

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DANIEL VICTOR DE LIMA SILVA

A SUB-REPRESENTAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇA NO PODER JUDICIÁRIO

BELÉM-PA
2025

DANIEL VICTOR DE LIMA SILVA

A SUB-REPRESENTAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇA NO PODER JUDICIÁRIO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade de Direito, da Universidade Federal do Pará, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Profª. Drª. Sandra Suely Moreira Martins Lurine Guimarães

BELÉM-PA
2025

A SUB-REPRESENTAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇA NO PODER JUDICIÁRIO

Daniel Victor de Lima Silva[1]

Orientadora: Profª. Drª. Sandra S. M. M. Lurine Guimarães[2]

RESUMO

A realidade demográfica da população brasileira é caracterizada por uma maioria de pessoas negras, considerando tanto aqueles que se identificam como pretos quanto pardos, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. No entanto, essa realidade não se reflete em posições de poder e tomada de decisão dentro do judiciário brasileiro. Isso levanta a questão: "Em um país tão historicamente racista como o Brasil, é possível que pessoas de diferentes raças abordem com precisão as demandas que nunca vivenciaram pessoalmente de outros grupos raciais?" Essa reflexão sugere que, para promover a justiça e a equidade social, aqueles no topo da cadeia decisória devem verdadeiramente entender, conhecer e principalmente se importar com as necessidades daqueles que estão na base do sistema — e não há como compreender plenamente essa realidade sem tê-la vivenciado. Portanto, este artigo tem como objetivo destacar a predominância de indivíduos brancos em cargos de liderança dentro do judiciário e justificar por que é essencial que esses espaços também sejam ocupados por pessoas de diferentes contextos raciais.

Palavras-chave: racismo estrutural; poder judiciário; cargos de liderança.

THE UNDERREPRESENTATION OF BLACK PEOPLE IN LEADERSHIP POSITIONS IN THE JUDICIARY

ABSTRACT

The demographic reality of the Brazilian population is characterized by a majority of Black people, considering both those who identify as preto and pardo, according to IBGE data. However, this reality is not reflected in positions of power and decision-making within the Brazilian judiciary. This raises the question: "In a country as historically racist as Brazil, is it possible for people of different races to accurately address the demands they have never personally experienced from other racial groups?" This reflection suggests that, to promote

[1] Graduando em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Servidor Público da Fundação Socioeducativa do Estado do Pará. Membro do Núcleo de Estudos Avançados em Direito Processual Civil da Liga Acadêmica Jurídica do Pará - LAJUPA. Membro do Grupo de Pesquisa Conflitos: Administração, Processo e Paz - CNPQ. Membro PIBEX do Programa Escrevendo e Reescrevendo Nossa História - PERNOH. Bolsista do Programa Prosseguir Norte. Ex-Bolsista da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo na Universidade Federal do Pará (2023-2024). E-mail: danielsilva4912@gmail.com

[2] Professora da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/UFPA) do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará (ICJ/UFPA). Pesquisadora da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo da Universidade Federal do Pará. E-mail: sandralurine@yahoo.com.br

justice and social equity, those at the top of the decision-making chain must truly understand, know, and above all care about the needs of those at the base of the system — and there is no way to fully understand that reality without having experienced it. Therefore, this article aims to highlight the predominance of white individuals in leadership roles within the judiciary and to justify why it is essential that these spaces also be occupied by people from different racial backgrounds.

Keywords: structural racism; judiciary; leadership positions.

1. INTRODUÇÃO

O primeiro passo para abordar o racismo é desmistificar o conceito de que o racismo só é configurado mediante uma situação de agressão ou ofensas verbais. As práticas racistas vão muito além de situações explícitas, ocorrem principalmente de forma sutil e direcionada em que, na maioria das vezes, apenas a pessoa atingida é capaz de perceber a agressão, nisso se configura o racismo estrutural – que é como um subconsciente impregnado na sociedade em que pessoas diversas, sejam racistas ou não, tendem a ter atitudes que oprimem, silenciam ou deslegitimam de forma automática outras pessoas que, no imaginário social, são como de uma classe racial considerada inferior, com critérios baseados apenas na cor da sua pele – essas reações automáticas são comuns e muitas vezes imperceptíveis justamente porque o racismo está arraigado na sociedade brasileira, logo é um problema estrutural.

Desse modo, sabe-se que no Brasil as instituições públicas ou privadas possuem uma baixa representatividade de pessoas negras em postos de comando e esse quadro deriva de mecanismos, por vezes, implícitos que impedem a presença de corpos negros nesses espaços. Isso ficará claro no decorrer deste artigo, pois quanto mais relevante a posição de poder, mais há resistência para que pessoas negras ocupem esses lugares, pois isso significaria colidir com a supremacia branca já instaurada ali. Mas afinal, qual a problemática em que pessoas de diversos segmentos raciais pensem coletivamente sobre as decisões que regem as estruturas de um país tão plural como é o Brasil? O único problema desta conjuntura é que ela substituiria a supremacia branca por uma supremacia plural e representativa, que acabaria por atender mais objetivamente às necessidades de segmentos raciais distintos da sociedade de forma mais equânime, ou seja, promoveria justiça social.

Nessa perspectiva, o sistema de justiça, em especial o Poder Judiciário, concentra responsabilidade elevada ao aplicar a ordem jurídica e resolver conflitos. Portanto, o exercício da magistratura exige independência econômica e laboral, motivo pelo qual a carreira figura

entre as mais disputadas no campo jurídico. No entanto, apesar do quadro de relevância social apresentado, a composição étnico-racial do Judiciário permanece quase hegemônica, com predominância de pessoas brancas. De modo que este perfil não reflete a demografia nacional, na qual a maioria se declara preta ou parda, conforme os dados já apresentados. Ademais, esse descompasso indica barreiras estruturais de acesso e reprodução de privilégios na seleção e na progressão das carreiras, o que reduz representatividade e fere a legitimidade democrática da instituição.

Não obstante, mesmo com a falta de representatividade racial nos espaços de tomada de decisões, existem regimentos legais que incentivam e resguardam a diversidade dentro desses espaços de poder. Entretanto, essas ações afirmativas também são contornadas pelos líderes institucionais que se valem de estratégias astutas para fazer parecer que estão cumprindo às leis, quando na verdade só estão garantindo a manutenção do poder dentro do seu próprio contexto racial. Conquanto, a fragmentação artificial de vagas por especialidades ou por localidades tem sido a principal estratégia para burlar a incidência das ações afirmativas em concursos públicos. Esse desenho fracionado reduz o número de vagas por cargo e impede o alcance do patamar mínimo exigido para a reserva, esvaziando a finalidade da política pública. Ademais, do ponto de vista normativo, faz-se importante distinguir os regimes, pois a Lei nº 12.711/2012 regula cotas no acesso à educação superior, enquanto no serviço público federal o paradigma é a Lei nº 12.990/2014, que fixou a reserva de 20% das vagas a candidatos negros, com aplicação condicionada ao mínimo de três vagas por cargo. Dessa maneira, ainda que Estados e Tribunais adotem normas próprias, em consonância com os princípios de isonomia e moralidade, não podem promover retrocesso em políticas de inclusão.

