



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Domingos Amândio Eduardo

DO RACISMO ESTRUTURAL AO INSTITUCIONAL: a violação da igualdade e suas implicações no acesso de negros e negras às carreiras de estado, do judiciário e do ministério público brasileiro.

Florianópolis, 28 de março de 2024.

Domingos Amândio Eduardo

DO RACISMO ESTRUTURAL AO INSTITUCIONAL: a violação da igualdade e suas implicações no acesso de negros e negras às carreiras de estado, do judiciário e do ministério público brasileiro.

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito. **Área de Concentração:** Teoria e História do Direito.

Orientador: Prof. Dr. Clarindo Epaminondas de Sá Neto

Florianópolis

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.
Dados inseridos pelo próprio autor.

Amândio Eduardo, Domingos

DO RACISMO ESTRUTURAL AO INSTITUCIONAL : a violação da igualdade e suas implicações no acesso de negros e negras às carreiras de estado, do judiciário e do ministério público brasileiro. / Domingos Amândio Eduardo ; orientador, Clarindo Epaminondas De Sá Neto, 2024.

138 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós Graduação em Direito, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Racismo Estrutural e Institucional. 3. A construção Jurídica da desigualdade e o princípio da igualdade em evolução. 4. Acesso e permanência de negros e negras às carreiras de Estado, do Judiciário e Ministério Público brasileiros. 5. Racismo Institucional nas Carreiras de Estado, Judiciário e Ministério Público Brasileiro. I. De Sá Neto, Clarindo Epaminondas. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós Graduação em Direito. III. Título.

Domingos Amândio Eduardo

DO RACISMO ESTRUTURAL AO INSTITUCIONAL: a violação da igualdade e suas implicações no acesso de negros e negras às carreiras de estado, do judiciário e do ministério público brasileiro.

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 28 de março de 2024, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Clarindo Epaminondas de Sá Neto, Dr. - Presidente
Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Prof. Francisco Quintanilha Veras Neto, Dr.
Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Prof. José ALbenes Bezerra Junior, Dr.
Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA.

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Direito.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof. Clarindo Epaminondas de Sá Neto, Dr.
Orientador(a)

Florianópolis, 2024.

Dedico este trabalho aos meus pais,
Abel Eduardo (1958-2019, em memória) e Rosa Paula Amândio Eduardo.

AGRADECIMENTOS

O ingresso no curso de Mestrado em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, uma das melhores e mais prestigiadas universidades públicas do Brasil, foi um dos acontecimentos mais marcantes e importantes da minha vida. Sou um homem negro, imigrante africano em pleno século 21, de quase meia idade, e cheguei ao Brasil consciente de que viveria e estudaria em um país racialmente democrático, como me fora apresentado. Entretanto, com o passar dos anos foi-se revelando o Brasil real, a respeito do qual as aulas de história universal nada ensinaram, as palestras ministradas por missionários cristãos brasileiros nas igrejas de Angola, das quais participei, não mencionaram, muito menos os eventos de “avivamento espiritual” explicaram.

Trata-se do Brasil que durante 350 anos escravizou negros e negras com a anuência e conivência de todos os setores da sociedade da época, inclusive, as igrejas, cristãs e evangélicas, e suas lideranças; do Brasil cujas autoridades resistiram a concordar com o fim da escravidão, e quando finalmente a aboliram (1897), resistiram à propostas legislativas para a criação de mecanismos de reparação e indenização aos negros ex-escravizados, abandonando-os, e aos seus descendentes, à própria sorte e em condições sub-humanas, tendo como única alternativa, que refugiem-se nos montes, debaixo de pontes, periferias e lugares ermos que se transformaram nas favelas super-habitadas de hoje; o Brasil que negou aos negros ex-escravizados o direito a terem emprego digno, saúde e educação, e os submeteu ao subemprego, a continuação do trabalho escravo por muito tempo e à criminalidade como forma de sobrevivência.

Além da escravidão, durante muitos anos as autoridades brasileiras conceberam e implementaram políticas públicas com o objetivo de manter as pessoas negras afastadas das áreas de influência da sociedade, consolidando preconceitos enraizados no subconsciente da maioria das pessoas que compõe o grupo hegemônico, constituído por pessoas brancas, cujas consequências se refletem atualmente numa sociedade com elevadas taxas de encarceramento e mortes de negros, um funcionalismo público e privado preferencialmente constituído por brancos(as), excepto em cargos e funções de menos prestígio e menor relevância política ou institucional, para o exercício de tarefas que requerem a aplicação de força física e, conseqüentemente, menos e muito mal remuneradas.

No país em que escolhi viver, diversas portas não se abriram e outras se fecharam sem explicação lógica, até descobrirmos que o real motivo da rejeição era a cor preta da minha pele, o que eclodir e aprofundar a depressão de que passei a padecer, tamanha a desesperança diante

dos desafios de suprir as minhas necessidades e da minha família, não sendo possível alterar o DNA do meu nascimento a fim de preencher os requisitos exigidos pelo subconsciente dos recrutadores das empresas de RH, proprietários das empresas e círculos de influência, que claramente preferem o branco e a branca.

Foi nesse contexto que algumas pessoas apareceram e fizeram grande diferença na minha vida, as quais não citarei nominalmente sob pena de esquecer-me de alguém e cometer injustiça. Inicialmente, apresento a minha profunda gratidão à pessoa do meu DEUS e a tudo que ELE representa para a minha vida e trajetória. Sem Ele, certamente eu não estaria aqui para agradecer pela conclusão desta importante etapa.

Endereço profunda gratidão à Raquel Iara Longhi Eduardo, minha esposa, que mesmo diante dos maiores desafios que a vida me apresentou esteve e está ao meu lado **incondicionalmente**. Seu amor, fidelidade, lealdade, parceria, cumplicidade, simplicidade, amizade, companheirismo, atenção, cuidado, respeito e esperança foram condimentos que me ajudaram a superar adversidades e batalhas muito grandes e complexas, e superá-las. Aos meus filhos, Ekolelo, Elavoko e Emmanewell, heranças do senhor, bálsamos para os meus ossos cansados, remédio para as feridas da minha alma e combustível que, manhã após manhã, abastecem os propulsores que me impulsionam a levantar e lutar pela nossa sobrevivência.

Estendo a minha gratidão ao **Dr. Clarindo Epaminondas de Sá Neto**, por ter sido o canal de Deus para me dar a oportunidade de frequentar um dos melhores programas de pós-graduação do Brasil, considerando que fui mais um resultado da sua bem-sucedida luta por inclusão e diversidade étnico-racial e de gênero na academia. Obrigado por ter acreditado em mim, enquanto homem negro, pobre, do sul-global, oriundo da periferia, e na pesquisa que me propôs a realizar.

Por fim, estendo a minha gratidão à alguém que se tornou peça chave para a melhoria da minha pesquisa e da escrita ao longo do mestrado, sobretudo no último ano: **Marinella Gerônimo da Silva Quinzeiro**. Mari, você foi o melhor presente que o mestrado me concedeu, um verdadeiro milagre. Ninguém além de mim consegue mensurar o que representou a tua aparição. É inquestionável que a tua vinda à Florianópolis tenha sido resultado do teu esforço, mérito total seu, haja vista que foste selecionada para um dos melhores programas de pós-graduação do país para cursar o doutorado.

No entanto, eu creio que Deus, que controla o universo e sonda todos os desígnios dos corações, por sua magnífica e insondável sabedoria utilizou a tua vinda à Florianópolis como resposta às minhas preces. No último ano do mestrado foste mais do que uma orientadora para

mim. Foste uma mentora de uma sensibilidade, inteligência, responsabilidade, ética, equilíbrio e empatia incrível, e foste determinante.

Muito obrigado pelo seu suporte e cuidado para com a minha vida, apesar de mim; por teres segurado a minha mão, literalmente, e teres me mostrado o caminho das pedras, do método, da técnica, das regras, e tudo feito com uma paciência de Jó. Sim, estudei bastante, passei horas e horas sem dormir para conseguir escrever e cumprir prazos, mas tu trilhaste o caminho comigo, corrigindo pacientemente os meus textos de artigos científicos publicados em revistas, sugerindo acréscimos, trocas e remoção de palavras, e sobretudo, sem jamais nunca ter sido ríspida nem impaciente. Cada vez que penso em ti procuro me lembrar de alguém como tu no meu percurso pessoal, académico e profissional, mas aparece apenas tu.

Seu apoio cuidadoso foi instrumento de cura, e me ajudou a ganhar a confiança necessária para exteriorizar em textos, com ainda mais força, as idéias que jamais pensei que conseguiria expressar. Estavas lá de manhã, de tarde e às vezes até de madrugada, escrevendo comigo, ensinando e corrigindo pacientemente os meus textos. *Tha has made total difference, and I can't thank you enough.*

Agradeço a todos os professores e colegas do PPGD, ao pessoal de apoio na secretaria, à CAPES que me concedeu uma bolsa de estudos que custeou a minha alimentação, combustível, material didático e me permitiu concentrar nos estudos com tranquilidade. Que Deus abençoe a cada um desses intervenientes na minha história de vida.

RESUMO

A partir das reflexões acerca da dificuldade de inserção de não brancos nas instituições públicas e privadas brasileiras, sobretudo em cargos de chefia e áreas de influência, o problema de pesquisa que norteia esta dissertação é: os mecanismos institucionais apresentados sob a égide do princípio constitucional da igualdade como exigência de tratamento simétrico, refletem a presença do racismo institucional nas instituições do Sistema de Justiça e nas Carreiras de Estado do Brasil? Trabalha-se com a hipótese de que sim, refletem a presença do racismo estrutural, e as consequências desse fenômeno refletem-se na imagem e na atuação das instituições, não apenas das públicas, mas também das privadas. O objetivo principal do estudo é estabelecer uma relação entre a baixíssima representatividade de pessoas negras e pardas em carreiras e cargos de destaque e influência do aparelho burocrático estatal, Judiciário e Ministério Público, e a presença do racismo estrutural e institucional. A partir dessa análise, enquanto objetivos específicos, será abordada a formação histórica do Brasil e a estruturação e institucionalização do racismo na sociedade; a construção jurídica da igualdade e sua evolução enquanto princípio constitucional; e, por fim, como resultados alcançados, serão analisados dados do acesso e permanência de negros e negras em carreiras de Estado, do Ministério Público e Judiciário brasileiro ao longo dos anos, que comprovam a hipótese apresentada. Utilizou-se o método de pesquisa descritivo, raciocínio indutivo e investigação histórico-jurídica e jurídico-descritiva para concluir que a evocação do princípio da igualdade, sem considerar o histórico escravocrata do Brasil, apenas favorece o cumprimento de uma agenda racial que visa manter a hegemonia da população branca sobre as demais etnias.

Palavras-chave: Racismo Estrutural. Racismo Institucional. Judiciário. Ministério Público. Igualdade Formal e Material. Equidade Racial

ABSTRACT

Based on reflections about the difficulty of inserting non-whites in Brazilian public and private institutions, especially in leadership positions and areas of influence, the research problem that guides this dissertation is: the institutional mechanisms presented under the aegis of the constitutional principle of equality as a requirement for symmetrical treatment, reflect the presence of institutional racism in the institutions of the Justice System and in State Careers in Brazil? We work with the hypothesis that yes, they reflect the presence of structural racism, and the consequences of this phenomenon are reflected in the image and performance of institutions, not only public ones, but also private ones. The main objective of the study is to establish a relationship between the very low representation of black and brown people in prominent careers and positions and influence of the state bureaucratic apparatus, Judiciary and Public Ministry, and the presence of structural and institutional racism. From this analysis, as specific objectives, the historical formation of Brazil and the structuring and institutionalization of racism in society will be addressed; the legal construction of equality and its evolution as a constitutional principle; and, finally, as results achieved, data on the access and permanence of black men and women in careers in the State, the Public Ministry and the Brazilian Judiciary over the years will be analyzed, which proves the hypothesis presented. The descriptive research method, inductive reasoning and historical-legal and legal-descriptive research were used to conclude that the evocation of the principle of equality, without considering Brazil's history of slavery, only favors the fulfillment of a racial agenda that aims to maintain the hegemony of the white population over other ethnicities.

Keywords: Structural Racism. Institutional Racism. Judiciary. Public ministry. Formal and Material Equality. Racial Equity

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CESC	Centro de Estudos de Segurança e Cidadania
CDDF	Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais
CF	Constituição Federal
CIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CGU	Controladoria Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DAS	Direção e Assessoramento Superior
DPJ	Departamento de Pesquisas Judiciárias
EBTT	Ensino Básico, Técnico E Tecnológico
ESMPU	Escola Superior do Ministério Público da União
EUA	Estados Unidos da América
FCPE	Funções Comissionadas do Poder Executivo
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MAPA	Ministério da Agricultura e Pecuária
MCTic	Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação
MD	Ministério da Defesa
MDR	Ministério do Desenvolvimento Regional
MINFRA	Ministério da Infraestrutura
MME	Ministério de Minas e Energia
MMFDH	Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos
MP	Ministério Público
MPF	Ministério Público Federal

MPM	Ministério Público Militar
MPDFT	Ministério Público do Distrito Federal e Territórios
MPT	Ministério Público do Trabalho
MRE	Ministério das Relações Exteriores
MS	Ministério da Saúde
MTur	Ministério do Turismo
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ONGs	Organizações Não Governamentais
PEA	População Economicamente Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC/A	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEPROMI	Secretaria de Promoção da Igualdade Racial
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STM	Superior Tribunal Militar
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. DO RACISMO ESTRUTURAL AO RACISMO INSTITUCIONAL: A RAÇA COMO ELEMENTO DEFINIDOR DE HUMANIDADE NO BRASIL	13
1.1 A FORMAÇÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA E O PAPEL DO ESTADO NA ESTRUTURAÇÃO E INSTITUCIONALIZAÇÃO DO RACISMO.....	18
1.2 A CRIAÇÃO DE REGULAÇÃO RACIAL E A UTILIZAÇÃO DO DIREITO NA IMIGRAÇÃO	34
2. A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DA IGUALDADE E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE EM EVOLUÇÃO	39
2.1 A igualdade formal e material.....	42
2.2 Igualdade de oportunidades	46
3. O ACESSO E A PERMANÊNCIA DE NEGROS E NEGRAS EM CARREIRAS DE ESTADO, MINISTÉRIO PÚBLICO E JUDICIÁRIO BRASILEIRO	48
3.1 PERFIL ÉTNICO-RACIAL DAS CARREIRAS DE ESTADO NO BRASIL	50
3.1.1 Perfil étnico-racial do funcionalismo público no Executivo federal civil.....	50
4. O ACESSO DE NEGROS E NEGRAS ÀS CARREIRAS DE ESTADO, DO JUDICIÁRIO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIROS	59
4.1 PERFIL ÉTNICO-RACIAL NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO.....	66
4.2 DIVERSIDADE E REPRESENTATIVIDADE RACIAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO	70
4.2.1 O Ministério Público brasileiro na ordem constitucional de 1988	73
4.2.2 Perfil étnico-racial do Ministério Público do Trabalho.....	75
4.2.3 Ingresso na carreira de membros, servidores e estagiários.....	78
4.2.4 Progressão na carreira de membros segundo o critério cor/raça.....	81
4.2.4 Progressão de servidores segundo o critério cor/raça.....	83
5. PERFIL ÉTNICO-RACIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA APRESENTADA EM JULHO DE 2023	86
5.1 O quesito cor ou raça da pesquisa do MP/2023.....	92
5.2 Faixa etária	95

5.3 Tempo de serviço.....	98
5.4 Escolaridade.....	99
5.5 Função Comissionada/Gratificação	102
5.6 Considerações sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público Brasileiro.....	103
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS.....	110

1 INTRODUÇÃO

A história do Brasil, do descobrimento a criação das suas instituições, entrelaça-se ao seu passado discriminatório, separatista e excludente, a despeito dos valores cristãos que supostamente estiveram na base da sua afirmação como nação. Como resultado desse passado histórico, as instituições públicas e privadas refletem a imagem de uma nação inicialmente edificada sobre princípios ditatoriais e antidemocráticos.

A maioria absoluta das pessoas que integram o corpo de funcionários e colaboradores das instituições públicas, sobretudo as de maior prestígio, como o Judiciário, Ministério Público e as Carreiras de Estado, refletem perfeitamente essa ideia, haja vista que mesmo tendo o Brasil se transformado num país multirracial, a sua diversidade étnica não está equitativamente representada em todos setores da vida pública e privada. Pessoas não brancas ocupam maioritariamente cargos sem prestígio, desempenham funções de baixa remuneração e geralmente exercem, em maior número, atividades que requerem o empenho de força física, em total desacordo com a ideia de democracia racial aqui propalada.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua, 55,9% dos brasileiros são pretos ou pardos e 42,8% são brancos (IBGE, 2022, n.p). Entretanto, a disparidade étnico-racial na ocupação de cargos e no desempenho de funções públicas e privadas e salarial é inequívoca, com o agravante de que os negros estão em constante desvantagem. A partir dessas reflexões, esta dissertação de mestrado pretende analisar, como problema de pesquisa, se os mecanismos institucionais apresentados sob a égide do princípio constitucional da igualdade como exigência de tratamento simétrico, refletem, ou não, a presença do racismo institucional nas instituições brasileiras do sistema de justiça (Judiciário e Ministério Público) e nas carreiras de estado.

Trabalha-se com a hipótese que, a evocação do princípio constitucional da igualdade, como exigência de tratamento simétrico entre pessoas brancas e negras que pretendam ingressar as instituições do sistema de justiça e as carreiras de estado, ou que de alguma forma já tenham ingressado, seja como membros, servidores, assessores, residentes ou estagiárias, sem considerar o processo histórico e social da construção do Brasil, é utilizado como justificativa para a implementação de uma agenda estratégica e higienista, que visa selecionar pessoas brancas de ascendência europeia para cargos e funções importantes nas referidas instituições, utilizando-se critérios raciais subjetivos que prejudicam totalmente as pessoas negras e pardas historicamente excluídas e subalternizadas.

A existência de mecanismos institucionais que impedem a inserção de não brancos nas instituições do sistema de justiça e nas carreiras de estado, reflete a presença dos racismos estrutural e institucional e a indelével capacidade de interferência destes fenômenos como fatores determinante à ausência, inexpressiva ou invisibilizada presença de Juízes(as), Promotores(as), Procuradores(as), servidores(as), assessores(as), residentes e estagiários(as) negros(as) nos espaços de poder, prestígio e influência.

Partindo da análise do princípio constitucional da igualdade, o objetivo principal deste estudo foi estabelecer uma relação entre a baixa representatividade étnico-racial de pessoas negras e pardas em carreiras normais e cargos de destaque e influência do aparelho burocrático estatal, Judiciário e Ministério Público, comparado à hegemônica presença de pessoas brancas, e os racismos estrutural e institucional.

Para tal apresentou-se o tema de pesquisa: racismo institucional; o panorama de negros e negras nas carreiras de estado e em duas das mais importantes instituições públicas que integram o Sistema de Justiça brasileiro, relacionando-se a ausência desse grupo étnico nos espaços de influência e poder dos Tribunais e unidades do Ministério Público, à apatia do CNJ e do CNMP face ao permanente embranquecimento das suas estruturas. E a partir dessa análise, enquanto objetivos específicos, aborda-se a formação histórica do Brasil; a estruturação e institucionalização do racismo na sociedade; a construção jurídica da desigualdade e a evolução histórica princípio constitucional da igualdade; e, por fim, analisa-se o acesso e a permanência de negros e negras em carreiras de Estado, do Ministério Público e do Judiciário brasileiro.

A investigação se justifica, porque decorridos 135 anos desde a abolição da escravidão no Brasil, as desigualdades sociais e econômicas continuam a evidenciar a presença de heranças nefastas daquele período, cujas consequências devem ser enfrentadas com ações concretas e de longo prazo. É tanto assim que os mais de 16 mil participantes à III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em setembro de 2001, em Durban, na África do Sul, proveniente de 173 países, dentre os quais alguns representantes do Brasil, reconheceram a gravidade das consequências da escravidão transatlântica e redigiram, no conclave, uma declaração e um plano de ação contendo o compromisso dos Estados presentes com o enfrentamento das questões abordadas, do qual se destaca:

14. Reconhecemos que o colonialismo levou ao racismo, à discriminação racial, à xenofobia e à formas correlatas de intolerância, e que os africanos e afrodescendentes, os asiáticos e descendentes de asiáticos, assim como os povos indígenas, foram vítimas do colonialismo e continuam a sê-lo de suas consequências. Reconhecemos os sofrimentos causados pelo colonialismo e afirmamos que, onde e quando quer que

ele tenha ocorrido, deve ser condenado e impedido de ocorrer novamente. Ademais lamentamos que os efeitos e a persistência dessas estruturas e práticas sejam dos fatores que contribuem para as desigualdades sociais e econômicas duradouras em muitas partes do mundo de hoje.

A partir da conferência de Durban, enquanto marco do reconhecimento do racismo como elemento estruturante e reprodutor das iniquidades e desigualdades sociais que afetam e repercutem principalmente na vida de pessoas negras em vários países, com particular incidência no Brasil, tem-se que a criação de legislações antirracistas, a exemplo do Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º 12.288, de 20/07/10), e de ações afirmativas visando a inclusão social de descendentes dos grupos historicamente discriminados e marginalizados em razão da cor da pele e da sua origem, apesar de positivos, demonstram-se insuficientes para o enfrentamento e erradicação do racismo estrutural e institucional da sociedade brasileira, principalmente nos espaços de decisão política e econômica representados por instituições influentes e socialmente prestigiadas.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, dispõe sobre o princípio da igualdade natural entre os homens à nascença, o qual, em tese, garante a todos os cidadãos tratamento isonômico, e veda, nos limites da Lei, quaisquer diferenciações arbitrárias e injustificáveis. Entretanto, as injustificáveis diferenciações continuam ocorrendo ao olhar impávido do Judiciário, do Ministério Público e de grande parte da sociedade brasileira.

Em resumo, na Carta Magna brasileira o princípio da igualdade se encontra representado no artigo 4º, inciso VIII, e aduz sobre a igualdade racial; no artigo 5º, I, sobre a igualdade entre os sexos; no artigo 5º, inciso VIII, acerca da igualdade de credo religioso; no artigo 5º, inciso XXXVIII, ao tratar da igualdade jurisdicional; no artigo 7º, inciso XXXII, no tocante a igualdade trabalhista; no artigo 14, ao dispor sobre a igualdade política, e no artigo 150, inciso III, ao regulamentar a igualdade tributária (BARRETO, 2010).

Entretanto, apesar da importância conferida pela Constituição e legislação infraconstitucional ao princípio da igualdade, a sociedade brasileira continua a reproduzir diversos tipos de violência que apontam para a existência de uma cultura social tendente a promover os mais diversos tipos de desigualdades, e neste sentido, continua muito aquém da materialização da igualdade formal prevista em sua Constituição, sobretudo em relação à questão racial.

O cenário de desigualdade étnico-racial levou, após a morte de George Floyd, homem negro, covarde e brutalmente assassinado nos Estados Unidos da América por um policial branco de nome Derek Chauvin, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) do Brasil, compreendendo a gravidade daquela situação e temendo que a onda de descontentamento e

manifestações antirracistas desencadasse o caos social no país, a organizar e promover um fórum para discussão do Racismo Institucional no Poder Judiciário brasileiro e fomento de reflexões que levassem a realização de ações concretas e a criação de políticas públicas que apontassem soluções definitivas para o enfrentamento do problema e eliminação das desigualdades étnico-raciais no país.

Naquele momento, o CNJ publicou a Portaria nº 108 de 08/07/2020, que estabeleceu um Grupo de Trabalho (GT) para elaboração de estudos capazes de auxiliar na formulação de políticas de igualdade étnico-racial no âmbito do Poder Judiciário (CNJ, 2020).

No dia 12 de agosto de 2020, o CNJ realizou uma reunião com inúmeras entidades públicas e privadas, entre organizações de defesa dos Direitos Humanos, instituições Judiciais, representantes do Ministério Público (MP), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Universidades, Organizações Não Governamentais (ONGs), Movimentos Sociais e representantes da Sociedade Civil, com objetivo de auscultar a sociedade civil organizada acerca da amplitude e incidência do fenômeno do racismo estrutural e institucional. Ao final do fórum, o relatório produzido pelo GT de Políticas Judiciárias, sobre Igualdade Racial no Poder Judiciário, destacou que os participantes, de maneira unânime, identificaram o próprio Poder Judiciário como uma das instituições protagonistas no aprofundamento das desigualdades raciais no Brasil, a despeito de promover aqui e acolá algumas iniciativas que começam a despontar no combate ao racismo (CNJ, 2020, p. 5).

Apesar das conclusões do GT, de que o Poder Judiciário brasileiro vem promovendo aqui e acolá, iniciativas para o combate ao racismo, o impacto das ações institucionais nesse sentido são diminutos face ao tamanho das desigualdades sociais construídas ao longo de 350 anos de escravidão e exclusão do negro na sociedade.

Durante a reunião realizada pelo CNJ com as entidades públicas e privadas acima mencionadas, Lúcia Xavier, Coordenadora da ONG CRIOLA, destacou:

“o sistema de justiça é um sistema sustentado sobre o racismo. O racismo institucionalizado no sistema tem gerado muitas injustiças, violências, perda da liberdade, adoecimento e morte da população negra. Sobretudo uma morte causada pela parcialidade do sistema na negação de direitos, que também geram a negação da cidadania e penalizam em maior grau mulheres negras, mulheres trans, travestis, religiosas de matriz africana, quilombolas e, sobretudo, os jovens”(CNJ, 2020, p. 5).

A conclusão, que não supreende a população negra, talvez tenha representado um choque de realidade para o Conselho Nacional de Justiça do Brasil, pela frontalidade com que foi exposto como instituição racista e, nesse sentido, conivente com a barbárie perpetrada

durante muitos anos contra negros e indígenas. Entretanto, é necessário salientar que o Poder Judiciário brasileiro não é a única instituição brasileira elitista, protagonista do racismo e promotora das desigualdades étnico-raciais. Neste quesito, o Ministério Público Brasileiro, detentor de péssima reputação em matéria de combate à corrupção, se destaca como instituição impotente e apática no combate das desigualdades sociais, sobretudo do racismo estrutural e institucional, inclusive dentro das suas próprias estruturas.

Segundo Paulo César Vieira Tavares (2013), o racismo institucional, também presente no Judiciário e no Ministério Público, se vale de estratégias e de mecanismos explícitos ou velados, para inibir e dificultar pessoas não brancas de acessarem àqueles espaços, mesmo sem recorrer ao uso de normas e regras escritas e visíveis. Utilizam-se obstáculos formais presentes nas relações sociais que se reproduzem nos espaços institucionais públicos com repercussão geral e nacional, causando maiores e piores impactos do que nas instituições privadas. A discriminação racial é sempre uma ação violenta, na medida em que atinge a dignidade da pessoa humana.

O racismo institucional acontece quando órgãos, entidades, organizações ou estruturas sociais criam fatos sociais hierárquicos e ao mesmo tempo se negam a reconhecer os efeitos e as consequências raciais de tais processos (ibidem). A discriminação acontece de maneira sistêmica em vez de pessoal, e sua descoberta é dificultada pela identificação e compreensão, sobretudo devido a internalização e a naturalização que no Brasil estão atrelados aos discursos da miscigenação, da democracia racial e do humanismo racial brasileiro, ou “nosso racismo particular” (Moreira, 2017, p. 407).

A luta contra o racismo é dolorosa e causa profundo sofrimento emocional. Por essa razão, um número considerável de pessoas negras prefere se omitir, alegando-se impotentes para enfrentá-lo, enquanto outros preferem negar a existência do racismo, naturalizando a condição de subalternos e aceitando-a como um destino divinamente traçado. Existem também aqueles que se tornam carrascos dos seus pares, reagem oprimindo inferiores hierárquicos, ou desenvolvem apenas processos permanentes de negação. Tal espécie de racismo gera hierarquias por meio de práticas profissionais rotineiras, ditas “neutras” e universalistas, dentro de instituições públicas ou privadas que controlam espaços públicos ou serviços (Tavares, 2013).

E neste contexto, destaque-se um levantamento feito pelo CNJ, segundo o qual apenas 12% dos magistrados e 30% dos servidores do Judiciário brasileiro são negros (Bittencourt; Pianegonda, 2022). Igualmente, pesquisa realizada entre os membros do Ministério Público

descortinou uma instituição elitizada, com a sua força de trabalho constituída 70% por pessoas brancas, das quais, 77% homens; 20% pardos, irrisórios 2% de pretos e 1% de amarelos (Revista Fórum, 2016). A sub-representação de pessoas negras no Sistema de Justiça brasileiro interfere diretamente na construção da justiça como previsto pela Constituição Federal de 1988.

Reconheça-se que, na tentativa de aumentar a representatividade de negros no Poder Judiciário, algumas medidas positivas foram adotadas pelo CNJ, com destaque para a Resolução nº 203/2015, que reservou 20% das vagas em concursos públicos para a magistratura às pessoas negras, fato que contribuiu para um leve aumento no percentual de magistradas(os) e servidoras(es) negras(os), de 12% entre 2013 e 2015, para 20% entre 2016 e 2018. No mesmo sentido, em 20 de abril de 2022, o CNJ aperfeiçoou as regras para o ingresso de pessoas negras na magistratura, ao proibir os tribunais brasileiros de continuarem a estabelecer nota de corte, ou qualquer cláusula de barreira na prova objetiva seletiva, para pessoas negras inscritas em concursos para ingresso na carreira da magistratura. Pelas novas regras, os candidatos e candidatas ingressantes por meio de cotas deverão seguir para a próxima fase, bastando, para tal, que alcancem nota 6 na fase inicial do concurso.

Mas, as iniciativas ora mencionadas revelam-se pífias diante do fosso de desigualdades sociais criado pelo longo período de *apartheid* e de racismo ainda vigente no Brasil. A condescendência do Sistema de Justiça com a discriminação racial tem sido tema frequente em vários debates e fóruns de Direitos Humanos, tendo, inclusive, sido mencionado em relatório final da investigação realizada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), no caso Simone André Diniz versus Estado brasileiro. De acordo com a CIDH, um dos fatores que influenciam, negativamente, e impedem a aplicação de leis antirracistas é a forte presença do racismo institucional, que perpassa a prova testemunhal, o inquérito policial e se estende até às decisões do Judiciário (Bittencourt; Pianegonda, 2022).

O racismo estrutural e institucional é muito bem representado pelo embranquecimento do estado de Santa Catarina, onde os Tribunais, Cartórios, Promotorias de Justiça, Defensorias, Procuradorias da República, Academia, Hospitais, Carreiras de Estado, Seções da Ordem dos Advogados do Brasil, Política, Cargos em Comissão, Assessoria Jurídica, Residência Jurídica, Programas de Estágios Profissionais intelectuais, não refletem a distribuição étnico-racial da população. O mesmo ocorre em relação à ocupação de cargos de direção, chefia e prestígio nas empresas privadas.

O enfrentamento do racismo estrutural e institucional depende da tomada de consciência social, constante exposição, denúncias consistentes e de ações concretas que visem aumentar a

representatividade étnico-racial, começando pelo Judiciário e Ministério Público, duas das maiores instituições do Sistema de Justiça brasileiro. Como bem defendeu o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Lélvio Bentes Corrêa, precisa-se, definitivamente, de uma magistratura em que a sociedade se reconheça, porque de contrário, a que existe não será capaz de angariar a confiança da sociedade e, pior que isso, não será capaz de se colocar no lugar do outro nem de decidir com justiça e sensibilidade (Ibidem).

Por todo exposto, entende-se que o estudo é atual e plenamente justificável ante a necessidade de enfrentamento dos vários tipos de racismos existentes no Brasil mediante produção científica séria, robusta, constante e consistente, a fim de que se lance cada vez mais luz sobre as reais causas da ausência de representatividade étnico-racial nas instituições brasileiras, e diante da complexidade dos fatores que devem convergir para a implementação de ações afirmativas e correccionais, se instigue a aplicação de novas, ousadas e mais corajosas estratégias, capazes de mudar a atual imagem de um país racista e preconceituoso, e ajudá-lo a atingir a necessária equidade étnico-racial em todas as áreas.

A pesquisa é eminentemente qualitativa, na medida em que a sua realização se deu mediante a interpretação e atribuição de significados ao fenômeno em estudo. De acordo com Godoy (2015), o estudo qualitativo permite a compreensão do fenômeno no local em que está e do qual é parte, devendo-se analisá-lo numa perspectiva integrada. Durante o trabalho investigativo foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e estudos de caso. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, partindo-se da análise do perfil étnico-racial das instituições do sistema de justiça brasileiro (Judiciário e Ministério Público), carreiras de estado e da política pública de ação afirmativa.

Por meio do procedimento histórico-comparativo e estruturalista, foram investigados os acontecimentos e processos do passado como a escravidão, o embranquecimento da população e a segregação racial. Neste sentido, foi importante utilizar neste estudo a Hermenêutica Negra, um dos pontos da Teoria Racial Crítica, com o propósito de descortinar o papel desempenhado pela raça no processo de interpretação da igualdade.

É impossível abordar a questão racial de maneira neutra, haja vista que todos os seres humanos estão circundados por campos de significação anteriores à sua existência. O processo interpretativo baseado nas percepções subjetivas de um indivíduo particular, encontra ampla fundamentação em princípios constitucionais. Tal percepção é reforçada por autores da Teoria Racial Crítica, para os quais as minorias raciais fazem parte de estruturas hierárquicas de poder, pertencimento social que leva os integrantes desses grupos a produzirem relatos acerca da

realidade social que vivem, às quais se atribui valor normativo para o processo de interpretação jurídica (Moreira, 2019, p. 18).

Enquanto jurista negro e que pensa como um negro, a minha raça determina diretamente a interpretação dos significados de normas jurídicas e também a minha compreensão da maneira como o Direito deve operar em uma sociedade marcada por enormes desigualdades sociais. Por essa razão, tenho como equivocada a tentativa de interpretação do princípio da igualdade como exigência de tratamento simétrico e aplicação de procedimentos semelhantes a todas as pessoas no Brasil.

1. DO RACISMO ESTRUTURAL AO RACISMO INSTITUCIONAL: A RAÇA COMO ELEMENTO DEFINIDOR DE HUMANIDADE NO BRASIL

A maior parte da literatura disponível sobre a questão da raça e do racismo não faz distinção entre os conceitos de racismo institucional e racismo estrutural. Entretanto, tal como os conceitos de raça e racismo são distintos, racismo institucional e racismo estrutural descrevem fenômenos diferentes. O conceito de raça foi produzido no século XIX por antropólogos, psicólogos, sociólogos, ensaístas, filósofos, que, em tese, afirmavam a desigualdade das raças humanas e a completa superioridade da raça branca sobre as demais. Por seu turno, o termo Racismo terá surgido por volta de 1930, criado pela doutrina que afirmava ser a raça determinante para a formação da cultura de um povo (Seyferth, 1994).

Segundo Giralda,

As crenças que levaram à afirmação da superioridade dos brancos e da determinação biológica da capacidade civilizadora, estão profundamente arraigadas no pensamento ocidental, por mais que a ciência do século XX tenha procurado destruí-las. Seu peso nas ideologias nacionalistas dos mais diversos matizes, e mesmo em muitas ideologias de classe, é incontestável e, por isso mesmo, as características raciais continuam produzindo significados sociais (Seyferth, 1994, p. 178).

O darwinismo social, a antropossociologia, a eugenia, a antropologia criminal de Lombroso e Ferri e a craniologia como respaldo antropológico às hierarquias raciais, eram, até 1920, consideradas por muitos como ciências e, nesse sentido, apropriadas por diversos cientistas brasileiros. Mas, a ideia de raça difundida no Brasil, foi inspirada em diversos determinantes raciais da Europa e dos Estados Unidos da América, civilizações que se presumiam modernas e superiores.

A questão do racismo em si passou a ser tema de debates políticos a partir de meados do século XIX – 1850, data do fim do tráfico de escravos, do início da formulação de políticas

migratórias consistentes e do levantamento da tese do branqueamento da população através da miscigenação seletiva, como solução para o atraso representado pela proliferação da raça negra. O racismo estrutural transcende à expressões individuais e institucionais desse flagelo e se configura como realidade generalizada de opressão social, política e histórica, manifesta em espaços públicos e privados, e que organiza a vida do país a partir de critérios de exclusão étnico-racial que privilegiaram a raça hegemônica em detrimento das demais. O racismo estrutural é também a naturalização da opressão e da exclusão étnico-racial na sociedade.

O racismo institucional, por sua vez, distingue-se da concepção individual e se manifesta como resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar direta ou indiretamente para privilegiar grupos sociais com base na raça, nos processos decisórios e durante os conflitos sociais e de classes. As instituições materializam determinações formais da vida em sociedade, uma vez que elas não são homogêneas, mas marcadas por antagonismos e contradições absorvidos e mantidos por meio delas (Almeida, 2019).

Segundo Almeida,

a) [as] instituições, enquanto o somatório de normas, padrões e técnicas de controle que condicionam o comportamento dos indivíduos, resultam dos conflitos e das lutas pelo monopólio do poder social; b) as instituições, como parte da sociedade, também carregam em si os conflitos existentes na sociedade. Em outras palavras, as instituições também são atravessadas internamente por lutas entre indivíduos e grupos que querem assumir o controle da instituição (Almeida, 2019, p. 39).

A desigualdade étnico-racial, uma das características mais marcantes da sociedade brasileira, não decorre apenas da ação isolada de grupos ou de indivíduos racistas, mas, principalmente, da hegemonia que o grupo racial formado pelas pessoas brancas exerce, sobretudo nas instituições, utilizando mecanismos institucionais para imposição dos seus interesses políticos e econômicos.

Racismo Institucional é, pois, o fracasso e a incapacidade das organizações e instituições proverem serviços apropriados e profissionais à algumas pessoas em razão da cor da pele, da cultura ou de suas origens étnicas, visto ou percebido em atitudes e comportamentos que culminam em discriminação por **preconceito**, de forma involuntária e premeditada, por falta de conhecimento, desinteresse e pela reprodução de estereótipos racistas que colocam pessoas pertencentes à minorias étnicas em desvantagem perante o grupo hegemônico, afetando principalmente as populações negras e indígenas (Kaleckmann, 2007).

A situação do negro nas instituições públicas e privadas do Brasil foi muito bem descrita e analisada por Sílvio Almeida (2020), para quem o racismo é uma imoralidade e uma conduta criminosa, e como tal, passível de responsabilização. Trata-se de obstáculos invisíveis que

impedem os grupos vulnerabilizados de acessarem direitos, e políticas institucionais que produzem consequências desiguais para membros das diferentes categorias étnico-raciais, mesmo quando não está presente o suporte da teoria racista da intenção (Souza, 2011).

As sociedades americanas resistiram muito para admitir que nelas se criaram marcadores condicionantes da cidadania, com destaque para a raça. Mas, é inquestionável que a raça tem sido uma das principais bases da modernidade (Winante, 2002)¹. Neste sentido, precisa-se admitir que a formação do Estado nacional moderno e a construção de uma economia internacional, são processos extremamente racializados. A compreensão do processo de produção das desigualdades étnico-raciais requer uma análise das instituições que gozam de maior prestígio nas comunidades políticas ocidentais (Souza, 2011).

A noção de racismo institucional explica a operação pela qual uma dada sociedade internaliza a produção das desigualdades em suas instituições. Trata-se de noção introduzida no debate público pela obra *Black Power*, escrita por Stokely Carmichael, depois conhecido como Kwame Ture, e Charles Hamilton, que foi professor de Ciência Política da Columbia University (Hamilton e Ture, 1992) (Souza, 2011, p. 80).

Nos Estados Unidos o racismo é “coberto” e “descoberto”. Segundo Charles e Kwame, o racismo institucional é uma espécie de racismo “coberto”, porque não se pode reduzir à ações de um único indivíduo. Nele os mecanismos institucionais da sociedade trabalham em favor dos grupos que exercem hegemonia e fazem com que tais mecanismos reproduzam sistemas que dão significado à sua existência, de tal modo que as pessoas que se inserem dentro do sistema produzem resultados raciais injustos e diferenciados, mesmo sem a intenção de fazê-lo.

Apesar de ser de difícil detecção, as manifestações desse tipo de racismo são nítidas nos padrões de desigualdade produzidos e reproduzidos pelas engrenagens burocráticas do Estado, que, utilizando-se das estruturas de poder, constituem as instituições.

Neste sentido, Charles e Kwame afirmam:

Quando falamos em sistema, temos em mente todo o complexo americano de instituições básicas, valores, crenças etc. Já quando falamos em estruturas, queremos dizer instituições específicas (partidos políticos, grupos de interesse, burocracias) que existem para fazer com que o sistema funcione. Obviamente, o primeiro é mais amplo do que o segundo. Nessa perspectiva, o segundo supõe a legitimidade do primeiro. Nossa visão é que, dada a ilegitimidade do sistema, nós não podemos conduzir

¹ As the world lurches forward into the twenty-first century, there is widespread confusion and anxiety about the political significance, and even the meaning, of race. In this essay I argue that far from becoming less politically central, race defines and organizes the world and its future, as it has done for centuries. I challenge the idea that the world, as reflected by the national societies I compare below, is moving “beyond race” (WINANT, 2002. p. 17-30).

transformações no sistema sem alterar as estruturas existentes (Hamilton; Ture, 1992, p. 41-42).

