em concursos públicos de provas e/ou títulos e a decorrente posse em cargos e empregos públicos.

De maneira semelhante, também pode ser um aspecto do racismo institucional, isto é: o próprio órgão, de maneira indireta, dificulta o ingresso desse segmento populacional, como por

exemplo, não implementando ou fazendo de maneira incorreta a aplicação da política de cotas raciais em seus certames ou não promovendo ou alocando negros em cargos de liderança e chefia, consumando a sub-representatividade negra em posições de prestígio e poder.

CONCLUSÃO

Diante da conjuntura histórica e política que formou nosso país, constata-se que o racismo sofrido pelo negro advém desde a época colonial, por volta de 1540, quando os europeus começaram a trazer africanos para serem comercializados e escravizados. Anos depois, durante o período imperial, como também após a abolição da escravatura, continuavam os negros a serem subjugados pela aristocracia branca, relegados às piores ocupações, com remunerações insuficientes e, conseqüentemente, péssimas condições de vida.

Nesse sentido, embora os conceitos de racismo estrutural e institucional tenham sido formulados anos depois, essas espécies de segregação já estavam imbuídas no extrato social do Brasil – e, atualmente, ainda continuam. Embora haja no país, o mito da democracia racial, o racismo, por muitas vezes, acontece de forma implícita, velada. Isso se demonstra pelas diversas estatísticas e indicadores oficiais que revelam a maior dificuldade de pretos e pardos no acesso a direitos básicos, como educação, saúde, moradia, trabalho, lazer, dentre outros, sendo reflexos da profunda desigualdade material que assola essa parcela populacional.

Dessa forma, a adoção e implementação de políticas e ações afirmativas revestem-se de importância elevada para esse segmento populacional para promoção da igualdade material necessária para fruição de seus direitos e, conseqüentemente, a perseguição aos quatro objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, bem como para fazer valer um dos seus principais fundamentos: a dignidade da pessoa humana.

Consoante as tabelas e gráficos desta pesquisa, testemunha-se a sub-representação negra nas justiças estaduais do país, que conta com a média de apenas 14% e 28% de magistrados e servidores negros, respectivamente. Isso também é notável na justiça estadual de Mato Grosso do Sul, cujos percentuais são de 6% e 22% de juízes e servidores negros, na devida ordem - abaixo da média geral levantada, o que evidencia ainda mais a baixa representação de pretos e pardos na instituição.

Esses dados mostram-se ainda mais inquietantes, quando comparados ao percentual populacional de negros no Brasil, conforme já exposto (55,5%), visto que a representatividade

negra nos quadros de pessoal dos poderes judiciários estaduais revela-se longe de refletir a diversidade racial brasileira.

Nesse viés, legislações como o Estatuto da Igualdade Racial, as Leis de Cotas Raciais nas Universidades Federais e no Serviço Público, entre muitos outros misteres, possuem dupla finalidade: propiciar e/ou melhorar o acesso da população negra a seus direitos básicos - como educação e trabalho - mas também aumentar a representatividade dos negros nas mais diversas instituições sociais - como nos quadros de pessoal do serviço público e em posições de poder e prestígio.

Dentro desse contexto, embora o quociente populacional brasileiro seja majoritariamente formado por negros (pretos e pardos), de modo geral, ainda parece vigor no Brasil, uma espécie de dicotomia “casa-grande e senzala”, na qual os brancos ainda continuam ocupando a maioria dos cargos de autoridade e domínio, enquanto os negros vivem marginalizados - tal qual era na época da escravidão. Parece ser de grande interesse da elite dominante manter o status quo e defender o discurso da meritocracia ao invés de promover a equidade. A criação do MIR, bem como a promulgação da Lei nº 15.142/2025 são mecanismos que podem auxiliar na consecução da referida equiparação racial.