A exemplo dessa realidade, pode-se observar o último concurso do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, ocorrido no último dia 31/08/2025, em que graças a fragmentação das vagas em localidades, o ingresso de negros foi restringido no referido certame, em que apenas 2 (duas) vagas foram distribuídas por meio das cotas, em um universo de mais de 50 (cinquenta) vagas ofertadas pelo concurso. E esse é apenas um dos diversos exemplos que podemos encontrar em todo o país, demonstrando que até em cargos cuja atenção social nem é tão elevada, pois o referido concurso não abriu vagas para a magistratura, apenas para o corpo de servidores analistas e oficiais, mesmo assim o efeito discriminatório permanece, uma vez que a arquitetura do edital restringe a eficácia da ação afirmativa e reproduz barreiras estruturais de ingresso. Um estudo recente demonstra essa realidade, do quanto às ações

afirmativas e outras formas de promover reparação social, são sempre contornados pelas instituições no que tange aos cargos de alta cúpula[3].

Para este comportamento de racismo institucional, em que se criam formas de burlar as leis que buscam promover justiça racial, Lívia Sant'Anna Vaz dá o nome de filtros raciais que funcionam mantendo um cumprimento meramente aparente das leis, mas que operam produzindo resultados diversos de sua finalidade, o que veremos no decorrer deste artigo (Vaz, 2022, p. 102 e 103).

Em atenção a isso, o desenvolvimento do atual trabalho visa responder à problemática: "Em um país racista como o Brasil, pessoas de diferentes raças conseguem abordar precisamente demandas que nunca vivenciaram de outros grupos raciais?". Busca-se analisar se é possível que o poder judiciário brasileiro promova a igualdade racial dentro das cúpulas de poder, pois é certo que a diversidade dentro dos cargos de liderança é indispensável à manutenção da igualdade racial nas relações da base social.

Nesse sentido, é um estudo descritivo e qualitativo, fundamentado em ampla revisão bibliográfica acerca do tema do racismo e da sub-representação de pessoas negras dentro dos espaços de poder. Ademais, foi feita pesquisa documental em diplomas estatísticos e normativos que demonstram essa relação de perpetuidade, a exemplos dos censos fornecidos pelo IBGE e pelo próprio Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

[3] Instituições públicas usando mecanismos para burlar a lei de cotas. Disponível em: https://www.intercept.com.br/2024/03/18/quase-10-mil-negros-foram-barrados-de-concursos/ . Acesso em 17/08/2025

2. RACISMO ESTRUTURAL E O PREDOMÍNIO RACIAL BRANCO

O contexto histórico do Brasil sempre trouxe à lume sua insatisfação social com a raça de pessoas negras, é válido lembrar que o Brasil foi um dos últimos países a abolir a escravidão e mesmo antes da abolição, a elite e o próprio governo brasileiro já tomaram precauções, inclusive de forma legislativa, para garantir o predomínio da raça branca, mesmo que as pessoas negras, recém-libertas naquele momento, não representassem nenhum risco a essa supremacia racial que vem sendo estruturada desde o início do Brasil colônia. Vejamos a seguir uma linha do tempo que indica o fim da escravidão, ao menos de forma oficial, nos países do continente americano:

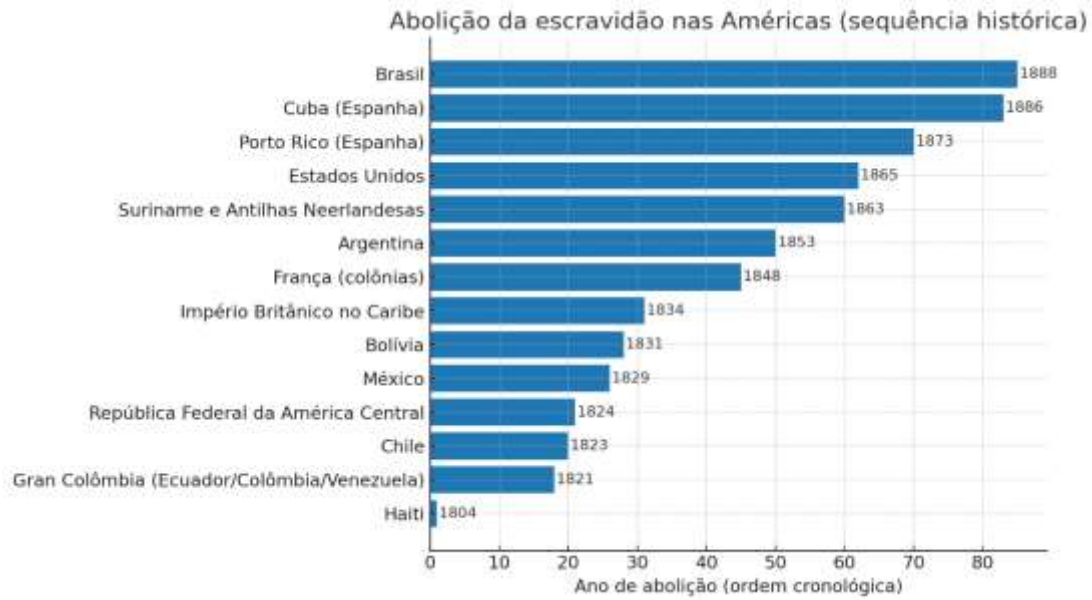


Figura 1 - Fonte: Elaboração própria.

O racismo sempre foi usado como uma ferramenta para promover a superioridade de uma raça em face de outras. Portanto, o racismo não é uma prática individual, mas sim um sistema de dominação por meio da raça que visa promover vantagens competitivas para o grupo dominante e, além disso, busca garantir que a respeitabilidade social seja um atributo exclusivo dos seus membros (Moreira, Almeida e Corbo, 2022, p. 107). Cumpre acrescentar que, para entender a estrutura complexa que é o racismo, seguimos a conceituação sobre esse tema trazida por Adilson Moreira, onde temos que essa prática se subdivide em diferentes segmentos como um sistema de dominação, o preconceito racial e a discriminação racial. Sobre essas últimas, entende-se que o preconceito está nas reações emocionais que são motivadas pela circulação de representações negativas sobre identidades raciais específicas,

enquanto a discriminação corresponde a praticas individuais e institucionais, ou seja, enquanto o primeiro desdobramento do racismo representa uma estrutura, o segundo é um aspecto psicológico e o terceiro é um conjunto de ações tidas no cotidiano, perfazendo um conjunto completo e complexo de consolidação do racismo.

Nessa perspectiva, ao observar as engrenagens desse sistema de opressão que ao longo do tempo foi tão eficaz em garantir a supremacia de um grupo racial em detrimento dos outros, deve-se observar a perspicácia que ainda consegue sustentar esse sistema, pois sutilmente posiciona, em lugares estratégicos, pessoas que podem ser multiplicadoras desse quadro mesmo que não atuem diretamente para este fim, quer dizer, pessoas que carregam os traços cujo essa estrutura quer que sejam multiplicados nos espaços de poder.

Ainda quando a análise da linha do tempo observa-se que, no tocante à escravidão, diversas autoridades nacionais demonstraram, ao longo da história, significativa resistência em suprimir tal prática, preservando-a por períodos prolongados mesmo diante de pressões internas e externas. A título de exemplo, a França aboliu a escravidão em suas colônias em 1794, no contexto da Revolução Francesa; contudo, essa conquista foi revertida por Napoleão Bonaparte em 1802, restabelecendo o regime escravista. Somente em 1848, com a Segunda República, a abolição foi definitivamente restaurada.

Em perspectiva similar, o Brasil figura como o último país independente das Américas a abolir formalmente a escravidão, o que ocorreu apenas em 1888, por meio da Lei Áurea. Tal posicionamento o coloca entre os retardatários históricos no processo de erradicação dessa prática social e moralmente repugnante. Esses fatos evidenciam o profundo enraizamento de interesses econômicos e políticos que sustentaram a escravidão e revelam o compromisso tardio e relutante de setores da política brasileira em romper com estruturas escravocratas.