No Brasil não é diferente, na medida em que também há um grupo de pessoas, geralmente brancas, que coletivamente se beneficiam da exclusão institucional de não-brancos, mesmo quando alguns dos beneficiados não têm consciência nem predisposição para discriminar. Os autores (ibidem) mencionam, como exemplo, o atendimento prestado a mulheres grávidas em maternidades dos Estados Unidos, onde a cor da pele gera impactos positivos ou negativos às parturientes.

Nesse caso, temos o seguinte: a crença na superioridade racial (sistema de crenças) faz com que o atendimento pré-natal nos estabelecimentos dos setores público e privado (estrutura burocrática) seja menos rigoroso e eficiente do que seria se as pacientes fossem consideradas dignas de consideração moral, a despeito de legalmente serem dignas de consideração em igualdade de condições a qualquer outra pessoa (Souza, 2011, p. 81).

As instituições moldam o comportamento humano, tanto do ponto de vista racional quanto dos sentimentos e preferências, visto que são marcadas por conflitos e contradições absorvidos e controlados por meio destes, a exemplo do funcionamento do “sistema de justiça” brasileiro (Almeida, 2019). A “concepção institucional do racismo trata o poder como elemento central das relações raciais” e dos grupos que controlam a organização política e econômica. Porém, a manutenção deste poder é condicionada à capacidade de o grupo hegemônico institucionalizar seus interesses, de tal modo que as suas regras, padrões, condutas e pensamentos, impostos, são absorvidos e reproduzidos com naturalidade (Ibidem, p. 40).

O racismo institucional acontece quando são estabelecidos critérios de seleção discriminatórios baseados em características raciais, e tais critérios passam a ser utilizados para garantir a permanência do grupo racial hegemônico no controle do poder, tendo como consequência, a influência direta e predominante na formação da cultura, dos padrões estéticos aceitáveis e das práticas de poder na sociedade (idem). Por essa razão, o predomínio de homens e mulheres brancas nas instituições públicas e privadas, como Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Reitorias de Universidades, diretorias de empresas, serviços de atendimento ao público, cartórios, clínicas e hospitais, decorre da existência de regras e padrões estéticos de contratação, que, dissimuladamente, dificultam a ascensão de homens negros e mulheres negras. A consolidação dessa realidade se dá pela supressão de espaços para se debater a

desigualdade racial e de gênero, tornando natural a presença majoritária do grupo hegemônico, que, no caso do Brasil, é formado por homens brancos e mulheres brancas.

Diante dessa realidade, entende-se que o racismo pode sofrer alterações na sua forma, tanto pela ação quanto pela omissão das instituições, modificando mecanismos discriminatórios ou ressignificando conceitos para a raça, não raro atribuindo algumas vantagens aos grupos raciais historicamente discriminados e provando assim que o racismo institucional não existe separado de um projeto político e socioeconômico de poder meticulosamente orquestrado, a ponto de os conflitos internos e interinstitucionais terem a capacidade de provocar alterações na forma e no funcionamento de instituições, que se veem obrigadas a contemplar algumas demandas dos grupos sociais que não integram o círculo de controle das decisões (Almeida, 2019).

O racismo institucional é mais difícil de ser detectado, mais sutil, de difícil identificação e especificação dos indivíduos que o cometem, menos condenado pela opinião pública que o individual, porque tem origem na atuação de entidades respeitadas na sociedade. No entanto, é tão prejudicial e destrutivo na vida humana quanto o racismo individual (Almeida, 2019).

O “racismo é um modus pelo qual o Estado e as demais instituições estendem o seu poder sobre toda a sociedade”, e as instituições desempenham um papel fundamental para a consolidação da supremacia do grupo racial hegemônico, formado por pessoas brancas, pois são elas que formulam regras e impõe padrões sociais que as privilegiam, em detrimento dos negros. São exemplos, a exigência de “boa aparência” para ser aceite como candidato à uma vaga de emprego, inferindo-se daí a obrigação de possuir características próprias de pessoas brancas, as únicas beneficiárias diretas do racismo antinegro, já que, deliberadamente ou não, usufruem das “condições criadas por uma sociedade que se organiza com base em normas e padrões prejudiciais à população negra” (Almeida, 2019, p. 45-46).

No Brasil, o racismo nas três concepções, individual, institucional e estrutural, teve início com a escravidão dos negros, período em que a sociedade, controlada por pessoas brancas, empreendeu ações tendentes a anulação da cultura africana, para legitimar o domínio da raça branca (Kalckmann, 2007).

Dada a composição social estabelecida desde o Brasil Colônia, pode-se verificar a presença do racismo institucional na sociedade brasileira, que é eminentemente burocrática, em que o desenvolvimento econômico do Brasil, nos moldes do regime escravocrata, pode ser identificado como a origem das hierarquias sociais ligadas ao pertencimento racial. A partir daí constrói-se um modelo social permeado tanto de desigualdades econômicas quanto discriminação racial, legitimado pelo próprio

Estado, ao longo dos tempos, o que constitui um entrave ao exercício pleno da cidadania para os negros (Lima; Pace, 2011, p. 2).

A estruturação étnico-racial da sociedade brasileira se deu a partir da chegada dos europeus às Américas, e do tráfico de africanos escravizados por volta do século XIV, cuja consequência direta foi a institucionalização do racismo de maneira profunda e peculiar, como em poucas sociedades mundo afora. Por isso, uma incursão histórica sobre as origens da formação étnico-racial do Brasil é necessária e justificável.

1.1 A FORMAÇÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA E O PAPEL DO DIREITO NA ESTRUTURAÇÃO E INSTITUCIONALIZAÇÃO DO RACISMO

A população negra descende dos povos que habitaram e continuam habitando o território atualmente conhecido como África. Antes da chegada dos europeus já lá existiam sociedades organizadas e complexas, e a partir do século XIV passou a ser alvo de interesses de vários países. Pode-se afirmar que o continente africano passou a ser colonizado após a chegada dos portugueses às Ilhas Canárias, no começo do século XIV, processo que decorreu até metade do século XX, quando diversas potências europeias dividiram-no como uma concha de retalhos e passaram a exercer um domínio exploratório.

Os negros não vieram ao Brasil por meio de políticas públicas de incentivos à imigração, promovidas pelo império europeu que o controlava, nem beneficiaram de terras, empréstimos bancários ou de qualquer documento à chegada que não fosse a carta de registro mercadológico. Foram sequestrados nos seus países e desterrados para trabalharem forçadamente, em condições subumanas e até a morte. Enquanto escravos, trabalhavam arduamente para manter o conforto e a prosperidade de seus senhores brancos e familiares, recebendo e em troca os piores castigos e humilhações possíveis, incluindo violência sexual.

O tráfico de africanos teve início aproximadamente em 1535, décadas após a chegada de Pedro Álvaro Cabral à Bahia. O objetivo inicial do comércio de escravos era fornecer mão de obra para abastecer a indústria de açúcar, atividade econômica mais importante e lucrativa no período colonial (Gomes, 2019). Após três séculos, quase todos os cidadãos brasileiros livres, e nalguns casos até libertos ex-escravizados, possuíam escravos, tornando abundante a presença de negros nas ruas do país.

Os escravos

No interior do país, eram agricultores, tropeiros, marinheiros, pescadores, vaqueiros, mineradores de ouro e diamante, capangas e seguranças de fazendas. Nas cidades,

trabalhavam como empregados domésticos, sapateiros, marceneiros, vendedores ambulantes, carregadores de gente e mercadoria, açougueiros, entre outras funções. (Gomes, 2019, p. 25).

Antes da chegada dos africanos, o vasto território brasileiro já era plenamente habitado por povos nativos, aos quais os portugueses denominaram índios, em referência às Índias onde achavam ter chegado, como de fato pretendiam. Tal como ocorria na África, o continente americano era imensamente habitado por povos originários, organizados em sociedades extremamente complexas, a exemplo dos povos Incas, Maias e os Astecas, exterminados por causa de conflitos internos e das guerras de resistência travadas contra os espanhóis, por volta de 1535. Os “índios” também foram escravizados, tendo a maior parte deles sido exterminada pelos europeus com a “benção” de Sua Santidade, o Papa.

Segundo Santos (2017), por volta do final do século XV havia cerca de 3 ou 5 milhões de indígenas no Brasil, divididos em quatro etnias (caraíba, aruaque, macro-jê e tupi). Falavam diferentes línguas, tinham crenças, sistemas de valores e de organização social próprios e ocupavam diferentes localidades no extenso território que, mais tarde, veio a se chamar Brasil. A etnia indígena Tupi foi a primeira a estabelecer contatos com os portugueses, por residirem majoritariamente ao longo do litoral. Valendo-se do amplo conhecimento dos indígenas sobre a flora, os portugueses passaram a explorar o pau-brasil, matéria prima utilizada para o tingimento de tecidos, e que devido a sua resistência, também passou a ser utilizado na construção de embarcações e de casas.

O imenso território americano, conquistado pelos portugueses, transformou-se na garantia de terra suficiente para a produção da Coroa Portuguesa, ainda que parte significativa fosse composta pela Mata Atlântica. As dezesseis grandes faixas de terra divididas em capitânicas hereditárias, cada uma delas doada pelo rei a um nobre português, precisariam de mão-de-obra barata e farta para exploração em grande escala, e a solução para tal problema estava do outro lado do oceano atlântico.

Durante muito tempo foi difundido, e se acreditava, que os africanos foram escravizados e utilizados como mão-de-obra apenas em razão da sua força física, resistência às condições adversas e por, supostamente, já serem habituados a escravidão há muito tempo existente no continente berço. Em relação aos índios, acreditava-se terem sido preteridos em razão do crônico desinteresse que demonstravam pelo trabalho sistematizado, e por cultivarem o hábito do ócio. Entretanto, ambas as alegações são falsas e carregadas de puro preconceito étnico-racial.

Segundo Santos,

Em primeiro é fundamental pontuar que a forte presença de africanos escravizados no Brasil não significou a não utilização de mão de obra indígena. Os índios foram empregados em diferentes atividades ao longo da história do Brasil, chegando a trabalhar ao lado de africanos escravizados e, muitas vezes, em situações análogas à escravidão, como em algumas das fazendas administradas por missionários, crístãos católicos e evangélicos, em diferentes partes da colônia. Na região norte do Brasil - sobretudo no antigo Estado **Grão-Pará** -, os índios eram mais utilizados como mão de obra do que os africanos escravizados (Santos, 2017, p. 167 - Grifo nosso).

O estereótipo da força bruta e resistência inesgotável do negro africano, difundiu-se, como verdade, e contribuiu para a sua generalizada desumanização e hipersexualização. Entretanto, apesar de os índios também terem sido amplamente explorados, os colonizadores utilizavam majoritariamente e preferencialmente mão-de-obra africana na produção de bens e serviços para exportação. Isto se deve ao fato de que antes de chegarem ao Brasil os europeus já comercializavam escravos africanos e tinham noção clara da maior lucratividade que a utilização de mão de obra africana proporcionava, em comparação a qualquer outra.

O investimento em mão-de-obra africana era muito vantajoso, porque em poucos anos o proprietário do escravo recuperava o investimento e continuava a lucrar com a sua força de trabalho por muito mais tempo. Além disso, a distância entre o desterro e a origem do negro era um fator muito atrativo à segurança do investimento, já que no princípio as fugas eram muito raras, e quando existiam, eram de difícil concretização para os escravos, pois o desconhecimento do território permitia a rápida captura, o que não ocorria com os indígenas (índios), que, por conhecerem bem a geografia do território brasileiro, empreendiam fugas mais frequentes e eficazes.

O comércio de escravos africanos deu origem a muitas das grandes fortunas existentes no Brasil e no mundo. Algumas das maiores instituições financeiras da Europa e do Mundo nasceram e se desenvolveram com recursos adquiridos por meio do tráfico de escravizados.

Segundo Leticia Mori,

Havia duas formas principais de envolvimento dos britânicos, explica o historiador. Uma mais ampla, por meio de empréstimos e a compra de títulos do Tesouro, entre outras relações indiretas com a economia escravocrata. E outra mais direta, em que instituições e indivíduos deram apoio financeiro, na forma de empréstimos e garantias, por exemplo, para o tráfico de escravos ou para fazendas que usavam esse tipo de mão de obra. [...] Muitas vezes os escravizados eram parte das propriedades usadas em garantias de empréstimos de um banco. Na dissertação de Mulhern, ele resgatou casos em que bancos ingleses tinham um devedor insolvente e acabavam leiloando os escravizados para cobrar a dívida. Um desses bancos, mostra Mulhern em sua pesquisa, era o London and Brazilian Bank, criado em 1862 (e comprado em 1923 pelo Lloyd's Banking Group, que existe até hoje). O banco continuou envolvido com a escravidão até praticamente a abolição da prática no Brasil, em 1888 — ou seja,

mais de 50 anos depois da abolição da escravatura nas colônias britânicas, como Jamaica e África do Sul (Mori, 2020, n.p)².

Ao tempo em que enriqueciam e prosperavam a Europa e as Américas, arrasaram e transformaram o continente africano em centro reprodutor de miséria e escárnio, situação que se arrasta até os dias atuais. A escravidão deixou terríveis rastros de destruição, fome, doenças, subdesenvolvimento, corrupção e falta de perspectivas às populações de todos os países da África austral e ocidental, mas contribuiu para o surgimento e enriquecimento de grandes grupos empresariais no Brasil e no mundo. Na Inglaterra, empresas como Pubs Greene King, a empresa do ramo de seguros Lloyd's of London, Barclays e a HSBC, tiveram seu passado ligado a escravidão questionado durante as ondas de manifestações contra o racismo, de 2020, e todas admitiram sua ligação passada com o tráfico de escravos.

De acordo com Yanaê Lopes Santos,

Boa parte da justificativa para a escravização dos povos africanos estava na interpretação feita de histórias bíblicas que apresentavam os africanos como seres inferiores graças a um castigo divino. A primeira história é de Cam, um dos filhos de Noé, que teria zombado de seu pai ao vê-lo nu. Como castigo, Noé amaldiçoou os descendentes de Cam - os negros que viviam na África -, condenando-os a pagar com a escravidão pelo pecado cometido por seu ancestral. A outra narrativa bíblica diz que os africanos eram descendentes de Caim, que havia matado seu irmão Abel simplesmente por inveja. Para punir toda a sua estirpe, os descendentes de Caim teriam a cor negra, entendida como uma verdadeira mácula pela crueldade de Caim (Santos, 2017, p. 169).

Alguns historiadores africanos afirmam que mais de 1 terço de toda a população jovem, ativa e produtiva do continente africano, foi extraditada durante o tráfico de escravos. São homens e mulheres, filhos e filhas, que em vez de desenvolverem a sua terra natal, trabalharam de graça e até a morte, para o desenvolvimento da Europa e das Américas, tendo o Brasil sido o território ocidental que mais se beneficiou do tráfico de escravos africanos.

Durante 350 anos, mais de cinco milhões de negros foram transportados para o Brasil em navios chamados tumbeiros³, transformando-o no território com a maior população negra fora da África, atrás apenas da Nigéria (Gomes, 2019). O país tornou-se o maior importador de escravos, tendo recebido ao longo de todo o tráfico, cerca de 38% de todo o contingente introduzido no novo mundo. A América Latina e as Antilhas receberam, juntas, 86% dos

² MORI, Letícia. Como bancos ingleses lucraram com escravidão no Brasil. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-53385247>>. Acesso em: 12 jul. 2023.

³ Os navios negreiros que transportavam africanos até o Brasil eram chamados de tumbeiros, porque grande parte dos negros, amontoados nos porões, morria durante a viagem. O banzo (melancolia), causado pela saudade da sua terra e de sua gente, era outra causa que os levava à morte. Tráfico Negreiro. Disponível em: <https://www.multirio.rj.gov.br/historia/modulo01/traf_negreiro.html#:~:text=Os%20navios%20negreiros%20que%20transportavam,que%20os%20levava%20%C3%A0%20morte.>. Acesso em: 12 jul. 2023.

escravos africanos que desempenharam importante papel na formação das sociedades surgidas no final do século XIX nas Américas (Knight et al., 2010). Além de ocupar o topo da lista dos países que mais escravizados receberam e utilizaram para o seu desenvolvimento econômico, o Brasil foi também o último país a abolir a escravidão, tendo resistido até 1888.

De fato, quanto mais se estuda a história da sociedade brasileira, a luz do direito comparado, mais certeza se tem que a abolição da escravidão ainda não aconteceu na totalidade. A legislação, anterior e atual, do país (constitucional, infraconstitucional e normativas institucionais públicas e privadas), parece ter sido meticulosamente desenvolvida para manter a hegemonia da raça branca em todos os setores importantes da sociedade, sobre as demais etnias e por tempo indeterminado. As leis de cotas, por exemplo, têm se mostrado insuficientes e ineficazes para promover a igualdade étnico-racial almejada pela população negra, e a postura e ações das autoridades brasileiras, majoritariamente constituídas pela população hegemônica, face às assimetrias raciais, demonstra não haver real interesse na mudança dessa situação.

A Inglaterra, que durante o século XVIII foi a maior traficante de escravos do mundo, transportando, em média, 35 mil escravos por ano em sua frota composta por noventa navios, se destacou no século posterior como líder da abolição. O primeiro proeminente traficante de escravos da Inglaterra foi John Hawkins, que chegou a ter como sócia do negócio de escravos, nada mais e nada menos do que a rainha Elizabeth I. Por seu turno, o rei da Espanha, Fernando, a quem o Papa Alexandre VI chamava de “Atleta de Cristo”, assinou a primeira autorização para transporte de escravos em larga escala, para o Império Colonial Espanhol na América (Gomes, 2019).

A participação ativa de negros e negras na construção das maiores sociedades do mundo moderno é inegável, apesar de durante muito tempo lhes ter sido negado o direito à existência, cidadania e dignidade, inclusive após a eclosão do movimento abolicionista na Europa. Os movimentos pela abolição da escravidão foram incapazes de pautar para discussões parlamentares, propostas que tratassem da restituição da dignidade à população negra, que durante séculos teve os direitos injustamente aniquilados em benefício da população branca.

Influenciado pelo iluminismo do século XVIII, o abolicionismo surgiu como um movimento capitaneado por diversas vozes e personalidades, dentre elas alguns escravos e pessoas livres, que se empenharam na luta pelo fim da escravidão na Europa e nas Américas. No Brasil, o movimento começou a se solidificar por volta de 1860, quando profissionais liberais, intelectuais, negros e negras, sobretudo os descendentes diretos de escravizados,

passaram a se organizar em associações, a fazer publicações e a empreender esforços para demonstrarem repulsa à escravidão.

A historiografia brasileira carimbou destacadas figuras na luta pela abolição do tráfico e da escravidão, dentre as quais Joaquim Nabuco e Rui Barbosa são as mais conhecidas. O sucesso das ações de Nabuco é fruto da inspiração obtida a partir do movimento abolicionista da Grã-Bretanha. Segundo aquele intelectual, a formação do Brasil como nação se deu a partir da escravidão, considerada a mais poderosa instituição da sua história recente, por meio da qual se organizaram o poder político, o Estado, a estrutura de classes e a cultura (Nabuco, 2001, p. 128).

Ao contrário do que ocorreu na Inglaterra, que por muito tempo fez do abolicionismo a sua principal bandeira, no Brasil este movimento ganhou força apenas a partir de 1860, período em que o tráfico de escravos já havia sido extinto pela Lei Euzébio de Quiroz, de 1850, e a imprensa nacional e internacional repercutiam acalorados debates sobre o futuro da escravidão (Santos, 2017).

Durante o abolicionismo também se destacaram diversas vozes e personalidades negras. Numa altura em que a literatura já tinha consolidado seu importante papel no processo de abolição da escravidão no mundo, no Brasil o cenário se repetiu. Autores como Machado de Assis, Maria Firmina dos Reis, mulher negra, professora, autora do romance *Úrsula*, de 1859, e a primeira mulher a publicar no Brasil; José do Patrocínio, nascido de uma escrava, editor do periódico *A Gazeta da Tarde*; Ângelo Agostini da, *Revista Ilustrada*, foram algumas dessas figuras.

A escravidão não foi um fenômeno de nuances meramente sociológicas e econômicas, extinto pela Lei Áurea de 13 de maio de 1888. Foi um fenômeno complexo, amparado por um conjunto de leis, inclusive pela Constituição da época (Campello, 2013), que lhe garantiu a necessária segurança jurídica. Portugal, precursor da escravidão africana e cujo tráfico alimentou o comércio do Brasil durante muitos anos, decretou o fim da escravidão em 1879, através do Decreto de 25 de fevereiro de 1869, que em síntese dizia:

Tomando em Consideração o relatório dos ministros e secretarios d'estado das diferentes repartições, tendo sido ouvido o conselho ultramarino, e usando da auctorisação concedida pelo artigo 15º § 1º do acto adicional á carta constitucional da monarchia; hei por bem decretar o seguinte:

Artigo 1º Fica abolido o estado de escravidão em todos os territórios da monarchia portugueza desde o dia da publicação do presente decreto.

Art. 2º Todos os individuos dos dois sexos, sem excepção alguma, que no mencionado dia se acharem na condição de escravos, passarão á de libertos e gosarão de todos

os direitos, e ficarão sujeitos a todos os deveres concedidos e impostos aos libertos pelo decreto de 14 de dezembro de 1854.

Art. 3º Os serviços a que os mencionados libertos ficam obrigados, em conformidade com o referido decreto, pertencerão às pessoas de quem elles no mesmo dia tiverem sido escravos.

§ 1º O direito a estes serviços cessará no dia 29 de abril do anno de 1878, dia em que teria de acabar inteiramente o estado de escravidão, em virtude do decreto de 29 de abril de 1858.

§ 2º No referido dia 29 de abril de 1878 cessará para todos os individuos que assim ficam libertos a obrigação que pelo presente decreto lhes é imposta.

Art. 4º Fica revogada toda a legislação em contrario.

Entretanto, em 1831 o Brasil já havia decretado oficialmente o fim do tráfico transatlântico de escravos, com a aprovação da chamada Lei Feijó, de cujo preâmbulo se lê: “*Declara livres todos os escravos vindos de fôra do Imperio, e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos*”. O dispositivo era conhecido como “Lei para inglês ver”, por ter surgido em decorrência da pressão exercida pelo movimento abolicionista inglês. Mas o movimento abolicionista inglês padecia de dupla invalidade. A primeira inviabilidade era fática - havia uma elevada desobediência por parte dos senhores de escravos no Brasil. A segunda, era finalística,

[...] – haja vista que os escravos capturados na África, então livres pela força desta lei, deveriam ficar sob “tutela” do Estado pelo período de 14 anos como compensação por sua libertação, por força do Alvará de 26 de janeiro de 1818 (que ratificava o tratado de 22 de janeiro de 1815 entre Portugal e Grã-Bretanha, regulamentado pela Convenção de 28 de Julho de 1817, proibindo o tráfico ao norte do equador) que previa em seu §5º que os „Africanos Livres” ainda teriam que prestar serviços por 14 anos à Corôa Portuguesa, e então ao Império Brasileiro (Nunes, 2018, p. 67).

As questões técnicas, insuficiências e tentativas de consertar as contradições da Lei Eusébio de Queirós, foram regulamentadas pelo Decreto de 12 de abril de 1832 e pelo Decreto de 19 de novembro de 1835. Mesmo depois de se tornar independente de Portugal, em 7 de setembro de 1822, com o grito da liberdade do imperador Dom Pedro I às margens do Rio Ipiranga, o Brasil manteve todas as suas estruturas sociais e produtivas do período colonial. A organização econômica, social e jurídica do império não sobreviveria sem o instituto da escravidão, pois era demasiadamente dependente dele.

Mas, apesar da constatação, durante a assembleia constituinte de 1823 o abolicionista José Bonifácio, tido como patriarca da independência do Brasil, apresentou uma representação formal contra a escravidão, nos seguintes termos:

[...] sem a abolição total do infame tráfico da escravatura africana, e sem a emancipação sucessiva dos atuais cativos, nunca o Brasil firmará a sua independência nacional, e segurarà e defenderá a sua liberal Constituição; nunca aperfeiçoará as raças existentes, e nunca formará, como imperiosamente o deve, um exército brioso, e uma marinha florescente. Sem liberdade individual não pode haver civilização nem sólida

riqueza; não pode haver moralidade, e justiça; e sem estas filhas do céu, não há nem pode haver brio, força, e poder entre as nações. (Dolhnikoff, 2005, p.51)

Os constitucionalistas do império tomaram o cuidado de não regulamentar, material e expressamente, a continuidade do instituto da escravidão na Carta Magna, nem em qualquer outra lei imperial, para não contrariarem o espírito liberal anunciado com a independência, que se propunha respeitar as liberdades individuais. Segundo Campello:

Dispor sobre a escravidão em uma Constituição liberal seria uma *contraditio in terminis*, entretanto, o legislador constituinte encontrou uma saída: implicitamente, fez referência aos cidadãos brasileiros libertos, ou seja, que emergiram da *capitis diminutio maxima*, passando a gozar de seu *status libertatis*, mas sem alcançar o mesmo *status civitatis* dos cidadãos brasileiros ingênuos. Tal conclusão pode ser ratificada pela leitura do art. 6º, §1º, da Constituição de 1824, que classificava os cidadãos brasileiros em duas categorias, os ingênuos e os libertos: Art. 6. São Cidadãos Brasileiros I. Os que no Brazil tiverem nascido, quer sejam ingenuos, ou libertos, ainda que o pai seja estrangeiro, uma vez que este não resida por serviço de sua Nação (2013, n.p).

Mais claro foi Joaquim Ribas, para quem os homens dividiam-se em livres e escravos, e “*aquelles*” se subdividem em – ingênuos e libertos. Chamava-se ingênuo o que nascesse livre; liberto o que tendo nascido escravo, viesse a conseguir a liberdade (1982, p. 280). Ao conceder o título de cidadão apenas aos homens livres, num contexto em que a manutenção da vida dependia do trabalho realizado pelos escravos, a Constituição imperial demonstrava o verdadeiro propósito dos seus fundamentos. O espírito que anima a tessitura de uma norma é tão ou mais importante do que a norma em si, considerando que a sua criação tem origem em determinado contexto social, econômico e, sobretudo, político.

A sociedade brasileira pós-escravidão foi estruturada para impedir qualquer possibilidade de ascensão do negro descendente de escravizados, tendo orquestrado e meticulosamente implementado farta legislação para o efeito, e as consequências de tal predisposição e ações que se seguiram representam o atraso social do presente. O art. 94, §2º da Constituição imperial é um exemplo claro da mencionada realidade excludente:

Art. 94. Podem ser Eleitores, e votar na eleição dos Deputados, Senadores, e Membros dos Conselhos de Provincia todos, os que podem votar na Assembléia Parochial. Exceptuam-se.
I. Os que não tiverem de renda liquida annual de duzentos mil réis por bens de raiz, industria, commercio, ou emprego.
II. Os Libertos.

Existia uma antinomia entre o dispositivo citado e o art. 179, XIV, da Constituição Imperial, já que o liberto era um cidadão brasileiro a quem não poderia ser vedado acesso a

cargos públicos civis, políticos ou militares, senão com base nos seus talentos e virtudes (Campello, 2013). A Constituição do Império, segundo a qual talentos e virtudes constituíam requisitos para a manutenção do *status libertatis*, excluía automaticamente os escravos e ex-escravizados, vez que aqueles indivíduos não tinham cultivado talentos nem virtudes, assim considerados pela sociedade branca da época. Durante o tempo que permaneceram escravizados se tornaram, evidentemente, pessoas analfabetas, inadmitidas à convivência social com os proprietários de escravos, e isto significava que jamais poderiam ocupar cargos públicos.

Por meio da lei, tanto o escravo quanto o ex-escravizado liberto, eram impedidos de participar dos processos decisórios e políticos da sociedade brasileira, de escolher o destino de suas vidas, porque eram considerados e tratados como propriedades (De Oliveira Gomes et al., 2023, p. 3), nem mesmo tinham o direito de aprender a ler e a escrever. Neste sentido, em 1837 foram aprovados a Lei nº 1, de 1837 e o Decreto nº 15, de 1839, sobre a instrução primária no Rio de Janeiro, proibindo expressamente os negros de frequentarem escolas:

Artigo 3º São prohibidos de frequentar as Escolas Publicas:
1º Todas as pessoas que padecerem molestias contagiosas.
2º Os escravos, e **os pretos Africanos**, ainda que sejam livres ou libertos.

A exclusão dos escravos e das pessoas com alguma enfermidade contagiosa, do acesso à educação, pode ter tido duas razões como pano de fundo. Primeira, a instrução, aqui entendida como a capacidade de leitura e escrita, se fosse concedida aos escravos, colocaria em risco a sociedade escravista da época, porque à medida que fossem conhecendo ideais de liberdade de outros povos e nações também passariam a desejar e a buscar a própria liberdade. Segunda, a transmissão de moléstias referia-se à influência negativa que os costumes africanos, trazidos e praticados pelos escravos, poderiam exercer sobre as pessoas brancas, sobretudo no comportamento das crianças brancas que, no convívio com as negras, poderiam ser contaminadas (Fonseca, 2002).

Os efeitos dessa exclusão, eficazmente regulamentada, estão reflectidos nas graves e múltiplas situações de desigualdade social, há muito tempo denunciadas pelo movimento social negro e por estudiosos das relações raciais, afetando atualmente, ainda, a capacidade de inserção da população negra em todas as áreas da sociedade (Passos, 2018).

No período em que o tráfico passou a ser proibido, o Estado brasileiro criou a Lei nº 581, de 4 de setembro, de 1850, denominada Lei Eusébio de Queiroz, ironicamente tratada como a “Lei da Salvação”, porque, supostamente, conferia validade jurídica aos escravizados

injustamente (Mamigonian, 2017, p. 261-262) e reforçava os aspectos da Lei Feijó. No seu preâmbulo lê-se o seguinte:

Dom Pedro, por Graça de Deos, e Unanime Acclamação dos Povos, Imperador Constitucional e Defensor Perpetuo do Brasil: Fazemos saber a todos os Nossos Subditos, que a Assembleia Geral Decretou, e Nós Queremos a Lei seguinte.
Art. 1º As embarcações brasileiras encontradas em qualquer parte, e as estrangeiras encontradas nos portos, enseadas, ancoradouros, ou mares territoriaes do Brasil, tendo a seu bordo escravos, cuja importação he prohibida pela Lei de sete de Novembro de mil oitocentos trinta e hum, ou havendo-os desembarcado, serão apprehendidas pelas Autoridades, ou pelos Navios de guerra brasileiros, e consideradas importadoras de escravos. Aquellas que não tiverem escravos a bordo, nem os houverem proxicamente desembarcado, porém que se encontrarem com os signaes de se empregarem no tráfico de escravos, serão igualmente apprehendidas, e consideradas em tentativa de importação de escravos.

Todas as questões técnicas, omissões e contrariedades da Lei Eusébio de Queirós foram regulamentadas pelos Decreto nº 731, de 14 de novembro de 1850 (da Câmara dos Deputados), pelo Decreto nº 1.303, de 28 de dezembro de 1853 (do Poder Executivo), pelo Decreto nº 731, de 5 de junho de 1854 (do Senado), e finalmente, pelo Decreto nº 3.310, de 24 de setembro de 1864. Destaque-se o preâmbulo do Decreto nº 3.310, de 24 de setembro de 1864: “*Concede emancipação a todos os Africanos livres existentes no imperio, desobrigando estas pessoas livres de prestarem serviços compulsórios*”.

A primeira Lei considerada abolicionista foi a nº 2.040, de 28 de setembro de 1871, ou Lei do Ventre Livre, também conhecida como Lei Rio Branco. Apesar do nome, o seu objetivo não se restringia a tutelar a condição jurídica de pessoas nascidas filhas de escravos, como se depreende pela leitura do seu preâmbulo:

“Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos...”

A leitura do artigo 1º e seus incisos, permite-nos concluir que a lei tratava os escravos como bens semoventes e os conferia estatuto análogo a animais domésticos e de carga. Portanto:

[...] se pode observar que são basicamente quatro assuntos tratados pela lei: i) a liberdade e tutela dos filhos das escravas, até atingirem a maioridade; ii) um fundo público de emancipação, criado e regulamentado na lei em tela; e iii) a libertação anual de escravos, dada através do fundo supracitado; iv) a proposta de uma matrícula de todos os escravos do império a ser efetivada futuramente (Nunes, 2018, p. 74).

A Lei do Ventre Livre servia aos interesses dos senhores de escravo, na medida em que garantia a continuidade do recebimento de lucros e de ganhos com o trabalho exercido pelos

pequenos livres e ingênuos, até completarem vinte e um anos de idade, alegadamente em troca de abrigo e como indenizações pagas pelo poder público em razão da perda do rendimento antes proporcionado pelos escravos. Esses negros não tinham direito a cidadania, e sem cidadania, era-lhes vedado, entre outros, o direito de frequentarem escolas no Brasil, aniquilando-lhes qualquer possibilidade de progresso, a si e às suas gerações depois deles.

A primeira discussão acerca da possibilidade de instrução acadêmica para os negros ocorreu após a promulgação da Lei do Ventre Livre (1871). A educação dada aos escravos circunscrevia-se ao âmbito rural, e tinha como objetivo principal, a transmissão de ensinamentos que os mantivessem na condição de subalternidade e sem qualquer capacidade crítica.

A Constituição Imperial de 1888, no seu artigo 179, regulamentou a exclusão dos negros do sistema educacional, ao convencionar no inciso XXXII, que “*A Instrução primaria, é gratuita a todos os Cidadãos. XXXIII. Collegios, e Universidades, aonde serão ensinados os elementos das Sciencias, Bellas Letras, e Artes*”. Ocorre que negros não eram considerados cidadãos no Brasil, logo, não eram beneficiários de qualquer espécie de instrução. As autoridades da época certificaram-se que somente pessoas brancas frequentariam as escolas públicas, privadas e, eventualmente, beneficiavam de instrução em domicílio ofertado por professores bem qualificados.

Segundo Reis,

Este impedimento foi articulado de forma indireta porque a Constituição garantia o direito de todos os cidadãos irem às escolas, porém, como os negros não eram considerados 'cidadãos' ficavam impedidos perante a lei, e mesmo na dimensão prática quando eram garantidos seus direitos, não se criaram condições para tal realização (2010, p. 33).

Apesar de não terem o direito a frequentar escolas, a carga de trabalhos imposta aos escravos permanecia a mesma. Os senhores de escravo empenhavam-se para que a educação e o conhecimento se mantivessem longe do alcance dos negros, a fim de que não fossem influenciados pelas idéias de liberdade. No entanto, após a Inglaterra abolir o tráfico de escravos e se tornar baluarte pela abolição da escravidão na Europa e no mundo, outra alternativa não restou ao Brasil, além de seguir pelo mesmo caminho, pois passara a sofrer pressões externas e internas.

Segundo Silva,

No que se refere ao Brasil, estas pressões vinham de longa data. Os primeiros passos para a abolição do tráfico foram dados ainda quando o Brasil era colônia de Portugal.

Aproveitando-se da fragilidade portuguesa ante a invasão napoleônica na península ibérica em 1807, seguida da transferência da família real para o Brasil sob proteção de uma frota inglesa no ano seguinte, o governo britânico conseguiu a assinatura de vários tratados comerciais que lhe davam enormes vantagens econômicas. No tocante ao tráfico, pelo disposto no artigo décimo do Tratado de Aliança e Amizade (1810), o príncipe regente concordava em cooperar com a Grã-Bretanha adotando medidas mais eficazes para propiciar a abolição gradual do tráfico de escravos em todos os seus domínios e não permitindo que o tráfico fosse restabelecido nas regiões onde outrora os Estados e nações da Europa comerciavam. Os súditos portugueses, porém, conservavam o direito de traficar escravos dentro dos domínios africanos da coroa de Portugal. Ressalta-se aqui que nesse instante já estava posta a ideia de que qualquer forma de abolição do tráfico e da escravidão deveria ser encaminhada de forma gradual, de modo a não causar grandes abalos nas relações comerciais e sociais estabelecidas (Silva, 2007, p. 32).

Com a saída da Inglaterra do circuito internacional do tráfico de escravos e o desenvolvimento do capitalismo a nível global, surgiu a necessidade de se qualificar, ainda que minimamente, a mão de obra disponível, e os negros passaram então a beneficiar de alguma instrução (Gomes et al., 2023), sem, contudo, conquistarem o direito à inclusão social ou valorização humana. Dando sequência à cruzada de desumanização dos negros, durante o processo de transição da sociedade escravista para o regime assalariado o Estado brasileiro aprovou a Lei de Terras nº 601, de 18 de setembro de 1850, cujo objetivo principal era restringir o acesso à terra para pequenos agricultores, impedindo a continuidade de aquisição de lotes por cessão e determinando a necessidade de compra e venda da terra.

A medida favorecia os grandes latifundiários, porque com o fim do tráfico de escravos a mão de obra se tornara mais escassa e cara, e a impossibilidade da maioria das pessoas adquirir terras, devido à pobreza, permitia que os grandes fazendeiros empregassem os miseráveis, desprovidos de sorte, ex-escravizados, gerando grupos seletos de afortunados e impérios financeiros que se mantiveram após muitas gerações.

O Decreto nº 1.331, de 17 de fevereiro de 1854, utilizado como base jurídica da reforma Couto Ferraz, privilegiou a inserção de crianças com até sete anos de idade no sistema escolar e garantiu a gratuidade e obrigatoriedade do ensino primário e secundário. Entretanto, ao tempo em que regulamentava a educação gratuita e obrigatória, também excluía, expressamente, os negros e seus descendentes:

Art. 69. Não serão admitidos á matricula, nem poderão frequentar as escolas:
§ 1º Os meninos que padecerem moléstias contagiosas.
§ 2º Os que não tiverem sido vaccinados.
§ 3º Os escravos.

O Estado brasileiro criou políticas públicas de educação para os homens livres, limpos, sadios e brancos, e negou-as aos escravizados e seus descendentes. O tráfico de escravos foi

abolido graças à pressão internacional e, até certa medida, a algum grau de remorso da elite brasileira da época, face à ineficácia e aos prejuízos causados pela própria escravidão, o que motivou o surgimento de outras leis para tentarem conter os estragos causados ao longo de vários séculos.

Em de 28 de setembro de 1885 foi promulgada a Lei nº 3.270, que ficou conhecida como segunda lei de 28 de setembro, Lei Saraiva-Cotegipe e Lei da Gargalhada Nacional. Tratava-se de mais um instrumento utilizado para continuidade da exploração de corpos negros. A liberdade dos sexagenários foi outro modelo parcial de liberdade adotado na lei (Nunes, 2018), de um Estado que não se dava por satisfeito com os trezentos e cinquenta anos de escravidão.

Aprovada no gabinete Cotegipe, depois da queda dos gabinetes Dantas e Saraiva, a Lei previa liberdade aos escravos maiores de 60 anos, mas obrigava-os a prestarem serviços aos seus ex-senhores durante três anos, podendo ser dispensados se atingissem 65 anos ou se pagassem uma multa previamente estipulada (Cosentino, 2010, p. 27). O seu verdadeiro propósito não era conceder liberdade aos escravos de até sessenta anos de idade, preencher uma lacuna deixada na Lei do Ventre Livre e regulamentar uma nova matrícula, com novos quesitos, como nacionalidade, profissão e valor.

O parágrafo primeiro determina que se deva realizar nova matrícula para os escravos, além da realizada no início dos anos 1870, se aproveitando no que couber os dados da antiga matrícula. O parágrafo segundo determina que se somasse à idade do escravo registrada na antiga matrícula, o tempo decorrido até a nova matrícula, haja a vista que a tabela de preços dos escravos prevê a regressividade de preços em relação à idade. O que era importante para a Fazenda Nacional, ao estabelecer o cálculo do valor a ser destinado ao pagamento das indenizações, nos diversos casos em que esta se dava e na possibilidade futura de uma abolição com indenização aos senhores de escravos. A preocupação se estende à segunda parte do parágrafo que prevê a imposição de multas aos agentes fiscais ou coletores que efetuassem a matrícula com erros, passíveis de gerar danos ao erário (Nunes, 2018, p. 90).

Os legisladores brasileiros conheciam profundamente a realidade de vida dos escravos e tinham noção exata de quanto tempo de vida os cativos podiam resistir. Era muito difícil que um escravo atingisse os 60 anos de idade com boa saúde. Segundo Heitor Moura Filho,

As estimativas [de vida dos escravos] variam bastante, entre os impressionantes 7 anos mencionados por Roberto Simonsen, aos mais de 20 do período próximo à abolição. Calculando a esperança de vida dos escravos recém-desembarcados, por faixa etária, vemos que, em torno da idade mediana, dos 15 aos 25 anos, a esperança de vida fica próxima aos 40 anos. Caso um potencial comprador, considerasse, por exemplo, 45 anos como o limite de vida útil de um escravo, não faria sentido comprar escravos com mais de 28 anos, pois, a partir daí, sua esperança de vida superaria seu limite de 45 anos. Nessas situações, o ajuste inevitavelmente se daria através do preço pago (2005, p. 9).