Destarte, conforme as informações e dados apresentados neste trabalho, a missão de exterminar as já exaustivamente citadas disparidades raciais parece estar longe do fim e será necessário muito empenho, tanto dos indivíduos, quanto das instituições. Diante disso, surge para a Administração Pública o dever de continuar criando, implementando, monitorando e controlando as políticas e ações afirmativas; igualmente, à coletividade, cabe a participação ativa e a fiscalização. A construção de uma sociedade livre, justa e solidária depende da luta antirracista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

BARBOSA, Joaquim Benedito Gomes. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BONILLA-SILVA, Eduardo. **Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America**. Rowman & Littlefield. 2021.

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

BRASIL. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002.** Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 maio de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm Acesso em: 15 set, 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025.** Dispõe sobre a reserva de vagas para pretos, pardos, indígenas e quilombolas em concursos públicos e processos seletivos simplificados. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/L15142.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/L12990impresao.htm. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015.** Institui a política de reserva de vagas nos concursos públicos para ingresso na magistratura, no âmbito do Poder Judiciário nacional. Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 23 jun. 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2015/203>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 457, de 22 de março de 2022.** Altera a Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015, que institui a política de reserva de vagas nos concursos públicos para ingresso na magistratura, no âmbito do Poder Judiciário nacional. Diário da Justiça eletrônico, Brasília, DF, 23 mar. 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4511>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 516, de 22 de agosto de 2023.** Altera as Resoluções CNJ n. 81/2009 e n. 203/2015, relativos à atuação da Comissão de Heteroidentificação nos concursos públicos do Poder Judiciário. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 22 ago. 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5226>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 565, de 13 de junho de 2024.** Prorroga o prazo de vigência das Resoluções CNJ nº 203/2015, 382/2021 e 457/2022, até a definição de novos parâmetros para a política de cotas raciais no serviço público pelo Congresso Nacional. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 17 jun. 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5625>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41/DF.** Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgamento em 08 jun. 2017. Plenário. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 10 ago. 2017. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314272794&ext=.pdf> Acesso em: 20 set. 2025

CABRAL, Flávio Garcia; MARINO, Tiago Fuchs. **A administração pública e as cotas raciais: direito à autodeclaração versus proteção contra fraudes**. In: MARIANO, Cynara Monteiro; ALBUQUERQUE, Felipe Braga; CASIMIRO, Lígia Maria Silva Melo de (orgs.). Direito administrativo e tutela jurídica dos direitos fundamentais. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 140-166.

CARMICHAEL, Stokely; HAMILTON, Charles V. **Black Power: the politics of liberation in America**. New York: Vintage, 1967.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário – MPM**. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>. Acesso em: 20 set. 2025.

COSTA, Emília Viotti da. **Da Monarquia à República**. 8. ed. São Paulo: Global editora, 2007.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção da população negra no mercado de trabalho: infográfico 2022**. Fortaleza: DIEESE, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022/index.html?page=1>. Acesso em: 20 set. 2025.

FONSECA, Igor Ferraz da. **Inclusão política e racismo institucional: reflexões sobre o Programa de Combate ao Racismo Institucional e sobre o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial**. Planejamento e Políticas Públicas – PPP, n. 45, p. 329-345, 2015.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. 16 p. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48).

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda**. Agência de Notícias, 22 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em: 16 ago. 2025

JACCOUD, L. (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos**. Brasília: Ipea, 2009.

JESUS, Vinicius Mota de. **Do silêncio ao estatuto da Igualdade racial: os caminhos da Igualdade no direito brasileiro**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-12022014-112336/pt-br.php>>. Acesso em: 15 set. 2025

LAGO, Luiz Aranha Corrêa do. **Da escravidão ao trabalho livre: Brasil, 1550-1900**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

MOREIRA, Adilson José. **Racismo recreativo**. São Paulo:Ed. Pólen, 2019.

MUNANGA, Kabengele. **O negro no Brasil**. São Paulo: Global, 2006.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica**. Revista Trimestral de Direito Público, São Paulo, n. 15, 1996.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SILVA, Tatiana Dias. **O Estatuto da Igualdade Racial: Texto para Discussão, nº 1712**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), fev. 2012

SOUZA, Marina de Mello E. **África e Brasil africano**. 2. ed. São Paulo: Ática, 2005.

VITORELLI, Edilson Diniz Lima. **Estatuto da igualdade racial e comunidades quilombolas**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.