Ainda nesse sentido, observa-se que o europeu já chega ao Brasil em 1500 com o intuito da escravidão, pois em menos de 50 anos após a chegada já se inicial a prática do tráfico negreiro (1550), que só foi abolido após 300 anos em 1850, e mesmo assim as práticas escravagistas persistiram. Em 1888 com a promulgação da Lei Áurea, os negros não ganharam a liberdade de fato, pois sem nenhuma garantia, só lhes restava permanecer em julgo de subalternização social, o que foi usado pelo domínio branco para consolidar ainda mais as bases do racismo que hoje ainda se encontra totalmente encrustado na toda sociedade brasileira.

Além disso, no pós-abolição, o Estado brasileiro não estruturou mecanismos para integração socioeconômica da população negra, ao contrário, optou por políticas públicas de substituição de mão de obra, ancoradas em um projeto explícito de branqueamento, ao passo que em apenas 60 anos, entre 1870 e 1920 foi registrada a chegada de aproximadamente 3,5 milhões de europeus ao Brasil[4], apoiados por incentivos estatais, enquanto no período do tráfico negreiro que durou 350 anos entre 1500 e 1850, aproximadamente 5 milhões de negros africanos foram coagidos a virem ao Brasil[5].

Assim, em um intervalo muito mais curto, a política oficial mobilizou milhões de trabalhadores europeus ao mesmo tempo em que rechaçou a incorporação dos libertos ao mercado de trabalho em condições de igualdade, ou seja, nem a escravidão que representava trabalhos forçados e gratuitos motivou tanto a migração para o Brasil, quanto o racismo que representa apenas o ódio e o horror que o homem branco tem de se ver igualado ou relacionado com pessoas negras.

Dessa forma, a consolidação do racismo na sociedade brasileira ocorreu por dupla via: a produção de um discurso pseudocientífico de "inferioridade racial" e a engenharia normativa que transformou essa ideologia em barreiras jurídicas concretas, por meio dos atos infraconstitucionais que institucionalizaram a exclusão escolar de pessoas negras. A Lei provincial nº 1, de 14/01/1837 (Província do Rio de Janeiro), proibiu a frequência em escolas públicas de escravos e pretos africanos, ainda que livres ou libertos, além de pessoas com moléstias contagiosas. Posteriormente, o Decreto nº 1.331-A, de 17.2.1854 (Reforma Couto Ferraz), vedou matrícula de escravos e de quem padecesse de doenças contagiosas nas escolas da Corte. Esses dispositivos não apenas refletem preconceitos de época, mas operam como instrumentos de racismo institucional por parte da elite racista, visando impedir o acesso à educação de pessoas que não correspondem ao estereótipo da classe racial dominante. Ademais, a abolição de 1888 ocorreu sem medidas reparatórias e sem políticas de integração econômica e educacional da população liberta. Nesse vácuo, o ordenamento penal passou a reconfigurar o controle social sobre corpos negros. No seu turno, o Código Penal da República criminalizou a vadiagem e a capoeira, entre outras figuras, oferecendo base jurídica para policiamento seletivo, estigmatização e segregação espacial. Isso posto, tais escolhas

[4]Imigração para o Brasil após abolição. Disponível em: https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/italianos.html . Acesso em 17/08/2025

[5] Movimentos do tráfico negreiro para o Brasil. Disponível em: https://apublica.org/checagem/2018/08/truco-brasil-foi-o-local-que-mais-recebeu-escravos-nas-americas/?utm_source . Acesso em 17/08/2025

normativas revelam desvio de finalidade e discriminação indireta preservando uma aparência de neutralidade, mas produzindo efeitos excludentes previsíveis e sistemáticos sobre a população negra[6].

Nesse quadro, a articulação entre racismo científico e arranjos jurídicos excludentes consolidou um regime de desigualdade estrutural, que negou à população negra os meios institucionais de ascensão social (educação, qualificação e acesso digno ao trabalho). Outrossim, a crítica constitucional contemporânea identifica nessas práticas um padrão de racismo institucional que, mesmo após a abolição, reproduziu hierarquias raciais por meios legais e administrativos, deixando bem claro as posições que a sociedade reserva para que os corpos negros ocupem.

O racismo estrutural não se revela apenas em condutas abertamente discriminatórias. Ele opera, antes, pela naturalização de práticas e expectativas que colocam pessoas negras fora do lugar de prestígio e decisão. De maneira que, quando um espaço historicamente ocupado por pessoas brancas passa a contar com a presença de pessoas negras, o espanto social — explícito ou sutil — funciona como indicador da norma racial implícita que toma a branquitude como padrão. Essa reação, direta ou indireta, evidencia a capilaridade do racismo nas instituições e nas interações cotidianas, alcançando diferentes camadas sociais e reforçando hierarquias simbólicas e materiais (Moreira, Almeida e Corbo, 2022).

Nessa chave, a agressão física ou o insulto racial não esgotam o fenômeno, antes são apenas a expressão visível de uma estrutura mais profunda, sustentada por regras, rotinas e critérios de "mérito" que excluem de forma indireta e reproduzem desigualdades. O núcleo do problema está em mecanismos institucionalizados — seleção, promoção, distribuição de oportunidades e redes de influência — que mantêm a sub-representação negra e legitimam a surpresa diante de sua ascensão. Em termos fáticos, o que se vê como "caso" de racismo é o sintoma, enquanto a patologia social reside no arranjo estrutural que define quem pode ocupar o campo do poder.

Não obstante, a falta de representatividade negra em espaços de poder é suficiente para solidificar essa estrutura do racismo, pois o senso de não pertencimento sufoca qualquer esperança de que outras etnias possam ascender para lugares de autoridade. Dessa forma, no

[6] Informação obtida por meio do Podcast "A branquitude e o racismo estrutural". Disponível em: https://open.spotify.com/episode/71gMWcf1Tx0NZPPKwZme0F?si=7UvVtrKmSgGW__xqzSiCYQ . Acesso em 17/08/2025

contexto do racismo estrutural, a ausência de diversidade racial nos espaços de poder opera como uma ferramenta silenciosa, porém extremamente eficaz. Em que, sem a necessidade de palavras, transmite-se uma mensagem clara: aquele ambiente — especificamente o de tomada de decisões — pertence a um grupo étnico específico, cuja hegemonia se evidencia de forma imediata no imaginário social, seja para os mais esclarecidos ou mesmo, de forma empírica, para os que pouco refletem sobre essas dinâmicas.

Fica evidenciado, portanto, nesta sessão, como funcionam algumas estruturas do racismo na sociedade. Vejamos a seguir outras bases sólidas que funcionam perpetuando a estrutura racial de sub-representação em espaços de poder dentro do ambiente institucionalizado, em especial dentro do Poder Judiciário.

2.1 RACISMO INSTITUCIONAL

Para além do racismo estrutural que acontece cotidianamente e está totalmente arraigado na sociedade brasileira, o racismo institucional também pactua com essa estrutura quando cria mecanismos que direcionam pessoas por meio de sua classificação racial para cargos ou funções que a vontade da supremacia branca deseja que sejam ocupados por corpos racialmente diferentes nas instituições para perpetuar no imaginário social os lugares que são direcionados às pessoas por meio de sua condição racial. Nesse sentido, o sistema de justiça é um lugar privilegiado de transferência e manutenção de poder, prestígio e reconhecimento social (Foucault, 2013). De tal modo que, os órgãos do sistema de justiça brasileiro e seus atores gozam de inserção privilegiada na estrutura do Estado e na vida pública do país, não somente pela posição racial privilegiada em um país racista, mas também pela situação econômica conferida pelos cargos de poder que ocupam. Por derradeiro, nada mais lógico do que fazer a manutenção desses espaços dentro da mesma classe racial que já está inserida ali e por óbvio tomará medidas para manter essa estrutura de poder consolidada da forma que está.