Os abolicionistas e a sociedade em geral, consideravam a Lei do Saxeenário uma piada nacional, porque além de não ser factível, era tão retrógrada quanto passou a ser o próprio instituto da escravidão, cujo fim o Estado brasileiro resistia a admitir. Na sequência à enorme pressão internacional, as autoridades brasileiras decidiram pôr fim a escravidão e promulgaram a Lei Áurea, também conhecida como Lei Diamantina, assinada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888, com os seguintes fundamentos, *in verbis*:

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assemblêia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brazil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

Manda, portanto, a todas as autoridades, a quem o conhecimento e execução da referida Lei pertencer, que a cumpram, e façam cumprir e guardar tão inteiramente como nella se contém.

O secretário de Estado dos Negócios da Agricultura, Comercio e Obras Publicas e interino dos Negócios Estrangeiros, Bacharel Rodrigo Augusto da Silva, do Conselho de sua Majestade o Imperador, o faça imprimir, publicar e correr.

Dada no Palácio do Rio de Janeiro, em 13 de maio de 1888, 67º da Independência e do Império.

Princesa Imperial Regente.

Embora sucinta, objetiva e sem os adereços desnecessários presentes em suas antecessoras, a Lei Áurea foi um dos maiores retrocessos da história jurídica e uma das piores injustiças praticadas contra os negros no Brasil, devido ao seu caráter omissivo em relação a tudo que significou a escravidão. A sua publicação foi antecedida por um longo período de debates e discussões a respeito do destino que se deveria dar aos ex-escravizados. A bancada abolicionista, composta por célebres figuras como Joaquim Nabuco, Rui Barbosa, André Rebouças, João Alfredo e outros, havia introduzido, para serem discutidos no congresso nacional, projetos robustos que previam indenizações aos ex-escravizados, distribuição de terras e doação de sementes, a fim de emancipá-los, propostos por José Bonifácio e Antônio d'Oliva Sequeira (Nunes, 2018).

Entretanto, a Lei Áurea foi conveniente e propositalmente omissiva, criando um legado de desigualdade social que anos mais tarde viria a espalhar o caos e a violência nas periferias das grandes cidades do país. Durante o período abolicionista, o recém-fundado Partido Republicano, tradicionalmente ligado ao Partido Liberal, organizou um grande acordo nacional com a bancada escravagista, formada integralmente por deputados e senadores filiados ao Partido Conservador, para que a abolição da escravidão acontecesse, mas sem qualquer reparação ou indenização aos escravos.

Segundo Alencastro,

No dia 13 maio de 1888, o Parlamento vota a Abolição imediata, sem indenização para os proprietários de escravos. Assim, o Brasil será o último país americano a extinguir a escravidão. Ao mesmo tempo em que perdia o apoio de muitos fazendeiros opostos à Abolição, a monarquia não conseguia limitar o avanço dos republicanos no setor urbano: um ano mais tarde ocorre a proclamação da República. Na realidade, a maioria dos republicanos havia pactuado com os fazendeiros, isolando a fração dos abolicionistas, composta tanto por monarquistas quanto por republicanos, que defendia uma reforma agrária, visando acabar com “a escravidão e com os males que a escravidão criou”, como escreveu o líder abolicionista e monarquista Joaquim Nabuco (2009, p. 38).

O povo negro, que passara os últimos 350 anos em escravidão, trabalhando arduamente para produzir riqueza em benefício dos senhores brancos e suas proles, abrindo estradas em meio a florestas e montanhas, construindo linhas férreas, portos, casas, prédios, semeando e colhendo todo tipo de culturas, trabalhando na pecuária, mineração, carregando o país nas costas e fazendo-lhe próspero à custa das suas vidas, viu a escravidão terminar com duas frases: 1ª - “*É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil*”; 2ª “*Revogam-se as disposições em contrário*”.

Não é necessário ser especialista em sociologia ou ciência política para compreender que os efeitos da abolição desastrosa da escravidão dos negros estão presentes nas favelas e nas periferias do Brasil pós-moderno. Os ex-escravizados foram largados à própria sorte e na rua da amargura. Subiram os morros e passaram a construir seus barracos em lugares ermos, vales e montes, em busca da sobrevivência. E mesmo depois de abolida a escravidão, muitos permaneceram nas antigas fazendas trabalhando em regime de escravidão ou de semi-escravidão (Sodré, 1968).

A Lei Áurea foi parte de um projeto político e jurídico de poder que visou empobrecer, humilhar e destruir a dignidade da população negra, que continuou gerando desigualdade social, econômica e violência nas ruas do Brasil. Tal projeto, que visava a construção de uma sociedade sem negros, continuou a ser desenvolvido e fortalecido.

Por meio do Código Penal – Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890, apenas dois anos após a abolição da escravidão pela Lei Áurea, o Estado brasileiro sedimentou, ainda mais, o projeto de desconstrução social e econômica da população negra, prevendo uma série de prisões arbitrárias em desfavor das pessoas que tinham deixado de ser escravas e não possuíam qualquer instrução acadêmica nem possibilidades econômicas para sobreviverem.

De acordo com os artigos 399-404 do referido código, eram presas todas as pessoas que perambulavam pelas ruas do país sem comprovar emprego ou residência, que fossem apanhadas

na prática de jogos ou transportando objetos para a prática de capoeira, entre outros. Ocorre que os negros, recém saídos do cativeiro, obviamente, não tinham empregos nem residências fixas, não eram instruídos e a maioria perambulava pelas ruas do país em busca de meios de sobrevivência.

A superlotação carcerária com corpos negros teve início com o atabalhoado fim da escravidão e foi consolidado com a entrada em vigor do Código Penal de 1890, corroborando com a construção de um modelo de sociedade estruturado sobre o racismo anti-negros. Enquanto, durante muitos anos, aos negros que perambularam pelas ruas em busca de um prato de comida foi negado direito à reparação pela escravidão, auxílio para integração social e oportunidades de vida digna, em 2 de julho de 1968 o Estado brasileiro apovou a Lei de cotas nº 5.465, que reservava aos proprietários de terras, latifundiários e seus familiares, 80% das vagas em escolas técnicas e universidades.

Art. 1º. Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio.

§ 1º A preferência de que trata este artigo se estenderá os portadores de certificado de conclusão do 2º ciclo dos estabelecimentos de ensino agrícola, candidatos à matrícula nas escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidas pela União.

§ 2º Em qualquer caso, os candidatos atenderão às exigências da legislação vigente, inclusive as relativas aos exames de admissão ou habilitação.

O mesmo Estado, que durante anos resistiu a conceber qualquer medida jurídica de reparação em benefício dos negros, em determinado momento da história desta nação foi capaz de aprovar Leis que conferiam 50% + 30% das vagas em escolas técnicas e universidades à pessoas detentoras de terras. Não forneceu sequer um pedaço de papelão aos homens e mulheres negras que haviam trabalhado por 350 anos como escravos.

Apesar da barbárie engendrada por uma engenharia social forjada nos piores lugares da alma humana, contra a população negra, as pessoas que compõem a sociedade brasileira reclamam o direito de viver em paz e de prosperar, negando-se a compreender, e quando compreendem, negam-se a admitir que o caos social, sobretudo na segurança pública, é resultado de um passado histórico muito mal-resolvido.

O Brasil construiu, durante os mais de 350 anos de escravidão e por 112 anos após a abolição, um amplo arcabouço jurídico que lhe conferiu segurança, ausência de senso de culpa, remorso ou responsabilidade pela participação no genocídio da população negra e indígena. O

sistema jurídico brasileiro não considerava os negros como pessoas dignas de direitos, mesmo após o fim da escravidão, mas, garantia às pessoas brancas todos os privilégios e sensação de merecimento.

Certamente, as experiências e o sofrimento suportado pela população negra durante a escravidão, e depois, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, são inenarráveis. A vedação à direitos iguais e a proibição de frequentarem escolas durante muito tempo, transformou as instituições brasileiras em espaços de poder e privilégio para pessoas brancas, e relegou os negros à invisibilidade, insignificância e ao desprestígio social e econômico.

1.2 A CRIAÇÃO DE REGULAÇÃO RACIAL E A UTILIZAÇÃO DO DIREITO NA IMIGRAÇÃO

Terminada a escravidão, as autoridades brasileiras entenderam que a exacerbada presença de pessoas negras no Brasil era prejudicial à imagem de país que se deseja construir, havendo necessidades de mudar a imagem de sociedade enegrecida, em consequência da vinda de escravos africanos, para uma sociedade branca e modernizada. A solução para erradicar os negros foi a implementação da política pública do branqueamento da população, que se concretizaria mediante a importação de pessoas brancas e em quantidade suficiente, para suplantarem a presença dos negros.

As primeiras medidas adotadas para efetivação de tal política foi a criação de leis de incentivo à imigração de pessoas brancas vindas da Europa, e ao mesmo tempo restrição à vinda de imigrantes africanos, asiáticos ou indígenas (Hernandes, 2017, p. 54). Mas o incentivo à imigração já fora ensaiado durante a regência de Portugal, num período em que já havia presença de negros africanos no Brasil desde 1532, quando por meio de um Decreto, o então Príncipe regente, D. João VI, determinou o seguinte:

“Permito a concessão de sesmarias aos estrangeiros residentes no Brasil.
“Sendo conveniente ao meu real serviço e ao bem público, aumentar a lavoura e a população neste estado, e por outros motivos que me foram presentes: Hei por bem que os estrangeiros residentes no Brasil se possam conceder datas de terras por sesmarias pela forma, com que segundo minhas reais ordens se concedem aos meus vassallos, sem embargo de quaisquer leis ou disposições em contrário. A esta o Desembargo do Poço o tenha assim entendido e o faça executar. Palácio do Rio de Janeiro, em 25/11/1808” (Prudente, 1980, p. 140-141).

Foi em 1850, ainda na vigência da escravidão mas já debaixo de grande pressão internacional para aderir a abolição, que o governo brasileiro tomou medidas concretas para

incentivar a imigração de pessoas brancas, aprovando naquele ano uma lei que concedia incentivos à vinda de Europeus. Segundo Holloway,

As early as August 1871, before the enactment of the "free womb" law, the provincial president called together several important financiers and planters to form an Association to Aid Colonization and Immigration, for the purpose of "facilitating for our planters the acquisition of free workers . . ." Provincial laws of March 30, 1871 and April 26, 1872, authorized financial support, including a capital fund of 300,000 milreis "to aid farmers who might wish to obtain immigrant workers," and a bond issue of up to 600,000 milreis for the same purpose. In November 1871, the association contracted to introduce 15,000 immigrants within three years. The first group did not arrive until December 1872. By the end of the period, the association had brought in only 480 workers and had received subsidies of 42,448 milreis. The contract for 15,000 immigrant workers was then extended for five additional years. From 1875 to 1879, the ensuing five years, 10,455 persons were officially recorded as entering São Paulo, a considerable increase over the previous period (Holloway, 1977, p. 6).

Encerrado o genocídio do povo negro por meio da escravidão (1888) e com o fim do período imperial em 1889, as elites brasileiras passaram a defender com veemência a vinda de europeus, haja vista que naquela altura imperavam ideais racistas que consideravam o negro como uma raça "decrépita" e "indolente". A presunção de superioridade da raça branca transcendia, inclusive, o fato de a maioria dos imigrantes europeus dispostos a virem para o Brasil ser analfabeta e tecnicamente ignorante, vindo, por isso mesmo, para desempenharem funções e realizar trabalhos que já eram desenvolvidos por negros escravos e ex-escravizados há 350 anos.

As assembleias legislativas regionais da época discutiam efusivamente a necessidade de implementação da política de imigração de trabalhadores europeus. Em 1888 a assembleia legislativa de São Paulo discutiu uma proposta de imigração de europeus, e prometia-se, em síntese, a concessão de terras aos recém-chegados da Europa (São Paulo, 1888, p. 32).

No início da república, uma das primeiras normas aprovada pelo presidente provisório Manoel Deodoro da Fonseca foi o Decreto de Imigração nº 528, promulgado em 28 de junho de 1890, que excluiu africanos, asiáticos e indígenas da lista de povos permitidos a entrarem no Brasil; regulamentou a preferência por imigrantes europeus e a concessão de isenção de todas as taxas aos brancos que aqui aportassem (Hernández, 2017). Tais políticas públicas, aliadas ao ambiente de efervescente imigração internacional da época do fim da escravidão, provocaram intenso êxodo populacional da Europa para América Latina, sobretudo para Argentina e Brasil.

Para facilitar a integração dos "arianos", sonho de consumo das antigas elites desse país, o governo brasileiro aprovou uma lei que permitia a naturalização automática e o pagamento das passagens aos imigrantes europeus brancos. O Estado de São Paulo passou a subvencionar

moradia, alimentação, tratamento médico e dinheiro em espécie para os imigrantes, conforme a sua idade, e

As despesas com imigração financiadas pelo estado de São Paulo também incluíam atividades de lobby pró-imigração nos países europeus de origem, bem como a cessão de ferramentas agrícolas e a dispensa de serviço militar para os filhos dos imigrantes (Domingues, 2004, p. 69). Em 1888, apenas alguns meses antes da abolição total da escravidão, a Assembleia Provincial de São Paulo autorizou o governo a alocar a grande variedade de subsídios para a imigração a um mínimo de cem mil imigrantes (Lobo, 1924, p. 219). A alocação de recursos do governo para o projeto de branqueamento por meio da imigração europeia foi tão expressivo que em 1895 os subsídios para a imigração representavam 14,5% do orçamento anual de São Paulo, 10% do orçamento de 1896 e 10,8% do orçamento de 1901 (Hernández, 2017, p. 56).

Enquanto o imigrante europeu branco era bem-vindo, beneficiando de tantos privilégios desde a sua chegada, pessoas negras, independente da sua origem, condição social ou financeira, passaram a ser proibidos de entrar no Brasil, nem mesmo se excepcionavam as relações diplomáticas entre Brasil e Estados Unidos quando se tratasse de cidadãos negros interessados em viajar para este território, ainda que comprovassem não terem relações recentes com familiares ou amigos de África. A intransigência das políticas migratórias brasileiras contra pessoas negras violava o tratado de Paz, Amizade, Navegação e Comércio assinado em 1822 entre Brasil e Estados Unidos, cuja finalidade era garantir que os cidadãos de ambos os países viajassem, residissem e abrissem negócios livremente em um e outro país.

Na República foi criado o Ministério da Indústria, Viação e Obras Públicas para responder pela imigração, e o governo de Prudente de Moraes permitiu a abertura de crédito extraordinário para pagamento de todas as despesas realizadas ao abrigo do Decreto nº 2.151, de 31/10/1895 (Prudente, 1989, p. 154). O Decreto 1.606 de 29/12/1906 criou o Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, e o item b) do artigo 2º determinava que todos os assuntos relacionados à imigração passassem à sua alçada. O Governo brasileiro tinha a imigração como uma de suas principais prioridades, e por essa razão apoiava os estados, inclusive financeiramente, na execução de suas políticas migratórias locais, como se pode observar ao analisar a Lei 1.617 de 31/12/1906.

A imposição de barreiras raciais ao direito de imigração brasileiro teve continuidade no governo do Presidente Getúlio Vargas, com a nova Constituição a ser mais explícita quanto a restrição de imigração para negros e a preferência dada aos brancos (Henández, 2017). Durante a sua elaboração foram apresentadas várias emendas de caráter racista, a exemplo da emenda nº 1.053 elaborada por Artur Neiva, *in verbis*: “Só será permitida a imigração de elementos da raça branca, ficando proibida a concentração em massa, em qualquer ponto do país”.

A Emenda nº 21 - E, de autoria de Miguel Couto, previa o seguinte: “É proibida a imigração africana ou de origem africana e só consentida a asiática na proporção de 5% anualmente sobre a totalidade de imigrantes dessa procedência existente em todo território nacional”. A Emenda 1.164, por seu turno, propunha: “Para efeito de residência é proibida a entrada no país de elementos das raças negra e amarela, de qualquer procedência”.

A Constituição de 1934 dispunha no artigo 121, capítulo 4º:

A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de 2% sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos 50 anos.

É impossível negar o interesse social da Constituição de 1934. Entretanto, os requisitos raciais para o ingresso de imigrantes no país foram apresentados no Decreto nº 406, de maio de 1937, que dispunha sobre a composição étnica e social do povo brasileiro, e reafirmado mais tarde pelo Decreto-Lei nº 7.967/1945 (Prudêncio, 1989, p. 152). Em menos de um século o governo brasileiro gastou avultadas somas de dinheiro para subsidiar a importação de quatro milhões, setecentos e noventa e três mil, novecentos e oitenta e um imigrantes europeus brancos, número superior aos três milhões e seiscentos mil escravos africanos, negros, traficados em condições subhumanas para trabalharem sem direito a nada além de açoites, e o fizeram durante 350 anos.

Neste sentido, necessário sublinhar que

Em São Paulo, onde a imigração europeia foi a mais intensa, a população de descendentes de africanos (pardos e pretos contados juntamente) diminuiu de 47% em 1811 e 1836 para 16% em 1928. Com uma política de imigração explicitamente baseada em raça, legisladores brasileiros e atores da elite manifestaram expressamente o desejo de usar a imigração para erradicar os negros (Hernández, 2017, 57).

A exemplo do que ocorreu por toda a América Latina, os esforços das autoridades brasileiras na condução e concretização de um processo migratório excludente em relação aos negros era motivado por crenças eugenistas preexistente, que pregavam a inferioridade da raça negra e a conseqüente necessidade de erradicação definitiva dos africanos, ideias que, obviamente, nunca se concretizaram, porque o continente africano e seu povo preexistem à escravização perpetrada pelos europeus.

Entretanto, os danos causados pelas políticas públicas de segregação étnico-racial, implementadas contra a população negra no Brasil, são irreparáveis e irreversíveis, apesar de alguns esforços empreendidos para mitigá-los.

O sonho brasileiro foi muito bem descrito por Joaquim Nabuco, quando em 1879 afirmou: “*O negro e o branco, vivendo misturados socialmente durante séculos, o sangue preto naturalmente tenderá a ser eliminado no sangue branco, ou a desaparecer, cedendo essa raça o campo a outra mais preparada para a luta da vida*” (Nabuco, 1983, p. 182). O aumento do número de imigrantes europeus no Brasil foi seguido pelo crescimento do apoio de vários intelectuais à eugenia, de tal modo que durante o primeiro Congresso Universal das Raças, realizado em 1911, João Batista Lacerda, um intelectual brasileiro presente ao evento, teve a audácia de afirmar, ou prever, que em 2012 o Brasil teria uma população 80% branca, 3% mestiça, 17% indígena, e sem a presença de negros (Skidmore, 1974, p. 67).

A paranoia do embranquecimento da população foi facilitada por um Decreto do Ministro da Fazenda Rui Barbosa, ao ordenar em 1890 a incineração de todos os registros relacionados aos escravos (escrituras, diários de bordo, documentos religiosos), insanidade ratificada pelo Congresso Nacional em 20 de dezembro de 1890. Rui Barbosa pretendia remover a “mancha negra” do passado escravocrata do Brasil, mas sua ação representou um crime contra a humanidade e de proporções semelhantes a própria escravidão (Hernández, 2017). A incineração dos registros dos escravos, além de não apagar a “mancha negra” de qualquer sociedade anteriormente escravocrata, ainda impediu que pessoas de várias faixas etárias tivessem acesso às memórias e histórias de suas vidas.

2. A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DA (DES)IGUALDADE E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE EM EVOLUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, dispõe em seu artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, *in verbis*:

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, nos termos seguintes:
I — homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

A análise sistemática à Carta Magna permite concluir que a igualdade nela preceituada ultrapassa o mero conceito principiológico e consagra uma igualdade substancial entre indivíduos.

A ideia de igualdade sempre esteve relacionada à liberdade. Na Grécia, os homens descobriram o *hómoioi* (semelhante) e mais tarde, de maneira abstrata, como *isoi* (igual) na administração da coisa pública, porque apesar das diferenças de classe e de riqueza existentes na vida social, abstraiu-se dessa realidade social e se concebeu, no plano político, um sistema pautado na lei do equilíbrio, cuja norma é a igualdade, encontrando no século VI sua expressão mais marcante no conceito de *isonomia*: igual participação de todos os cidadãos no exercício do poder ou, mais concretamente, igualdade das leis para todos (*ísos* = igual; *nómos* = lei) (Taborda, 1998, p. 243).

Na sociedade grega eram considerados iguais apenas os cidadãos, e cidadãos eram as pessoas do sexo masculino (homens), sem a inclusão das mulheres que junto com as crianças eram tuteladas e proibidas de participar da política, muito menos de escravos. Na antiguidade as sociedades eram estratificadas, de tal modo que os privilégios das classes dominantes eram inquestionáveis, havendo uma espécie de legitimação da desigualdade entre ricos e pobres e total ausência de consciência pública em relação às assimetrias sociais.

A ideia de igualdade como justiça também foi criada pelos gregos, para os quais a harmonia e a regularidade do universo, concebido como *cosmos* (totalidade ordenada), se traduz, no plano humano, em uma correlação de condutas, e a justiça (*dikê*) numa relação de igualdade entre dois termos, como por exemplo, a injúria e sua reparação. Quando houver um desequilíbrio no *kosmos*, a Justiça assume a responsabilidade de reintroduzi-lo. O pensamento grego esteve preenchido por essa ideia até que Aristóteles, na “*Ética à Nicômono*”, definiu a justiça como uma “virtude completa” e social (ibidem, 1998, p. 244).

De acordo com Helvesley (2004), alguns historiadores afirmam que a igualdade, enquanto ideal, surgiu com Sólon (c.640 - c.560 A. C), e ganhou relevância na teoria de Pitágoras. Atribuiu-se a Platão (c. 429 - 347 A. C) o pioneirismo no tratamento da igualdade, ao defender, na República, a igualdade de oportunidades às crianças virtuosas e talentosas com vistas a superar-se as desigualdades sociais.

Neste sentido,

Platão vê, na igualdade, o fundamento da democracia, distinguindo nela dois tipos - a igualdade absoluta e a igualdade proporcional. Aquela implica as mesmas oportunidades de acesso aos cargos públicos; está o provimento no governo na proporção dos méritos. Nas leis, adverte que quando a igualdade é conferida a coisas

desiguais, o resultado será desigual, a menos que se aplique medida devida. E que existem dois tipos de igualdade, os quais, embora idênticos no nome são, frequentemente, opostos nos seus resultados práticos. Um é determinado pela medida, peso e número. O outro, dá a cada um segundo a natureza merecida (Helvesley, 2004, p. 143-144).

Aristóteles, por sua vez, considerava necessária a desigualdade entre os homens devido ao fato de, para si, alguns serem capazes de se afirmar por um fim racional e outros não. Por esse motivo considerava a escravidão como uma instituição natural, pois dizia que o escravo é homem livre de origem mas sem a capacidade de racionalidade. Segundo Aristóteles “Em matéria de igualdade e Justiça não é fácil encontrar a verdade exata; é muito mais fácil consultar a sorte do que persuadir aqueles que podem ser os mais fortes. Os fracos não pedem mais que igualdade e justiça, mas os mais fortes quase não se preocupam” (2000 apud Helvesley, 2004, p. 145).

O ser humano sempre conectou a ideia de igualdade à outras ideias análogas, tais como liberdade, justiça, humanidade, etc., conferindo-lhes valores e significados diversos. Os gregos, por exemplo, distinguiram a igualdade em diversas espécies: como meio-termo proporcional entre o muito e o pouco, a perda e o ganho, igualdade diante da lei ou para o exercício de cargos públicos, ou como igualdade de direito de livre expressão do pensamento. Esta última concepção conectada ao âmbito da liberdade política.

Decorre daí a ideia de Bobbio (2000, p. 16), segundo a qual “a esfera de aplicação da justiça ou da igualdade social e politicamente relevante, é a das relações sociais ou dos indivíduos com o grupo (e vice-versa)”.

Assim,

Em conexão com a ideia de liberdade, a igualdade entre os homens surge na razão direta da consideração do homem como "pessoa", que, em sua singularidade, deve ser livre e "enquanto ser social, deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade", ou, como diz Castanheira Neves, "se a igualdade se pode dizer a condição social da liberdade, a liberdade é uma possibilidade pessoal que só será universal se todos nela se reconhecerem iguais e se nenhum for já privilegiado já diminuído nessa possibilidade". Nesse sentido, é que diz-se ser a igualdade uma relação desejável entre indivíduos livres; não um ser, mas um dever-ser, já que uma sociedade em que todos são livres e iguais em uma mesma medida é um estado apenas imaginado, hipotético (Taborda, 1998, p. 245).

A liberdade e a igualdade são dois valores que se complementam e formam o ideal de justiça, haja vista que enquanto a primeira é um valor individual para o ser humano, a segunda é um valor genérico para o homem enquanto integrante da sociedade. A partir das teses formuladas inicialmente por Hobbes, no século XVII, e depois por Locke, entende-se que os

homens passaram a ser considerados livres e iguais no estado de natureza, e a distinguirem-se quando para preservarem a paz, segurança, liberdade e propriedade, passaram ao “estado civil”. Mas foi a partir da teoria de igualdade civil elaborada por Jean-Jacques Rousseau que se passou a considerar a existência das igualdades naturais ou físicas e das igualdades morais ou políticas, sendo as últimas de caráter político, estabelecidas por lei e fundamentadas na propriedade privada (Ibidem, 1998).

No século XVIII, Immanuel Kant (1993)⁴ articulou igualdade à liberdade como elemento central da noção de Direito, e o defendeu, o direito, como um conjunto de condições através do qual as pessoas podiam entrar em acordo de vontades, utilizando-se da lei de liberdade limitada pelo critério da igualdade, garantida por leis públicas no estado civil e na vigência de um contrato estabelecido entre cidadãos livres. No estado civil a lei que vincula todas as responsabilidades sociais é garantidora da liberdade segundo critérios legais, gerais ou específicos.

No período medieval, durante o império das monarquias absolutistas regidas por leis baseadas no direito divino e concentradas na figura do rei, eclodiram crises sociais que precipitaram o surgimento de concepções iluministas que criticavam o poder absoluto e ilimitado dos soberanos, permitindo o início de revoluções que provocaram a erosão do absolutismo. Entretanto, o advento do liberalismo restringiu-se aos direitos de índole individual, e deles, as “liberdades individuais” ou “direitos de caráter negativo”, pois o Estado liberal tinha como premissa a não intervenção na vida dos cidadãos (Silva, 2017).

A ideia de igualdade foi, inicialmente e em termos jurídicos, concretizada durante as revoluções liberais francesa e americana de 1776 e 1789 respectivamente, que pela primeira vez defenderam os ideais de fraternidade e igualdade entre todos os homens, independente de classe, origem, gênero, idade ou raça. Em razão dos eventos ocorridos no período mencionado terem permitido que se alcançasse apenas os direitos individuais, a isonomia adquiriu papel meramente formal e a igualdade apenas perante a lei. A Declaração de Direitos da Virgínia não era um instrumento inclusivo, comparado às constituições atuais. A igualdade nela prevista não era politicamente plena, pois não reconhecia às mulheres e aos trabalhadores, o direito de votar, garantidos-os apenas à burguesia e aos pais de família, como ocorria no sistema romano (Taborda, 1998).

Nesse período nasceu o Estado Social, com objetivo de intervir na vida dos cidadãos, garantir-lhes o mínimo existencial digno e assegurar direitos positivos como educação, saúde,

⁴ KANT, Emmanuel. Doutrina do Direito. ícone Editora, São Paulo, 1993, p. 55.

trabalho e moradia, momento em que a isonomia passou a assumir um caráter claramente substancial. Com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, o ordenamento jurídico brasileiro adotou, de maneira expressa e substancial, o princípio da igualdade, a medida em que se propôs a fiscalizar as ações do Estado para a concretização dos direitos sociais.

2.1 A igualdade formal e material

A igualdade em sentido estritamente formal é também denominada igualdade perante a lei ou igualdade jurídica, e consiste no tratamento igualitário conferido pela lei a todos os indivíduos, com objetivo de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, gênero, cor, crença ou ausência de crença religiosa, etnia, tribo ou idade. De acordo com o pensamento central do iluminismo do século XVIII, os homens são iguais na liberdade e na razão. Tais idéias e o pressuposto jurídico que as embasa, organizaram toda a dinâmica social e constituíram a base filosófica e doutrinária das Revoluções Liberais que visavam, sobretudo, se opor ao monopólio do Estado, ocasionando o surgimento da esfera privada composta por interesses econômicos.

Foi nesse contexto que surgiu a sociedade civil burguesa, instituída em contraposição a ordem Estatal posta, na época considerada ‘sociedade civil’, comparado ao estado de natureza, e o entendimento da lei como fonte de direito na organização da sociedade, que deve nascer de normas gerais criadas e estabelecidas por um poder soberano que representa a coletividade e não por comandos individuais. A força da lei como fonte de direito decorre da empreitada revolucionária, cujo objetivo era transformar a sociedade, encerrando anos de tradição jurídica.

Neste sentido, o iluminismo, que perseguiu a racionalidade integral da sociedade e do Estado, propôs o império das leis contra a vontade dos homens, e a garantia dos direitos fundamentais, por reconhecer a existência de um espaço que deveria ser considerado privado, inviolável e não disponível à ação do Estado. De modo geral, acreditava-se que as leis existentes, por si, bastavam para frear os intentos de governantes tirânicos e ditatoriais. Entretanto, foram somente a reflexão *jusnaturalista* e as ideias cristãs que conferiram clareza a necessidade de oposição dos indivíduos à ação do Estado.

A Revolução Francesa desempenhou importante papel na consolidação da transformação jurídica e na organização administrativa do Estado, limitando-lhe o poder perante as lutas da burguesia contra o seu poder de Polícia e contribuindo para o surgimento do

elemento jurídico capaz de estabelecer relações entre a classe que exerce autoridade e os demais integrantes da sociedade civil organizada e subordinada.

Os fundadores dos Estados Unidos da América e autores da Declaração de Independência salientaram a importância da liberdade para o alcance da igualdade ao afirmarem a necessidade da criação de uma consciência de igualdade de todos os cidadãos desde o início da criação:

In founding the United States, the authors of the Declaration of Independence understood the importance of liberty, for they affirmed at the outset not only that “all men are created equal” but also “that they are endowed by their Creator with certain unalienable rights, that among these are Life, *Liberty*, and the pursuit of Happiness”. The unalienable right to “liberty” was listed next to the unalienable right to “life”. The next sentence declared that it was the purpose of government to protect rights such as life and liberty: “That *to secure these rights*, Government are instituted among Men, deriving their just powers from the consent of the governed”. The founders regarded protecting human liberty as one of the most important and basic of all functions of government (Grudem; Asmus, 2013, p. 262).

A limitação do poder do Estado se tornou possível com a evolução e aplicação do princípio jurídico da separação de poderes, o estabelecimento do poder Legislativo pela ideia do império das Leis, a atuação do Executivo regida pelo Princípio da Legalidade e culminando com a criação de um sistema de garantias jurídicas que passou a reger a relação do Estado com a sociedade civil.

Tais limitações foram responsáveis pelo surgimento do Estado de Direito, que combina formulações que encerram os princípios fundamentais da Legalidade e da Igualdade, que regem as relações entre o Estado e o cidadão e viabiliza a reivindicação de um direito universal, válido para todos, haja vista que a igualdade perante a Lei (ou jurídica) descende da regulamentação abstrata, geral e anterior, assim como a vinculação das autoridades políticas aos cidadãos. Neste sentido, deve-se definir Estado de Direito como aquele em que são garantidos os Direitos Fundamentais, a divisão de poderes e o princípio da legalidade (Taborda, 1998).

O conceito de igualdade de todos surgiu, então, como igualdade absoluta, sem reservas, apresentando implicitamente a ideia de tratamento absoluto pela lei, sem considerar o conteúdo do mesmo, pois apesar de se reconhecerem as desigualdades existentes entre os homens, as mesmas consideram-se irrelevantes no âmbito do tratamento jurídico. O princípio da igualdade aparece sem qualquer distinção gradual e é traduzido como mero princípio da prevalência da lei, puramente formal, no qual o critério utilizado para igualar os homens é o momento da aplicação de maneira indistinta e uniforme. A igualdade perante determinada lei pressupõe que a sua aplicação é implementada por um agente imparcial (ibidem, p.255).

Ressalte-se que historicamente o artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 (“Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum.”) proibia, implicitamente, o nascimento como critério diferenciador entre os homens, num momento em que o Estado dividia os cidadãos em superiores ou inferiores e o legislador mantinha outros critérios de discriminação de tratamento tais como a propriedade, o sexo e o cerceamento do direito ao voto às mulheres e aos trabalhadores.

O conceito de igualdade formal, ou perante a lei, pode ser considerado uma ficção jurídica porque a desigualdade entre os seres humanos sempre existiu e existirá em diversos aspectos da vida, sendo, inclusive o elemento motivador da luta contra as desigualdades, cuja mitigação depende da abordagem da igualdade do ponto de vista material.

A igualdade material, tratada por alguns como igualdade real ou substancial, tem como objetivo final igualar os indivíduos essencialmente desiguais. O mandamento da igualdade, nos termos da filosofia liberal, atendia apenas aos interesses do Juiz e da Administração. Utilizando-se de critérios discricionários, o legislador qualificou como “igual” ou “desigual”, diversas situações e, a partir de abstrações que unificam destinatários das normas, a lei era finalisticamente utilizada como instrumento para reforçar e perpetuar as desigualdades substanciais, preexistentes entre os seres humanos (Taborda, 1998).

Neste sentido,

Para Marx, a igualdade "burguesa" é um termo médio e proporcional ao trabalho prestado, mas este não pode servir de medida porque alguns indivíduos trabalham mais, e outros menos, além do que, para servir de medida, o trabalho tem de ser determinado quanto à duração ou intensidade". Assim, o "direito igual" é um direito desigual para trabalho desigual e se este não reconhece nenhuma distinção de classe, mas reconhece tacitamente as desiguais aptidões dos indivíduos e a desigual capacidade de rendimento, "no fundo, é, portanto, como todo direito, o direito da desigualdade". A lei, para Marx, não reflete a vontade geral soberana e sim a vontade da classe burguesa. Nestas condições, a igualdade nada significa, é só um dado formal. Para existir verdadeiramente igualdade, é necessário que esta seja material, substancial, o que só surgirá com o desaparecimento das classes artificialmente estratificadas, ou com a Revolução Socialista (Ibidem, p. 256).

A essência do direito consiste na aplicação de medidas iguais. Porém, os indivíduos são desiguais, e como tal, sempre deveriam ser considerados sob um ponto de vista igual quando observados sob determinado aspecto. Mas, em situações concretas de desigualdade, o direito teria que ser desigual. Tal entendimento surgiu durante o período de profundas transformações sociais na Europa do século XIX, quando a extrema pobreza enfrentada pela classe trabalhadora despertou formas de luta que deram origem à organização política. O Estado liberal, cuja intervenção era limitada pelo respeito aos direitos fundamentais e pelas liberdades pessoais,

políticas e econômicas, sofreu transformações permanentes à medida que as lutas da classe trabalhadora precipitaram o surgimento dos direitos sociais, tais como a participação na política e na economia.

A integração do Estado com a sociedade civil transformou o entendimento jurídico, os processos de legitimação política do poder, bem como a organização administrativa. O desenvolvimento do capitalismo, aliado ao êxodo da mão-de-obra do campo para as cidades, à ascensão da classe trabalhadora e ao surgimento das doutrinas socialistas, à universalização do sufrágio universal direto, à criação de partidos políticos e ao aumento da intervenção do Estado na esfera privada, precipitou o surgimento de uma nova forma de Estado denominada Estado Social, caracterizado pelo pluralismo democrático, nova configuração da ação parlamentar, a fidelidade partidária e a adoção de novos direitos fundamentais, que, junto com as liberdades públicas, garantem que os homens beneficiem de valores mínimos de bem-estar social e distribuição equitativa de riquezas, e tem na dignidade da pessoa humana o centro da autonomia individual que se procura garantir com a limitação da intervenção do Estado, utilizando-se para tal, os meios jurídicos.

O Estado Social de Direito é formado pelo respeito e pela articulação de direitos, liberdades e garantias que formam a autonomia da pessoa, com os direitos sociais que visam refazer as condições materiais “de articular igualdade jurídica (à partida) com igualdade social (à chegada), e segurança jurídica com segurança social” (Ibidem, p. 257).

2.2 Igualdade de oportunidades

A vida em sociedade é semelhante a uma competição cujo objetivo é a disputa dos bens e recursos escassos para a sobrevivência das pessoas. Neste sentido, a igualdade é concebida a partir de critérios que levam em consideração as oportunidades dadas a cada indivíduo e o ponto de partida nesta competição. A fim de que todos os integrantes de determinada sociedade possam pleitear os bens e recursos necessários à sobrevivência de cada uma, não raro é necessário privilegiar uns e desfavorecer outros, introduzindo artificialmente discriminações que não existiriam de outro modo.

Segundo Norberto Bobbio, “uma desigualdade torna-se um instrumento de igualdade pelo simples motivo de que corrige uma desigualdade anterior: a nova igualdade é o resultado da equiparação de duas desigualdades” (2002, p. 32). No mesmo sentido, Robert Alexy entende que o princípio de igualdade não pretende igualar as pessoas sob todos os aspectos, e nem prevê

todas as diferenças e distinções. Para aquele autor, é preciso tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais (2007, p. 350-351).

Na Oração aos Moços, Rui Barbosa afirma:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoeirar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualem. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem. (...) Mas, se a sociedade não pode igualar os que a natureza criou desiguais, cada um, nos limites da sua energia moral, pode reagir sobre as desigualdades nativas, pela educação, atividade e perseverança. Tal a missão do trabalho (1920).

Segundo Novelino (2010), não se deve confundir igualdade com homogeneidade. Nesse contexto, é mister que a Lei estabeleça distinções, e tendo em vista as diferenças existentes entre os indivíduos, os iguais devem ser tratados igualmente, e os desiguais, desigualmente na medida das suas desigualdades.

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), por seu turno, estabelece no artigo 3º, que constituem objetivos fundamentais da República, dentre outros, a construção de uma sociedade justa, a redução das desigualdades sociais, a promoção do bem de todos, sem “preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Os verbos presentes nos quatro incisos do artigo ora citado demonstram uma mudança de visão estática ou negativa de igualdade, para uma visão dinâmica ou positiva (Guerrini, 2010, p. 16). A igualdade de todos está claramente prevista no artigo 5º da Constituição Federal, como se pode no *caput*:

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, nos seguintes termos: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

O rol exemplificativo do princípio da igualdade, na Constituição de 1988, encontra-se no artigo 4º, inciso VIII, que dispõe sobre a igualdade racial; no artigo 5º, I, versa sobre a igualdade entre os sexos; no artigo 5º, inciso VIII, dispõe sobre a igualdade de crença religiosa; no artigo 5º, inciso XXXVIII, sobre a igualdade jurisdicional; no artigo 7º, inciso XXXII, aborda a igualdade trabalhista; o artigo 14, trata da igualdade política e o artigo 150, inciso III, e regulamenta a igualdade tributária.

Compreender o caput do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de maneira literal, equivaleria a interpretar a aplicação da lei a todos de maneira uniforme, ignorando as diferenças entre pessoas ou grupos, cuja consideração é necessária para evitar discriminações. Porém, a leitura atenta da Constituição permite inferir que ao reconhecer a existência de desigualdades socioeconômicas que demandam a implementação de planos de ação atinentes a eliminar injustiças sociais decorrentes das mencionadas desigualdades, o constituinte se preocupou com a igualdade material, que justifica a aplicação de tratamento diferenciado a determinado grupo de pessoas, considerando suas particularidades e diferenças (Dos Santos Rabello, 2008).

Apesar de grande parte das constituições em vigor no mundo, sobretudo dos países democráticos, defender o conceito de igualdade de todos perante a lei, a quase totalidade dos ordenamentos jurídicos entende que o princípio da igualdade vai além da função de nivelamento dos cidadãos perante a lei posta, a qual se deve interpretar em harmonia com o princípio da isonomia, que em seu aspecto substancial visa corrigir as desigualdades existentes na sociedade porque as pessoas são desiguais sob diversas perspectivas, sobretudo indivíduos, grupos minoritários, ou majoritários, historicamente discriminados e vulnerabilizados, necessitando, por isso, da criação e aplicação de legislação diferenciada a fim de que o ordenamento jurídico não trate todos como idênticos.

O conteúdo político-ideológico do princípio da igualdade presente na Constituição e nos demais sistemas normativos, está impregnado pela ideia de que a lei não será instrumentalizada para conferir privilégios a uns e para perseguir outros, mas para permitir que todos os cidadãos sejam tratados com equidade (Mello, 1978). Nesse sentido, perante situações diversas deve-se aplicar a lei atendendo às peculiaridades, a fim de se reduzir eventuais desigualdades e promover-se igualdade de fato. A Constituição Federal brasileira de 1988 prevê uma igualdade formal ao tempo em que determina a concretização da igualdade material.

3. O ACESSO E A PERMANÊNCIA DE NEGROS E NEGRAS EM CARREIRAS DE ESTADO

De acordo com parte da hipótese apresentada na introdução desta dissertação, existem mecanismos institucionais que impedem a inserção de pessoas não brancas nas carreiras de Estado, instituições do Sistema de Justiça e em cargos de chefia e liderança de empresas privadas, fenômeno que reflete a presença do racismo estrutural e institucional e é determinante

para explicar a ausência, presença inexpressiva e invisibilizada de Juízes(as), Promotores(as), Procuradores(as), servidores(as), assessores(as), residentes e estagiários(as) negros(as) nos espaços de poder, prestígio e influência.

Considerando que existe relação entre a baixa representatividade étnico-racial de pessoas negras e pardas em carreiras normais e cargos de destaque e influência do aparelho burocrático estatal, e a apatia do poder público para combater a hegemonia da população branca nesses espaços, urge analisar o grau de inclusão e de permanência de pretos e pardos nas carreiras de Estado.

Os setores inerentes ao Estado foram definidos com base na Constituição de 1967/1968, no Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado e no decreto lei 6.185/1974, editado durante o governo militar do general Ernesto Geisel, e nunca revogado. Segundo o mencionado decreto:

Art. 2º Para as atividades inerentes ao Estado como Poder Público sem correspondência no setor privado, compreendidas nas áreas de Segurança Pública, Diplomacia, Tributação, Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais e Contribuições Previdenciárias, Procurador da Fazenda Nacional, Controle Interno, e no Ministério Público, só se nomearão servidores cujos deveres, direitos e obrigações sejam os definidos em Estatuto próprio, na forma do art. 109 da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 6.856, de 1980).

O Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado – Fonacate, uma associação civil integrada exclusivamente por entidades nacionais associativas e sindicais, representativas das carreiras que exercem atividades essenciais e exclusivas de Estado nos poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público e Advocacia Pública no âmbito do serviço público federal, estadual, distrital e municipal, cujo objetivo é defender o estado democrático de direito salvaguardando os direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivas, bem como a ética e os princípios constitucionais da Administração Pública, defende as carreiras de Estado como um dos pilares mais importantes do estado democrático de direito, garantia de justiça, legalidade e cidadania (Fonacate, 2020).

As carreiras típicas ou exclusivas de Estado são aquelas responsáveis pelas atividades profissionais que exigem maior capacitação acadêmica, concentram-se em áreas relacionadas à Administração Pública e são imprescindíveis para o bom exercício das funções do Estado. A administração pública é importante para garantir a justiça entre os cidadãos, instituições e empresas. As principais prerrogativas e garantias das carreiras de Estado são a vitaliciedade, inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos, perda do cargo apenas por sentença

transitada em julgado nos casos de prática de crime incompatível com o exercício do cargo, exercício privado de advocacia e abandono do cargo por prazo superior a 30 dias.

No Brasil a raça (leia-se etnia) é o elemento mais importante na definição e estruturação de todas as desigualdades sociais, inclusive no âmbito da administração pública, apesar do ingresso no setor se dar através de concursos públicos que, em tese, “[...] poderia levar a pensar que este setor estaria mais protegido dessas desigualdades que estruturam a sociedade e o mercado de trabalho” (Ipea, 2021, s.n).

A população negra, constituída por pardos e pretos, tem enfrentado dificuldades para ingressar, progredir e ser promovida nas carreiras e cargos de Estado, sobretudo em cargos de maior prestígio e comando (ibidem), preferencial e majoritariamente ocupados por pessoas brancas. As pesquisas sobre o perfil étnico-racial da administração pública federal são muito recentes, existindo, por isso, poucos dados relacionados ao assunto nos estados e municípios.

3.1 PERFIL ÉTNICO-RACIAL DO FUNCIONALISMO PÚBLICO BRASILEIRO

Em 2019, 55,4% da força de trabalho disponível no Brasil, entre pessoas ocupadas e aquelas que buscavam por uma oportunidades de trabalho, e 54,2% das pessoas efetivamente ocupadas, eram negras. Entretanto, a população negra estava sub-representada na função pública, correspondendo a 51,4% dos ocupados e a 49,6% dos funcionários públicos e militares. Entre os funcionários negros na administração pública, 55,3% estão integrados na administração pública municipal; 30,1%, na estadual; e 14,6%, na esfera federal. Porém, praticamente um quarto dos funcionários públicos na administração pública federal são homens brancos e apenas 7% são mulheres negras (Ipea, 2021, p. 8).

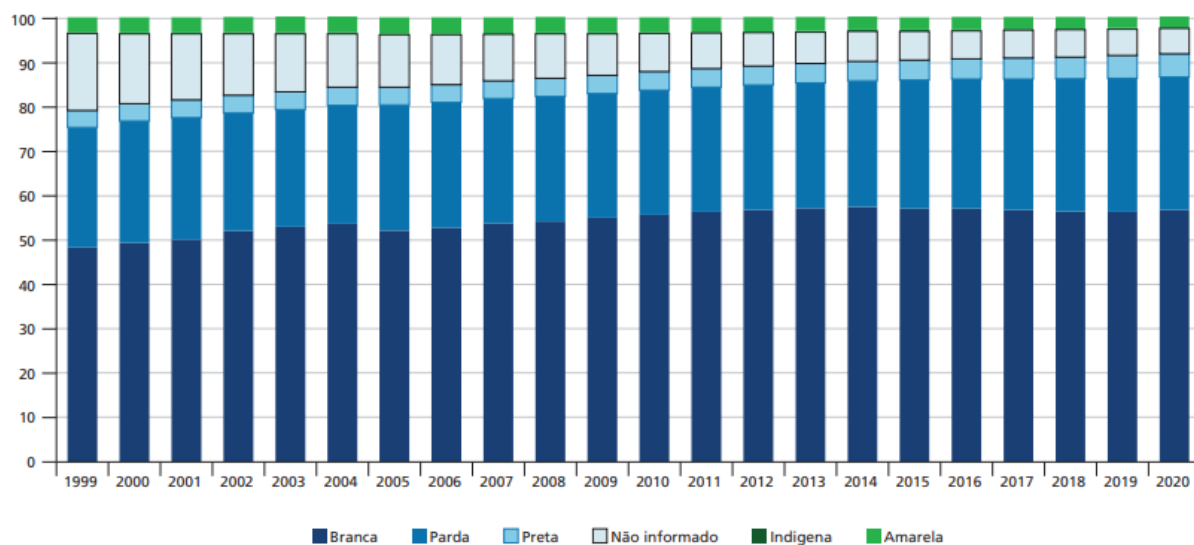
Os negros preenchem a maioria das vagas do funcionalismo público municipal, âmbito de maior implementação das políticas públicas, mas que também concentra as remunerações mais baixas. Enquanto 59,8% dos funcionários públicos municipais recebem até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), ao nível federal apenas 14,4% dos funcionários recebem salários nesta faixa (idem).

3.1.1 Perfil étnico-racial do funcionalismo público no Executivo federal civil

De acordo com o Ipea, em 2018 o setor público federal representava 10,4% do emprego público formal brasileiro, e deste montante apenas 9% eram servidores públicos vinculados ao

Poder Executivo ao nível da União, estados e municípios. Segundo dados obtidos por meio do Siape⁵, instrumento limitado ao Executivo civil federal e utilizado para analisar dados dos servidores públicos federais desde 1999, no ano mencionado, o primeiro da série, 17,3% dos servidores não mencionaram a cor/raça ao responder a pesquisa, e em 2020 esse percentual caiu para 5,7%.

Gráfico 1 - Total De Vínculos Cíveis Ativos No Executivo Federal, Por Sexo E Cor Ou Raça (1999-2020) (Em %)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2021, p. 8)

Ainda de acordo com a pesquisa, em 1999 o percentual de pretos e pardos no funcionalismo público civil federal era de 30,8%. Em 2020, decorridos vinte e um (21) anos, terá aumentado para 35,1%. Entretanto, nesse período o percentual de servidores brancos aumentou de 48,2% para 56,6%, e o de indígenas permaneceu estacionado em 0,3% ao longo da série. O aumento de servidores brancos (22,9%) foi superior ao de pardos (15,8%). Apesar de ter havido um aumento de servidores pretos na ordem de 41,7%, em 2020 a participação da população negra era ainda menor entre as mulheres (33,6%) comparada aos homens (36,2%) (ibidem, p. 9).

⁵ Os dados do Siape (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos) permitem uma análise mais acurada dos dados relativos aos servidores federais no Brasil. Outras fontes de dados têm limitações diversas. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad Contínua) é amostral e não permite desagregação muito detalhada. A Rais tem, historicamente, baixa notificação racial para os dados do serviço público. E o censo demográfico de 2010, além de não apresentar tantas questões sobre emprego, como na Pnad Contínua, já se encontra defasado temporalmente (Silva, 2014 apud Ipea, 2021).

Analisado por ano de ingresso, em 2020, 76,5% dos ingressantes no funcionalismo público federal eram pessoas brancas contra 16,8% de negros. Em 2019 o percentual de brancos oscilou para 56,8% e o de negros para 38,1% (ibidem). Em 9 de junho de 2014 entrou em vigor a Lei nº 12.990/2014 (Lei de Cotas no serviço público), que regulamentou a obrigatoriedade de reserva de vagas para negros na administração pública federal (direta e indireta). Segundo indicadores do Ipea, entre 2013 e 2014 o número de servidores(as) negros(as) ingressantes na função pública passou de 32,1% para 41,8%.

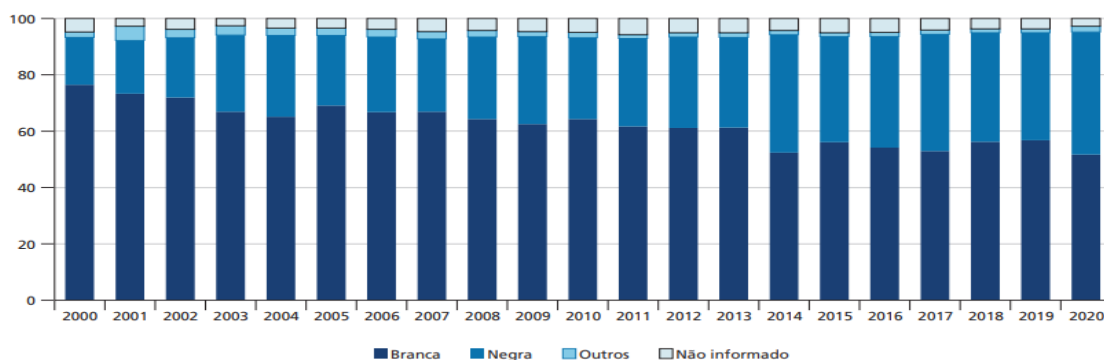
Embora os resultados de 2014 apresentem alterações atípicas na série histórica, é temerário associar o crescimento de negros(os) na função pública à influência da Lei de Cotas, pois o fato da lei só ter sido aprovada em junho de 2014 sugere que a maioria desses servidores que tomaram posse foram aprovados e selecionados em processos seletivos organizados e realizados antes da implementação da referida lei de cotas (Ibidem).

De fato, a permanente desigualdade racial no funcionalismo público brasileiro corrobora com o levantamento do Ipea, e os indícios da ineficácia da Lei de cotas para a concretização da igualdade étnico-racial demonstram que a Lei, por si só, não é suficiente para aumentar a necessária representatividade étnica, muito menos concretizar a desejada e equidade racial nas instituições. É necessário que, em simultâneo à aplicação da Lei, sejam implementadas políticas públicas sérias e medidas adicionais capazes de enfrentar as consequências de vários séculos de exclusão e atraso perpetrados contra a população negra em todas as áreas da sociedade brasileira.

A série histórica iniciada em 2014 indica uma leve alteração na participação de pessoas negras no funcionalismo público. Mas “O maior percentual de ingresso de negros até 2013 (32,3%, em 2012) foi inferior ao menor percentual anual de ingressantes negros a partir de 2014 (37,5%, em 2015)” (Ibidem, p. 9).

Gráfico 2 - Vínculos civis ativos do Executivo federal em 2020, por cor ou raça e ano de ingresso no serviço público (2000-2020)

(Em %)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2021, p. 9)

A composição étnico-racial por natureza jurídica do órgão apresenta um percentual maior de negros na administração (Poder Executivo), embora ainda representem minoria (37,6%). A participação de negros na administração pública direta sofreu ligeira ampliação, de 32,0% para 37,6%, e nas autarquias saltou de 25,8% para 33,5%. Entretanto, nas fundações federais a participação de negros reduziu de 37,5% para 33,4% dos servidores permanentes. Em números absolutos a percentagem da população negra vinculada, tanto às fundações federais quanto aos órgãos da administração direta, reduziu de 18% para 16%, respectivamente, aumentando apenas entre as autarquias. Em todas as categorias de natureza jurídica a população branca se manteve com a participação majoritária ao longo da série histórica (Ibidem).

Por grau de escolaridade

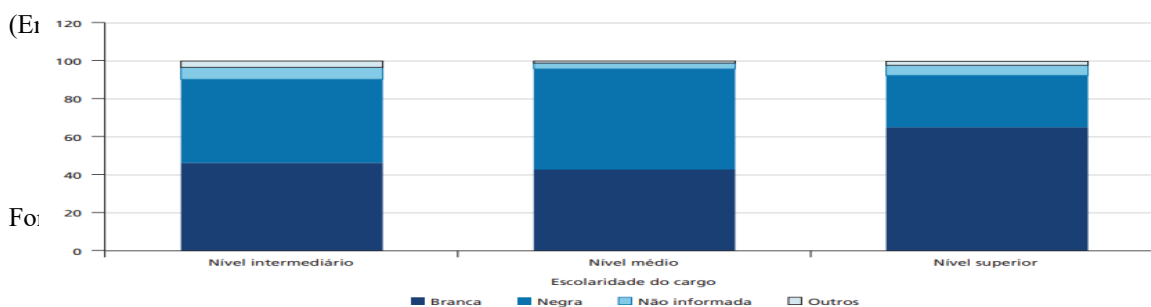
Em 2020, 56,7% dos postos de trabalho na Administração Pública Federal exigiam nível superior, e 37,1%, exigiam nível médio. Em 1999, quando o Ipea iniciou a série de pesquisas, o cenário era invertido. Naquela altura 57% dos cargos eram do ensino médio e 35,9% do ensino superior. No contexto os negros ocupavam os cargos de carreira de Estado que exigissem menor grau de escolaridade. Em 2000 a porcentagem de servidores e servidoras negras em cargos de nível superior correspondia a apenas 18,7% (Ibidem).

Entre 2011 e 2012, as vagas com exigência de nível superior superaram as de nível médio. Naquele período houve uma diminuição na subnotificação racial e crescente tendência de pessoas brancas em cargos de nível superior ficou mais evidente. Em 2020, 65,1% dos cargos de nível superior eram ocupados por pessoas brancas e apenas 27,3% eram preenchidos por negros(as). Nos cargos de nível médio a situação de desigualdade é permanentemente desfavorável aos negros, haja vista que os brancos ocupam 46,4% dos cargos e os negros

ocupam apenas 43,9%. Os cargos do nível médio, que representam 40% dos vínculos civis ativos no Executivo Federal, estão em declínio, e as remunerações são menores.

Da análise interseccional⁶ dos dados, por sexo e raça, depreende-se que em 2020 a participação de mulheres negras nas carreiras de Estado era ainda menor. Nos cargos de nível superior, entre os servidores do sexo masculino os negros representavam 27,7%, e servidoras negras representavam 26,8%. Entre os cargos de nível médio a proporção entre os grupos raciais é menos desigual, com as mulheres negras representando 41,1%, e os homens negros 46,2% (Ibidem).

Gráfico 3 - Vínculos Civis Ativos Do Executivo Federal, Por Cor Ou Raça E Escolaridade Do Cargo (2020)



A tabela a seguir apresenta a composição racial dos servidores ocupantes de cargos de nível superior em 2020, e de acordo com o Ipea, homens brancos eram 36,3%, seguidos pelas mulheres brancas (28,8%), homens negros (15,6%), e por fim, mulheres negras (11,7%).

Tabela 1 - Distribuição dos vínculos civis ativos do Executivo federal em cargos de nível superior, por sexo e cor ou raça (2020) (Em %)

	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	Não informado	Total geral
Homens	36,3	13,5	2,1	1,1	0,1	3,1	56,2
Mulheres	28,8	9,8	1,9	0,9	0,1	2,2	43,7
Total	65,1	23,3	4,0	2,0	0,2	5,3	100,0

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2021, p. 12)

O detalhamento da distribuição de cargos de nível superior também considerou aspectos relacionados à remuneração e carreiras específicas.

Por cargos em comissão

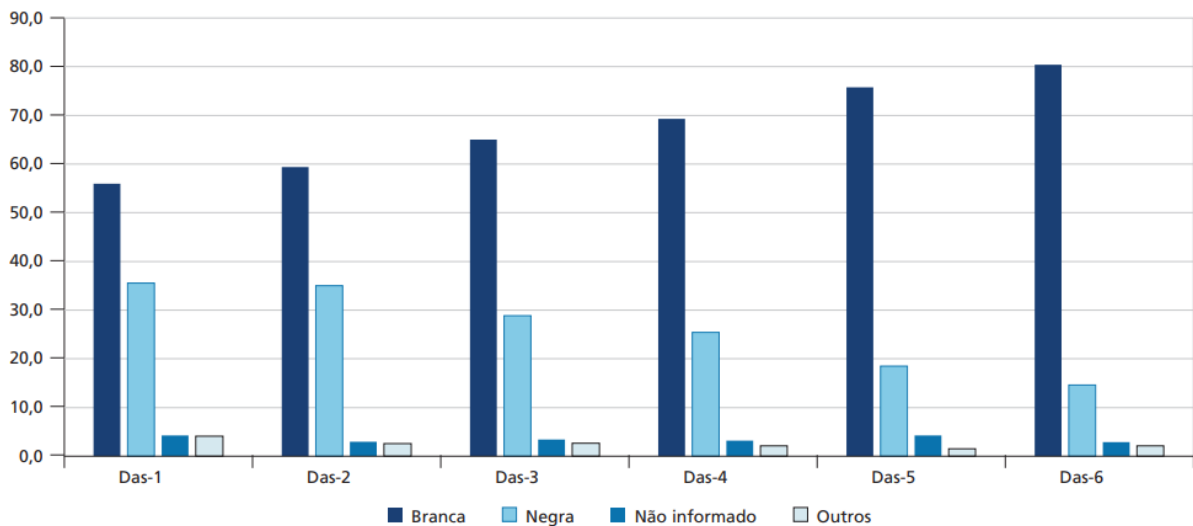
⁶ Interseccionalidade é um conceito prático e teórico, desenvolvido no âmbito das reflexões do feminismo negro, que procura evidenciar as múltiplas e articuladas dinâmicas de diferentes eixos de opressão. Assim, a experiência das mulheres negras não se traduz apenas pela consideração isolada das dinâmicas do machismo e do racismo, mas antes pela apreensão do imbricamento dessas perspectivas na vivência das mulheres. Para mais informações, consultar Collins (2000), Crenshaw (2002) e Gonzales (1984) apud Ipea, 2021.

Os principais cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) no Brasil são os de confiança federal. Até 2014 houve uma expansão quantitativa que acompanhou o crescimento do funcionalismo federal. Porém, dali em diante o número de DAS passou a diminuir nos níveis 1 e 4, em parte devido à conversão de milhares desses cargos em Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE), passíveis de serem ocupados apenas por servidores efetivos, diferente dos cargos DAS (Ipea, 2021).

Apesar dos aspectos legais envolvidos, a nomeação de servidores para Funções Comissionadas em qualquer instância ou Poder da Federação é de livre escolha do decisor. A escolha do perfil das pessoas que ocupam essas funções é discricionariedade dos titulares dos cargos, diferente da seleção por concurso público, que impõe resultados em tese impessoais.

Porém, tanto a ocupação dos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), quanto das Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE), não atenuam a profunda desigualdade étnico-racial. Ao contrário. No Brasil, quanto mais elevado o nível hierárquico menor é a presença de negros e negras, sem exceção de carreiras.

Gráfico 4 - Vínculos Cívicos Do Executivo Federal Em Funções De Direção E Assessoramento Superior (Das), Por Cor Ou Raça (2020) (Em %)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021, p. 12)

O nível de responsabilidade e a remuneração dos cargos em comissão são proporcionais à sua numeração. Os cargos de DAS 5 e 6 fazem referência ao alto escalão do governo federal⁷. Nos primeiros níveis hierárquicos, DAS 1 a 3, a participação de negros é equivalente ou superior

⁷ A ocupação desses cargos de comissionados é disciplinada pelo Decreto nº 9.727/2019.

à percentagem de negros em cargos de nível superior no governo (27,3%). Mas, a medida que os níveis hierárquicos aumentam, a presença de negros em cargos de comissão ou funções de confiança se torna raríssima (Ipea, 2021).

De maneira geral, as desigualdades em cargos de comando prejudicam para todas as mulheres. Entretanto, da análise interseccional, de gênero e raça, da questão depreende-se existir uma situação mais desfavorável para as mulheres negras. Apesar das mulheres negras representarem 11,7% dos servidores civis de nível superior, nos níveis hierárquicos mais altos (DAS 5 e 6) a sua participação é inferior a 5% (tabela 2) (Ibidem).

Tabela 2 - Distribuição dos vínculos civis ativos do Executivo federal em cargos em comissão, por sexo e cor ou raça (2020) (Em %)

	DAS-1	DAS-2	DAS-3	DAS-4	DAS-5	DAS-6
Homem branco	29,4	29,1	33,9	40,2	55,1	65,0
Homem negro	20,9	20,1	15,3	17,1	14,4	13,3
Mulher branca	26,6	30,3	31,1	29,1	20,6	15,4
Mulher negra	14,7	15,0	13,6	8,2	4,1	1,3

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021, p. 13)

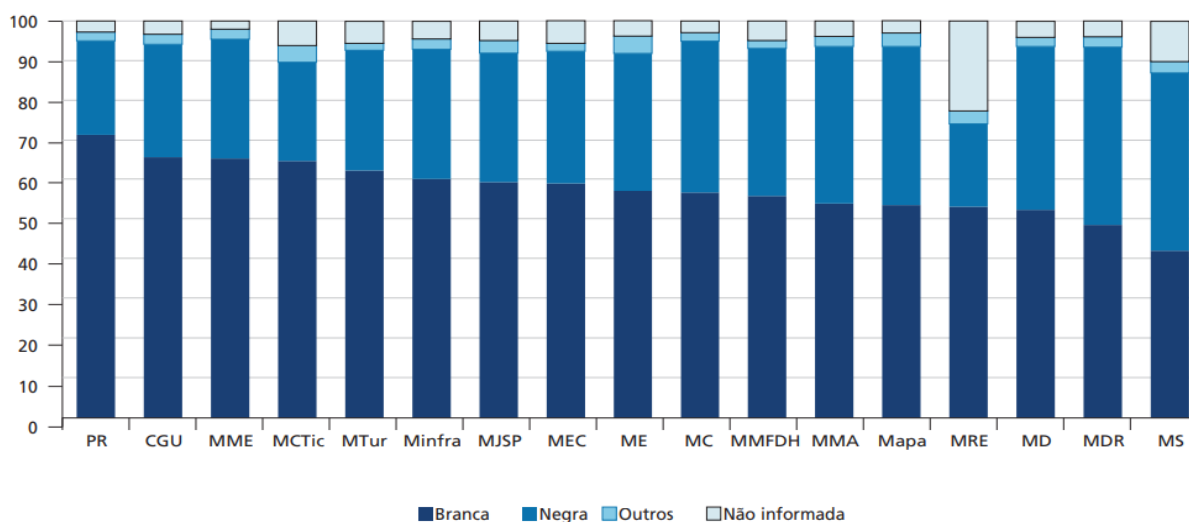
Em 2020, ano de referência do estudo realizado pelo Ipea, considerando apenas os cargos de Direção e Assessoramento Superior, dos níveis 5 e 6 nos órgãos superiores, a prevalência de homens brancos só não foi maior a 50% no MMFDH⁸ (32,6%) e no MEC (44,1%). Nesses níveis a maior participação de negros foi no Ministério de Minas e Energia (MME, 24,4%), Ministério de Infraestrutura (21,7%) e no Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH, 20,9%). A participação de mulheres negras nesses níveis hierárquicos restringiu-se a ínfimos 9,3% no MMFDH e 6,4% no MS – representando apenas um quarto das mulheres brancas no mesmo nível -, e menos de 5%, contabilizando todos os outros órgãos superiores em 2020 (Ibidem).

Por órgão superior

⁸ Extinto Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

O gráfico a seguir apresenta a distribuição de cargos/vínculos por órgão, no escalão superior do Governo Federal brasileiro. O percentual de “não informado” apresentado pelos MER⁹ e o MS foi muito superior à média (22,7% e 10,1%, respectivamente)¹⁰ (Ibidem, p. 14).

Gráfico 5 - Vínculos Civis Do Executivo Federal, Por Cor Ou Raça E Órgão Superior (2020) (Em %)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ibidem)

Em 2020, todos os indicadores apontavam para a existência de superioridade numérica de pessoas brancas em cargos de todos os órgãos da Administração Civil Federal, exceto no Ministério do Desenvolvimento Regional e no Ministério da Saúde, este último por omissão de dados sobre o perfil étnico-racial de seus integrantes.

A maior percentagem de pessoas autodeclaradas brancas estava na instituição da Presidência da República (mais de 70%), relativamente superior à CGU, MCTic, Minfra, MME e MTur, que contavam com mais de 60% entre membros, servidores e integrantes autodeclarados brancos. O percentual de negros ultrapassava os 40% nos Ministérios da Agricultura e Pecuária (MAPA), Ministério da Defesa (MD), Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) e Ministério da Saúde (MS).

Em relação a remuneração, realizada uma análise da renda média do Executivo Federal por critério de raça/cor e níveis de escolaridade e em todos os vínculos ainda em 2020, concluiu-se que a remuneração dos servidores negros e indígenas era inferior a dos servidores brancos com a mesma formação acadêmica, diferença que se acentuava entre servidores com nível

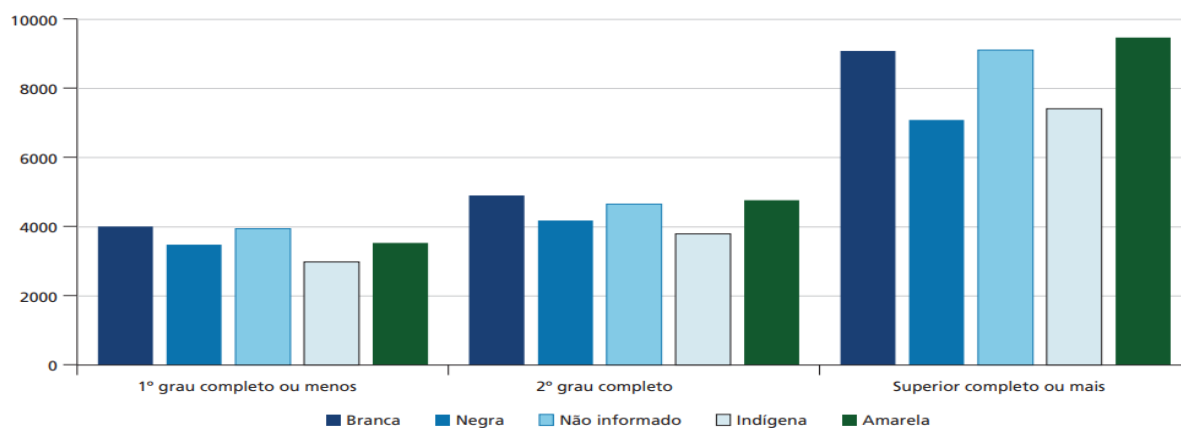
⁹Conforme informação da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, não figuram na base do Siape os servidores do MRE no exterior (Ipea, 2021, p. 14).

¹⁰Destaca-se que, enquanto os cargos efetivos no MS correspondem a 11,4% do total do funcionalismo federal, respondem por 20,5% dos casos de declaração racial “não informada” (Ibidem).

superior. Os servidores negros com ensino básico e médio completo recebiam, respectivamente, 87% e 85% da remuneração dos servidores brancos com mesma qualificação (Ibidem).

Entre servidores com o ensino superior a remuneração dos negros correspondia apenas a 78% da remuneração recebida pelos brancos. Essa diferença se deve às desigualdades existentes na ocupação dos espaços no Executivo civil federal, onde pessoas negras são sub-representadas nos cargos em que se exige escolaridade mais elevada. Entre os servidores em cargos de nível superior existe desigualdade na ocupação dos cargos em comissão e nas carreiras de maior prestígio e destaque, como a seguir se pode constatar:

Gráfico 6 - Remuneração Líquida Média Mensal No Executivo Civil Federal, Por Cor ou Raça e Escolaridade (2020) (Em R\$ 1 Mil)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021, p. 14)

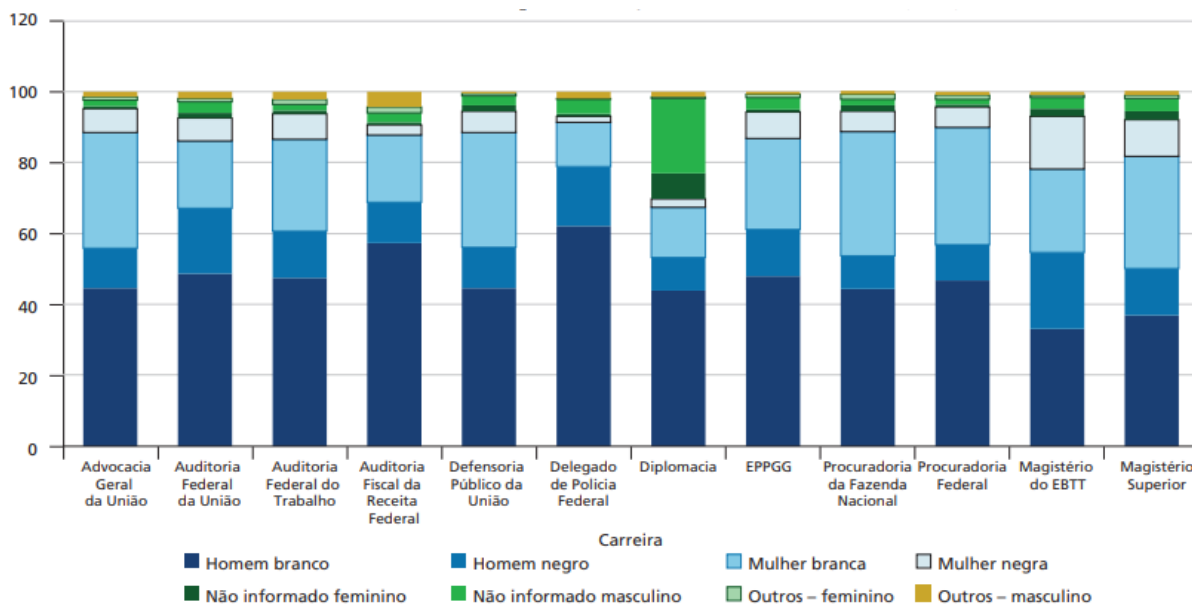
Por carreiras selecionadas com maior remuneração e maior número de servidores

Analisou-se a composição de sexo e raça do maior número de servidores, e desse grupo fazem parte as principais carreiras de magistério, pois preenchem, em 2020, mais de 20% de toda força de serviço civil permanente no Executivo Federal, o que representa mais de 130 mil vínculos. Em todas as carreiras de Estado analisadas os homens são a maioria, com o maior percentual nos cargos de Delegado de Polícia Federal (84,5%), e o menor, de professores do ensino superior (54,9%). Todavia, inexistente equidade étnico-racial também nessa categoria, haja vista que enquanto homens brancos ocupam 61,6% dos cargos nas carreiras de delegados da Polícia Federal e 57,2% dos auditores da receita federal, os homens negros ocupam irrisórios 17,1% dos cargos de Delegado de Polícia Federal e 11,6% dos auditores da receita federal, respectivamente (Ipea, 2021, p. 15).

A maior porcentagem de homens negros foi registrada na carreira do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico – EBTT, como professores dos Institutos Federais, onde representam 21,5% dos docentes. Na interseccionalidade, o percentual de mulheres negras nas carreiras de magistério do ensino básico e tecnológico - EBTT, nos Institutos Federais, é relativamente superior a 10%. De fato, em 2020, ano de referência deste estudo, mulheres negras representavam 14,9% das ocupantes de carreiras de magistério EBTT, enquanto nas carreiras de magistério superior o percentual caiu para 10,2%. Nas carreiras de auditoria da Receita Federal, Delegacia da Polícia Federal e Diplomacia, a porcentagem de mulheres negras é inferior a 3% do total de servidores ativos (gráfico 7) (ibidem).

A participação de negros e negras nas carreiras civis de Estado e no corpo burocrático do Governo Federal é minoritária e sub-representada em praticamente todos os indicadores e recortes, comparado à distribuição e configuração da população brasileira¹¹. Quando analisadas questões relacionadas às maiores remunerações, qualificação, autoridade e influência, a presença de servidores negros, sobretudo a das mulheres negras, é ainda mais invisibilizada.

Gráfico 7 - Vínculos Civis Ativos Do Executivo Federal, Por Cor E Raça E Carreiras Seleccionadas (2020)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021, p. 14)

¹¹ Censo de 2022 indica que o Brasil totaliza 203 milhões de habitantes (IBGE, 2022). Desse número, 56,1% são negros e 42,8% se declararam como brancos, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

4. O ACESSO DE NEGROS E NEGRAS ÀS CARREIRAS DE ESTADO DO JUDICIÁRIO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIROS

O Sistema de Justiça de um país democrático é a última *ratio* de garantias à proteção dos direitos fundamentais do seu povo, que espera, por meio deste, alcançar o ideal de justiça social. Apesar da autonomia conferida pela Constituição Federal de 1988 ao Ministério Público, e da sua independência funcional em relação aos poderes da República (Executivo, Legislativo e Judiciário), o MP “é uma instituição essencial à função jurisdicional do Estado” (MPF, 2023, n.p), e nessa condição, integra o Sistema de Justiça brasileiro.

Na ordem constitucional atual, em que impera o sistema de pesos e contrapesos, as funções do Estado são exercidas harmonicamente por três poderes distintos e independentes, cabendo ao Ministério Público exercer perante o Judiciário a defesa da ordem jurídica e dos interesses indisponíveis da sociedade, e a fiel observância da Constituição e das leis. Portanto, tanto o Judiciário quanto o Ministério Público constituem duas das mais importantes e poderosas instituições do Sistema de Justiça brasileiro, e sua composição elitista reflete com clareza a montanha de desigualdades social, econômica e racial erguida neste país como resultado de heranças das nefastas políticas públicas de segregação étnico-racial praticadas durante mais de três séculos e meio.

A questão da representatividade da população negra no Poder Judiciário passou a ser debatida a partir do advento do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e do estabelecimento da reserva de vagas em concursos públicos promovidos pelo Poder Executivo (Lei nº 12.990/2014, atualizada em agosto de 2023) (CNJ, 2021). Apesar de se reconhecer a existência de desigualdades sociais decorrentes de fatores históricos como a escravidão e a colonização, as tímidas políticas públicas concebidas com o objetivo de diminuir a desigualdade étnico-racial têm sido implementadas apenas em instituições públicas, após a aprovação de legislação que as compele a reservarem cotas raciais, exigência ainda bastante descumprida pela maioria das instituições de grande parte dos estados e municípios brasileiros.

Segundo o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as empresas privadas com 100 (cem) ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas reabilitadas ou com deficiência, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

É importante salientar que o Brasil é um país da América Latina sem histórico recente de envolvimento em conflito militar transnacional ou mesmo guerra fratricida, que justificassem, por exemplo, eventual necessidade de integração de grande número de pessoas com deficiência decorrente de conflitos armados. Não obstante, existe legislação que compele as empresas públicas e privadas a contratarem pessoas com deficiência e em razão da vulnerabilidade que apresentam, o que é justo e salutar para uma sociedade que se quer democrática, inclusiva e igualitária.

É inegável, também, que por mais de 350 anos, durante o período de vigência da instituição da escravidão, a economia brasileira foi movida exclusivamente por mão, braços, ombros e pernas de homens e mulheres negras sequestrados na África, que além de terem sido tratados com “coisas” durante os séculos de cativeiro, foram segregados e impedidos por leis criadas e transformadas em políticas públicas nacionais e transnacionais de usufruírem das oportunidades que os “cidadãos” normais (leia-se pessoas brancas) tinham direito.

Terminada a escravidão, as autoridades do brasileiras implementaram políticas públicas para impedir o acesso de pessoas negras à instituições públicas e privadas e à possibilidade de ascenderem socialmente. Por essa razão histórica, todas as instituições brasileiras, com exceção das artes e do desporto, refletem a herança de políticas públicas segregacionistas e longevas. Considerando a proporção de negros na população brasileira¹², é plenamente razoável afirmar que quase não existem negros(as) trabalhando ou integrando instituições importantes e cargos de influência nas mais altas instâncias dos três poderes da República. As exceções mais parecem descargos de consciência da elite branca que detém o poder, do que verdadeira consciência nacional acerca do grave problema de desigualdade existente na representação étnico-racial, muito menos de responsabilidade social para o combatê-lo.

O Judiciário brasileiro começou a discutir a desigualdade racial nas suas unidades apenas em 2014, por ocasião da realização do Censo do Poder Judiciário e da elaboração da Nota Técnica intitulada “Elementos para o programa de ações afirmativas no Poder Judiciário: subsídios ao PP nº 0002248-46.2012.2.00.0000”, que resultou na elaboração e publicação da Resolução CNJ nº 203/2015 (CNJ, 2021, p. 12).

¹² Censo 2022 indica que o Brasil totaliza 203 milhões de habitantes. Em 2023, a maioria do país é negra, 56,1%, segundo dados da PNAD contínua [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua] do IBGE. (BRASIL, 2023, n.p; Rede Brasil, 2023, n.p).

Em 2020, com objetivo de dar visibilidade à discussão sobre igualdade e discriminação racial e criar regimentos para valorizar e integrar a população negra no Poder Judiciário, foram publicadas a Portaria Conjunta nº 7, que incluiu o tema no Observatório Nacional sobre Questões Ambientais, Econômicas e Sociais de Alta Complexidade e Grande Impacto e Repercussão; a Portaria CNJ nº 108, que criou Grupo de Trabalho para debater a elaboração de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário e a Resolução CNJ nº 336, que estabeleceu as cotas para negros nos programas de estágio nos órgãos do Poder Judiciário (Idem, 2020).

De acordo com a Resolução CNJ nº 203/2015, 20% das vagas ofertadas em concursos públicos para os cargos efetivos e da magistratura deveriam ser reservadas para negros(as), percentual aplicado sempre que houvesse três ou mais vagas oferecidas. O programa teria validade até 2024, “espelhando a Lei n. 12.990/2014” que foi renovada pelo CNJ.

A necessidade de aprovação de resoluções para a inserção dos negros no Judiciário brasileiro, corrobora com a hipótese segundo a qual, a sociedade se estruturou para garantir a ausência dos negros nas profissões de maior prestígio e influência no Brasil, garantindo assim a permanência do privilégio da branquitude. Portanto, sem delongas, conclui-se haver necessidades de renovação imediata da Resolução CNJ nº 203/2015 por mais 50 anos ininterruptos, considerando a ineficácia das atuais medidas alegadamente criadas com o objetivo de concretizar a inclusão de negros e negras no Judiciário, a despeito da edição da Resolução nº 382, que ampliou a política de cotas raciais para provimento de vagas em cartórios extrajudiciais.

Após a morte de George Floyd, homem negro que em 25 de maio de 2020 foi brutalmente assassinado por um policial branco chamado Derek Chauvin, em Minneapolis, Minnesota, EUA, após algema-lo e sufoca-lo em plena rua e à luz do dia durante 14 agonizantes minutos, transmitidos na rede mundial de computadores por uma cidadã negra que passava pelo local, as discussões sobre racismo, discriminação racial e seus impactos sobre a população negra ganharam destaque e o poder Judiciário brasileiro passou a tratar o assunto com maior seriedade. Aliás, diga-se a bem da verdade, que o *modus operandi* da sociedade brasileira é costumeiramente esse, medidas são tomadas apenas quando algum fato é capaz de gerar comoção nacional. Cessando o estado de comoção, cessa a ação em direção à mudanças efetivas.