Nisso se configura uma das formas de perpetuação do racismo institucional que é a criação de relações assimétricas de poder, sempre beneficiando determinados indivíduos, baseados no sistema de origem e características físicas e raciais, que combina fortes processos de transmissão e manutenção de privilégios e vantagens no meio social, criando o que é conhecido como “supremacia branca” que se apresenta e permanece nos espaços de poder e representação. O conceito de “Supremacia branca” designa um arranjo histórico de dominação que coloca a branquitude como padrão universal de humanidade, racionalidade e

mérito, conferindo privilégios materiais e simbólicos a pessoas brancas e organizando instituições, leis, políticas e saberes para manter essa hierarquia (Carneiro, 2023).

O racismo institucional, por sua vez, designa práticas e arranjos organizacionais que produzem desvantagens raciais de modo sistemático, independentemente da intenção individual dos agentes. Ele se manifesta de forma direta quando a corporação adota políticas, regras ou decisões abertamente excludentes contra grupos racializados, e de forma indireta quando perfis de recrutamento, critérios de promoção, métricas de "mérito" ou rotinas internas, aparentemente neutras, resultam na inclusão quase exclusiva de pessoas do grupo racial dominante, quer dizer que, quando esse racismo já está institucionalizado de forma indireta, o tratamento excludente passa a ser involuntário à vontade individual dos agentes institucionais.

Dessa maneira, quando a arquitetura organizacional naturaliza a sub-representação e se autopreserva, o resultado é um ciclo de reprodução de privilégios, de modo que com o passar do tempo, os mesmos perfis seguem ocupando posições de poder porque as mesmas regras seguem filtrando quem entra, quem permanece e quem ascende. Portanto, a única forma de alterar esse estado de coisa é por meio de uma transformação estrutural, por meio de metas e indicadores de diversidade auditáveis, mecanismos de responsabilização e ações afirmativas proporcionais ao déficit histórico. Pois essas são medidas suplementares necessárias para que a governança corporativa deixe de perpetuar a exclusão e passe a promover a igualdade substantiva que a Constituição exige.

Para além do exposto, o racismos institucional opera por meio dos procedimentos presentes e normalizados em instituições públicas e privadas, procedimentos que expressam a forma, a experiência e a vontade de pessoas brancas, enquanto pessoas negras são impedidas de expressar posições que atendam também aos seus interesses coletivos, dentro dessa estrutura engessada de perpetuação da dominação por meio da raça, que reproduz exclusões sob a aparência de neutralidade (Moreira, *et al*, 2022, p. 124). Sob essa vertente, olhando a forma como as instituições estão interligadas, a construção do racismo institucional dentro das instituições do sistema de justiça atua como vetor de difusão para outras organizações públicas e privadas que com ele se articulam.

Por sua vez, essa realidade leva a uma reação em cadeia que influencia a todas as outras instituições públicas e privadas que estão vinculadas, causando um reforço das práticas racistas entre instituições que buscam seguir o mesmo padrão étnico racial. Por conseguinte,

quando pessoas negras não alcançam ascensão nas instituições de justiça e permanecem sub-representadas em posições de decisão, consolida-se um ciclo de poder excludente que orienta expectativas, define oportunidades e perpetua hierarquias em todo o arranjo institucional, seja interno ou externo ao Poder Judiciário.

Esse padrão de comportamento institucional se repete em todas as outras instituições, impedindo a chegada de pessoas pretas aos cargos de poder em todas as esferas institucionais. De maneira que cria-se um ciclo autorreprodutivo de elites brancas que obstrui o acesso de pessoas negras aos cargos de direção em múltiplas esferas o que desencadeia o problema relatado alhures, qual seja, o fato de que pessoas de um único grupo racial não refletem a totalidade do interesse social. Além disso, a ausência de trajetórias e experiências diversas nos postos decisórios empobrece a deliberação e limita a eficácia de políticas de equidade racial, justamente porque desconhece — ou apenas deslegitima — barreiras vividas pelos diversos grupos afetados na sociedade.

A realidade da sub-representação ou total ausência de pessoas pretas dentro dos espaços de poder é verídica em todas as vertentes institucionais, mas quando se fala em Poder Judiciário, a discrepância chega a saltar aos olhos. Nesse cenário, "A baixa quantidade de magistrados (as) negros (as) (1.534 – 12,8%) em comparação com brancos (as) (10.267 – 85,9%) evidencia a diferença de tratamento, oportunidades e privilégios que estes grupos vivenciam na sociedade. (Coelho, 2022, p. 17)"[7].

Conquanto, pode-se aferir que a sub-representatividade de pessoas negras na magistratura não se constitui como um reflexo de incapacidade intelectual. Ao contrário, representa a crueldade do racismo e o produto de um processo histórico que dividiu, discriminou e subjugou pessoas a partir da cor de sua pele. Portanto o que se vê é a noção de meritocracia sendo utilizada pelos brancos para manter sua indiferença e ignorância em relação aos demais grupos raciais, ao alegar que sua vulnerabilidade e opressão social são resultado da sua própria falta de esforço individual.

Dessa maneira fica claro que a democracia racial não passa de um mito, pois serve apenas para mascarar os mecanismos cruéis que perpetuam o racismo ao mesmo passo em que contribuem para retirar a responsabilização estatal sobre essa realidade. Como salientado

[7]Boletim do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais, sobre representatividade na magistratura. Disponível em: https://publicacoes.ibccrim.org.br/index.php/boletim_1993/article/view/1538?utm_source . Acesso em 17/08/2025

por Sueli Carneiro, o racismo faz com que “a excelência e a competência passem a ser percebidas como atributos naturais do grupo racialmente dominante, o que naturaliza sua hegemonia em postos de mando e poder” (Carneiro, 2020, p. 280).

As correntes ideológicas que negam ou minimizam o racismo operam como tecnologias de manutenção de poder. Ao propagar a falácia de que “mudanças culturais” teriam superado os obstáculos à inserção social de grupos raciais minorizados, o grupo dominante naturaliza a própria hegemonia, desqualifica denúncias e deslegitima lutas por direitos. Esse negacionismo encobre barreiras estruturais que produzem discriminação indireta e perpetuam desigualdades materiais, em frontal tensão com o mandado constitucional de promoção da igualdade e com a legitimidade democrática das instituições.

Em suma, a persistência de uma homogeneidade branca nos espaços de poder e prestígio não resulta de mérito individual isolado, mas de mecanismos de reprodução institucional que selecionam, filtram e estabilizam perfis. Tal dinâmica, denomina-se pacto da branquitude, que articula interesses, silenciamentos e rotinas administrativas para conservar privilégios e bloquear a diversidade nos postos decisórios.

Portanto, foi demonstrado como a estrutura racista se apresenta em espaços institucionais, efetivando a sub-representação em cargos de poder. Ademais, é à luz do pacto da branquitude — examinado na sequência — que se compreende por que, apesar do discurso de neutralidade, as estruturas continuam excludentes e resistentes à diversidade racial em postos de autoridade.

3 PACTO DA BRANQUITUDE: O ACORDO SILENCIOSO DE PERPETUAÇÃO NO PODER

Segundo Maria Aparecida Silva Bento, o Pacto da Branquitude é o acordo não verbalizado de autopreservação pelo qual pessoas brancas, em diferentes posições sociais, protegem reciprocamente seus privilégios e mantêm a branquitude como norma do que é considerado competente, digno e legítimo. Sendo assim, essa vertente de manutenção de privilégios utilizada pela branquitude não acontece de forma explícita, como sendo um conluio para sabotar as outras realidades raciais, antes é um mecanismo implícito que naturaliza a hierarquia racial e por meio de critérios neutros de promoção, mérito, avaliação e recrutamento, produz efeitos excludentes previsíveis especialmente sobre a população negra.

E a vertente desse pacto não se dá apenas no contexto institucional, mas em todas as áreas da vida comum como as situações culturais e burocráticas em que vantagens materiais e simbólicas são conferidas ao determinado grupo dominante, que mesmo de modo não intencional pela vontade individual dos agentes, reproduz a dominação racial (Bento, 2022).

Ainda com base na tese sobre "pactos narcísicos", Cida Bento formula o conceito e o aprofunda em "O pacto da branquitude". Dessa forma, a autora demonstra que esse arranjo, simultaneamente estrutural e intersubjetivo, coaduna o grupo dominante, invisibiliza a desigualdade e resiste a iniciativas de reparação e inclusão. Sendo assim, a branquitude reproduz exatamente o contexto criado por meio do racismo estrutural em que os brancos se mantêm como norma de referência, legitimando hierarquias raciais e tudo isso sob a aparência de neutralidade. Desse modo, romper o pacto requer responsabilização dos agentes e das organizações, revisão de critérios institucionais, como recrutamento, promoção, avaliação e governança e políticas afirmativas com controle de finalidade, monitoramento independente e transparência.

Além disso, historicamente o campo midiático, como cinema e televisão, tem desempenhado papel decisivo na difusão e naturalização de representações que hierarquizam racialmente a sociedade brasileira. Ao privilegiar narrativas, protagonismos e enquadramentos que tomam a branquitude como padrão de humanidade, mérito e beleza, a produção audiovisual organiza expectativas sociais e legitima assimetrias no acesso a prestígio e autoridade. Esse poder simbólico atua de modo capilar, convertendo-se em capital social e capital político para grupos brancos, alimentando sua ocupação majoritária dos postos de comando nos Poderes Judiciário, Executivo e Legislativo.

Por conseguinte, a permanência histórica de pessoas brancas nas cúpulas estatais não é mero acaso sociológico; ela resulta da articulação entre poder simbólico e poder institucional, pela qual quem detém autoridade legal, capital político e domínio organizacional cria e conserva vantagens para a branquitude. De modo que esse ciclo retroalimenta o racismo estrutural, ao mesmo tempo em que desvia a finalidade das promessas constitucionais de igualdade substantiva e de pluralismo, previstos na Constituição da República. Em suma, a convergência entre produção midiática hegemônica e arquiteturas decisórias homogêneas perpetua a desigualdade racial, exigindo critérios de governança e controle de finalidade que impeçam essa reprodução de barreiras institucionais sob a aparência de neutralidade.

Além disso, prevaleceu, na produção acadêmica sobre raça entendida como categoria sociológica, o ponto de vista da branquitude. Porque em grande parte da literatura, autores brancos descreveram e teorizaram as relações raciais centralizando a experiência negra e marginalizando — quando não omitindo — a teia de privilégios que beneficia a própria população branca em múltiplos âmbitos da vida social. Com isso, consolidou-se uma epistemologia que trata a raça como atributo do "outro", enquanto naturaliza a posição do grupo dominante no sentido de ser privilegiada de forma natural pelas condições normais da sociedade (Moreira, Almeida e Corbo, 2022).

Nessa lógica, o processo de racialização, vivido por toda a sociedade, aparece como se produzisse efeitos apenas sobre o segmento subalternizado. Entretanto, o grupo racial dominante também é constituído por esse processo, na forma de vantagens materiais e simbólicas que estruturam oportunidades, reconhecimento e poder. Por conseguinte, qualquer análise rigorosa das relações raciais deve descentrar o olhar, reconhecer a coprodução das posições raciais e evidenciar como o privilégio branco compõe a arquitetura das desigualdades que a própria academia por vezes invisibilizou.

Dentro desse universo de privilégios e vantagens direcionados implicitamente às pessoas brancas, existe a natureza objetiva são aqueles que redundam em acessos diferenciados a bens, remunerações, empregos e serviços. Trata-se das vantagens mais facilmente visíveis e parametrizáveis e também as subjetivas, quando falamos da forma específica através da qual a branquitude enseja olhares e percepções a respeito do próprio grupo e dos outros em seus diversos aspectos: físicos, psicológicos, morais, atitudinais, etc. Portanto, são valorizados os atributos associados à branquitude, por um lado, e desvalorizadas, negadas ou denegadas características associadas à negritude, por outro.

Seguindo nessa perspectiva, o fato de pessoas negras representarem a maioria da população brasileira evidencia a disparidade existente nas relações de poder e subjugação, visto que no Judiciário, especialmente na magistratura, a representatividade negra permanece ínfima, diferentemente do seio dos sistemas prisionais em que a população carcerária é composta em sua maioria por pessoas negras. Esse descompasso revela a operação do racismo estrutural, bem como o pacto da branquitude que se mantém mesmo inconscientemente pela estrutura racista que é instaurada na realidade social. Uma vez que aquele que decreta a prisão não se reconhece na realidade, no corpo e nem na pele daquele que está sendo sentenciado, isso torna ainda mais fácil proferir sentenças de encarceramento. Portanto, o racismo

estrutural cria um quadro repetitivo, que impede ou dificulta o acesso de pessoas negras a espaços de reconhecimento e influência social. Na sequência, observamos um quadro com algumas condições que levam a esse ciclo de manutenção da branquitude dentro dos espaços institucionais:

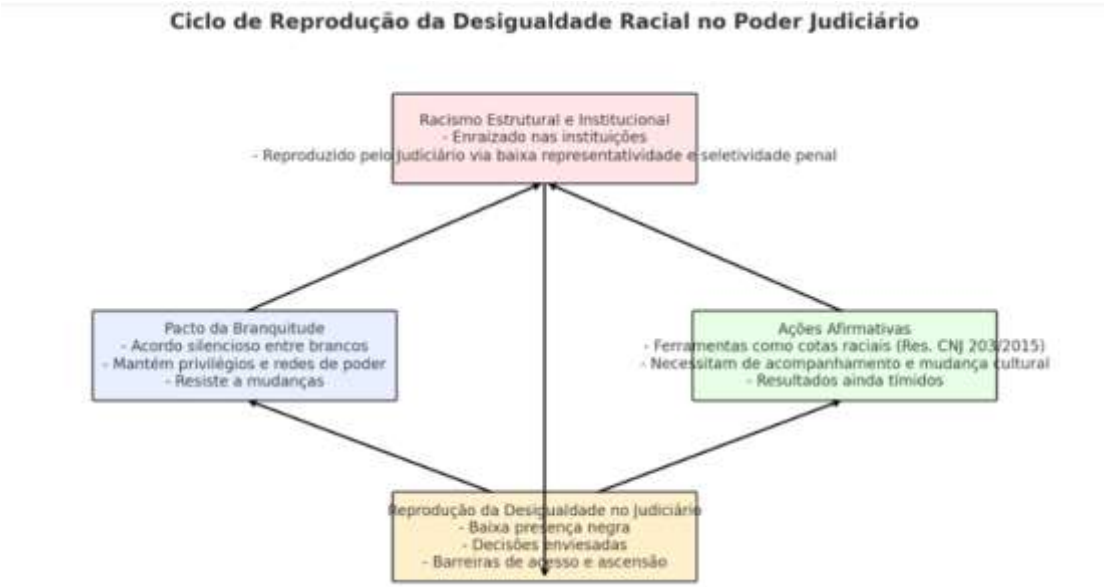


Figura 2 - Fonte: Elaboração própria

Portanto, a presença de pessoas negras em espaços de alta relevância social e de tomada de decisão desafia a supremacia da branquitude. Isto é, ampliar a participação negra na magistratura em proporção ao perfil demográfico do país tende a produzir efeitos estruturais, a exemplo de maior responsividade institucional, decisões menos contaminadas por vieses raciais e concretização da igualdade material e da dignidade da pessoa humana. Em síntese, com a diversidade no vértice decisório corremos o risco de alcançar uma sociedade com mais justiça, equidade e decisões judiciais mais assertivas.