Enquanto no Brasil a política de embranquecimento da população revelou uma face racista da sociedade hegemonicamente comandada por brancos, nos Estados Unidos a

segregação racial foi muito mais agressiva e profunda, com consequências que se arrastam até os dias atuais e se manifestam nas ações da polícia ao combater a criminalidade supostamente praticada por negros, homens e jovens, neste aspecto não tão diferente do que acontece no Brasil. Como ocorre por aqui, as prisões dos Estados Unidos são cheias de jovens negros, porque ao longo dos séculos foi negado aos seus antepassados o direito a frequentarem escolas, universidades, empregos dignos e de terem a dignidade humana que aos brancos sempre tiveram.

O passado histórico de exclusão da população negra é responsável pelo surgimento de grandes bolsões de pobreza que se transformaram em imensas favelas, incubadoras das facções do crime organizado e das milícias, que impõem ali um fortíssimo e resistente poder paralelo ao do Estado oficial. O racismo estruturou as relações sociais deste Brasil, e devido à profundidade com que se impregnou, sua sensibilidade impede que a maioria das pessoas brancas admita ser racista e debata o racismo. E por não debatê-lo, não o compreende, não se posiciona contra nem participa da luta pela sua erradicação, permanecendo em constante estado de negação.

De modo semelhante, o crime organizado, que ameaça a segurança de todos os brasileiros, foi estruturado ao longo dos vários séculos de segregação étnico-racial e da exclusão social concretizada e financiada com recursos públicos mediante a aplicação de diversas leis no período pós-escravidão. Os negros e afrodescendentes, que durante anos foram praticamente proibidos de coabitar com os brancos, não tiveram outra alternativa além de subir os morros, descer para os vales, morar debaixo de pontes e construir barracos em lugares inóspitos para sobreviverem, ao olhar impávido e desinteressado das autoridades da época.

Uma sociedade que se estrutura à base do racismo ou do tribalismo e insiste na manutenção de seus preconceitos, arrisca-se a conviver com problemas sociais graves e crônicos como insegurança, convulsões sociais, crescimento vertiginoso da criminalidade, guerras e genocídios. A exclusão social por critérios étnico-raciais praticada por mais de 350 anos é hoje responsável pelo elevado índice de mortes durante confrontos entre a polícia e os cidadãos, sobretudo nas periferias dos grandes centros urbanos, num ciclo interminável que mata mais jovens negros do que qualquer outra etnia.

Segundo o Atlas da Violência de 2021, que avaliou a taxa de homicídios por 100 mil habitantes, em 2019, 76% das vítimas de homicídios eram negras. A taxa de homicídio de pessoas negras foi de 29,2 (34.466) e a de não negras foi de 11,2 (10.217 pessoas). A chance de uma pessoa negra ser assassinada no Brasil é 2,6 vezes maior do que a de uma pessoa branca.

O total de mulheres negras vítimas de homicídios subiu de 2.419 vítimas em 2009, para 2.468 em 2019. Já o número de mulheres não negras mortas caiu de 1.636 em 2009 para 1.196 em 2019. O risco de uma mulher negra ser vítima de homicídio em 2019 foi 1,7 vezes maior do que o de uma mulher não negra. O número de homicídios de negros passou de 33.929 em 2009 para 34.446 em 2019. Entre esses anos, houve: 1,6% de alta no número de negros mortos e 33% de queda no número de não negros mortos. Entre 2009 e 2019, a redução das taxas homicídio de não negros foi 51% superior à correspondente à população negra: 15,5% de queda na taxa de homicídios de negros e 30,5% de queda na taxa de homicídios de não negros (Ipea, 2021, p. 3).

Um estudo de autoria do diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e Democracia do Ipea, Daniel Cerqueira, e de Rodrigo Leandro de Moura da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV), analisou em que medida as diferenças nos índices de mortes violentas podem estar relacionadas a disparidades econômicas, demográficas, e ao racismo. Os autores concluíram que “o componente de racismo não pode ser rejeitado para explicar o diferencial de vitimização por homicídios entre homens negros e não negros no país” (Ipea, 2024, n.p).

No universo de indivíduos que sofreram morte violenta no país entre 1996 e 2010, constatou-se que para além das características socioeconômicas – como escolaridade, gênero, idade e estado civil –, quando a cor da pele da vítima foi preta ou parda, houve aumento de oito pontos percentuais na probabilidade do mesmo ter sofrido homicídio (ibidem).

Atento a esta realidade, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) promoveu o Pacto Nacional do Judiciário Pela Equidade Racial que

[...] consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário. O Pacto Nacional tem por objetivo central o fortalecimento de uma cultura pela equidade racial no Poder Judiciário, a partir de um agir consciente, intencional e responsável, visando à desarticulação do racismo estrutural por meio da adoção de medidas específicas e concretas, de caráter temporário, que assegurem a representação e o desenvolvimento de grupos raciais historicamente privados de condições de igualdade de oportunidades (CNJ, 2021, p. 2).

Amparado pelo contexto da Década Internacional dos Afrodescendentes (2015-2024) proclamada pela Organização das Nações Unidas, o pacto promovido pelo CNJ brasileiro pautou-se sob as premissas de importantes instrumentos internacionais de direitos humanos assinados e ratificados pelo Brasil, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto n. 65.810/1969), Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto n. 10.932/2022) (CNJ, 2021, p. 3).

Além dos instrumentos internacionais mencionados, é premissa da Constituição Federal de 1988, que estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. E ao nível da legislação infraconstitucional, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010), em seu caput e §2º do artigo 39, determina ser dever do poder público promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas para a promoção da igualdade nas contratações do setor público (Ibidem).

Para reforçar a iniciativa, o CNJ garante que promoverá ações adicionais para concretização da igualdade de oportunidades na esfera da administração pública, por meio de normas já estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação própria. Em jeito de conclusões, apontou-se que

No ano de 2015, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução CNJ n. 203, que dispõe sobre a reserva de vagas aos negros, no âmbito do Poder Judiciário. Em 2020, para lastrear uma intervenção nacional mais ampliada, o CNJ instituiu Grupo de Trabalho (GT), por meio da Portaria n. 108/2020, destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário, e contou com o aporte de acadêmicos(as) e representantes da sociedade civil. O fruto desse trabalho foi consolidado no Relatório para a Igualdade Racial no Judiciário, que, além de variadas ações propostas, projetou, a partir de pesquisa realizada, que **(a depender da atual política de cotas e da sua aplicação no Judiciário e fora dele)** apenas no ano 2044 haverá o atingimento de, pelo menos, 22% dos cargos da magistratura de todos os tribunais brasileiros ocupados por magistradas e magistrados negros. Nesse contexto, o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial surge como compromisso formal e solidário dos tribunais brasileiros pelo cumprimento de diversas normas e jurisprudências internacionais e nacionais pela igualdade racial no seio do Judiciário brasileiro (CNJ, 2021, p. 4 - grifo nosso).

Diante da grave constatação do Judiciário, de que as políticas públicas atuais são insuficientes para se concretizar a inclusão e a equidade étnica-racial e diminuir o racismo que estrutura as relações sociais desde o período da escravidão, os órgãos do Sistema Judiciário pactuaram o seguinte:

Para a transformação do cenário de desigualdade e da cultura institucional permeável a práticas naturalizadas de racismo estrutural, este Pacto busca estabelecer o compromisso do Poder Judiciário de adotar medidas de igualdade, equidade, inclusão, combate e prevenção ao racismo estrutural e institucional sob os seguintes eixos de atuação:

Eixo 1 – Promoção da equidade racial no Poder Judiciário

Fomento à representatividade racial no Judiciário;

Regulamentação de Comissões de Heteroidentificação nos Tribunais;

Eixo 2 – Desarticulação do racismo institucional

Formação inicial e continuada de magistrados em questões raciais;

Ações de prevenção e combate à discriminação racial no âmbito do Judiciário;

Eixo 3 – Sistematização dos dados raciais do Poder Judiciário

Aperfeiçoamento da gestão dos bancos de dados visando à devida e necessária implementação de políticas públicas judiciárias de equidade racial baseadas em evidências.

Eixo 4 – Articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário

Adoção e compartilhamento de práticas e ações voltadas à correção das desigualdades raciais, ampliando a capacidade do Poder Judiciário de diálogo com os demais órgãos do Sistema de Justiça e de interlocução com os movimentos sociais organizados.

O Pacto Nacional do Judiciário Pela Equidade Racial, assinado pelo Conselho Nacional de Justiça, é um importante passo dado em direção a desarticulação do racismo estrutural e institucional nos tribunais e demais instituições do Judiciário brasileiro. Entretanto, o atual perfil étnico-racial dos integrantes do Judiciário impõe sérias cautelas quanto ao efetivo interesse em promover a igualdade racial e de transformar ideias e palavras em ações concretas.

4.1 PERFIL ÉTNICO-RACIAL NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO.

O Poder Judiciário desenvolveu ampla pesquisa entre os diversos órgãos e setores do CNJ, com objetivo de analisar o perfil étnico-racial de seus integrantes, e enfrentou a resistência interna de alguns desses setores e órgãos. Algumas escolas da magistratura não demonstram interesse em abordar a questão racial nos seus questionários para a referida pesquisa.

No ano em que foi elaborada, 32,6% das escolas da magistratura pesquisadas ofereceram cursos de aperfeiçoamento e abordaram questões raciais, e dentre elas, apenas 6,5% registraram a raça/cor de magistrados(as) que participaram de seus cursos. A maioria das escolas de magistratura judicial (74,2%) não criaram normas internas que abordam a questão racial, nem mesmo implementaram regulamentações vindas de tribunais de origem sobre o assunto (CNJ, 2022).

A despeito da completude da pesquisa do CNJ, este estudo se ateu a analisar os dados referentes à participação dos(as) negros(as) nos tribunais, colhidos pelo registro individual de cada magistrado(a), servidor(a) e estagiário(a) ativo em 28 de fevereiro de 2020, retirados das informações referentes ao perfil étnico-racial, sexo, exercício de chefia, função de confiança, cargo em comissão, tipo de vínculo e aprovados(as) em regime de cotas raciais, de 88 tribunais. De acordo com a pesquisa, apenas o Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas e o Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul não enviaram os dados (Ibidem, p. 52).

Os dados coletados permitiram analisar: 1. número de negros(as) no Poder Judiciário; 2. número de magistrados(as) negros(as) por tribunal; 3. número de servidores(as) negros(as) por tribunal; 4. número de estagiários(as) negros(as) por tribunal; 5. número de magistrados(as)

negros(as) por cargo e por sexo; 6. número de servidores(as) negros(as) por cargo (se, de chefia, função de confiança ou cargo em comissão), por tipo de vínculo e por sexo; 7. número de magistrados(as) e servidores(as) aprovados(as) por regime de cotas raciais, cotas para pessoas com deficiência ou não; 8. número de magistrados(as) e servidores(as) negros(as) por ano de posse (Ibidem).

Importa salientar que entre os que responderam à pesquisa, 42,4% dos servidores (109.885) não informaram a raça e 57,6% (149.328) informaram. 31,9% (5.605) dos magistrados não informaram a raça e 68,1% (11.948) informaram. 47,6% (20.276) estagiários não informaram a raça, contra 52,4% (22.308) que informaram. No âmbito da Justiça Estadual, vários tribunais de diversos tamanhos não apresentaram as informações étnico-raciais necessárias. Dentre os tribunais superiores, o Superior Tribunal Militar se destacou pela menor quantidade de dados sobre raça/cor apresentados. No mesmo sentido, o TJMMG não informou a raça/cor de 7,2% de sua força de trabalho (Ibidem, 2022, p. 53-54).

A pesquisa destaca que o percentual de magistrados(as) e servidores(as) negros(as) que ingressaram antes de 2013 e 2015, era de 12%. Entre 2016 e 2018 esse número subiu para 20%, resultado positivo da Resolução nº 203/2015, e só foi possível colher tais dados porque deixou-se de utilizar metodologia de pesquisa por adesão e autodeclaração e passou-se para pesquisa mediante apuração dos registros funcionais.

Evidentemente, eventual manutenção de pesquisas exclusivamente por adesão ou autodeclaração contribuiria para o aumento da omissão até mesmo entre magistrados e servidores do Judiciário, a despeito de pertencerem à instituição da qual se espera a defesa dos ideais de justiça, igualdade e solidariedade e permanente esforço para a concretização do Estado democrático de direito.

Verificou-se um leve aumento nos percentuais de ingresso de servidores(as) negros(as) a partir de 2016, em comparação aos anos anteriores. Entretanto, a omissão dos servidores, magistrados e estagiários na prestação de informações relacionadas às suas raças para uma pesquisa realizada pelo próprio CNJ, é prova da abrangência, urgência e profundidade do racismo. O assunto é tão sério a ponto de os pesquisadores terem considerado essa abstenção como a maior surpresa da pesquisa (CNJ, 2022), fato que não surpreende este pesquisador, haja vista se tratar de uma sociedade estruturada sobre o racismo.¹³

¹³ É provável que a maioria das pessoas que não quiseram informar dados raciais fossem brancas, sem consciência antirracista, e se estivessemos no período da escravidão, certamente estariam do lado dos positivistas defensores das teorias racistas que construíram a sociedade atual. Porém, há que se considerar também que possam ter sido negras(os) ou pardas(os), que temendo represálias ou discriminação, tenham optado por não declarar a sua cor/raça.

Os índices mais expressivos da presença de negros(as) na Justiça, entre os(as) magistrados(as), está na Justiça do Trabalho, com 15,9%. Entre os(as) servidores(as) há maior expressividade na Justiça Eleitoral, com 34,7%. Entre os(as) estagiários(as) a Justiça Federal conta com a maior percentagem de negros(as), 59,4%. Na sequência, os Tribunais Superiores, com 14,8% dos(as) magistrados(as) negros(as), 32% dos(as) servidores(as) e 50,3% dos(as) estagiários(as) (Ibidem, p. 57). O maior índice de diversidade racial se encontra na Justiça Federal, com 59,4% de estagiários(as) negros(as). Apesar do índice elevado, é proporcionalmente o órgão com a menor representação de magistrados(as) pretos(as) ou pardos(as) – 2,6% do país (Ibidem).

As regiões Norte e Nordeste concentram a maior percentagem de Juízes(as) negras(os), entre 62,7% e 30,2%. O fenômeno se repete na Justiça do Trabalho. Os maiores percentuais estão entre tribunais do Norte e Nordeste (TRT20 – Sergipe; TRT5 – Bahia; TRT14 – Rondônia e Acre; TRT8 – Pará e Amapá; TRT19 – Alagoas) rondando entre 45,7% e 28% de magistrados(as) negros(as) (Ibidem, p. 58). Entre os cinco Tribunais Regionais Federais, apenas dois têm representantes negros: TRF3 e TRF4, perfazendo juntos, 2,6%. A falta de dados referente à raça dos(as) magistrados(as) dos Tribunais Regionais Federais prejudicou a análise. Entre os Tribunais Superiores, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) não apresentou dados sobre o perfil étnico-racial da sua força de trabalho.

O STM (Superior Tribunal Militar) possui 21,7% e o STJ (Superior Tribunal de Justiça), 18,6% de Ministros(as) e Juízes(as) negros(as). A Justiça Eleitoral não foi contabilizada nesta pesquisa porque os seus Juízes(as) acumulam jurisdição com outros tribunais de origem. Por fim, o TJMMG (Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais) informou que 30,8% dos seus magistrados(as) são negros(as) (Ibidem).

Constatou-se que as regiões Norte e Nordeste, tanto na Justiça Eleitoral quanto na Estadual e do Trabalho, apresentam maiores percentuais de negros. De 100% a 56,4% de servidores(as) negros(as) na Justiça Eleitoral, quatro são dos TREs (Tribunais Regionais Eleitorais) da Região Norte e cinco dos TREs (Tribunais Regionais Eleitorais) da Região Nordeste. Na Justiça do Trabalho a situação se repete. As regiões Norte e Nordeste possuem maior percentagem de servidores(as) e magistrados(as) negros(as) do país (Ibidem). Na Justiça Federal, Militar Estadual e nos Tribunais Superiores, o percentual de servidores(as) negros(as) não excede 38,6%, sendo o TRF1 representado com 38,6%, seguido pelo TRF5, com 37,7% de servidores(as) e magistrados(as) negros(as). O percentual de servidores(as) negros(as) na

Justiça Militar Estadual varia entre 21% e 18,9%, e entre os Tribunais Superiores oscila entre 38,6%, no STM, e 17,4% no TSE (Ibibem, p. 60).

Dezesseis (16) Tribunais Regionais Eleitorais informaram que possuem 50% ou mais estagiários(as) negros(as). O percentual de estagiários(as) negros(as) na Justiça Estadual é maior nas regiões Norte (83,5%) e Nordeste (60,6%). Os estagiários(as) negros(as) estão representados em treze (13) TRTs da Justiça do Trabalho, em proporções que variam entre 100% e 54,8%. E neste caso, repete-se a predominância dos Tribunais das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. A percentagem de estagiários(as) negros(as) na Justiça Federal varia entre 100% e 51,8%. A disparidade percentual é menor - 51,3% e 45,3% - nos quatro Tribunais Superiores, acentuando-se novamente na Justiça Militar Estadual, com percentuais entre 39,1% e 9,1% (Ibidem, p. 62).

A maior parte dos(as) juízes(as) negros (18,1%) atua como substituto(a). Apenas 12,3% são titulares, dos quais 8,8% são desembargadores. Entre magistrados (homens), o maior percentual (19,7%) de negros atua como juiz substituto, demonstrando serem profissionais que ainda não ascenderam na carreira. Apenas 13,1% dos Juízes Titulares são negros, e embora 17% sejam ministros, o número absoluto é inexpressivo (Ibidem, p. 64-65).

Entre as magistradas negras o fenômeno se repete. A maior porcentagem (16,3%) atua como substituta e somente 11,2% é titular. Uma das principais observações a ser feita nesse ponto é o fato de 12,8% de magistradas negras, que também são juízas substitutas de segundo grau, representarem apenas seis (6) pessoas. Apesar de haver maior percentagem de mulheres desembargadoras negras (12,1%) comparado aos desembargadores negros (7,8%), em números absolutos esse percentual é menor do que o do grupo masculino: existem 45 desembargadoras e 93 desembargadores negros(as) em um país de 203.062.512 milhões de habitantes (Ibidem, p. 66).

Existem quatro Tribunais Superiores no Brasil, e até 27 de junho de 2023 apenas uma ministra negra e oito ministros negros integravam os seus quadros. Em 27/06/2023 o Presidente Luís Inácio Lula da Silva indicou a advogada Edilene Lôbo para o cargo de ministra substituta do TST (Tribunal Superior Eleitoral), constituindo-se na primeira mulher negra a integrar a Corte.

Segundo dados da pesquisa realizada pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias -DPJ, órgão de assessoramento técnico do Conselho Nacional de Justiça -CNJ, e apresentados durante o Seminário “Questões Raciais e o Poder Judiciário”, a política de cotas elaborada pelo CNJ, e apresentada por meio da Resolução n. 203/2015, precisa de ser aprimorada, e as regras vigentes

desde a sua elaboração têm de ser alteradas para permitir que os candidatos negros interessados em prestar concurso público e seguir carreira na magistratura judicial tenham chances reais.

As projeções de se atingir 20% de magistrados negros até 2020 fracassaram e atualmente é consenso que, com o ritmo da implementação da política de cotas raciais no CNJ, serão necessários mais 30 anos para se atingir o objetivo de preencher 20% das vagas para magistrados com pessoas negras. De fato, chegou-se a conclusão que as políticas afirmativas atuais permitirão atingir o percentual de 22% de magistrados negros em todos os tribunais do Brasil (CNJ, 2022) somente em 2049, estimativa nada animadora para o povo negro, injustiçado, maltratado, humilhado e excluído de todas as oportunidades de ascensão social e econômica por mais de 350 anos, e que continua engrossando as estatísticas dos mais miseráveis entre a população brasileira.

Neste sentido, após ouvir diversas propostas durante o Seminário Questões Raciais e o Poder Judiciário, o CNJ alterou os artigos 11, 19, 23, 44 e 63 da Resolução CNJ nº 75/2009, e atualizou temas de conteúdos programáticos, a fim de retirar fatores complicadores e aumentar as chances de sucesso dos negros(as) em concursos públicos para provimento efetivo de vagas para a magistratura judicial e promover maior possibilidade de reparação das injustiças históricas sofridas por eles e seus descendentes, cumprindo assim algumas das suas principais funções na ordem democrática vigente.

4.2 DIVERSIDADE E REPRESENTATIVIDADE RACIAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

Para se analisar a situação étnico-racial do Ministério Público brasileiro é necessário realizar uma breve incursão às suas origens e fundamentos enquanto Órgão de Estado. Segundo dados históricos, o Ministério Público terá surgido por inspiração do trabalho que funcionários públicos do Egito antigo (*Magiai*), Grécia antiga (*Temóstetas*) e Roma antiga (*Praetor Fiscalis*) desenvolviam em prol das suas comunidades. Resumidamente, em todos os contextos citados os funcionários públicos ofereciam denúncias e patrocinavam a defesa de direitos das pessoas mais desfavorecidas e incapazes de proverem-na por si próprios. Tais atividades assemelham-se muito às atribuições atuais do Ministério Público.

A sua transformação em órgão de Estado terá ocorrido no século XIII, na França, com a fusão em uma única instituição. Às funções antes desenvolvidas pelos funcionários públicos, na antiguidade clássica, foram acrescidas outras de acordo com a necessidade e contexto. Após a outorga do Código Napoleônico (*Code d'Instruction Criminelle*) de 1808, amparado pela

visão imperialista de Napoleão Bonaparte, a moderna concepção de Ministério Público surgida na França passou expandiu-se para o restante da Europa (Mazzilli, 2005; Goulart, 2013; Lima, 2016; Zaneti JR, 2018).

Portanto, o modelo de Ministério Público atual, replicado em vários países democráticos do mundo, surgiu no contexto político da Revolução Francesa de 1789, inspirado pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade e utilizados mais tarde como modelo para o Estado Democrático de Direito também originário da Europa. O Ministério Público se consolidou como garantidor da estabilidade política do Estado de Direito e assegurador das liberdades públicas antes ignoradas pelos regimes autoritários, dos princípios da igualdade, liberdade e a da separação de poderes à luz da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789.

Alguns estudiosos contestam a ideia de transição pacífica do regime ditatorial e desrespeitador das garantias fundamentais para o Estado Democrático de Direito. Neste sentido, Gustavo Binenbojm (2014, p. 11) entende como ilusório compreender o aparecimento do Estado de Direito desta forma, pois, para si esteve envolvido em sérios paradoxos, já que a legalidade e a supremacia do interesse público, características da separação dos poderes, mais do que superação, serviram para endossar e permitir a sobrevivência das práticas e do modelo administrativo pretérito.

O Direito Administrativo francês surgiu da imposição dos desígnios e da auto-regulamentação do Executivo sobre as vontades e determinações do Parlamento, razão pela qual o modelo contencioso francês se desenvolveu com o Executivo se opondo aos Tribunais Judiciais (Ibidem, p. 13-14). As ideias de liberdade, igualdade e fraternidade que inspiraram o liberalismo francês, eram seriamente inconsistentes com a realidade fática.

Segundo Domenico Losurdo, o liberalismo francês, inspirado na clássica obra de Montesquieu, *Espírito das Leis* (1748), rejeitava seletivamente a escravidão, pois enquanto advogava pela sua extinção na Europa, defendia a sua continuidade contra povos de outros continentes cujos climas quentes supostamente a favoreciam. Portanto, a liberdade, igualdade e a fraternidade deveriam ser plenas para os europeus, mas dela nenhum palmo teriam direito os outros povos (2020).

Os paradoxos da Revolução Francesa não terminam ali. Segundo Susan Buck-Morss, seus ideais representavam certa expressão de poder social que na verdade era indiferente à continuidade da escravidão, de tal modo que enquanto as tão propaladas ideias de igualdade, liberdade e fraternidade efervesciam na França, em marcha com a Revolução, os escravos africanos na colônia francesa de Saint-Domingue, que mais tarde veio a se chamar Haiti,

precisaram se organizar e pegar em armas para levarem a cabo a Revolução Haitiana de 1791, inspirando mais tarde os movimentos revolucionários em outras colônias francesas, sobretudo na África, que lutaram pela conquista da liberdade dos seus territórios, abrindo os olhos do mundo para uma liberdade real (Buck-Morss, 2020).

A respeito da origem e do surgimento do Ministério Público, Fernando da Costa Tourinho Filho ensina que,

na França antiga os Procuradores e Advogados do Rei não se sentavam sobre o mesmo estrado onde ficavam os Juizes, mas sobre o soalho (parquet) da sala das audiências, como as partes e seus representantes. Hoje, não obstante os membros do Ministério Público fiquem no mesmo plano, a denominação “Parquet” é empregada para se referir à Instituição do Ministério Público (Tourinho Filho, 2012, p. 396).

As atividades idealizadas no contexto político acima descrito previam a garantia de liberdade e igualdade para todos. Porém, passados 135 anos desde a abolição mal concluída da escravidão, ainda permanecem no Brasil os efeitos negativos da exclusão social, da omissão, abafando-se constantemente o sangramento de vidas negras (Tello, 2011, p. 35-64).

A história do início do Ministério Público desperta particular atenção à postura e aos rumos que o Órgão tem tido internamente, padecendo, ao que tudo indica, do mesmo paradoxo que enfermou as revoluções liberais do século XVIII. Embora seja uma instituição cuja função definida pela Constituição Federal é a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, a sua deliberada apatia e quase cegueira em relação às consequências sociais da escravidão macula e enfraquece substancialmente o seu potencial constitucional (Oliveira Mattos, 2020, p. 274).

A despeito de todo o poder e prestígio que possui a nível nacional, ser detentor de orçamento multimilionário, possuir sedes e estruturas suntuosas em todas as unidades da federação, o Ministério Público tem uma atuação pífia e inexpressiva na defesa dos direitos difusos e coletivos de negros(as) enquanto cidadãos afrodescendente, vítimas de racismo e processos históricos de exclusão social. O Ministério Público “continua a negar os gritos de horror decorrentes das purulentas feridas sociais deixadas pela escravidão, duvidosamente cicatrizáveis”, uma vez que, apesar serem maioria entre a população brasileira, os afrodescendentes permanecem vivendo sem acesso ao mínimo existencial e sem ações contundentes e convincentes daquele órgão em sua defesa (Ibidem).

Para se transformar em uma instituição revelante, o Ministério Público brasileiro tem que mudar a sua postura e forma de atuação, começando pela sua reestruturação étnico-racial (idem, 2020), pois os negros, que são a maioria entre a população brasileira, impulsionados pelo

despertar da consciência negra, compreenderam o seu lugar no mundo, o caráter transfronteiriço das suas relações raciais, o papel da diáspora africana e o sentimento pan-africanista que os une em torno das históricas lutas pela libertação do continente africano da dominação colonial europeia, e de resistência ao capitalismo imperialista (Mbembe, 2018), e não encontram respaldo em qualquer ação prática desta instituição na luta contra o racismo e as desigualdades sociais motivadas pelo fator da raça. O Ministério Público pouco, ou nada, faz em prol da melhoria da condição de vida da população negra e afrodescendente no Brasil.

A mudança que se impõe também passa pela tomada de consciência dos privilégios sociais e econômicos que a branquitude sempre desfrutou, até ingressarem no Ministério Público, privilégios que só aumentam à medida que se confere ao Promotor(a) de justiça e ao Procurador da República, no exercício da função, autoridade, poder e regalias. De contrário, não é possível conceber e multiplicar ações tendentes à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, dos direitos e garantias fundamentais, porque a dignidade da pessoa humana continua sendo apenas a de alguns poucos privilegiados e sorteados pela ação institucional (Oliveira Mattos, 2020).

4.2.1 O Ministério Público brasileiro na ordem constitucional de 1988

Foi a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 que o Ministério Público se transformou numa das mais importantes e influentes instituições do Sistema de Justiça brasileiro, permanente e indispensável ao exercício da jurisdição, com autonomia orçamentária, vasto rol de funções institucionais, muitas delas advindas de legislação anterior, que lhe conferiu força para o cumprimento da sua principal missão institucional, a da defesa da ordem jurídica e dos direitos difusos e coletivos (art. 127 e ss. da CRFB/88).

Por força da Lei Magna (art. 129 da CRFB/88), compete ao Ministério Público promover, privativamente, a ação penal, deter poder de agenda para propor ação civil pública com objetivo de concretizar direitos individuais intransferíveis, funções que o colocam como alvo do cidadão, sobretudo daqueles em situação de extrema vulnerabilidade e em busca de justiça social. Com a possibilidade de propor e fiscalizar a ordem jurídica (*custos constituciones*), o Ministério Público se tornou uma instituição juridicamente relevante, capaz de proteger direitos e garantias fundamentais de maneira pragmática.

No entanto, em que pese o marcante e indelével processo de transformação desta que é uma das mais importantes instituições da República, a transformação que garantiu ao Ministério

Público brasileiro o olhar generoso da Constituinte de 1988 foi, na verdade, resultado da articulação de uma pequena elite, que apreensiva com a possibilidade de voltar a tê-lo vinculado ao Poder Executivo, como fora durante a ditadura militar, conseguiu a sua autonomia, com o discurso da defesa universal dos direitos do homem e muitos lobbies (Arantes, 1999).

Segundo Mattos (2020), tal como aconteceu na França, durante a Revolução, o MP brasileiro também nasceu sob a égide de uma elite ávida por uma instituição que lhe garantisse estabilidade política e institucional, com o suave discurso de garantia de direitos fundamentais e defesa da ordem democrática, que nascia em 1988. E tal propósito foi alcançado, pois a elite que o idealizou conseguiu atingir os fins que preconizou; o da constitucionalização orgânica do Ministério Público.

Porém,

Apesar de ter realizado importantes ações no campo da improbidade administrativa, criminal e saúde pública, a crítica, mais uma vez conduzida pela Ciência Política, acompanhada agora por alguns juristas, constatou que a instituição não desenvolvia, satisfatoriamente, todas as funções institucionais que lhes foram previstas. Os membros da instituição tinham à sua disposição, para que não sofressem interferências políticas externas, garantias como a independência funcional, a inamovibilidade e a vitaliciedade. Constatou-se descompensação entre a potência das garantias institucionais e o desempenho de funções institucionais, também potentes, que, por razões outras, estavam sendo subaproveitadas (Oliveira Mattos, 2020, p. 275).

Passados poucos anos desde a promulgação da Constituição de 1988, o Ministério Público passou a ter a legitimidade de suas ações questionada. A normatividade concedida pelo Poder Constituinte lhe permitiu construir, dia após dia, a legitimidade social necessária, com experiência própria, adquirida por acertos e erros institucionais. Mesmo após sofrer diversas transformações ao longo dos anos, decorrentes das críticas que recebeu, as constantes remodelações do Ministério Público nunca pautaram, de maneira profunda, a reflexão sobre as relações étnico-raciais dentro e fora da instituição. A crítica à política do Ministério Público padecia de ausência de criticidade étnico-racial. A crise de sua imagem não se resume a um debate sobre desigualdade de classes sociais. A desigualdade mais grave no Brasil é a racial, porque o país foi construído pela raça. Assim sendo, há muito tempo o Ministério Público deveria pautar a questão racial como prioritária, dentro de suas dependências.

A crise paradigmática do Ministério Público, que é uma crise de efetividade de sua função institucional de proteger a ordem jurídica, deve ser analisada por uma perspectiva crítica racial, que remete à desconstrução do onírico sentimento de democracia racial, que povoa o imaginário da instituição e não o liberta do narcisismo institucional (Ibidem, 2020, p. 276).

Diante do contexto e dos fatos ora apresentados, propõe-se nova crítica político-racial à instituição Ministério Público, a partir da análise da constituição étnico-racial dos seus membros, servidores, assessores, residentes e estagiários, esperando-se, como resultado prático, uma reflexão que resulte em proposta constitucional de efetivação de direitos e garantias fundamentais da imensa população negra, que no Brasil foi escravizada durante 350 anos, e tal como antes, após a abolição lhe foi negado o direito à existência digna. A ausência de negros(as) nessa instituição, e a invisibilidade dos ínfimos que lá se encontram, é sinônimo de uma abolição inconclusa desde 1888.

4.2.2 Perfil étnico-racial do Ministério Público do Trabalho

Um estudo realizado em 2016 pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESC), sobre o perfil dos integrantes do Ministério Público brasileiro, revelou enorme desproporcionalidade étnico-racial na composição daquela Instituição, comparado ao perfil da população brasileira. Ao contrário da sociedade, o Ministério Público é constituído por uma elite de Procuradores(as) e Promotores(as) brancos(as) (Revista Fórum, 2016). Segundo a pesquisa, intitulada “Ministério Público: Guardião da democracia?”, feita com base em entrevistas e informações colhidas dos próprios membros do Ministério Público, 70% destes são homens, e 77% são brancos, 20% se consideram pardos, apenas 2% pretos e 1%, amarelos (Ibidem).

Para o Promotor de Justiça, Libânio Alves Rodrigues (2020), a invisibilidade dos negros no Poder Judiciário é notória, mas tratando-se do Ministério Público talvez seja muito mais grave, considerando se tratar de uma instituição que tem como função definida pela Constituição Federal, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Apesar da Constituição Federal e das leis estabelecerem o racismo como crime imprescritível e inafiançável, a verdade é que nas relações sociais, tal como trabalho, escola, universidade, família, distribuição de renda e nas abordagens policiais violentas e seletivas, os dados mostram um Brasil extremamente racista (Campos, n.p, 2020).

Por esse viés e pelas pesquisas empíricas realizadas até então, é possível afirmar que o Ministério Público é uma das instituições mais racistas do país, tanto quanto ou talvez mais do que o Judiciário, este último que vem empreendendo algum esforço pela equidade racial. Acredita-se que por influência das ações do Conselho Nacional de Justiça, que vem combatendo o racismo dentro do Judiciário brasileiro e aumentando o número de magistrados, servidores, residentes e estagiários negros nas suas estruturas, auscultando, organizando seminários e,

inclusive, alterando partes importantes de Resoluções que tratam sobre as cotas raciais em concursos públicos para ingresso e provimento de vagas na carreira da magistratura, o Ministério Público brasileiro tem tentado ensaiar algumas ações no mesmo sentido, ainda que por meio de movimentos tímidos.

Neste sentido, em 31 de maio de 2022 o CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público, a mais alta instância jurisdicional do Ministério Público, celebrou com o IPEA, um termo para realizar o mapeamento do seu perfil étnico-racial, pesquisa efetivada e publicada em julho de 2023. A necessidade da pesquisa surgiu a partir das discussões do Grupo de Trabalho de Enfrentamento ao Racismo e Respeito à Diversidade Étnica e Cultural da CDDF (Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais), e foi desenvolvida em 10 meses, em duas etapas simultâneas, voltadas para a consolidação de uma base de dados com informações do quadro funcional do Ministério Público e para a análise da implementação das normativas do CNMP relativas à promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo (CNMP, 2022).

A longa ausência de dados atualizados sobre o perfil étnico-racial de uma das mais importantes instituições do Sistema de Justiça brasileiro, sinaliza quão profunda e bem-sucedida foi a política pública nacional de branqueamento da população, responsável por estruturar e sedimentar o racismo na sociedade. Em suma, nesses 35 anos de vigência da Constituição Federal de 1988, tem-se no Ministério Público, em tese, uma instituição cujo pressuposto é a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, mas sua atuação em defesa das minorias, dos grupos étnico-raciais não hegemônicos é pífia ante do tamanho do problema.

Com ou sem conhecimento do seu próprio perfil racial, o Ministério Público nada fez de relevante para mudar a imagem de instituição elitista que carrega desde a sua fundação. A instituição tem um número bastante reduzido de membros, (Procuradores e Promotores), servidores, residentes e estagiários não brancos e, por experiência deste pesquisador como estagiário do TJSC, MPF e atualmente como residente no MPSC, demonstra-se hostil e ineficiente quanto à inclusão étnico-racial de negros e indígenas.

A respeito da pesquisa encomendada pelo Ministério Público ao Ipea,

A iniciativa visa ao mapeamento da constituição do corpo funcional do Ministério Público brasileiro, com especial atenção às possíveis desigualdades que o permeiam, de forma a representar não apenas exercício de transparência, como também uma ferramenta analítica para intervenções qualificadas e acompanhamento das medidas tomadas para mitigar esse estado de coisas. Além disso, permitirá um melhor acompanhamento da atuação ministerial voltada ao enfrentamento do racismo e das desigualdades vigentes. O exame do perfil étnico-racial do quadro funcional incluirá membros, estagiários e demais servidores, além de considerar variáveis como gênero,

deficiência, escolaridade, perfil geracional, entre outras. O trabalho pretende, ainda, avaliar o cumprimento das normativas do CNMP voltadas à implementação da política de reserva de vagas para negros em concursos públicos (**Resolução CNMP nº 170/2017**), em estágios (**Resolução nº CNMP nº 217/2020**); e como tem-se dado a implementação da **Recomendação nº 40/2016**, que trata da criação de órgãos especializados para a promoção da igualdade étnico-racial, a inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto (CNMP, 2022, n.p).

A complexidade do racismo institucional numa sociedade estruturada sob tal pressuposto, demanda a realização de sérias e consistentes pesquisas empíricas, com a devida e necessária comprovação prática dos fatos que se quer investigar. Neste sentido, a recente coleta de dados sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público, realizada pelo Ipea e publicadas pelo CNMP em julho de 2023, constitui um marco comparativo importante para se comprovar ou refutar a hipótese apresentada neste estudo.

Entretanto, a discussão acerca dos dados apresentados pela recente e abrangente pesquisa sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público da União, necessita de ser antecedida pelas análises a estudos anteriores, sobretudo o realizado pela Assessoria de Gestão Estratégica do Trabalho em junho de 2017, sobre a composição do quadro de pessoal do Ministério Público do Trabalho quanto aos critérios de cor/raça, gênero e deficiência, inicialmente marco provisório deste estudo e agora também como parâmetro comparativo.

Os dados utilizados pelo MPT foram obtidos em 2017 através do Sistema de Gestão de Pessoas do MPT - MentoRH, administrado pelo Departamento de Recursos Humanos da instituição. Segundo o sistema MentorRH, em 2017, vinte e nove (29) anos após a promulgação da Constituição Federal (1988), o Ministério Público do Trabalho (MPT) era composto por 5.025 pessoas, das quais 776 eram membros, 3.001 servidores, 376 requisitados, 314 sem vínculo com a Administração Pública, 27 cedidos e 531 estagiários (10 de nível médio e 521 de nível superior) (MPT, 2017).

Naquele ano, houve um aumento em todos os níveis, com o maior acréscimo absoluto entre os Procuradores do Trabalho (42), seguido dos Subprocuradores Gerais do Trabalho (10) e dos Procuradores Regionais do Trabalho (5). Houve alterações em relação aos Subprocuradores Gerais do Trabalho, que cresceram 41,67%, seguidos pelos Procuradores do Trabalho, 7,32%, e os Procuradores Regionais do Trabalho apresentando o menor crescimento, de apenas 4,13%. Em síntese, o crescimento foi de 7,93%, ou 57 cargos (ibidem).

Em 2017 houve um crescimento expressivo, tanto de servidores comissionados, de 149,45% (541 a mais), e de não comissionados, 45,25% (aumento de 877), um aumento total de 61,65%, ou 1.418 pessoas. Em relação aos estagiários, em 2017 eram 531. Mas, a exemplo

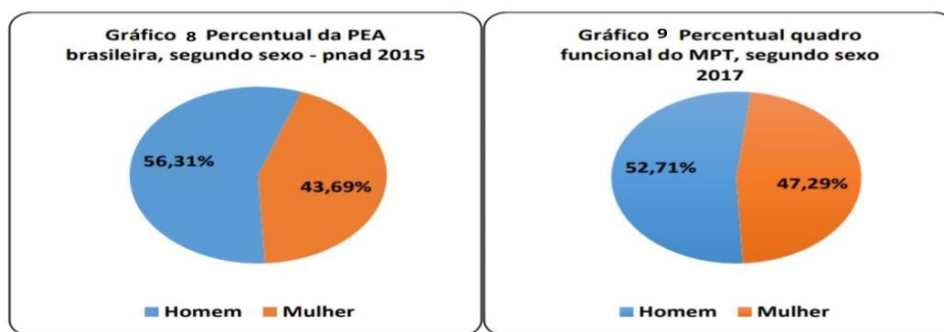
do que ocorreu no Judiciário, aproximadamente 20% das pessoas que integravam os quadros do Ministério Público do Trabalho (998 pessoas) prejudicaram a pesquisa étnico-racial ao se negarem a preencher, no questionário, o campo reservado à cor/raça. De fato, a omissão no MPT é semelhante à registrada entre os integrantes do Judiciário, na medida em que cerca de 95,48% dos estagiários, 10,92% dos servidores e 10,95% dos Procuradores não responderam à questão sobre raça (Ibidem).