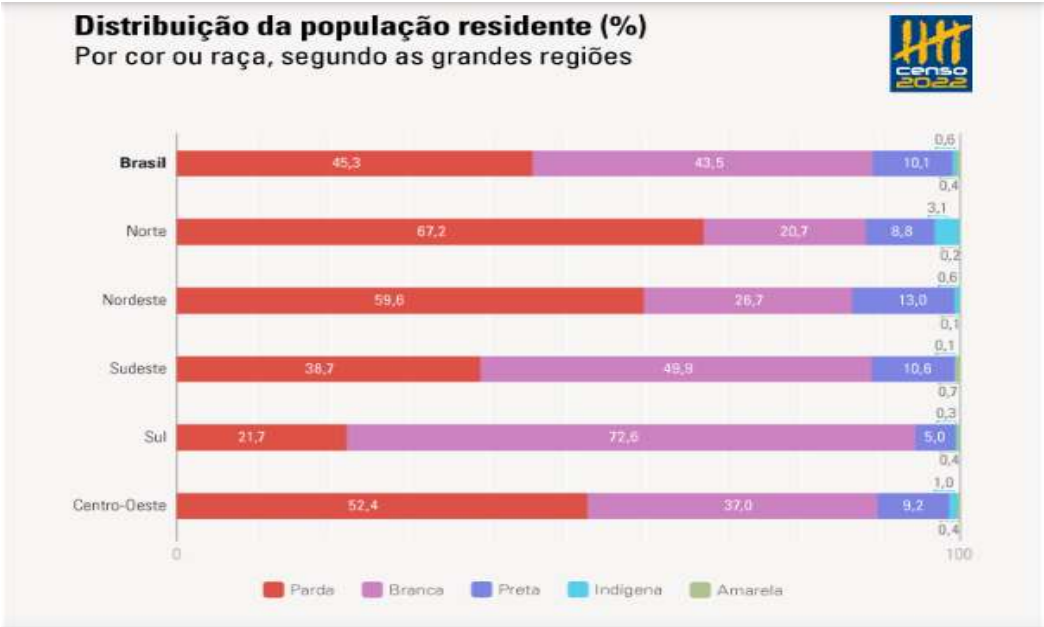
Contudo, enquanto os agentes encarregados de aplicar o Direito preservarem ambientes homogêneos e aceitarem a diferença apenas em posições subalternizadas, eles serão apenas vetores de reprodução do pacto da branquitude, frustrando o mandado constitucional de igualdade substantiva. Ainda por cima, esse arranjo institucional corrompe a impessoalidade e a moralidade administrativas (CF, art. 37, caput), naturaliza a discriminação indireta e impede justiça social efetiva. Portanto, para romper esse ciclo, impõem-se responsabilização, revisão de critérios de recrutamento e promoção e ações afirmativas de

controle que são medidas necessárias para que o sistema de justiça represente a sociedade que julga e para que decida sem que a cor da pele interfira no resultado.

Em síntese, nessa seção foi exposto como o pacto da branquitude trabalha de maneira sutil na perpetuação de privilégios e vantagens aos seus pares hegemônicos e em sequência será demonstrado como essa realidade se apresenta perante os dados do CNJ.

4 A BRANQUITUDE NOS DADOS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Em 2023, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ desenvolveu o Censômetro, que é um painel público onde é mostrada a adesão dos tribunais ao Censo do Poder Judiciário. Essa ferramenta consolida o "percentual de respondentes por tribunal" e separa magistratura e servidores. Dessa forma a análise racial dentro do Poder Judiciária será ainda mais precisa, aumentando assim a transparência da realidade institucional. No mais, O Censômetro ajuda diretamente o censo racial e a mudança do quadro de hegemonia branca porque melhora a cobertura da coleta e, com isso, a qualidade dos dados de raça e cor, de modo até a orientar políticas afirmativas. A seguir, observa-se o último levantamento feito pelo IBGE[8] sobre a população brasileira no que tange a divisão racial da população:



Fonte: Censo Demográfico 2022; População por cor ou raça – Resultados do universo

[8] Acesso ao último levantamento demográfico feito pelo IBGE. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda . Acesso em 17/08/2025

Conforme demonstram os dados da tabela acima, embora mais da metade da população brasileira se declare preta ou parda (~55,5 %), esses grupos representam cerca de apenas 14,5 % na magistratura. Essa discrepância evidencia claramente um descompasso estrutural. Vejamos no gráfico a seguir os dados do CNJ[9]:



Figura 3 - Fonte: Conselho Nacional de Justiça 2023

Para elucidar ainda mais a discrepância, segue a subdivisão ilustrativa comparando os dados do IBGE com os percentuais apontados pelo CNJ, especificando a diferenciação entre pretos e pardos, de modo que fica clara a sub-representação das diferentes raças existente no contexto do Poder Judiciário e mais especificamente nos cargos da magistratura:

Categoria	**Percentual na População Brasileira (2022)**	**Percentual do Judiciário na Magistratura (2023)**
Pretos (somente)	10,2 %	1,7 %
Pardos (somente)	45,3 %	12,8 %

[9]Acesso ao levantamento racial feito em 2023 pelo CNJ. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/campanha/censo-nacional-do-poder-judiciario-2023/ . Acesso em 17/08/2025

Pretos + Pardos (“negros”)	≈ 55,5 %	≈ 14,5 % (soma de 1,7 % + 12,8 %)

Figura 4 - Fonte: Elaboração própria

Os gráficos apresentados evidenciam a disparidade racial na distribuição de cargos no Poder Judiciário. Para além desse retrato, pesquisas recentes indicam mecanismos de burla às ações afirmativas, como se demonstrará adiante. Nessa moldura, o baixo percentual de pessoas negras na magistratura pode refletir, em larga medida, ingressos pela ampla concorrência, e não pela reserva legal de vagas. Tal achado sinaliza a inefetividade das cotas para diversificar os postos de autoridade. Conquanto, essa inoperância decorre, dentre outros fatores, de arranjos administrativos que reduzem o número de vagas ofertadas por cargo, especialidade ou localidade, sob o argumento de “alto custo” ou “baixa reposição” e, por sua vez, essa prática impede que o patamar mínimo seja alcançado, para assim aciona a reserva legal, prevista na Lei nº 12.990/2014[10] e na Resolução CNJ nº 203/2015, que vinculam a incidência para aberturas de, no mínimo, três vagas. Logo, quando o edital fragmenta artificialmente a oferta, a reserva torna-se inaplicável.

Não obstante, algumas pessoas negras conseguem superar essas barreiras e ingressam pela ampla concorrência. Contudo, essa via isolada é insuficiente para alterar a composição do Judiciário em larga escala. Portanto, sem controle de finalidade, cálculo correto da reserva sobre o universo real de vagas e fiscalização efetiva do cumprimento das normas, o sistema preserva a hegemonia branca e frustra a promessa constitucional de igualdade substantiva.