4.2.3 Ingresso na carreira de membros, servidores e estagiários

Não foi possível analisar o quesito cor/raça dos ingressantes na carreira de membros, servidores e estagiários do Ministério Público, devido ao elevado índice de abstenções nas respostas à pesquisa. Sugeriu-se que no futuro a questão sobre raça fosse resposta obrigatória no formulário dos estagiários. Realmente, de todas as instituições da República, sejam elas públicas ou privadas, se deveria exigir a realização de pesquisas periódicas sobre o perfil étnico-racial e de gênero de seus integrantes, com a obrigatoriedade de disponibilizá-las ao escrutínio de toda a sociedade, a fim que todos conheçam e acompanhem o empenho das instituições brasileiras na concretização das políticas públicas de inclusão social e de um país que se quer justo, solidário e igualitário.

A Portaria PGR nº 155, de 30 de março de 2011, instituiu o sistema de cotas para minorias étnico-raciais nos processos seletivos para contratação de estagiários de nível superior e profissionalizante, com reserva mínima de 10% (dez por cento) das vagas existentes, que surgissem ou que fossem criadas durante o processo seletivo. Na interseccionalidade, enquanto os dados publicados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, realizada em 2015, revelaram que as mulheres representavam 43,69%, e os homens, 56,31% das pessoas economicamente ativas (PEA) no Brasil, em 2017 o MPT tinha 47,29% de mulheres (entre membras e servidoras) e 52,17% de homens (Ibidem).

Gráficos 8 e 9 - Ingresso na carreira segundo o critério gênero



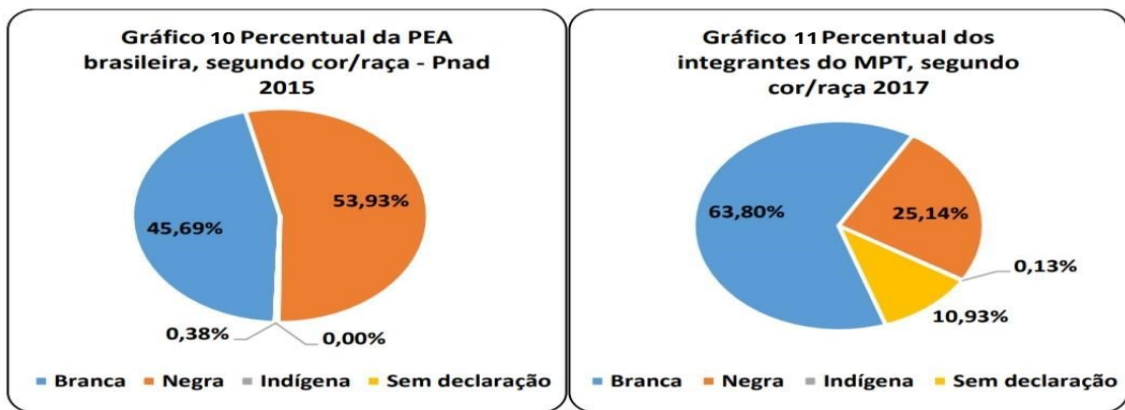
Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho (2017)¹⁴.

É possível observar que entre os Procuradores do Trabalho, Procuradores Regionais do Trabalho e Subprocuradores Gerais, não existia grande discrepância entre homens (49,87%) e mulheres (50,13%). Mas, entre os servidores, a vantagem proporcional das mulheres caía para 46,75%, uma diferença de 3,06 pontos percentuais em comparação com a PEA avaliada. Entre os estagiários, a maioria absoluta era de mulheres (62,71%), contra 37,29% de homens (MPT, 2017).

No quesito cor/raça, segundo pesquisa do IBGE, em 2015, 45,69% da PEA (População Economicamente Ativa) no Brasil era branca, 53,93% era negra, 0,38% indígenas, e apenas 0,5% ou menos não haviam declarado a cor/raça. Entretanto, ao se analisar o ingresso na carreira segundo o critério cor/raça, conclui-se que no MPT, ao contrário da PEA, em 2017 as pessoas brancas eram maioria absoluta (63,80%), a representatividade das pessoas negras era de apenas 25,14%, e a dos indígenas, irrisórios 0,13%. Uma vez mais, 10,93% dos ingressantes do Ministério Público do Trabalho não declararam sua cor/raça (Ibidem).

Gráficos 10 e 11 – Ingresso na carreira segundo o critério cor/raça

¹⁴ COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO QUANTO AOS CRITÉRIOS DE COR/RAÇA, GÊNERO E DEFICIÊNCIA. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/transparencia/perspectiva-de-genero-e-etnico-racial/2018/composicao-do-mpt-genero-e-cor_raca-e-deficiencia-2017-vs-corrigida.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2024.

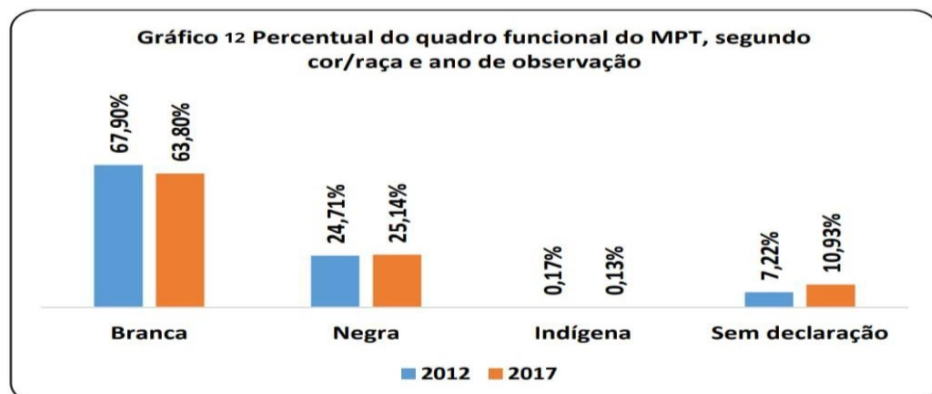


Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho (2017)¹⁵.

Já em 2017 a sobre-representação de pessoas brancas no Ministério Público do Trabalho era de 18,11 pontos percentuais, enquanto a sub-representação das pessoas negras era de 28,79 pontos percentuais (ibidem). A distância, em ambos os casos, era muito grande, e os indicadores sociais pós-pandemia da covid-19 demonstram que a situação permaneceu inalterada.

De acordo com o MPT, em 2017 registrou-se ligeiro aumento de pessoas negras na instituição, em comparação com o ano 2012, quando representavam 24,71%. No mesmo ano, notou-se a diminuição no número de pessoas brancas, que em 2012 eram 67,90%. Os indígenas, que já eram minoria ínfima e absoluta, em 2017 sofreram um decréscimo ainda maior na sua representatividade dentro do Ministério Público do Trabalho, oscilando de 0,17% para 0,13% (Ibidem).

Gráfico 12 – Percentual do quadro funcional do MPT, segundo cor/raça e ano de observação.



Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho (2017)¹⁶.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem

Ao não declararem suas raças/cores, os membros e servidores do Ministério Público do Trabalho que assim procederam frustraram a possibilidade do órgão comparar dados e obter conclusões exatas sobre a composição étnico-racial do seu quadro funcional e, assim, conceber políticas institucionais para erradicação do grave problema de ausência de democracia, materializado pela presença massiva de pessoas de apenas uma etnia - branca.

A dificuldade para analisar o perfil étnico-racial dos estagiários foi ainda maior, na medida em que a maioria simplesmente não respondeu à questão sobre cor/raça.

4.2.4 Progressão na carreira de membros segundo o critério cor/raça

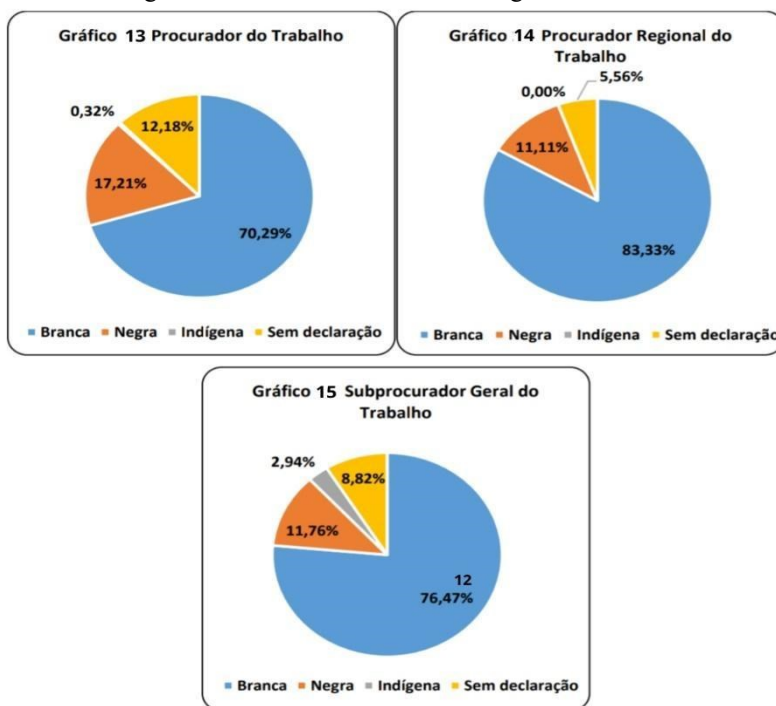
Em 2017, setenta por cento (70%) dos cargos de Procurador do Trabalho eram ocupados por pessoas brancas, 17% por pessoas negras, apenas 1% por indígenas, e 12% não quiseram declarar a cor/raça (MPT, 2017). Considerando a probabilidade de as pessoas que se negaram a declarar suas raças/cores serem brancas, a porcentagem de pessoas brancas que ocupavam o cargo de Procurador do Trabalho provavelmente ultrapassava os 82%.

A omissão/abstenção, repetida nos demais pontos da pesquisa reforça a possibilidade de existência de um elevado percentual de pessoas brancas em todos os cargos. E por trás dessa postura de desprezo ao tipo de pesquisa que envolve questionamentos sobre cor/raça está o privilégio da branquitude, em que pese a maioria dessas pessoas não admitir que usufrui dele e é o motivo do seu sucesso face aos demais grupos étnico-raciais (negros e indígenas) existentes no país e historicamente discriminados e prejudicados.

No segundo maior cargo da carreira, de Procuradores Regionais do Trabalho, pessoas brancas representavam 83% dos membros, em comparação com 11% de negros. Não declararam a cor/raça, 6%, e não havia indígenas neste cargo. No mais alto escalão/cargo da carreira de Procurador do Trabalho, pessoas brancas também eram a maioria, ocupando 76% das vagas, enquanto apenas 12% de pessoas negras ocupavam o cargo. Em relação aos indígenas, o percentual era ainda mais baixo, de apenas 3%. Mas, 9% dos Subprocuradores Gerais do Trabalho não registraram a cor/raça em resposta à pesquisa (Ibidem).

Considerando a hipótese levantada anteriormente, segundo a qual as pessoas que não registraram sua cor/raça são pessoas brancas, é provável que a porcentagem de pessoas pertencente ao grupo étnico hegemônico que ocupavam o mais alto cargo era de 85%.

Gráficos 13, 14 e 15 – Progressão na carreira de membros segundo o critério étnico-racial



Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho¹⁷.

Segundo o MPT, em 2017 o número de pessoas brancas a ocuparem o cargo de Procurador do Trabalho reduziu de 77,35%, em 2012, para 70,29%, sem, contudo, que se alterasse o domínio privilegiado desse grupo hegemônico. No mesmo sentido, o número de pessoas negras reduziu (19,16% em 2012) para 17,21% em 2017, e o de indígenas, já ínfimos, sofreu menor redução (de 0,35% em 2012, para 0,32% em 2017). A elevada e reiterada taxa de abstenção às respostas sobre a cor/raça, também neste ponto, continuou a prejudicar a pesquisa, haja vista que se tornou impossível saber em qual categoria étnica (cor/raça) eles se encaixavam, e quais seriam os percentuais se a tivessem declarado (Ibidem).

Na categoria de Procuradores Regionais do Trabalho, a sobre-representação das pessoas brancas reduziu de 84,30%, em 2012, para 83,33% em 2017, registrando-se um leve aumento de pessoas negras (de 9,09% em 2012, para 11,11% em 2017). Os indígenas, que em 2012 ocupavam 0,83% das vagas, em 2017 tinham sido extintos deste cargo no Ministério Público do Trabalho. Ainda neste cargo, em 2012, 5,79% dos Procuradores Regionais do Trabalho não haviam registrado cor/raça, número que caiu em 2017 (5,56%) (Ibidem).

Em 2017, o cargo de Subprocurador Geral do Trabalho também era majoritariamente ocupado por pessoas brancas (76,47%), em comparação com as pessoas negras (11,76%) e

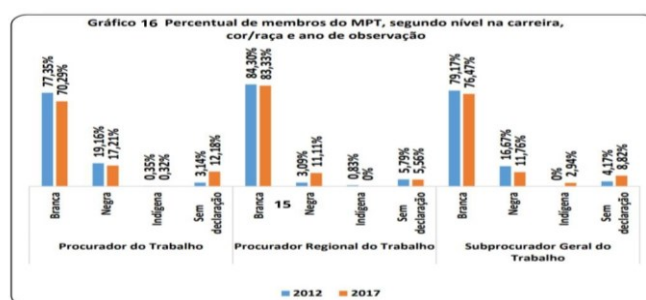
¹⁷ Ibidem

indígenas (2,94%). Porém, 8,82% dos membros do último e mais alto escalão da carreira não responderam à questão da cor/raça feita pelo Departamento de Recursos Humanos do MPT (Ibidem). Considerando a possibilidade de as pessoas que se negaram a responder à pesquisa serem brancas, a porcentagem de brancos(as) no mais alto cargo do Ministério Público do Trabalho pode ter sido de 85,29%. Os números são semelhantes aos registrados em 2012, quando as pessoas brancas eram 79,17%, as negras, 16,67%, e não havia representantes indígenas. Naquele ano, 4,17% não haviam declarado cor/raça.

É digno de nota negativa que em todos os níveis e cargos, os representantes e integrantes do Ministério Público do Trabalho, instituição prestigiada, permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbida da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais e indisponíveis, em clara contradição com os seus objetivos, deliberada e voluntariamente se omitiram do dever de prestar informações claras e confiáveis à sociedade.

A ausência de informações a respeito da cor/raça de um número grande de membros nos três níveis da carreira, prejudicou as análises, embora os números permitam constatar a vantagem e o privilégio de ser branco para progredir nas carreiras do Ministério Público (MPT, 2017, p. 14).

Gráfico 16 – Percentual de membros do MPT, segundo o nível na carreira, cor/raça e ano de observação



Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho (2017)¹⁸.

4.2.4 Progressão de servidores segundo o critério cor/raça

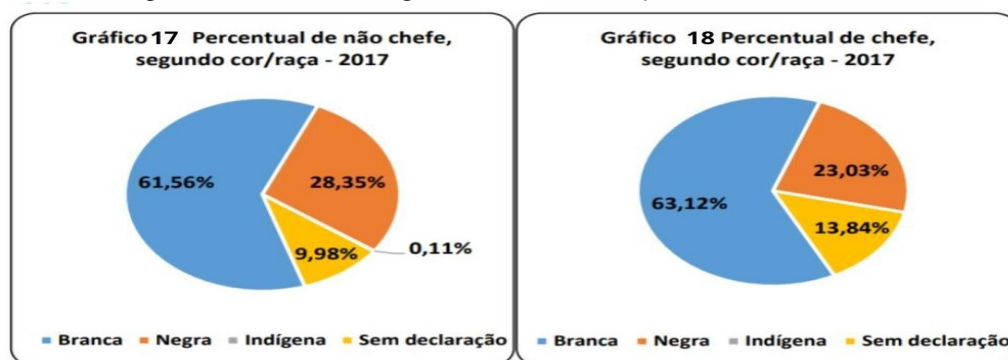
Em 2017, o percentual de pessoas brancas em cargos que não eram de chefia era de 61,56%, o de negros, 28,35%, e indígenas de 0,11%. Os valores se assemelham aos registrados entre pessoas que ocupam cargos de chefia, ou seja, 63,12% de pessoas brancas, 23,03% de

¹⁸ Ibidem

pessoas negras e sem representantes indígenas. Nesta categoria, 9,98% dos servidores sem cargo de chefia não registraram informações de cor/raça, e entre os chefes, 13,84% não registraram a cor/raça (MPT, 2017).

A porcentagem de pessoas negras em cargos de chefia se assemelhava à de pessoas negras sem cargos de chefia.

Gráficos 17 e 18 – Progressão de servidores segundo o critério cor/raça

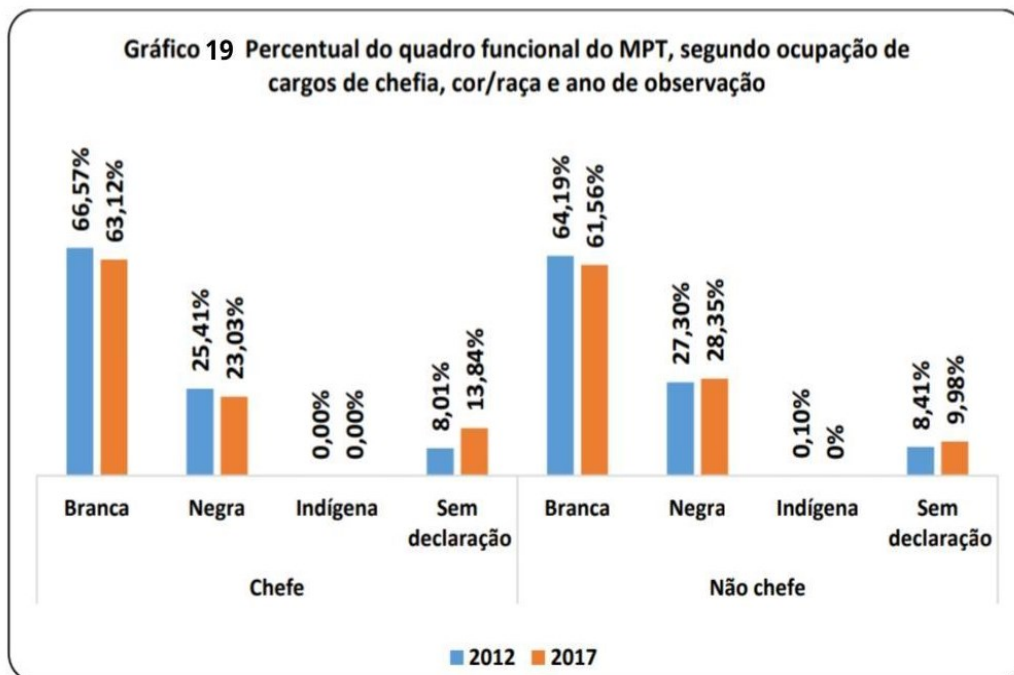


Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho (2017)¹⁹.

De acordo com o relatório de 2012, houve redução no percentual de chefes brancos (66,57%), e de negros (25,41%). Em 2012 não haviam indígenas em cargos de chefia, assim como não houve em 2017. O maior destaque desse item foi a grande quantidade de servidores em cargos de chefia que não declararam a cor/raça, saltando de 8,01% em 2012, para 13,84% em 2017 (Ibidem).

Gráficos 19 – Percentagem do quadro funcional do MPT, segundo ocupação de cargos de chefia, cor/raça e ano de observação

¹⁹ Ibidem



Fonte: o autor, adaptado do Ministério Público do Trabalho (2017)²⁰

Os dados apresentados pela pesquisa do Ministério Público do Trabalho, enquanto ramo do Ministério Público da União, são de extrema importância, na medida em que revelam quão profundo é o problema racial no Brasil. As pessoas negras que trabalham em algum órgão do Ministério Público brasileiro geralmente convivem com o sentimento de orfandade racial dentro da instituição. Não raro, são as únicas ou algumas entre as pouquíssimas pessoas negras em Promotorias e Procuradorias, e geralmente ingressam apenas como resultado da tímida implementação da política de cotas raciais.

A ampla e recente pesquisa étnico-racial do Ministério Público Brasileiro (11/2022-07/2023), levada a cabo pelo IPEA, examinou o perfil dos membros, servidores, residentes, estagiários, e considerou as variáveis de gênero, deficiência, escolaridade, idade e perfil da organização. Segundo o órgão máximo do MP,

O trabalho pretende, ainda, avaliar o cumprimento das normativas do CNMP voltadas à implementação da política de reserva de vagas para negros em concursos públicos (Resolução CNMP nº 170/2017), em estágios (Resolução n. CNMP nº 217/2020); e como tem-se dado a implementação da Recomendação nº 40/2016, que trata da criação de órgãos especializados para a promoção da igualdade étnico-racial, a inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto.

²⁰ Ibidem

Não obstante a relevância do assunto, até junho de 2023 não havia uma pesquisa ampla, coordenada pela mais alta instância do Ministério Público brasileiro, com dados abrangentes e nacionais. Portanto, os dados presentes na mais recente pesquisa são essenciais à confirmação, ou não, de uma das principais hipóteses levantadas por este estudo, e constitui elemento central para compreensão do papel que o Ministério Público tem desempenhado ou deixado de desempenhar no combate às desigualdades sociais e inclusão étnico-racial.

5. PERFIL ÉTNICO-RACIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO COM BASE NOS RESULTADOS DA PESQUISA APRESENTADA EM JULHO DE 2023

O Ministério Público brasileiro é formado por 26 unidades estaduais, pelos ramos do Ministério Público da União, Conselho Nacional do Ministério Público, Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Militar (MPM) e pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT). A pesquisa mais recente sobre o perfil étnico-racial do quadro funcional do Ministério Público se insere no quadro de iniciativas anteriores que adotaram, por exemplo, o recorte de gênero e idade para construir seus próprios levantamentos, sendo o Ministério Público do Trabalho (MPT) um dos pioneiros, com duas pesquisas (2012²¹ e 2017²²) realizadas.

A pesquisa foi realizada através de levantamento dos registros administrativos de pessoal, método semelhante ao adotado pelo CNJ, por ser a alternativa mais viável, comparada a estratégia de levantamento (*survey*), e pelo fato de a melhoria dos registros administrativos de pessoal em relação a questão da raça/cor possibilitar a obtenção de informações de cada unidade sem esforços adicionais (CNMP, 2023).

Durante o processo de elaboração da pesquisa, o Ministério Público brasileiro recebeu informações de 83.992 pessoas vinculadas ao órgão, das quais, 13.008 são membros, 53.057 servidores e 17.927 estagiários. Houve subnotificação no quesito cor/raça na ordem de 21,8% dos vínculos, e duas unidades se negaram a informar quaisquer dados referente a cor ou raça de

²¹ MPT. **Levantamento estatístico sobre a composição do quadro de membros e servidores do Ministério Público do Trabalho** (segundo os critérios cor/raça, gênero e deficiência). Brasília: MPT, 2012. Disponível em: < http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/GT_Igualdade_Racial/Outros/Censo%20-%20vers__o%20__ltima%20vers__o%20da%20assessoria_0.pdf>. Acesso em 17ago. 2023.

²² MPT. **Composição do quadro de pessoal do Ministério Público do Trabalho quanto aos critérios de cor/raça, gênero e deficiência**. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/transparencia/perspectiva-de-genero-e-etnico-racial/2018/composicao-do-mpt-genero-e-cor_raca-e-deficiencia-2017-vs-corrigida.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023.

seus membros e servidores. Para colmatar as lacunas deixadas pela subnotificação e melhorar a qualidade dos dados, foi necessário recorrer aos registros de cor/raça da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)²³, sob gestão do governo federal, haja vista que anualmente todos os empregadores do setor público e privado informam dados de seu quadro funcional, incluindo sobre cor ou raça.

A porcentagem que se absteve de responder à pesquisa étnico-racial reflete a dificuldade que os brasileiros têm para tratar abertamente questões raciais, apesar da miscigenação ter se tornado marca registrada desta nação.

Tabela 1 – Distribuição percentual do quadro funcional do Ministério Público por cor ou raça – Dados enviados pelas unidades/ramos (em %)

Posição	Geral							Apenas vínculo com informação de cor/raça					
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informado	Parda	Preta	Total	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total
Membro(a)	0,8	55,0	0,1	32,7	10,2	1,3	100,0	1,1	81,7	0,1	15,1	1,9	100,0
Servidor(a)	1,8	54,1	0,1	16,2	23,2	4,5	100,0	2,1	64,6	0,2	27,7	5,4	100,0
Estagiário(a)	0,9	40,4	0,2	30,4	20,8	7,3	100,0	1,2	58,1	0,3	29,9	10,5	100,0
Total	1,4	51,3	0,1	21,8	20,7	4,6	100,0	1,8	65,6	0,2	26,5	5,9	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (CNMP, 2023, p. 20).

Utilizando-se do recurso da RAIS, os dados de cor ou raça enviados pelas unidades/ramos e o percentual de indivíduos ligados ao Ministério Público, sem informação de cor ou raça, cai para 11%.

Tabela 2 – Distribuição percentual do quadro funcional do Ministério Público por cor ou raça – Dados enviados pelas unidades/ramos e complementados por imputação com base na RAIS (em %)

²³ A RAIS é um registro administrativo gerenciado pelo governo federal, que congrega informações sobre todos os empregados do setor formal, por meio da obrigatoriedade de preenchimento por parte dos empregadores (CNMP, 2023, p. 19).

Posição	Geral							Apenas vínculo com informação de cor/raça					
	Amarela	Branca	Indígena	Não Informado	Parda	Preta	Total	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta	Total
Membro(a)	1,9	72,0	0,1	12,1	11,8	2,0	100,0	2,2	81,9	0,1	13,5	2,3	100,0
Servidor(a)	2,0	60,7	0,2	7,0	25,3	4,7	100,0	2,2	65,3	0,2	27,2	5,1	100,0
Estagiário(a)	1,1	45,2	0,2	22,2	23,6	7,7	100,0	1,4	58,1	0,3	30,4	9,9	100,0
Total	1,8	59,2	0,2	11,0	22,9	4,9	100,0	2,0	66,5	0,2	25,7	5,6	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (CNMP, 2023, p. 20).

Em uma terceira revisão, os dados de cor ou raça foram analisados com recurso a técnicas estatísticas, e por se tratar de dados imputados dos quais se requer maior consistência possível, unificou-se as variáveis em duas categorias: branco/amarelo e preto/pardo/indígena. Ao serem comparados os dados das três tabelas, sobretudo os vínculos de cor ou raça nas duas iniciais, foi possível verificar consistência. Através dessa técnica concluiu-se, pela análise dos dados originais das unidades/ramos, que entre os membros do Ministério Público Brasileiro o conjunto de brancos e amarelos é de 82,9%, 84,1% quando os dados passaram pela correção mediante consulta na RAIS, e 84,5% com a imputação completa. Essa mesma técnica permitiu concluir que para negros e indígenas a percentagem oscila entre 17,1%, 15,9% e 15,5% (Ibidem, p. 20-21).

Tabela 3 – Distribuição percentual do quadro funcional do Ministério Público por cor ou raça – Dados recebidos das unidades/ramos, complementados por imputação da RAIS e por imputação estatística (em %)

Posição	Feminino			Masculino			Total		
	Branco/amarelo	Indígena/ Preto/Pardo	Total	Branco/amarelo	Indígena/ Preto/Pardo	Total	Branco/amarelo	Indígena/ Preto/Pardo	Total
Membro(a)	87,0	13,0	100,0	82,8	17,2	100,0	84,5	15,5	100,0
Servidor(a)	70,3	29,7	100,0	63,5	36,5	100,0	67,1	32,9	100,0
Estagiário(a)	57,0	43,0	100,0	47,7	52,3	100,0	53,8	46,2	100,0
Total	68,8	31,2	100,0	64,9	35,1	100,0	67,0	33,0	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (CNMP, 2023, p. 21).

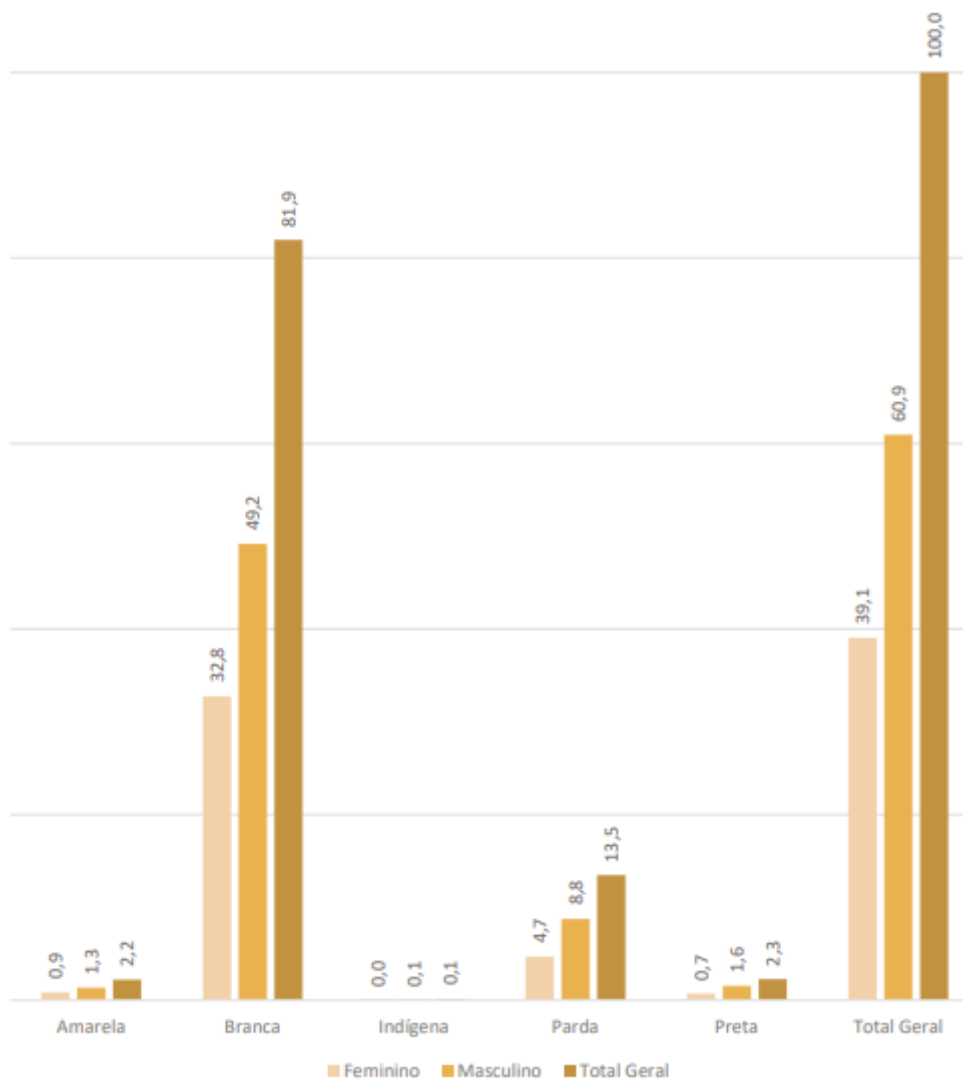
Para produção do relatório geral da pesquisa foram utilizados dados de cor ou raça enviados pelas unidades/ramos do Ministério Público, complementados com informações obtidas por meio da RAIS, significando que a maioria dos dados de cor ou raça utilizados na pesquisa foram aqueles enviados pelas unidades/ramos, ou os imputados na RAIS pelos próprios indivíduos no período entre 2004 a 2020. Não obstante, o excedente sem informações

de cor ou raça foi de 11%, sendo que a taxa de maior ausência de informação registrou-se entre os estagiários (22,2%), e a categoria que mais respostas apresentou foi a de servidores (7%) (Tabela 2) (Ibidem).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (PNADC/A) de 2021, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a maioria da população brasileira (56,1%) se considera negra (9,1% pretos e 47% pardos; 28,2% mulheres e 27,8% homens). Entretanto, as pessoas brancas são a maioria absoluta em todas as posições e cargos no Ministério Público (idem).

A representatividade da maioria dessa população é inversamente proporcional ao *status* hierárquico das posições, haja vista que enquanto representam 40,3% dos estagiários, apenas 15,8% dos membros do Ministério Público (leia-se Promotores ou Procuradores) são negros(as). Na transversalidade (membros e membras), a maioria são homens (60,9%) e pessoas brancas em geral (81,9%). Entre os negros, 10,3% são homens e 5,4% são mulheres. “Apenas 0,7%, notadamente 81 mulheres, são pretas entre os mais de 13 mil membros do Ministério Público brasileiro, distribuídas em 14 unidades/ramos” (idem).

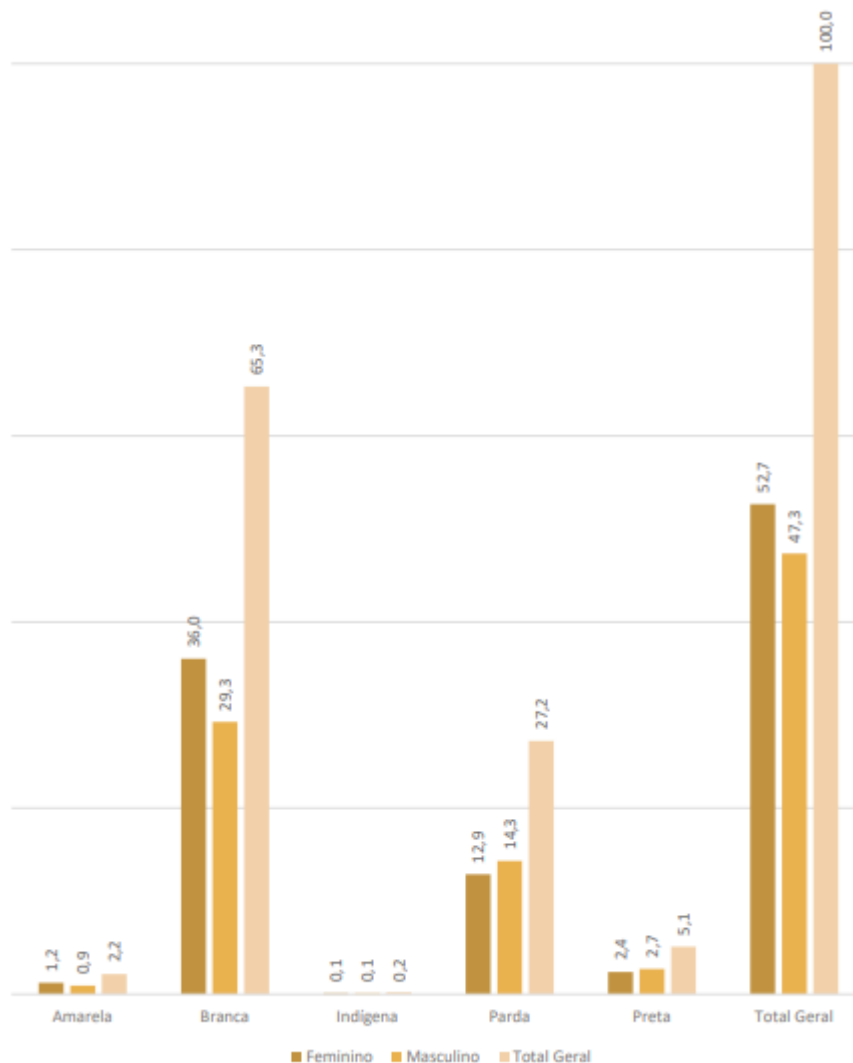
Figura 1 – Distribuição percentual dos(as) membros(as) por sexo e cor ou raça



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça) (CNMP, 2023, p. 22)

O número de mulheres é maior entre os servidores (53.1%), e dentre eles, 30,1% são pretos e pardos, dos quais 15,9% são homens e 14,2% são mulheres. Esta maioria não se aplica às mulheres pretas, já que têm participação inferior aos homens pretos (apenas 2,4%, contra 2,7% de homens pretos no corpo funcional (idem, p. 22).

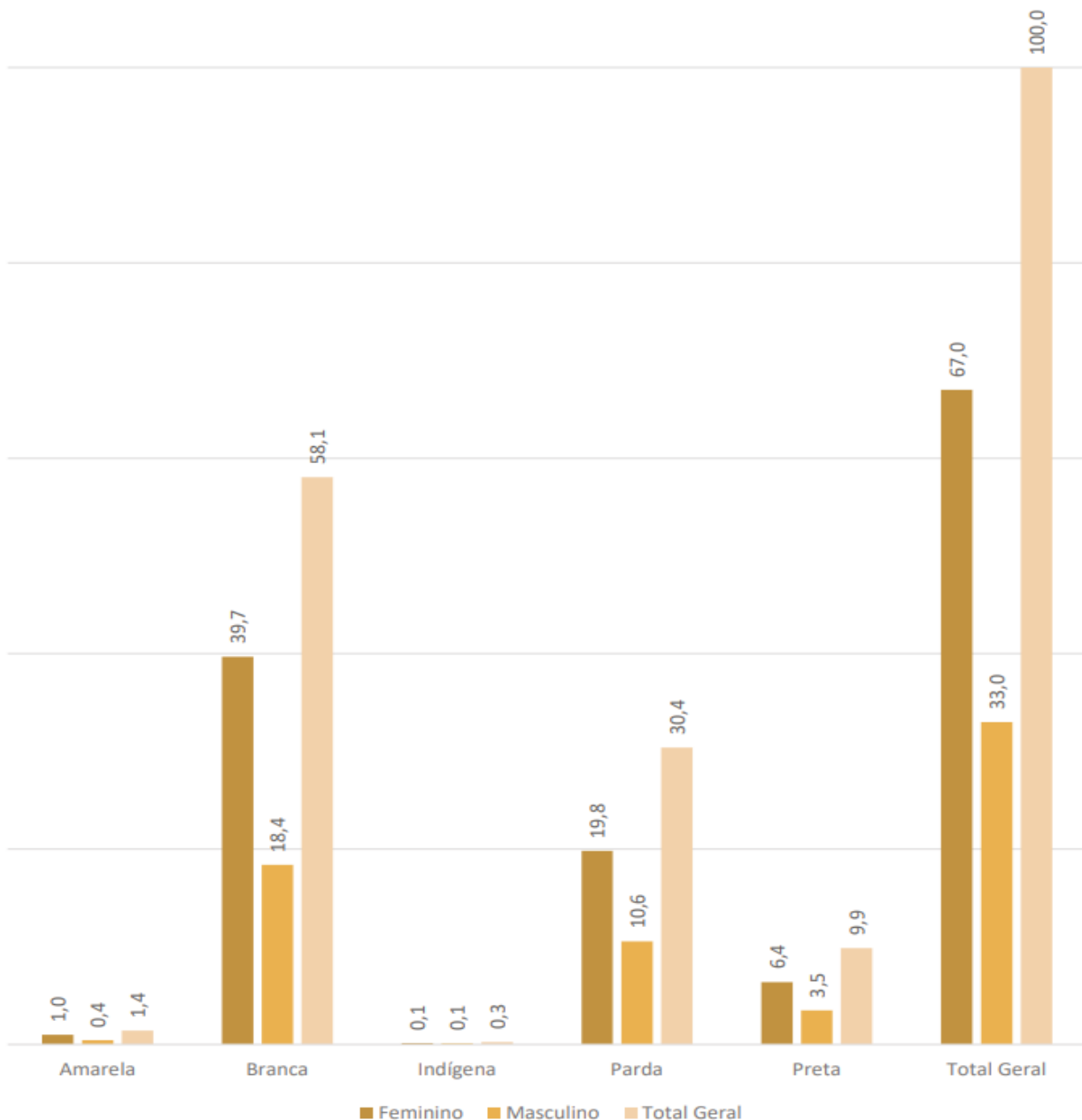
Figura 2 – Distribuição percentual dos(as) servidores(as) por sexo e cor ou raça.



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça) (CNMP, 2023, p. 22)

A classe de estagiários do Ministério Público Brasileiro é majoritariamente constituída por mulheres (67%), das quais 58,1% são mulheres brancas, em que pese o percentual ser inferior às demais posições. O percentual de estagiários(as) negros(as) é de 32,3%, na já ínfima cota desta população dentro daquele órgão de Estado, em total dissonância com a sua participação de 56% na totalidade da população brasileira.

Figura 3 – Distribuição percentual dos(as) estagiários(as) por sexo e cor ou raça.



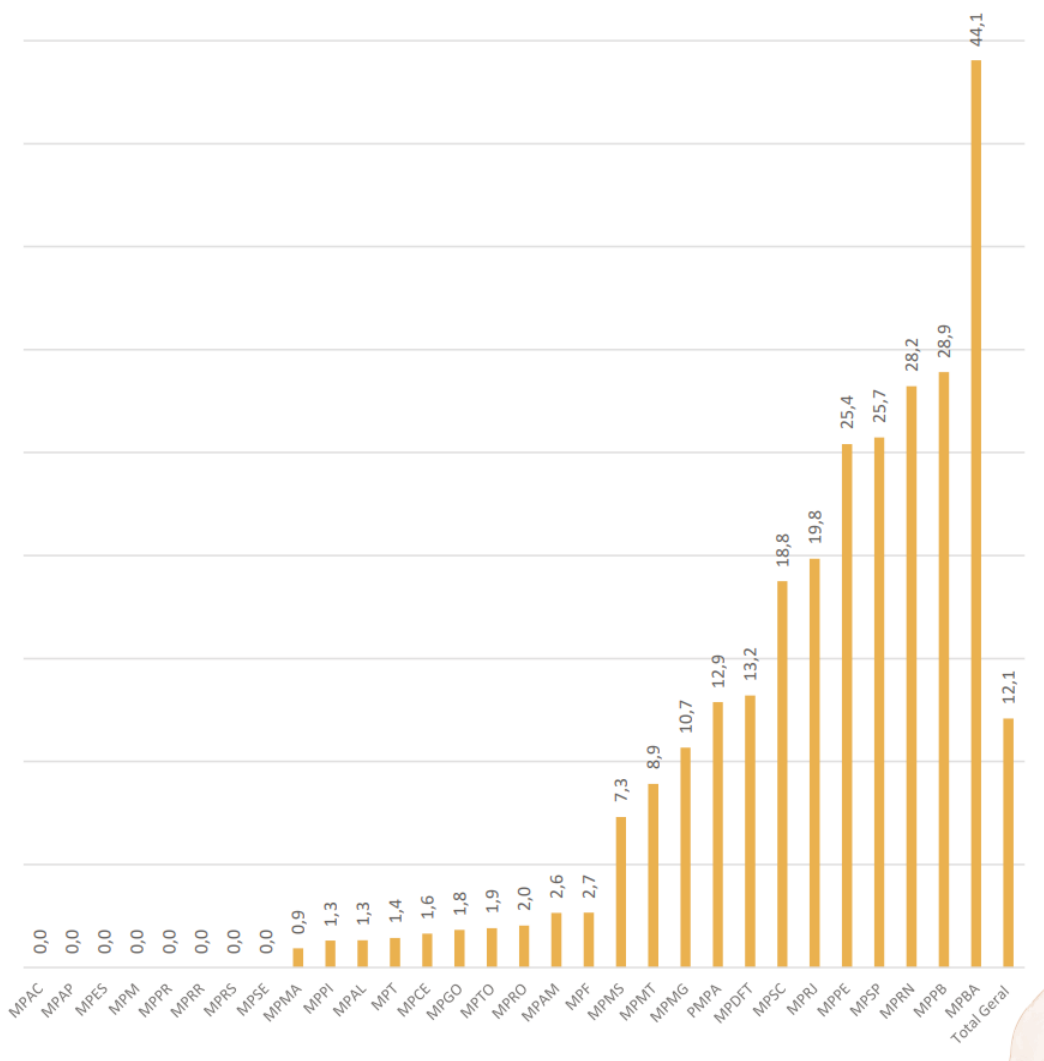
Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça) (CNMP, 2024).

5.1 O quesito cor ou raça da pesquisa do MP/2023

De acordo com os dados recebidos das unidades/ramos e da RAIS, 12,1% dos membros e membras (leia-se Procuradores(as) da República e Promotores(as) de Justiça) não prestaram informações sobre cor ou raça, oito unidades apresentaram 100% dos dados sobre cor/raça, doze unidades apresentaram subnotificação de cor ou raça abaixo de 10%, e dez restantes unidades apresentaram subnotificação acima de 10%. A pesquisa destaca que um quarto dos

funcionários de 44% das unidades do Ministério Público, concretamente os da Bahia²⁴, Pernambuco, São Paulo, Rio Grande do Norte e Paraíba, não apresentaram identificação étnico-racial (Ibidem, p. 24-25).

Figura 4 – Percentual de membros com cor ou raça não disponíveis por unidade/ramo, 2022



Fonte: Base

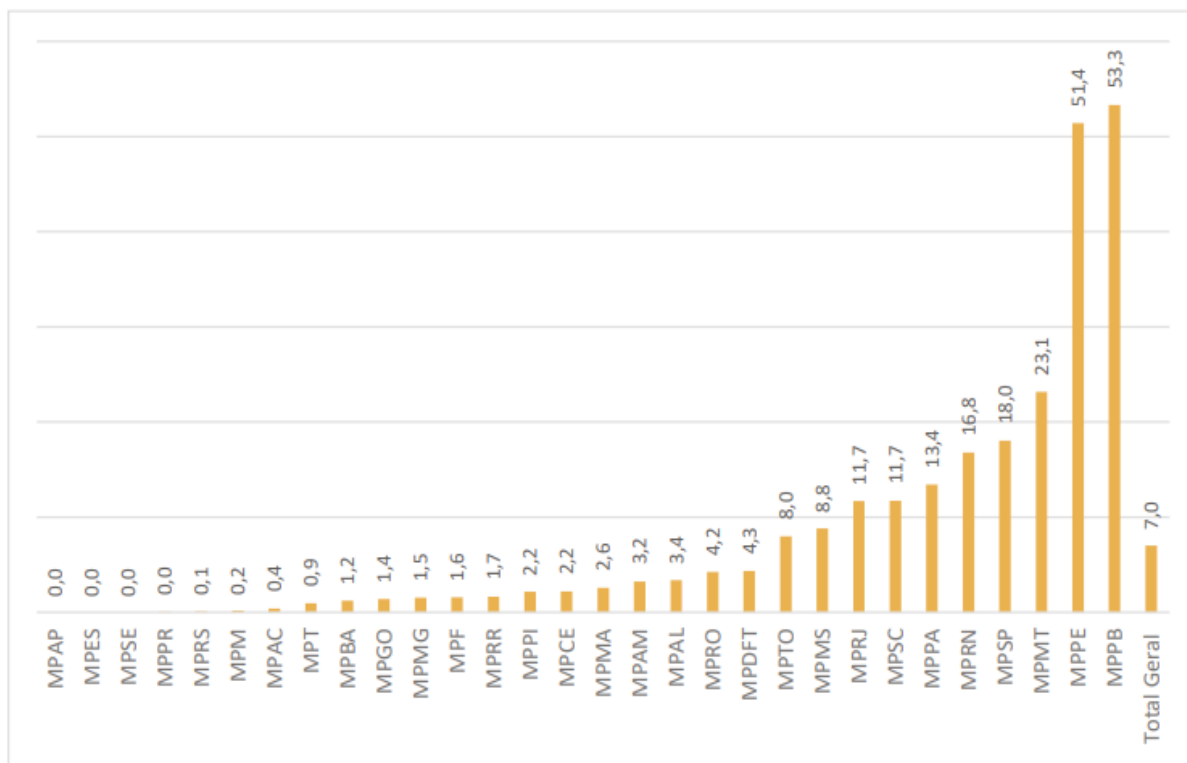
de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS) (Ibidem, p. 25).

Apesar da melhor resposta ao questionário racial ter sido dos servidores (subnotificação de 7% apenas), somente quatro unidades preencheram todos os dados de cor/raça, dezoito

²⁴“A Bahia é o estado com maior concentração negra fora de África, com grandes desafios para a inclusão plena do povo negro, mas com atuação do Governo do Estado, através das diversas áreas, focando no combate ao racismo e às desigualdades, a partir da criação da Sepromi, há 15 anos”. Disponível em: <[92](https://www.bahia.ba.gov.br/2021/11/noticias/igualdade/dia-da-consciencia-negra-destaca-desafios-e-avancos-na-promocao-da-igualdade-racial-na-bahia/#:~:text=%E2%80%9CA%20Bahia%20%C3%A9%20o%20estado,h%C3%A1%2015%20anos%E2%80%9D%2C%20destacou.> Acesso em: 17 ago. 2023. Publicação do Portal Oficial do Estado da Bahia.</p>
</div>
<div data-bbox=)

unidades apresentaram subnotificação abaixo de 10% e as oito demais apresentaram 10% acima. Vinte por cento (20%) dos servidores, entre o quadro funcional das unidades do Ministério Público/Bahia, Pernambuco e Mato Grosso, não apresentou identificação racial, mesmo após a tentativa de completção através da RAIS.

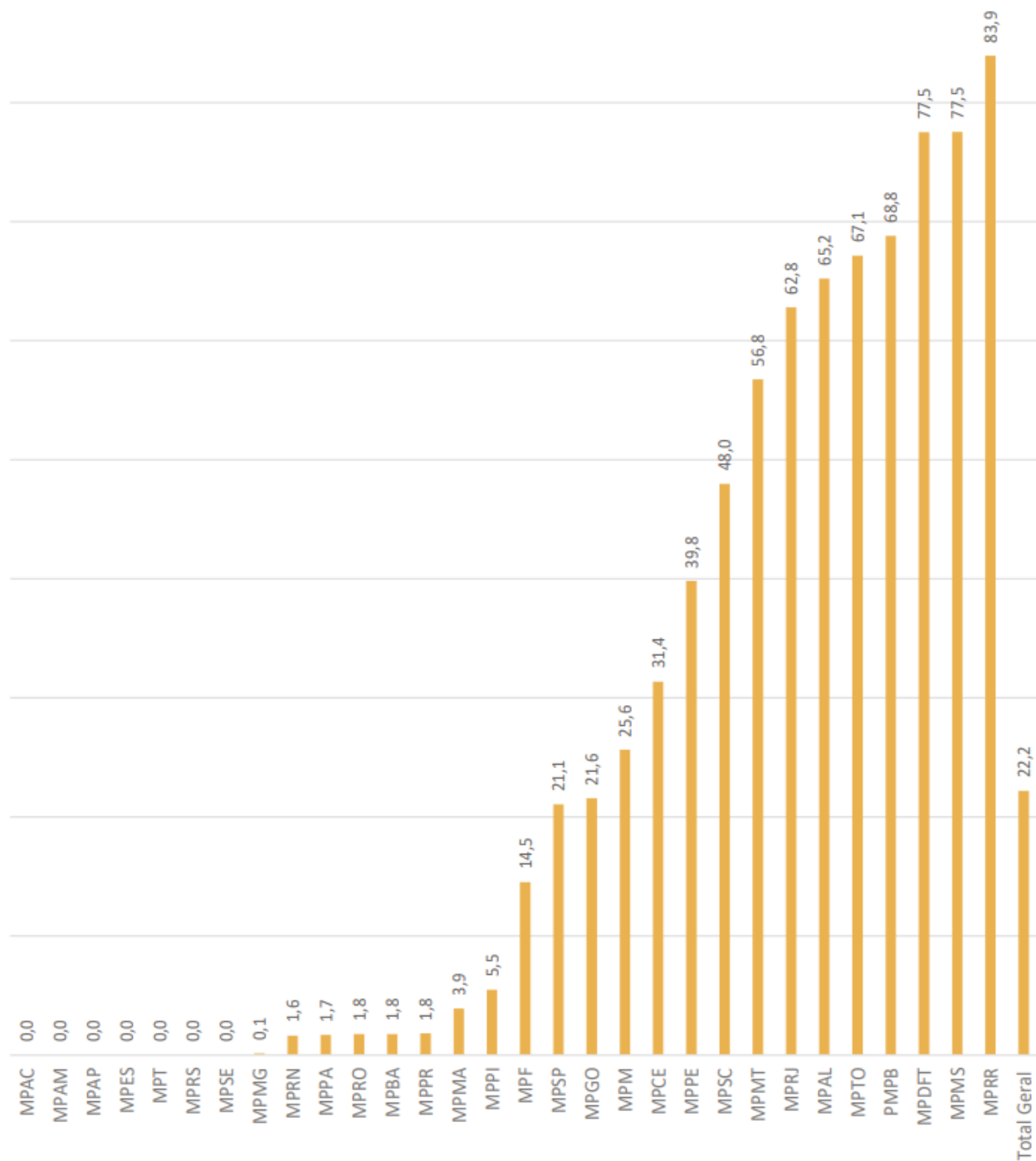
Figura 5 – Percentual de servidores(as) com cor ou raça não disponíveis, 2022



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS) (Ibidem, p. 26)

As informações relacionadas às pessoas em estágio são de má qualidade, e tal fato se deve tanto à péssima informação quanto à dificuldade que o Ministério Público enfrenta para encontrar pessoas mais jovens e sem vínculo laboral formal anterior para complementação utilizando a RAIS. Sete unidades/ramos enviaram informações completas sobre os estagiários(as), ao passo que catorze unidades/ramos não enviaram 20% das informações. A base de dados pesquisada não dispunha de informações desagregadas por categorias de cor ou raça para 22% estagiários (Ibidem).

Figura 6 – Percentual de estagiários(as) com cor ou raça não disponíveis, 2022.

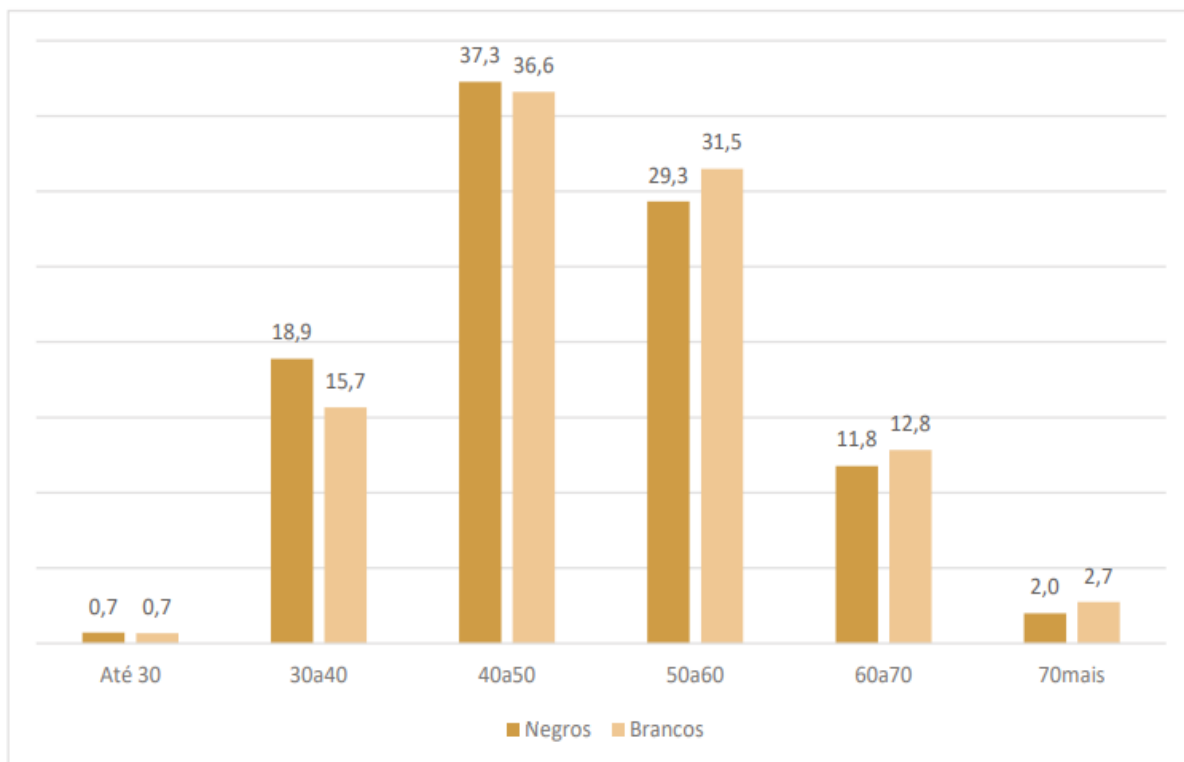


Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS) (Ibidem, p. 27)

5.2 Faixa etária

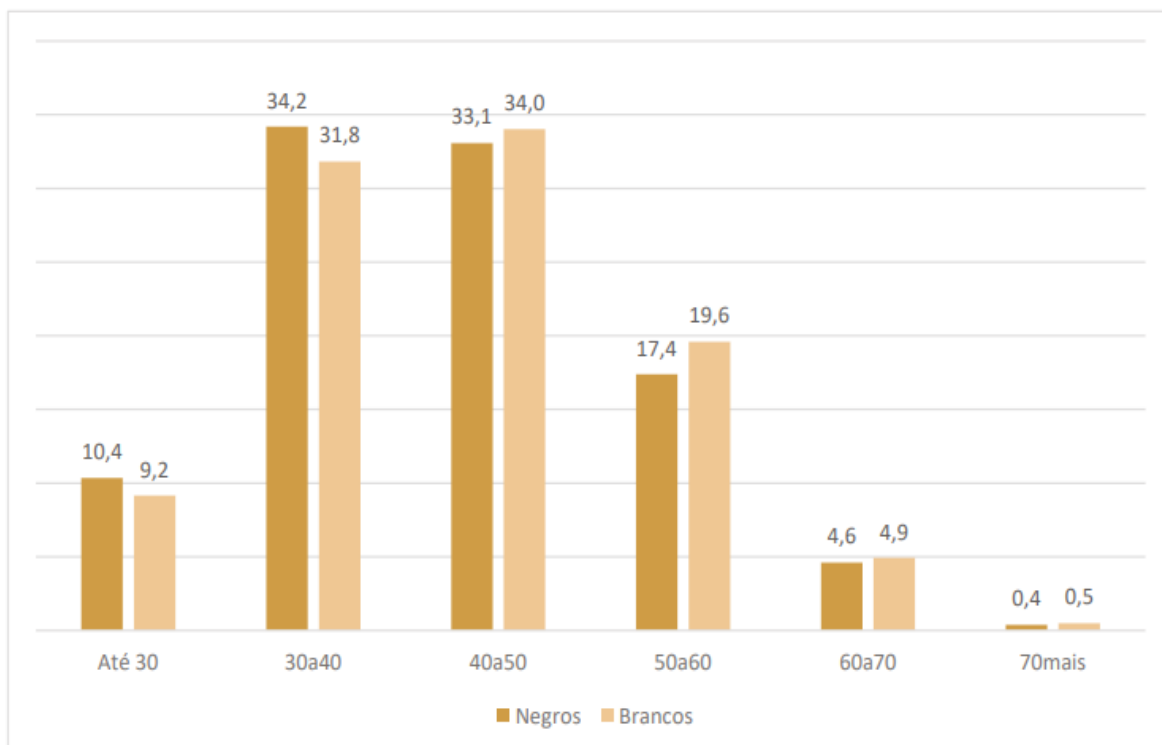
De acordo com a pesquisa, 48,5% dos membros (Procuradores/as e Promotores/as) têm idade superior a 50 anos, e 16,2%, superior a 60 anos. Vinte e quatro por cento (24%) dos servidores(as) estão acima de 50 anos, ao passo que 5,3% têm mais de 60 anos de idade.

Figura 7 – Distribuição etária dos membros por cor ou raça (%).



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça) (Ibidem, p. 28)

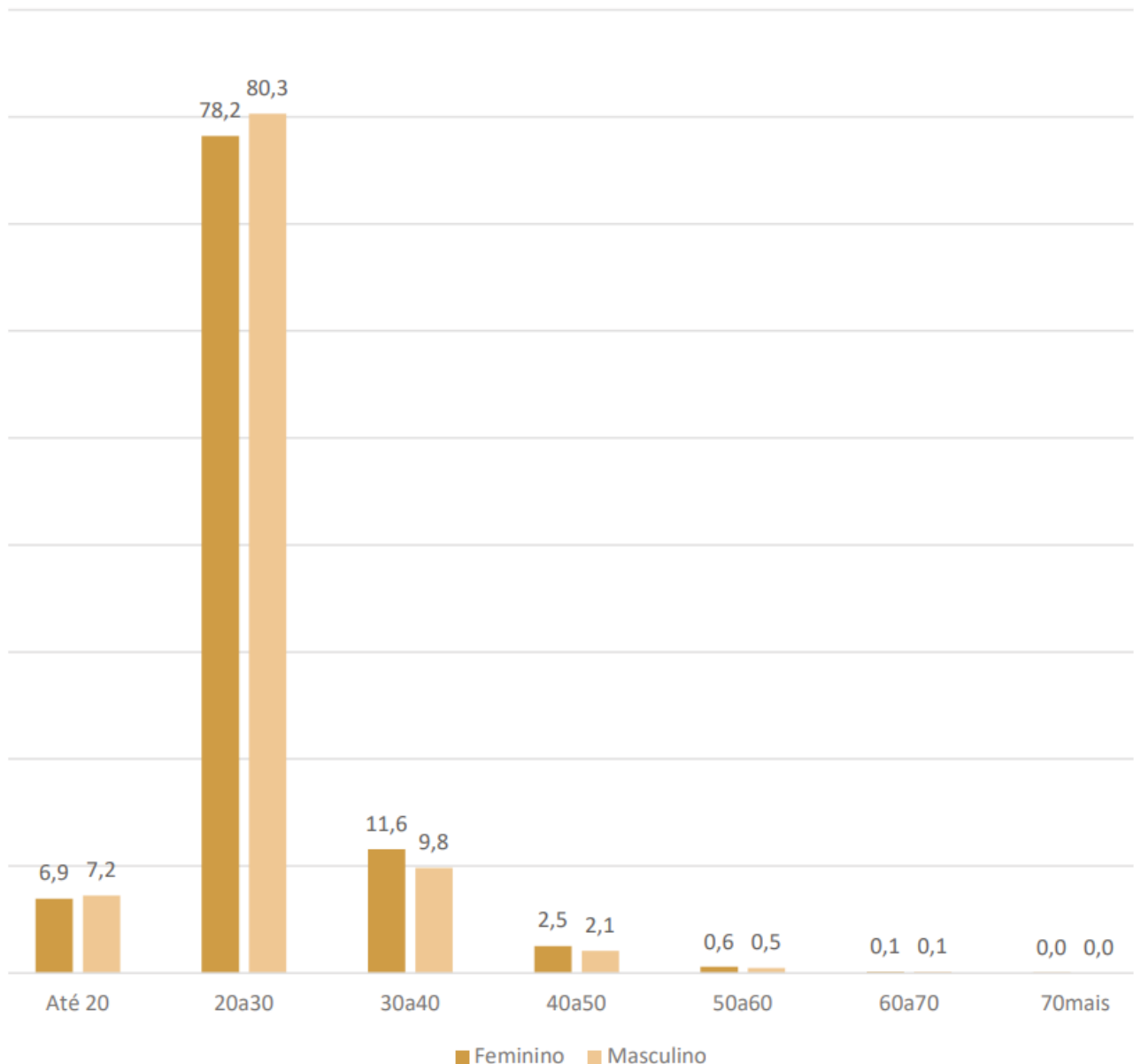
Figura 8 – Distribuição etária dos(as) servidores(as) por cor ou raça (%).



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informações de cor ou raça) (Ibidem).

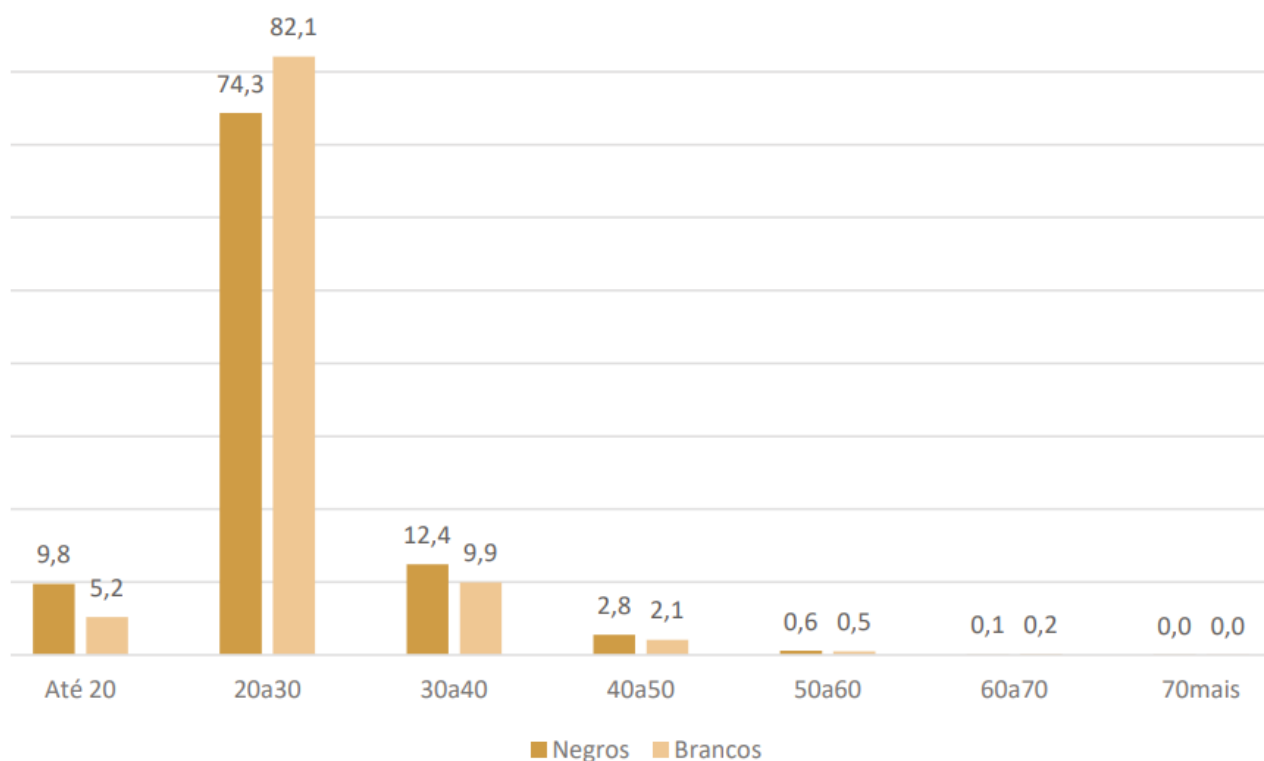
O perfil dos estagiários do MP, tanto negros quanto brancos, homens e mulheres, é majoritariamente constituído por jovens de até 30 anos de idade. A pesquisa destaca a participação de indivíduos acima de 30 anos e de até 70 anos como estagiários, sinal de inclusão. Porém, também remete à necessidade de maior atenção no sentido de oferecer assistência própria para as diferentes fases da vida aos diversos grupos de estagiários do Ministério Público.

Figura 8 – Distribuição etária dos(as) estagiários(as) por sexo (%).



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça) (Ibidem, p. 30).

Figura 9 – Distribuição etária dos(as) estagiários(as) por cor ou raça (%).



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça) (Ibidem, p. 31).

5.3 Tempo de serviço

A participação dos negros entre membros do Ministério Público foi aumentando de forma limitada ao longo dos anos. Entre membros que ingressaram há 20 anos ou mais, a participação de negros é de 13,2%, e entre os que ingressaram nos últimos cinco anos, o percentual de negros é de 19,6%. Entretanto, a percepção desse ligeiro aumento na participação de negros não constitui um dado positivo, na medida em que, de acordo com a pesquisa, “não houve aumento significativo na participação de negros nos últimos dez anos, mesmo na vigência da reserva de vagas para negros por meio da Resolução nº 170/2017 do CNMP” (Ibidem).

Tendo como referência apenas os limites inferiores das quatro faixas de tempo de serviço, concluiu-se que num período de 20 anos o percentual da participação de mulheres negras, entre membras do MP, cresceu 43%, enquanto o de homens negros aumentou 50,9%.

Tabela 4 – Membros, por sexo e cor ou raça e tempo de serviço no Ministério Público (2022)

Anos	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total
Até 5	6,5	13,2	31,5	46,8	97,9	8,9	9,5	7,2	7,1	7,4
5 a 10	6,9	13,7	27,8	49,1	97,5	15,7	16,4	10,5	12,4	12,4
10 a 20	6,2	11,1	34,5	46,9	98,7	31,8	30,0	29,4	26,6	27,9
20 ou mais	4,5	8,7	33,2	50,8	97,2	43,6	44,1	53,0	53,9	52,3
Total	5,4	10,3	32,8	49,2	97,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto quatro casos sem informação sobre tempo de serviço (Ibidem, p. 30).

Entre servidores, registra-se semelhante tendência de crescimento, saindo de 28,8% entre ingressantes há mais de 20 anos, para 38,1% dos recém ingressantes²⁵. Ao longo desse período, o número de servidoras negras cresceu 70,9%, e de homens negros apenas 5,4%. Entretanto, a participação de negros e de negras é, de longe, inferior a de homens e mulheres brancas.

Tabela 5 – Servidores, por cor ou raça e tempo de serviço no Ministério Público (2022)

Anos	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres brancas	Homens brancos	Total
Até 5	20,4	17,7	38,3	23,5	100,0	29,4	22,8	23,3	17,7	22,5
5 a 10	16,1	18,1	36,8	29,0	100,0	28,6	28,9	27,8	27,0	27,9
10 a 20	13,8	17,2	37,0	32,0	100,0	30,4	33,7	34,5	36,9	34,4
20 ou mais	11,9	16,8	35,1	36,2	100,0	11,6	14,6	14,4	18,4	15,2
Total	15,6	17,5	37,0	29,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto quatro casos sem informação sobre tempo de serviço (Ibidem).

5.4 Escolaridade

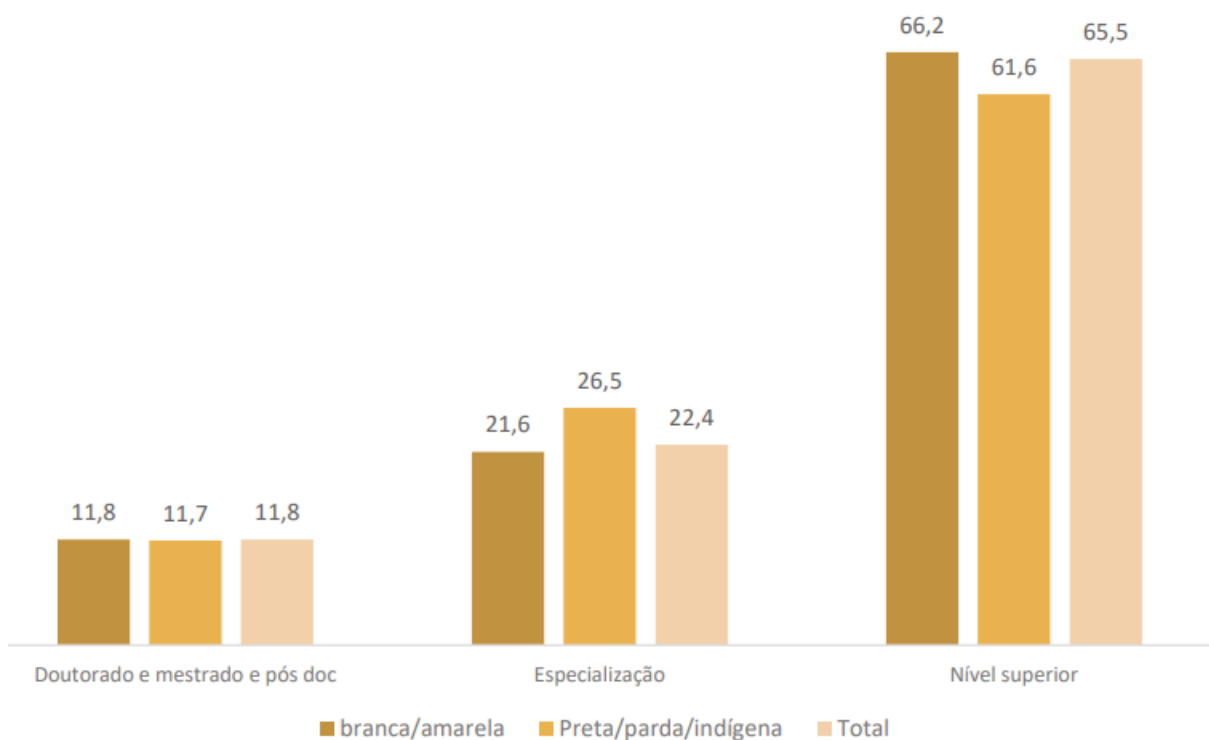
A maior parte dos membros do Ministério Público [Procuradores(as) e Promotores(as)] ou 65,5%, possui o ensino superior, a escolaridade mínima para o ingresso na carreira. Apenas

²⁵ Entre os(as) servidores(as) do executivo civil federal, a participação de negros é de 36%, conforme Observatório de pessoal. Relatório de servidores ativos por etnia — Portal do Servidor (www.gov.br)(CNMP,2023, p. 32).

11,8% concluíram pós-graduação *stricto-sensu* (mestrado ou doutorado), e 22,4% possuem pós-graduação *latu-sensu* (especialização). Neste ponto não foram verificadas diferenças consideráveis entre percentuais de membros pelo critério racial (Ibidem, p. 33).

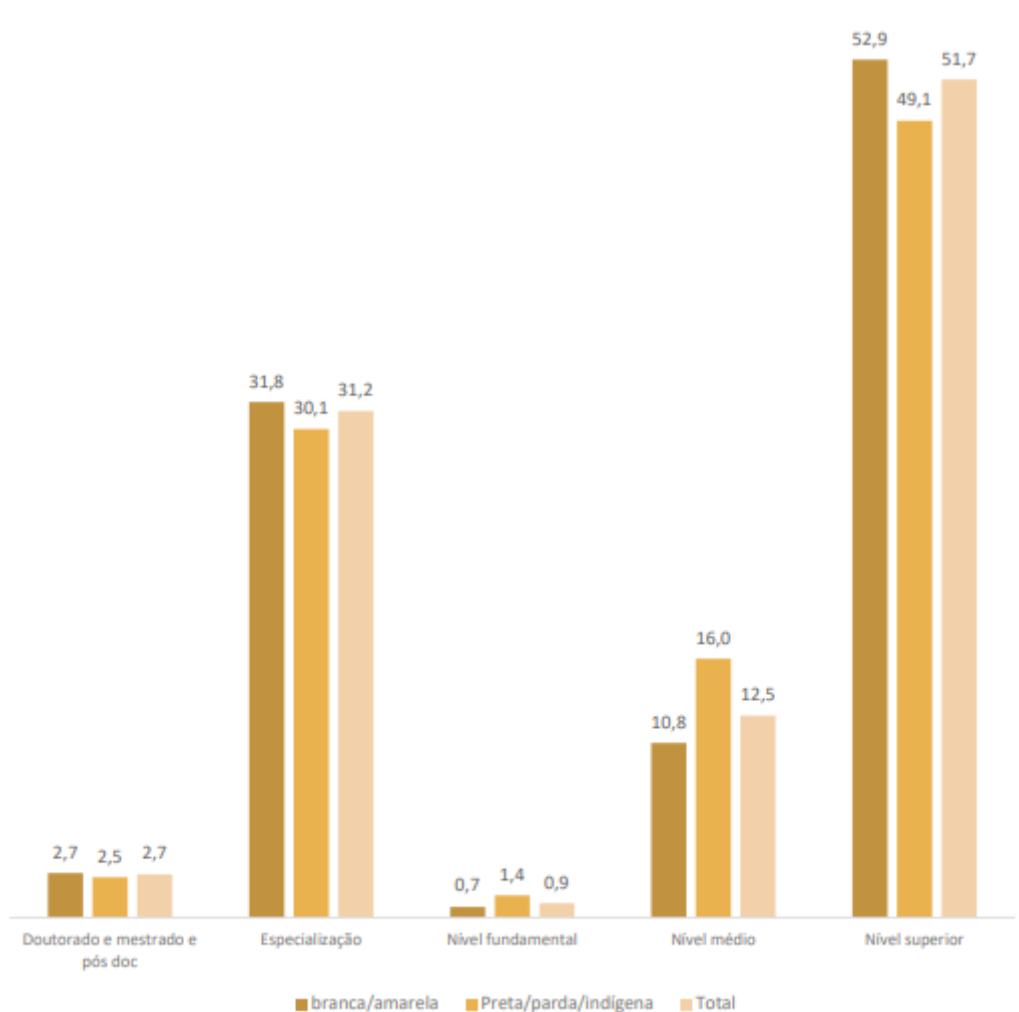
Entretanto, entre os servidores, a maioria (51,7%) concluiu o ensino superior, uma minoria (12,5%) tem apenas o ensino médio, parte considerável (31,2%) possui especialização, uma percentagem muito reduzida (2,7%) tem doutorado ou mestrado (Ibidem). Importa destacar que o número de servidores negros com o nível de escolaridade fundamental e média é 50% maior do que o de servidores brancos com os mesmos estudos.

Figura 10 – Membro por cor ou raça e escolaridade por nível de escolaridade mais alto concluído



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto casos sem escolaridade informada (37 membros, 528 servidores e 1140 estagiários). Seis membros com nível médio e fundamental alocados para nível superior (Ibidem)

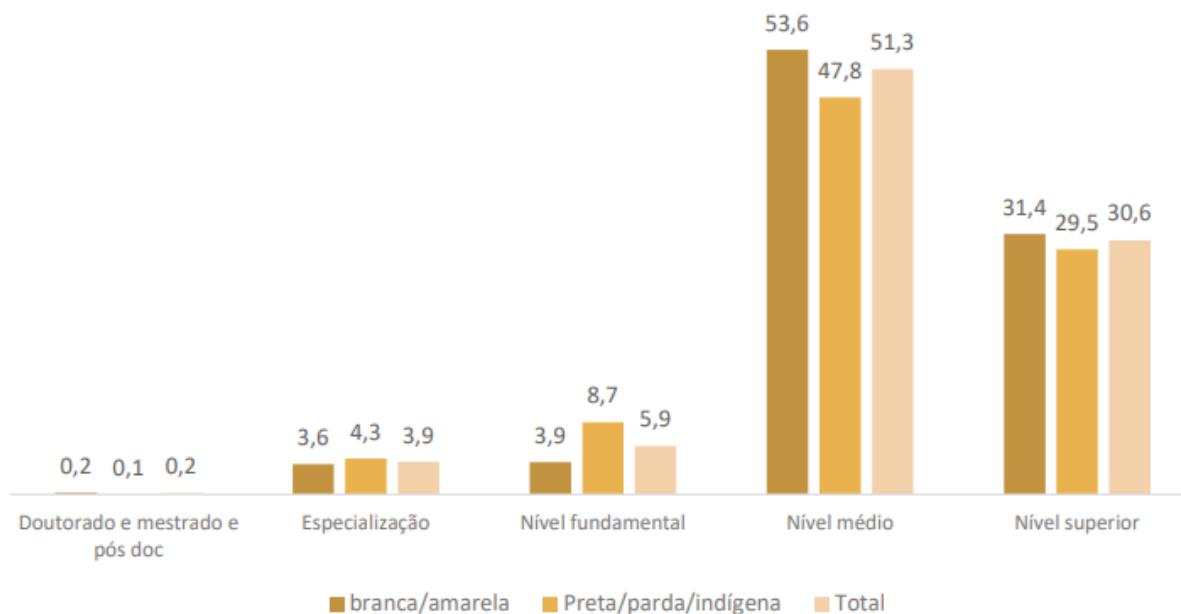
Figura 11 – Servidores(as) por cor ou raça e escolaridade por nível de escolaridade mais alto concluído



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto casos sem escolaridade informada (37 membros, 528 servidores e 1140 estagiários). Seis membros com nível médio e fundamental alocados para nível superior (Ibidem, p. 34).

A maior parte dos estagiários cursa o ensino médio, e entre os estagiários de nível fundamental o destaque recai para a participação de negros(as). Segundo a pesquisa, “o estágio, especialmente relacionado à educação básica, [...] pode se configurar em uma oportunidade de promoção da igualdade racial para jovens que adentram mais cedo no mundo do trabalho” (Ibidem).

Figura 12 – Estagiários(as) por cor ou raça e escolaridade por nível de escolaridade mais alto concluído

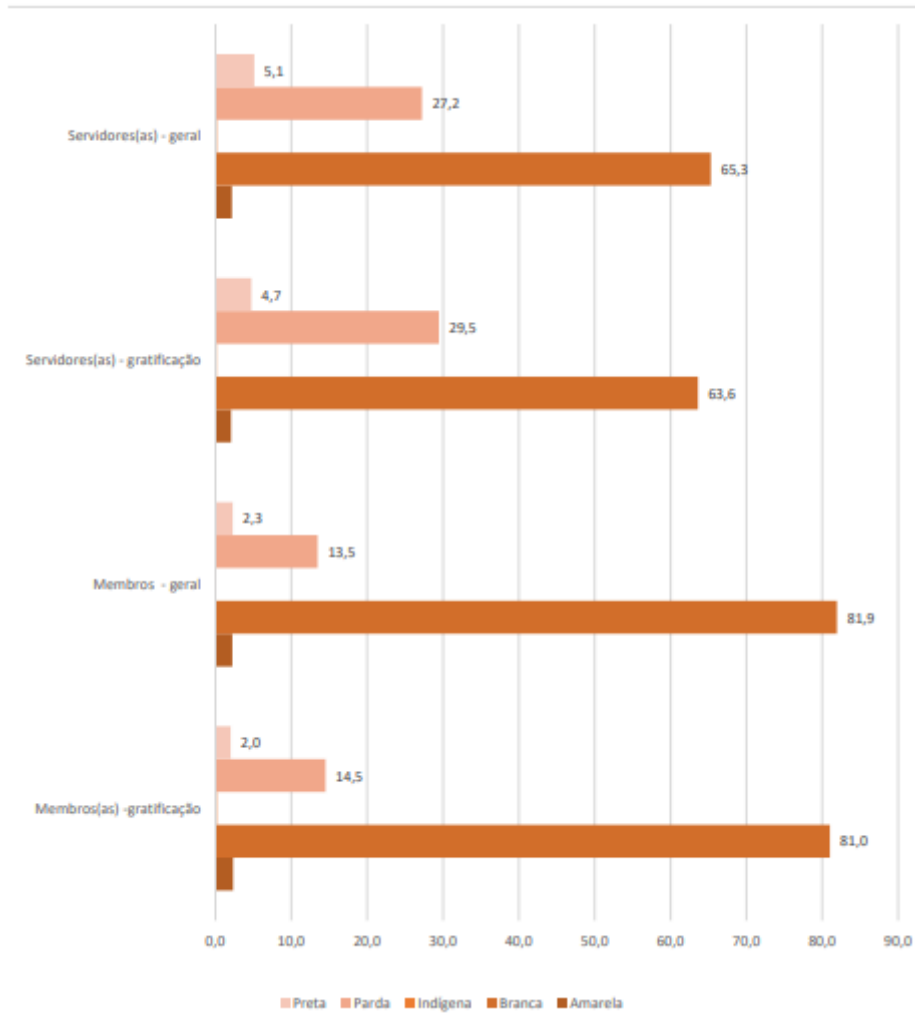


Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça), exceto casos sem escolaridade informada (37 membros, 528 servidores e 1140 estagiários). Seis membros com nível médio e fundamental alocados para nível superior (Ibidem, p. 35).