Ainda denunciando essa realidade alarmante do Sistema de Justiça, no julgamento da ADC nº 41/2017, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, por unanimidade, a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Ademais, em voto proferido naquela assentada[11], registrou-se que, em 2015, a composição racial do Poder Judiciário não refletia o Censo Demográfico de 2010, do IBGE, que já indicava maioria de pessoas pretas e pardas na população brasileira. A constatação evidenciou um descompasso estrutural entre a demografia nacional e os vértices de decisão do sistema de justiça. Ocorre que, passada quase uma década, o quadro permanece semelhante, o que revela baixa efetividade da política afirmativa na magistratura e sugere o uso de mecanismos de neutralização — como arranjos editalícios e

[10] A Lei de Cotas, promulgada em 2014, tem o objetivo de reservar um percentual mínimo de 20% das vagas em cargos públicos federais para pessoas negras, visando promover a equidade racial no serviço público.
[11] Julgamento pela constitucionalidade da Lei de Cotas com fragmentos dos votos dos Ministros. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=346140 . Acesso em 17/08/2025

administrativos que esvaziam a reserva de vagas — configurando o racismo em forma de discriminação indireta, pois bem, isso tudo demonstra que as formas de filtros raciais usados para descumprir a lei que estava sendo convalidada em 2017, de fato são muito eficientes.

Não obstante, dados recentes do CNJ confirmam essa leitura. O relatório Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (CNJ, 2018), que mapeia características sociais, demográficas e profissionais da magistratura, evidencia a hegemonia branca na produção da justiça no país. Segundo a pesquisa, a desigualdade racial constitui uma constante: entre os que ingressaram até 1990, 84% se declararam brancos; entre 1991–2000, 82%; entre 2001–2010, 81%; e, a partir de 2011, 76%. Houve redução marginal, porém a branquitude permanece majoritária em todas as cortes, o que revela baixa efetividade de medidas de promoção da diversidade e a persistência de barreiras estruturais no acesso e na ascensão na carreira.

Entretanto, em termos metodológicos, o levantamento alcançou 11.348 dos 18.168 magistrados ativos (62,5% de taxa de resposta). Mas mesmo sem a totalidade do universo, o padrão observado é robusto e altamente informativo sobre quem decide no sistema de justiça. Conforme as análises na Plataforma Justa, ao cotejar essa base com o perfil demográfico do Censo nacional, mostram-se os efeitos da ausência de diversidade racial e de gênero, quais sejam, a composição atual afasta o Judiciário da sociedade que serve, compromete a legitimidade democrática e contraria a igualdade material e o dever de não discriminar. Em síntese, os percentuais reiteram a atuação do racismo e do sexismo nas dinâmicas de recrutamento, permanência e promoção em carreiras de Estado, exigindo controle de finalidade, fiscalização de editais e políticas afirmativas eficazes para corrigir o descompasso[12].

Fica claro dessa forma, que a baixa presença de pessoas negras no Judiciário, em especial na magistratura, não resulta de esforços individuais, mas da atuação combinada do racismo estrutural e do racismo institucional. Nesse sentido, a sub-representação afasta a Justiça da realidade demográfica do país, fragiliza a legitimidade democrática e reduz a responsividade das decisões às desigualdades raciais. Embora o CNJ tenha instituído ações afirmativas (Resolução CNJ nº 203/2015), o ingresso por cotas permanece residual, o que revela inefetividade prática e barreiras estruturais ainda ativas.

[12]Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros em 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf . Acesso em 17/08/2025

Portanto, é imperativo que sejam implementadas medidas como a correção de editais que fracionam artificialmente oportunidades e a adoção de governança antidiscriminatória, visando metas, heteroidentificação e transparência. Pois, sem essas medidas, a estrutura mantém um padrão repetitivo de exclusão e a falta de representatividade desestimula, as barreiras persistem e o sistema reproduz a mesma hegemonia branca que era massificada no período pós abolição. Na sequência, será abordada a importância das ações afirmativas como meio para progressão da igualdade racial.

5 A IMPORTÂNCIA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEDIDA PARA COMBATER O ESTADO DA ARTE ATUAL

Em vista do amplo debate apresentado sobre esses desdobramentos do racismo estrutural, algumas concepções ficaram claras com relação às contribuições dessas relações para a perpetuação do racismo como, por exemplo, os mecanismos de discriminação presentes em instituições que perpetuam o domínio de um grupo racial sobre outro, além das estratégias utilizadas pelas instituições se valendo de filtros raciais para simular o cumprimento das leis e ao mesmo tempo reproduzir o racismo, dentre outras formas que as práticas racistas encontram para se reinventar e permanecer no contexto social moderno.

Não obstante, a relação sobre como essas bases do racismo se apresentam no contexto institucional de modo até a contornar as políticas de ações afirmativas, em especial no âmbito do Poder Judiciário, no qual ficou comprovado o engessamento racial da branquitude nos cargos de poder que persiste ao longo dos anos seja com ou sem as políticas afirmativas. Tudo isso em prol de preservar os cargos de autoridade dentro dos parâmetros da branquitude, o que funciona como um vetor de forma direta e indireta do racismo.

Por todo o exposto fica claro que, não basta sensibilização individual, a correção exige transformação estrutural, com controle de finalidade das políticas internas, revisão de critérios de seleção e promoção para eliminar vieses raciais, metas e indicadores de diversidade auditáveis, mecanismos de responsabilização e ações afirmativas proporcionais ao déficit histórico. Só assim a governança corporativa deixa de perpetuar a exclusão e passa a promover a igualdade substantiva que a Constituição e a sociedade exigem.

Desse modo, a lei de cotas constitui instrumento idôneo de enfrentamento do racismo estrutural, porque direciona os espaços de tomada de decisão a refletirem a pluralidade social e a representarem adequadamente a diversidade brasileira. De modo que reforça a

legitimidade democrática das instituições ao ampliar a presença de grupos historicamente excluídos, inclusive na magistratura. Contudo, o racismo institucional, não se esgota no acesso. Porquanto, no interior dos órgãos públicos — em especial no Poder Judiciário — critérios de promoção, avaliação e distribuição de oportunidades muitas vezes replicam a mesma lógica dos filtros raciais antes descritos.

Ao passo que considerados de forma isolada, tais critérios podem parecer neutros, mas quando tomados em conjunto, percebe-se que produzem discriminação indireta, subvalorizam pessoas negras já admitidas e frustram a finalidade das ações afirmativas mesmo dentro dos cargos pretendidos. Portanto, a correção exige controle de finalidade, revisão periódica dos parâmetros de "mérito", transparência e mecanismos de responsabilização, para que a política de cotas efetivamente altere a composição e o funcionamento dos espaços de poder.

Em contrapartida, deve-se notar ainda, que a superação do racismo enfrenta um obstáculo central, qual seja, a negação — ou a falta de consciência — de que ele permeia a vida social de todo indivíduo na sociedade brasileira, de forma que se eximir das suas influências é quase impossível. Nessa moldura, pessoas que repudiam o racismo no plano moral reproduzem práticas discriminatórias sem se dar conta, por força de vieses implícitos e da socialização em uma ordem racial hierarquizada. Pensando nessa realidade, pode-se citar exemplos corriqueiros — como sentir ameaça ao estar a sós com uma pessoa negra em local pouco movimentado ou se impressionar com a presença de pessoas negras em posições de destaque — essas atitudes revelam estereótipos internalizados que, embora por vezes sutis e imperceptíveis, influenciam condutas e alimentam a desigualdade.