5.5 Função Comissionada/Gratificação

O exercício de cargo ou função comissionada/gratificada difere entre unidades e ramos do Ministério Público. Nalgumas unidades e ramos, membros exercem cargos específicos, com funções de destaque, autoridade e prestígio. Porém, considerando o perfil étnico-racial, não foram identificadas quaisquer diferenças entre a participação geral de negros no quadro funcional, como servidores e membros, e sua participação entre os que exercem função e cargo comissionado. Ou seja, também nessa função, os brancos são maioria absoluta contra a ínfima participação de negros e demais etnias.

Figura 13 – Distribuição do quadro funcional por cor ou raça e função comissionada/gratificação (2022)



Fonte: Base de dados unificada do Ministério Público (com imputação da RAIS; considerados apenas vínculos com informação de cor ou raça). Quadro funcional que dispõe de cargo ou função comissionada/gratificada (Ibidem, p. 36).

5.6 Considerações sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público Brasileiro

Constatou-se que as desigualdades raciais (e de gênero) no Ministério Público Brasileiro estão presentes em todas as posições, e o perfil dos membros (Procuradores/as e Promotores/as) é majoritariamente branco, em clara contradição às suas funções constitucionais. Art. 127 caput: “O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” de todos os cidadãos, não apenas em benefício das pessoas brancas.

As únicas estatísticas que apontam para maior inclusão étnico-racial no Ministério Público é a de estagiários, função descartável, muitas vezes precarizada e sem vínculo laboral, havendo até quem os designe pejorativamente como “escraviários”, numa referência ao trabalho antigamente realizado pelos escravos, sem qualquer direito. Porém, a despeito do elevado

número de estagiários negros, eles não deixam de ser minoria. Considerando que 56,1 % da população brasileira é negra (pretos e pardos), o Ministério Público está muito longe de ser considerada uma instituição com relevante índice de inclusão étnico-racial. Na verdade, trata-se de uma das instituições mais elitizadas do país e, neste sentido, reprodutora e perpetuadora do racismo estrutural e institucional.

A análise feita com base no tempo de serviço permitiu constatar que o número de membros (Procuradores/as e Promotores/as) negros(as) que ingressaram no MP nos últimos cinco anos é 40% maior do que aqueles que estão na instituição há mais de 20 anos. Todavia, nem mesmo o aumento nesse indicador foi capaz de equilibrar a participação de homens e mulheres negras, que perfazem respectivamente, apenas 13,2% e 6,5% “do total de membros ingressantes nos últimos cinco anos, inclusive sob a vigência das ações afirmativas (Resolução nº 170/2017 do CNMP)” (CNMP, 2023, p. 38).

Em relação aos servidores, os dados sobre a participação de negros e negras são ligeiramente melhores, tendo em vista que entre aqueles com mais de 20 anos de instituição o percentual de negros ultrapassa os 28,8% contra 38,1% entre os que ingressaram nos últimos cinco anos. Entretanto, o percentual é mínimo diante dos 56,1% de negros que constituem a população brasileira.

A análise detalhada do Perfil Étnico-racial de todas as unidades e ramos do Ministério Público revela enormes e específicos desafios que aquela instituição tem para concretizar a inclusão de pretos, pardos e indígenas (CNMP, 2023). De maneira geral, está-se diante de um instrumento robusto e atual que atesta o fracasso das políticas públicas de inclusão étnico-racial de membros, servidores e estagiários do Ministério Público brasileiro.

A resolução nº 170/2017 do CNMP, que versa sobre a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas aos negros disponibilizadas em concursos públicos para cargos no Conselho Nacional do Ministério Público, Ministério Público brasileiro e para ingresso na carreira de membros dos órgãos, enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal, e demais ações atuais que visam maior democratização do órgão, devem ser profundamente aperfeiçoadas com estratégias inovadoras, medidas arrojadas ainda que impopulares, a fim de se oferecer à sociedade brasileira, sobretudo aos 56,1% de negros e negras que dela fazem parte, incluindo crianças e adolescentes, perspectivas reais para a construção de uma “burocracia representativa”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como principal intenção, investigar, a partir do princípio constitucional da igualdade, a relação entre a inexpressiva presença de pessoas negras e pardas em carreiras de Estado e em duas das maiores e mais importantes instituições do Sistema de Justiça brasileiro, quais sejam, o Judiciário e o Ministério Público, em comparação à proporção de pessoas brancas, e a presença do racismo estrutural e institucional como fator determinante na definição do perfil étnico-racial das instituições públicas e privadas do país.

Trabalhou-se com a hipótese que, a evocação do princípio constitucional da igualdade como exigência de tratamento simétrico entre pessoas que buscam ingressar nas carreiras do estado, do Judiciário e do Ministério Público, seja como membros(as), servidores(as), assessores(as), residentes ou estagiários(as), sem considerar o processo histórico que levou à construção da sociedade brasileira, é, na verdade, utilizada como justificativa para implementação de uma agenda estratégica cujo objetivo principal é selecionar e manter pessoas brancas em cargos e funções de destaque e prestígio nas referidas instituições, utilizando critérios raciais subjetivos em prejuízo de negras(os) e pardas(os) historicamente excluídas e subalternizadas, e reflete a presença do racismo estrutural e institucional.

Para a realização do estudo foi imprescindível a incursão histórica às origens e causas da presença do negro na sociedade brasileira, e à análises da situação em que essa parcela da população se encontra desde o fim da escravidão, tendo restado comprovado que existe uma realidade estrutural de desigualdade entre negros, indígenas e o grupo étnico hegemônico e privilegiado constituído pelas pessoas brancas.

Também foi realizado um estudo sobre o princípio da igualdade – principal fundamento para a concepção de ações afirmativas – e sobre os impactos das políticas de ações afirmativas adotadas pelas instituições públicas, sobretudo nas carreiras de Estado, Judiciário e Ministério Público. Em síntese, o estudo abordou a concepção da igualdade formal, segundo a qual “todos são iguais perante a lei”, orientada pela consideração de um ser humano abstrato; a igualdade material, orientada pelo critério socioeconômico e correspondente ao ideal de justiça social e distributiva; e por fim, a concepção de igualdade material, orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e outros, que correspondem ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (Piovesan apud Guerrini, 2010, p. 121).

A situação do negro no Brasil é marcada pelo passado da escravidão que durou 350 anos, e após esse período, por uma abolição mal concebida, políticas segregacionistas que visavam o embranquecimento da população, e que geraram desigualdade, discriminação racial

e empobrecimento da maioria dos afrodescendentes. A situação étnico-racial e social da população negra parece estar resolvida no ordenamento jurídico brasileiro pela concepção da igualdade formal. Todavia, é necessário que as duas outras concepções de igualdade – orientadas por ações que visem a distribuição de riquezas e de reconhecimento de identidades – se concretizem eficazmente.

Portanto, para promover os direitos fundamentais dos afrodescendentes é necessário combater nesses dois fronts – distribuição e reconhecimento – mas é certo que os avanços e retrocessos em cada um deles tendem a se refletir diretamente sobre o outro. É preciso corrigir a desigualdade econômica entre as raças no Brasil, ampliando o acesso dos negros ao mercado de trabalho, ao ensino superior e a outros bens socialmente valorizados, mas é essencial também promover os seus direitos culturais, valorizando seus símbolos e heróis e combatendo as ações que reforcem estigmas e preconceitos enraizados na sociedade (Sarmiento, 2006, p. 141).

O princípio constitucional da igualdade deve ser considerado nas suas três concepções, e dada a sua inquestionável importância no ordenamento jurídico brasileiro, utilizado como base para a criação de legislação infraconstitucional e políticas públicas, por parte do Poder Executivo, e para orientação e tomada de decisões por parte do Poder Judicial.

As ações afirmativas²⁶, enquanto medidas urgentes, temporárias e positivas, destinadas a um grupo específico, são, sem sombra de dúvidas, uma das maneiras de concretização do princípio da igualdade por se diferenciarem de ações universalistas. Por meio de objetivos definidos preveem ações concretas que se propõe a alcançar em menor tempo, a igualdade de fato entre os grupos que compõem a sociedade, e terminam quando a igualdade, objeto de sua criação, é alcançada.

A implementação de cotas em universidades públicas e a reserva de vagas em concursos públicos, também regulamentadas pelas Resoluções do CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015, nº 382 de 16 de março de 2021 e a Resolução do CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017, simbolizam importantes e necessárias tentativas de se alcançar a igualdade étnico-racial, remediar situações de injustiças históricas praticadas sobretudo contra negros e indígenas.

Para superar a imensa desigualdade racial no acesso à classe média, é necessário algum tipo de política baseada em raça. As cotas para vagas na universidade e no mercado de trabalho, que têm sido criadas em vários estados brasileiros, são, talvez,

²⁶Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural (GEMAA, 2023, n.p).

um necessário início, visto que representam uma amostra de ação de verdade, mais do que pura retórica e debate acadêmico (Telles, 2012, p. 207).

De fato, a Lei de cotas em universidades públicas tem sido um instrumento fundamental para a inserção de negros e negras no ensino superior, tendo aumentado em 205% o ingresso dessa população nas universidades do país. Entretanto, o número de egressos negros das universidades e institutos superiores não tem sido acompanhado pelo número de ingressantes nas carreiras de estado, do Judiciário e do Ministério Público. As Resoluções do CNJ e do CNMP, além de terem sido implementadas tardiamente, em comparação ao início da política de cotas em universidades públicas, não têm demonstrado ser instrumentos eficazes para a mudança do perfil étnico-racial das instituições do Estado brasileiro.

A criação de Leis e Resoluções com conteúdos aparentemente inclusivos não tem contribuído para se alcançar o objetivo da igualdade entre todos os grupos étnicos, porque não têm sido acompanhadas de outras políticas públicas capazes de ajudar a colmatar as deficiências e debilidades acadêmicas e intelectuais que a maioria das pessoas pertencentes aos grupos historicamente excluídos trazem consigo, resultado do longo período de exclusão imposto pela sociedade hegemônica constituída pela população branca privilegiada, que sempre usufruíram das melhores oportunidades e possibilidades econômicas e sociais para desenvolverem habilidades e aptidões que os colocam permanentemente em situação de vantagem competitiva em relação aos negros, pardos e indígenas, em todos os níveis e sentidos.

Neste sentido, Telles afirma:

As cotas são um passo inicial importante para tratar da desigualdade racial em nível universitário, mesmo que, muitas vezes, não sejam um avanço suficiente. Por exemplo, para atingir a meta de levar pretos e pardos à classe média, são necessários programas que mantenham estes estudantes nas faculdades. Para tal, é preciso realizar programas de orientação, de assistência à escrita e apoio financeiro e, após a formatura, mecanismos para auxiliar na busca de empregos adequados à educação obtida, o que ajudaria a superar o nível relativamente fraco de capital social que possuem. As cotas também serviram de estopim para o lançamento de debate a respeito de uma política nacional que vise acabar com a apatia histórica do governo brasileiro em promover a reparação do racismo e da desigualdade racial. Surpreendentemente, tem havido pouca ou nenhuma oposição às cotas por parte daqueles que negam a existência da discriminação, o que revela que a crença na democracia racial praticamente desapareceu (Ibidem).

Importa lembrar que o CNJ reconheceu que a atual política de reserva de vagas para negros e indígenas em concursos públicos é ineficaz, e que ao ritmo que segue, só será possível atingir o percentual de 22% de negros na magistratura por volta do ano 2056. Segundo aquele órgão,

Considerando todos os tribunais de Justiça do Brasil, o parâmetro de inclusão é de 22,2%, enquanto o percentual de negros na magistratura atual é de 12,1%, cerca de 10 pontos percentuais a menos. Na projeção feita pelos pesquisadores, o Brasil deverá atingir o índice de 22% de negros na magistratura, mantido o atual sistema de cotas, entre 2056 e 2059 (CNJ, n.p).

Sem desprimor às informações do CNJ, é necessário destacar que os dados da pesquisa publicada em julho de 2023, sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público, são mais alarmantes e requerem urgente revisão das Resoluções atuais que versam sobre a reserva de vagas para negros e indígenas em concursos públicos para ingresso naquela instituição, e até mesmo a criação de novas políticas públicas mais robustas e capazes de levar o país a concretizar a igualdade étnico-racial nas carreiras de Estado e nas instituições do Sistema de Justiça, a ponto de refletir noutras instituições públicas e privadas do país.

Enquanto os dados levantados pelo CNJ apontam para uma possível inclusão étnico-racial de negros na ordem de 22% entre 2056 e 2059, as projeções, que o CNMP não ousou fazer, em relação à inclusão racial no Ministério Público brasileiro certamente seriam desoladoras, considerando o teor da última pesquisa étnico-racial elaborada pelo IPEA a pedido do CNMP.

Entretanto, o aporte desses dados à academia permite a realização de novas leituras e abertura de novas perspectivas para a discussão das ações afirmativas e o combate ao racismo estrutural e institucional, com a possibilidade de novas propostas e medidas mais eficazes para se enfrentar o problema, inclusive com a criação de novas leis e estratégias que visem acelerar o processo de alcance da necessária igualdade étnico-racial no Brasil.

É necessário que as instituições públicas analisadas neste estudo revejam as seus conceitos de políticas públicas de inclusão étnico-racial, a começar pela porcentagem de vagas que reservam à pretos e pardos, alterando-a de imediato, dos atuais 20% como regra, para 40% das vagas em concursos públicos, estágios, cargos em comissão, implementação de cotas raciais para cargos de confiança e assessoria jurídica, sob pena de se perpetuar o sólido perfil elitista das carreiras de Estado, das instituições do Sistema de Justiça e demais instituições públicas e privadas influentes.

A situação étnico-racial vigente no funcionalismo público só não é pior do que a observada no funcionalismo privado, porque, em tese, as instituições públicas têm o dever de aplicar, cumprir e fazer cumprir a Constituição e demais Legislação pátria infraconstitucional, e de promover a igualdade entre todos, sem qualquer espécie de discriminação. No entanto, em que pese a obrigação legal, enfrentam um cenário de resistência institucional motivado por

questões endógenas (cultura, costumes e heranças) que afetam a maioria da população hegemônica e impede a alteração rápida da imagem racista e elitista à que estão historicamente atreladas.

A desigualdade étnico-racial é pior nas instituições privadas brasileiras, uma vez que relegam aos negros e pardos maioritariamente as posições subalternas, enquanto selecionam quase que exclusiva e seletivamente pessoas brancas para ocuparem os cargos de chefia, direção, prestígio e influência, inserindo propositalmente nesse nível um a outro negro “para inglês ver” ou por descargo de consciência das pessoas que tomam as decisões, certamente todas brancas.

Com tristeza se conclui que as Instituições do Sistema de Justiça brasileiro (Judiciário e Ministério Público) e as instituições ligadas ao Poder Executivo, responsáveis pela seleção de mão de obra das carreiras de Estado no Brasil, são racistas e com uma forte tendência a dar preferência aos brancos nos processos de seleção e contratação. Se o Judiciário e o Ministério Público de uma nação democrática não refletem proporcionalmente o perfil da população que representam, como se pode esperar que promovam o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação?

Sem equidade étnico-racial, certamente não haverá cumprimento do princípio constitucional da igualdade, muito menos tratamento isonômico na promoção do bem para os negros, tanto quanto é dado aos brancos brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Wlamyra R. de. **Uma história do negro no Brasil**. Wlamyra R. de Albuquerque, Walter Fraga Filho. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **A escravidão no Brasil: quatro milhões de africanos foram a força motriz da nação.** Aventuras na História. 70. ed, São Paulo: Abril Cultural, 2009.

ALEXY, Robert. **Teoria de los Derechos Fundamentales.** Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1993.

ALONSO, Ângela. **O Abolicionista Cosmopolita. Joaquim Nabuco e a rede abolicionista transnacional.** NOVOS ESTUDOS CEBRAP 88, novembro 2010.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural.** Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

Alves, J.A. Lindgren. **A Conferência de Durban contra o Racismo e a responsabilidade de todos.** Revista Brasileira de Política Internacional [online]. 2002, v. 45, n. 2 [Acessado 22 Dezembro 2022], pp. 198-223. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-73292002000200009>>. Epub 19 Ago 2008. ISSN 1983-3121. <https://doi.org/10.1590/S0034-73292002000200009>.

ARANTES, Rogério Bastos. **Direito e política: o Ministério Público e a defesa dos direitos coletivos.** Revista brasileira de ciências sociais, v. 14, n. 39, 1999. p. 83-102.

ASMUS, Barry; GRUDEM, Wayne. **The Poverty of Nations: a sustainable solution.** Crossway, 2013.

BADILLO, Jalil Sued. **Igreja e escravidão em Porto Rico no século XVI.** In PINSKY, Jaime et al. (Orgs). História das Américas através de textos. 5 ed. São Paulo: Contexto, 1994.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços.** Edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. – 5. ed. – Rio de Janeiro : Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997.

BARBOSA, W. do N. **O problema do negro na História do Brasil** – Volume 1. SP : 2006.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **IGUALDADE ENTRE SEXOS**. Carta de 1988 é um marco contra discriminação. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 22 dez. 2022.

BILHEIRO, Ivan. **A legitimação teológica do sistema de escravidão negra no Brasil**. Juiz de Fora: CES Revista. V. 22, 2008, p. 91 – 101.

BINENBOJM, Gustavo. **Uma teoria do direito administrativo: direitos fundamentais, democracia e constitucionalização**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2014.

BITTENCOURT, Débora; PIANEGONDA, Natália. **Representatividade negra no Sistema de Justiça é apontada como essencial para enfrentamento do racismo**. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:< <https://www.tst.jus.br/-/representatividade-negra-no-sistema-de-justi%C3%A7a-%C3%A9-apontada-como-essencial-para-enfrentar-racismo-institucional%C2%A0>>. Acesso em: 22 dez. 2022.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Ediouro, Rio de Janeiro, 1996.

BOBBIO, Norberto. **Kant e as duas Liberdades**. in: Ensaios Escolhidos, C.H. Cardim Editora, São Paulo, sld.; HABA, Enrique P. Droits de l'homme, libertés individuelles et rationnalité juridique (Quelques remarques méthodologiques J, Archives de Philosophie du Droit, Tome 25 (la loi), Sirey, Paris.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824**. DOM PEDRO PRIMEIRO, POR GRAÇA DE DEOS, e Unanime Acclamação dos Povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil : Fazemos saber a todos os Nossos Subditos, que tendo-Nos requeridos o Povos deste Imperio, juntos em Camaras, que Nós quanto antes jurassemos e fizessemos jurar o Projecto de Constituição, que haviamos offerecido ás suas observações para

serem depois presentes á nova Assembléa Constituinte mostrando o grande desejo, que tinham, de que elle se observasse já como Constituição do Imperio, por lhes merecer a mais plena aprovação, e delle esperarem a sua individual, e geral felicidade Politica : Nós Jurámos o sobredito Projecto para o observarmos e fazermos observar, como Constituição, que dora em diante fica sendo deste Imperio a qual é do theor seguinte: Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléa Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. O Congresso Nacional, invocando a proteção de Deus, decreta e promulga a seguinte. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de Outubro de 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléa Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. **Censo 2022 indica que o Brasil totaliza 203 milhões de habitantes.** Disponível em:<<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2023/06/censo-2022-indica-que-o-brasil-totaliza-203-milhoes-de-habitantes#:~:text=Censo%202022%20indica%20que%20o%20Brasil%20totaliza%20203%20milh%C3%B5es%20de%20habitantes>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890.** Promulga o Código Penal. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-847-11-outubro-1890-503086-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei nº 6.185, de 11 de Dezembro de 1974.** Dispõe sobre os servidores públicos civis da administração federal direta e autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício, e dá outras providências. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L6185.htm#:~:text=L6185&text=LEI%20No%206.185%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201974.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20servidores%20p%C3%ABlicos,empregat%C3%ADcio%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.331-A, de 17 de Fevereiro de 1854.** Approva o Regulamento para a reforma do ensino primario e secundario do Municipio da Côrte. Disponível em:<[https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1331-a-17-fevereiro-1854-590146-norma-pe.html#:~:text=EMENTA%3A%20Approva%20o%20Regulamento%20para,secundario%20do%20Municipio%20da%20C%C3%B4rte.&text=Vide%20Norma\(s\)%3A,%2D%20\(Substitui%C3%A7%C3%A3o%20de%20Conte%C3%BAdo\)](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1331-a-17-fevereiro-1854-590146-norma-pe.html#:~:text=EMENTA%3A%20Approva%20o%20Regulamento%20para,secundario%20do%20Municipio%20da%20C%C3%B4rte.&text=Vide%20Norma(s)%3A,%2D%20(Substitui%C3%A7%C3%A3o%20de%20Conte%C3%BAdo))>. Disponível em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto de 12 de Abril de 1832.** Dá Regulamento para a execução da Lei de 7 de Novembro de 1831 sobre o tráfico de escravos. Disponível em:<

http://www.camara.gov.br/Internet/InfDoc/conteudo/colecoes/Legislacao/Legimp-15/Legimp-15_33.pdf#page=6>. Acesso em 22 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.517, de 14 de novembro de 1885**. Aprova o Regulamento para a nova matrícula dos escravos menores de 60 anos de idade, arrolamento especial dos de 60 anos em diante e apuração da matrícula, em execução do art. 1º da Lei n. 3270 de 28 de Setembro deste 139º ano. Disponível em:< <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9517-14-novembro-1885-543970-publicacaooriginal-54764-pe.html>>. Acesso em 22 jun. 2024

BRASIL. **Decreto nº 3.310, de 24 de setembro de 1864**. Concede emancipação a todos os Africanos livres existentes no império. Disponível em:< <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-3310-24-setembro-1864-555076-publicacaooriginal-74160-pe.html#:~:text=Art.,mil%20oitocentos%20cincoenta%20e%20tres>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 731, de 5 de Junho de 1854**. Declara desde quando deve ter lugar a competência dos Auditores de marinha para processar e julgar os réos mencionados no Art. 3.º da lei N.º 581 de 4 de Setembro de 1850, e os casos em que devem ser impostas pelos mesmos Auditores as penas de tentativa de importação de escravos. Disponível em:< <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-731-5-junho-1854-558301-publicacaooriginal-79449-pl.html>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.303, de 28 de Dezembro de 1853**. Declara que os Africanos livres, cujos serviços forão arrematados por particulares, ficão emancipados depois de quatorze annos, quando o reuqueirão, e providencia sobre o destino dos mesmos Africanos. Disponível em:< <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1303-28-dezembro-1853-559276-publicacaooriginal-81405-pe.html>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 731, de 14 de Novembro de 1850.** Regula a execução da Lei N.º 581, que estabelece medidas para a repressão do tráfico de Africanos neste Império. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-731-14-novembro-1850-560145-publicacaooriginal-82762-pe.html>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto 1.606, de 29 de Dezembro de 1906.** Crea uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministerio dos Negocios da Agricultura, Industria e Commercio. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1606-29-dezembro-1906-582057-publicacaooriginal-104760-pl.html#:~:text=Crea%20uma%20Secretaria%20de%20Estado,Art.>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 6.185, de 11 de Dezembro de 1974.** Dispõe sobre os servidores públicos civis da Administração Federal direta e autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício, e dá outras providências. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6185.htm>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL, Instituto de Pesquisa Aplicada. **EM QUESTÃO. Evidências para políticas públicas..** Disponível em:<<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/4942-emquestao8atlas.pdf>>. Acesso em: 27 fev. 2024.

BRASIL, Instituto de Pesquisa Aplicada. **Igualdade Racial.** Disponível em:<https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=730>. Disponível em: 27 fev. 2024.

BRASIL. **Lei 12.288/10. Estatuto da Igualdade Racial.** Brasília, DF: Presidência da República, 2010. CÂMARA DOS DEPUTADOS.

BRASIL. **Lei nº 12.990/2014.** 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.

BRASIL. Lei Áurea, ou Lei Diamantina, Lei n. 3.353, de 13 de Maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em 22 jun. 2024.

BRASIL. Lei dos Sexagenários, ou Lei Saraiva-Cotegipe, Lei n. 3.270, de 28 de Setembro de 1885. Regula a extinção gradual do elemento servil. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.htm>. Acesso em 22 jun. 2024.

BRASIL. Lei do Ventre Livre, ou Lei Rio Branco, Lei n. 2.040, de 28 de Setembro de 1871. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 1.617, de 30 de Dezembro de 1906. Fixa a despeza geral da Republica dos Estados Unidos do Brazil para o exercicio de 1907, e dá outras providencias. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1900-1909/lei-1617-30-dezembro-1906-582004-publicacaooriginal-104708-pl.html#:~:text=Fixa%20a%20despeza%20geral%20da,1907%2C%20e%20d%C3%A1%20o%20utras%20providencias>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Lei de Terras, Lei n. 601, de 18 de Setembro de 1850. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm#:~:text=L0601%2D1850&text=LEI%20No%20601%2C%20DE,sem%20preenchimento%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20legais.>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 1/1837 e o Decreto nº 15/1839**, ambos do Estado do Rio de Janeiro, proibiam os escravizados e os pretos africanos, ainda que fossem livres ou libertos, de frequentar as escolas públicas. Disponível em: <[BRASIL. **Lei Eusébio de Queiroz, Lei nº 581, de 4 de Setembro de 1850**. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Disponível: <\[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM581.htm\]\(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM581.htm\)>. Acesso em: 23 jun. 2024.](https://www.trf5.jus.br/index.php/noticias/leitura-de-noticias/?id=325255#:~:text=Leis%20estaduais%20tamb%C3%A9m%20refor%C3%A7aram%20proibi%C3%A7%C3%A3o,frequentar%20as%20escolas%20p%C3%ABlicas%20(Art.> Acesso em: 23 jun. 2024.</p></div><div data-bbox=)

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24/07/1991** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 23 jun. 2024.

BRASIL. **Portaria Conjunta Nº 7 de 01/09/2020**. Inclui o tema relacionado a igualdade e discriminação racial, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10, da Agenda 2030, para monitoramento pelo Observatório de Causas de Grande Repercussão e dá outra providência. (redação dada pela Portaria Conjunta CNJ-CNMP n. 4, de 25 de maio de 2023).

BRASIL. **Portaria Nº 108 de 08/07/2020**. Institui Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciais sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário.

BRASIL. **Resolução Nº 336 de 29/09/2020**. Dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional.

BUCK-MORSS, Susan. Hegel e Haiti. **Novos estudos**. - CEBRAP, São Paulo n. 90, p. 131-171, jul. 2011. Disponível em:<<https://doi.org/10.1590/S0101-33002011000200010t>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CAMPELLO, André Emmanuel Batista Barreto. **A escravidão no império do Brasil**. Imprensa: São Luiz [sn], 201 SKIDMORE 0.

CAMPELLO, André Emmanuel Batista Barreto. **A escravidão no Império do Brasil: perspectivas jurídicas**. Lulu. com, 2015.

CAMPOS, Ana Maria. Promotor do MPDFT: “A invisibilidade dos negros no Poder Judiciário chama a atenção, mas, no Ministério Público, talvez isso seja mais grave”. **Correio Braziliense**, 2020. Disponível em:<<https://blogs.correiobraziliense.com.br/cbpoder/promotor-do-mpdft-a-invisibilidade-dos-negros-no-poder-judiciario-chama-a-atencao-mas-no-ministerio-publico-talvez-isso-seja-mais-grave/>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório de Atividades de Igualdade Racial no Judiciário**. Brasília: CNJ, outubro de 2020. Disponível em:< https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ aperfeiçoa regras para ingresso de pessoas negras na magistratura**. Brasília: CNJ, abril, 2022. Disponível em:<<https://www.cnj.jus.br/cnj-aperfeicoa-regras-para-ingresso-de-pessoas-negras-na-magistratura/>>. Acesso em: 23 jun. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em:<<https://www.cnj.jus.br/wp->

content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Cotas raciais em concurso para magistratura incorporam prática antifraude de tribunais.** Disponível em:< <https://www.cnj.jus.br/regras-de-cotas-raciais-em-concurso-para-juiz-incorporam-pratica-antifraude-de-tribunais/>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 203, de 23 de junho de 2015.** Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n.24 de jun. de 2015

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 203 de 23/06/2015.** Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em:<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reserva%20aos,e%20de%20ingresso%20na%20magistratura.>> Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 382 de 16/03/2021.** As pessoas negras poderão concorrer às vagas reservadas, que totalizarão 20% das vagas oferecidas no concurso público de provimento, sempre que o número de serventias oferecidas no concurso público de provimento for igual ou superior a 3 (três). Disponível em:<[https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3797#:~:text=A%20As%20pessoas%20negras%20poder%C3%A3o,superior%20a%203%20\(tr%C3%AAs\).](https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3797#:~:text=A%20As%20pessoas%20negras%20poder%C3%A3o,superior%20a%203%20(tr%C3%AAs).)> Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **CNMP e Ipea celebram termo para mapear o perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro.** Disponível em:< <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/15302-cnmp-e-ipea-celebram-termo-para-mapear-o-perfil-etnico-racial-do-ministerio-publico-brasileiro>>. Acesso em: 23 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **CNMP apresenta os resultados preliminares da pesquisa sobre o perfil étnico-racial do Ministério Público nesta terça-feira, 21 de março.** Disponível em:<<https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/16234-cnmp-apresenta-os-resultados-preliminares-da-pesquisa-sobre-o-perfil-etnico-racial-do-ministerio-publico-nesta-terca-feira-21-de-marco>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017.** Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. Disponível em:<<https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/5116>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução CNMP nº 170/2017 -** Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. Disponível em:<<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-170.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

COSENTINO, Daniel do Val. A transição do trabalho escravo para o trabalho livre e as raízes das desigualdades sociais no Brasil. In: **Anais do II Congresso Latino Americano de História Econômica.** 2010. p. 1-37.

DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** Editora Revista dos Tribunais, 1978.

DE OLIVEIRA GOMES, Marco Antônio; VASCONCELO, Mônica; PITA, Crislaine Aparecida. **O NEGRO E A EDUCAÇÃO FORMAL NO BRASIL: entre a lei e a realidade (1822-1889)**. Revista Exitus, v. 13, p. e023004-e023004, 2023.

DE OLIVEIRA MATTOS, Saulo Murilo. **Ministério Público e domínio racial: poucas ilhas negras em um arquipélago não-negro**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 10, n. 2, 2020.

DOLHNIKOFF, Miriam. O projeto nacional de José Bonifácio. **Novos Estudos Cebrap**, v. 46, p. 121-141, 1996.

DOS SANTOS RABELLO, Sylvia Helena. A igualdade em construção: políticas de ação afirmativa para inclusão de negros no ensino superior público brasileiro. **Instrumento: Revista de Estudo e Pesquisa em Educação**, v. 10, 2008.

FÓRUM NACIONAL PERMANENTE DAS CARREIRAS TÍPICAS DE ESTADO – Fonacate. **Carreiras Típicas de Estado**. Disponível em:< https://fonacate.org.br/wp-content/uploads/2020/04/panfleto_carreiras_t.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2023.

FONSECA, Marcus Vinícius; BARROS, Surya Aaronovich Pombo de. A história da educação dos negros no Brasil. **Niterói: EdUFF**, 2016.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, p. 20-29, 1995.

GOMES, Laurentino. **Escravidão–Vol. 1: Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares**. Globo Livros, 2019.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001a. 444 p.

GOULART, Marcelo Pedroso. **Elementos para uma teoria geral do Ministério Público**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2013.

GRUPO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES DE AÇÃO AFIRMATIVA. **O que são ações afirmativas?** Disponível em: < <https://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

GUERRINI, Estela Waksberg. **Ações afirmativas para negros nas universidades públicas brasileiras: o caso do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (2001-2008)**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

HELVESLEY, José. **Isonomia constitucional. Igualdade formal versus igualdade material**. Revista da Esmafe, v. 7, p. 143-164, 2004.

HERNÁNDEZ, Tanya Kateri; SOUZA, Arivaldo Santos de; FONSECA, Luciana Carvalho. **Subordinação racial no Brasil e na América Latina: o papel do Estado, o Direito Costumeiro e a Nova Resposta dos Direitos Civis**. Salvador: EdUFBA, 2017.

HOLLOWAY, T. P. Immigration and **Abolition**: The Transition from Slave to Free Labor in the São Paulo Coffee Zone. In: ALDEN, D.; DEAN, W. (Ed.). Essays concerning the socioeconomic history of Brazil and portuguese India. Gainesville: University Press of Florida, 1977.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2021.

INIKORI, J. E. (1984, p. 126). História geral da África, V: África do século XVI ao XVIII / editado por Bethwell Allan Ogot. – Brasília : UNESCO, 2010.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA (IPEA). Comunicados do IPEA, nº 90. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília: IPEA, Maio, 2011. Disponível

em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5235/1/Comunicados_n90_Situa%
c3%a7%
c3%a3o.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5235/1/Comunicados_n90_Situa%c3%a7%c3%a3o.pdf)>. Acesso em: 23 jun. 2024.

KALCKMANN, Suzana et al. Racismo institucional: um desafio para a equidade no SUS?. Saúde e sociedade, v. 16, p. 146-155, 2007.

KANT, Emmanuel. **Doutrina do Direito**. Ícone Editora, São Paulo, 1993.

LIMA, Polastri Marcellus. **Ministério Público e Persecução Penal**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

LOPEZ, F.; GUEDES, E. Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017). In: IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília: Ipea, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores>>. Acesso em 23 jun. 2024.

LOSURDO, Domenico. **Contra-história do liberalismo**. Trad. Giovanni Semeraro. São Paulo: Ideias e Letras, 2020.

Madeira, G. L. H., Queiroz, A. V., de Albuquerque Barbosa, I. C. A., Bossard II, L. C. H., & Gonçalves, L. D. S. N. (2022). A reprodução do racismo estrutural no Poder Judiciário. *Ensino em Perspectivas*, 3(1), 1-19. Recuperado de <https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/7407> .

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. Trad. Sebastião Nascimento. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Portaria PGR nº 155 de 30 de Março de 2011. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11549/20069>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Composição do quadro de pessoal do Ministério Público do Trabalho quanto aos critérios de cor/raça, gênero e deficiência**. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/transparencia/perspectiva-de-genero-e-etnico-racial/2018/composicao-do-mpt-genero-e-cor_raca-e-deficiencia-2017-vs-corrigida.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MOLINA, Sandra Cordeiro. **Todos são iguais perante a lei”, reflexões sobre as políticas de igualdade racial à luz do artigo 5º da constituição federal**. Disponível em: <https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo/379-1723-1-pb.pdf>. Acesso em: 16 de outubro de 2019.

MORAES, Evaristo. **A Campanha Abolicionista (1879-1888)**. 2. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1966.

MOREIRA, Adilson José. Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica. **Revista de Direito Brasileira**, v. 18, n. 7, p. 393-420, 2017.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. Editora Contracorrente, 2019.

MORI, Letícia. Como bancos ingleses lucraram com escravidão no Brasil. Disponível em:<<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-53385247>>. Acesso em: 22 ago. 2023.

MOURA FILHO, Heitor. **Demografia da escravidão: um micromodelo dos efeitos do tráfico**. ABEP, 2005.

NABUCO, J. **O Abolicionismo**. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial. 2001, p. 128.

NASCIMENTO, Abdias. O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado. 1ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1978. p.54.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Método, 2010. p.392.

NUDEL RADOMYSLER, C. "**Somos Racistas?**" **Enfrentando o racismo institucional no Ministério Público de São Paulo**. Revista de Estudos Empíricos em Direito, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 81–110, 2019. DOI: 10.19092/reed.v6i3.235. Disponível em:<<https://www.reedrevista.org/reed/article/view/235>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

NUNES, André Rangel de Souza. 130 anos da Lei Áurea: as leis abolicionistas e a integração da população negra no Brasil. 2018. 165 f. **Dissertação** (Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

PASSOS, JOANA CÉLIA DOS; SANTOS, CARINA SANTIAGO DOS. A educação das relações étnico-raciais na MAMIGONIAN EJA: Entre as potencialidades e os desafios da prática pedagógica. **Educação em Revista**, v. 34, 2018.

PEREIRA, Neuton Damásio. **A Trajetória Histórica Dos Negros Brasileiros: Da Escravidão A Aplicação Da Lei 10639 No Espaço Escolar. A trajetória histórica dos negros brasileiros: da escravidão a aplicação da lei 10639 no espaço escolar.** Curitiba: UFPR, 2015, 1ª. ed., p.106.

PIOVESAN, Flavia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos.** Cadernos de pesquisa, v. 35, p. 43-55, 2005.

PRUDÊNCIO, Kelly. Metodologia de pesquisa. CEP, v. 80020, p. 300, 2011.

PRUDENTE, E. A. J. **Preconceito racial e igualdade jurídica no Brasil.** Campinas: Julex Livros, 1989.

REIS, F. P. G. Práticas sociais relativas às crianças negras em impressos agrícolas e projetos de emancipação dos escravizados (1822-1888). 2010. **Tese em Educação – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.**

REVISTA FÓRUM. **77% do MP é branco e 70% homem; só 2% é preto.** Disponível em:<<https://revistaforum.com.br/brasil/2016/12/6/77-do-mp-branco-70-homem-so-2-preto-18154.html>>. Acesso em: 23 jun. 2024.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. **História da África e do Brasil afrodescendente.** 2017.

SARMENTO, Daniel. Livres e iguais: estudos de direito constitucional. Editora Lumen Juris, 2006.

SEYFERTH, Giralda. A invenção da raça e o poder discricionário dos estereótipos. *Anuário antropológico*, v. 18, n. 1, p. 175-203, 1994.

SILVA, Ricardo Tadeu Caires. Caminhos e Descaminhos da Abolição. Escravos, Senhores e Direitos nas Últimas Décadas da Escravidão (Bahia, 1850-1888). Tese (Doutorado em História Social da Universidade Federal do Paraná) – Curitiba, 2007.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix Garcia. **Perfil racial do serviço civil ativo do Executivo federal (1999-2020)**. 2021. Disponível em:<
https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/1/NT_49_Diest_PerfilRacial.pdf>.
Acesso em: 23 jun. 2024.

SKIDMORE, Thomas E. Fato e mito: descobrindo um problema racial no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, n. 79, p. 5-16, 1991.

SODRÉ, Nelson Werneck et al. **Formação histórica do Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979.

STRIEDER, I. 2011. **A Igreja e a escravidão no Brasil**. *Ciência & Trópico*. 28, 2 (jul. 2011).

TABORDA, Maren Guimarães. **O princípio da igualdade em perspectiva histórica: conteúdo, alcance e direções**. *Revista de Direito Administrativo*, v. 211, p. 241-269, 1998.

TAVARES, Paulo César Vieira. **ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO E UMA EXPERIÊNCIA CONCRETA DE COMBATE AO RACISMO**. Disponível em:<

https://escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/File/Teses_2015/PauloCesarVieiraTavares_Racismo_MP.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2022.

TELLES, Edward Eric. Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica. Relume Dumará, 2003.

TELLO, Diana Carolina Valencia. **As instituições e a via da dependência histórica**. Rev. Bras. de Políticas Públicas, Brasília, v. 1, n. 1, p. 35-64, jan./jun. 2011.

TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. **Manual de Processo Penal**. São Paulo: Saraiva, 2012.

TURE, Kwame; HAMILTON, Charles V. **Black power: The politics of liberation in America**. Vintage Books, 1967. E-boook.

TWINE, France Winddance. **Racism in a Racial Democracy: The maintenance of white supremacy in Brazil**. New Jersey: Rutgers University Press, 1997.

WINANT, Howard. The modern world racial system. Souls, v. 4, n. 3, p. 17-30, 2002.

ZANETI JR, Hermes. **O Ministério Público e o novo processo civil**. Salvador: JusPodivm, 2018.