Ainda nesta vertente, é válido ressaltar que não se trata de mera vontade individual, mas de um arranjo estrutural que condiciona percepções e reflexos. De modo que todos os grupos sociais se formam sob essa arquitetura; por isso, mesmo quem se opõe ao racismo pode incidir em discriminação indireta. E superar tal quadro requer confronto cognitivo e educativo: letramento racial contínuo, esclarecimento sobre formas de discriminação (explícitas e implícitas) e desenvolvimento de autovigilância crítica quanto aos próprios atos. No que tange às instituições públicas — com atenção especial para o Poder Judiciário — isso implica formação permanente, protocolos de prevenção e responsabilização, metas de diversidade e governança antidiscriminatória efetiva no contexto judicial.

Para tanto, tais processos devem ser constantes e pedagógicos, sem abdicar do confronto direto a práticas racistas quando ocorram. Logo, a estratégia combina firmeza na

correção de condutas com exposição regular e não opressiva de informações, para evitar resistências defensivas e ampliar a adesão social. Assim, a educação para a equidade — no cotidiano da sociedade e, sobretudo, nos órgãos de poder — torna-se condição para reduzir vieses raciais de modo que as pessoas passem a naturalizar o contato com o conhecimento sobre as práticas racistas e aprendam o que precisam fazer para impedi-las, o que levará a qualificar decisões e transformar a realidade de exclusão racial.

Ao fim, conclui-se que não basta prever cotas em lei quando as instituições criam meios de neutralizá-las. As políticas afirmativas em benefício de pessoas negras e indígenas — voltadas à reparação histórica por séculos de escravização e violência — enfrentam barreiras estruturais que excedem a mera existência de normas. Pois ainda persistem mecanismos de discriminação indireta e desvio de finalidade que esvaziam a eficácia da reserva, em afronta à igualdade material e ao dever de não discriminar. Esse quadro transborda para o mercado de trabalho, na forma de desemprego mais alto entre pessoas negras, inclusive com diploma, e dificuldade de inserção de advogadas e advogados negros no mercado de trabalho, o que revela perda de oportunidades e reprodução de privilégios, e nada tem haver com falta de qualificação, como já ficou claro.

Portanto, para aprimorar a política pública e assegurar efetividade a proposta é por medidas coordenadas, como instituir comitês permanentes de concepção e apoio a políticas antirracistas, também incorporar letramento racial à formação jurídica, ao cotidiano do sistema de justiça e de toda sociedade brasileira de forma direta e indireta, bem como a inclusão de Direito e Relações Raciais em editais e no Exame Nacional da Magistratura. Outra medida importante é calcular a reserva sobre o edital global ou sobre a unidade real de provimento do cargo em concursos públicos, vedando fracionamentos artificiais que tornem inaplicável o percentual mínimo para aplicação da Lei de Cotas, deve-se exigir motivação técnica robusta para qualquer subdivisão, com demonstração de necessidade, proporcionalidade e adequação nesses casos, além de determinar correção jurisdicional de cláusulas evasivas, com recomposição das vagas e adequação do edital.

Não obstante, deve-se implementar governança antidiscriminatória com comissões de heteroidentificação, auditoria independente dos cálculos, transparência ativa e acompanhamento por Ministérios Públicos e Tribunais de Contas, das condutas internas das instituições. Assim, a Administração cumpre a finalidade das ações afirmativas, preserva a

legitimidade democrática e alinha o acesso ao serviço público ao mandado constitucional de igualdade substantiva.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de mais nada é importante salientar que a luta contra o racismo não é uma disputa contra as pessoas brancas, não é interesse e nem objetivo de ninguém segregar ou invalidar outra raça, muito pelo contrário a luta é exatamente contra isso. Então o verdadeiro objetivo é desmantelar esse sistema de privilégios que sempre confere condições desiguais entre indivíduos semelhantes. No entanto, para isso é necessário que as pessoas brancas que ocupam os lugares de poder sejam humildes, ao ponto de aceitar dividir seus espaços com pessoas pretas, pardas e tantas outras com as mesmas capacidades cognitivas e intelectuais que só não conseguem ascender a cargos de autoridade pelo simples fato de estarem estagnadas pelas pesadas correntes do racismo que têm que carregar.

A proposta, portanto, é que a sociedade reconheça, em primeiro lugar, as falhas estruturais que sustentam o racismo, para então compreender que a construção de uma verdadeira igualdade — baseada na paridade de garantias e oportunidades — representa um avanço coletivo, muito mais valioso do que a preservação do poder concentrado nas mãos de um grupo dominante. Tal grupo, por mais instruído que seja, jamais poderá compreender plenamente as experiências vividas por aqueles que enfrentam o racismo cotidianamente, pois não carrega em sua trajetória a marca da exclusão racial. Consequentemente, suas decisões tendem a ser limitadas e imprecisas diante das raízes profundas desse problema. Assim, torna-se imperativo que os espaços de poder sejam compartilhados com pessoas de diferentes origens étnicas, a fim de garantir uma representação mais justa, plural e eficaz nas diversas esferas da sociedade.

Afinal as políticas afirmativas não podem apenas proporcionar o acesso, mas é necessário também garantir a permanência e a pós permanência, pois como foi visto, os ambientes de liderança não são ambientes pensados para receber pessoas negras, ou seja, sem o devido preparo destes ambientes para se adequar as novas realidades que se instalarão ali, nós apenas recriaríamos o que foi visto no período após 1888, quando os negros foram libertos da escravidão mas sem o amparo de nenhum subsídio só puderam começar a vender seus próprios corpos, sua força de trabalho, de forma precária e desvalorizada, portanto a

abertura das portas dos cargos de poder sem o necessário ajuste às questões raciais vai criar apenas mais um ambiente para hostilização e adoecimento para o povo negro.

REFERÊNCIAS

AMADOR DE DEUS, Zélia. **Ananse tecendo teias na diáspora: uma narrativa de resistência e luta das herdeiras e dos herdeiros de Ananse**. Belém: SECULT/PA, 2019.
AMADOR DE DEUS, Zélia. **O corpo negro como marca identitária na diáspora.** Bahia: Salvador, 2011. Disponível em: https://fenomenologiadasolidariedade.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/1308245884_arquivo_corpocomomarcaidentitariaartigoversaofinal-zelia.pdf?utm . Acesso em: 20 ago. 2025.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) — Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, São Paulo, 2002.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. 32 p. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf . Acesso em: 17 ago. 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres negras e poder: um ensaio sobre a ausência**. In: CARNEIRO, Sueli. Escritos de uma vida. São Paulo: Jandaíra, 2020.

FERREIRA, Poliana da Silva; FREITAS, Felipe da Silva; CARDOSO, Luciana Zaffalon Leme; CAPPI, Riccardo. Poder Judiciário e democracia racial: os limites da justiça no Brasil. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, Canoas, v. 11, n. 3, p. 1–16, nov. 2023.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas.** 4a Edição, Rio de Janeiro: NAU, 2013
IBGE. **Censo Demográfico – Censo 2022**. Agencia IBGE de Notícias, 26 jan. 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda . Acesso em: 16 ago. 2025.

MOREIRA, Adilson. ALMEIDA, Philippe. CORBO, Wallace. **Manual de educação jurídica antirracista.** *Editora Contracorrente.* São Paulo. 2022

VAZ, Lívia Sant'Anna. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022. (Coleção Feminismos Plurais).

VAZ, Lívia Sant'Anna. **"Cotas raciais são a política pública de promoção da igualdade mais importante do País"**. CartaCapital, 21 nov. 2022. Entrevista.