

**JUSTIÇA  
PESQUISA**  
6ª EDIÇÃO

**CARACTERÍSTICAS DO  
RACISMO  
(RE)PRODUZIDO NO  
SISTEMA DE JUSTIÇA:  
UMA ANÁLISE DAS  
DISCRIMINAÇÕES  
RACIAIS EM TRIBUNAIS  
ESTADUAIS**



**CNU**

CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA



## CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente

Ministro Luís Roberto Barroso

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Mauro Campbell Marques

Conselheiros

Ministro Guilherme Caputo Bastos

José Edivaldo Rocha Rotondano

Renata Gil de Alcantara Videira

Mônica Autran Machado Nobre

Daniela Pereira Madeira

Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Guilherme Guimarães Feliciano

Pablo Coutinho Barreto

João Paulo Santos Schoucair

Daiane Nogueira de Lira

Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

Secretária-Geral

Adriana Alves dos Santos Cruz

Secretário de Estratégia e Projetos

Gabriel da Silveira Matos

Diretor-Geral

Johaness Eck

## EXPEDIENTE

### SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Secretária de Comunicação Social

Giselly Siqueira

Coordenadora de Imprensa

Cecília Malheiros

Coordenador de Mídias

Jônathas Seixas

## DEPARTAMENTO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS

Juízas Coordenadoras

Ana Lúcia Andrade de Aguiar

Lívia Cristina Marques Peres

Diretora Executiva

Gabriela Moreira de Azevedo Soares

Diretora de Projetos

Isabely Fontana da Mota

Diretor Técnico

Igor Tadeu Silva Viana Stemler

Pesquisadoras e pesquisadores

Alexander da Costa Monteiro

Danielly dos Santos Queirós

Felipe de Oliveira Antoniazzi

Jordana Maria Ferreira de Lima

Olívia Alves Gomes Pessoa

Estatísticos e Estatística

Davi Ferreira Borges

Filipe Pereira da Silva

Jaqueline Barbão

Apoio à Pesquisa

Lílian Bertoldi

Pedro Henrique de Pádua Amorim

Ricardo Marques Rosa

Estagiários e Estagiária

Ícaro Nithael Braz de Souza

Renan Gomes Silva

## COORDENADORIA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO E MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO (COIN)

Juíza Coordenadora

Ana Lúcia Andrade de Aguiar

Coordenadora

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama

Equipe COIN

Julianne Mello Oliveira Soares

Luciana Rodrigues da Silva Castro

Renata Lima Guedes Peixoto

Rodrigo Franco de Assunção Ramos

2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600

Endereço eletrônico: [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)

**JUSTIÇA  
PESQUISA**  
6ª EDIÇÃO

**CARACTERÍSTICAS DO  
RACISMO  
(RE)PRODUZIDO NO  
SISTEMA DE JUSTIÇA:  
UMA ANÁLISE DAS  
DISCRIMINAÇÕES  
RACIAIS EM TRIBUNAIS  
ESTADUAIS**



**CNU**

CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA

O Conselho Nacional de Justiça contratou, por meio de Edital de Convocação Pública n. 1/2023 e de Seleção, a produção da pesquisa ora apresentada

#### INSTITUIÇÕES

Fundação para Desenvolvimento do Ensino e da Pesquisa em Direito - FADEP  
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP)  
Instituto de Estudos Comparados em Administração de Conflitos (InEAC/UFF)

#### Expediente

#### EQUIPE TÉCNICA

##### Coordenação

Paulo Eduardo Alves da Silva — USP/FDRP  
Pedro Heitor Barros Geraldo — UFF/InEAC

##### Pesquisadoras

Juliana Sanches Ramos — UFF/InEAC  
Lorena Cristina da Silva Mello — USP/FDRP

##### Assistentes de Pesquisa

Kelly Cristine Canedo Araújo — USP/FDRP  
Bruna Mota de Paula — USP/FDRP

C755c

Conselho Nacional de Justiça.

Características do racismo (re)produzido no sistema de justiça: uma análise das discriminações raciais em tribunais estaduais / Conselho Nacional de Justiça; Fundação para Desenvolvimento do Ensino e da Pesquisa em Direito. – Brasília: CNJ, 2024.

174 p.:il.color.

ISBN: 978-65-5972-163-4 (Justiça Pesquisa, 6)

1. Racismo 2. Sistema de Justiça 3. Poder Judiciário, diagnóstico I. Título II. Fundação para Desenvolvimento do Ensino e da Pesquisa em Direito

CDD: 340

## **LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS**

Gráfico 1 – Proporção de convocados por Sexo controlada por Raça.....	76
Figura 1 - Representação da sala de audiências criminais em que foi feita a observação.....	96
Figura 2 – Representação da sala de audiências criminais na modalidade remota em que foi feita a observação.....	97
Gráfico 2 – Distribuição de iniciativas por Tribunal.....	123
Gráfico 3 – Distribuição de iniciativas ao longo dos anos por Tribunal.....	124
Gráfico 4 – Quantidade de iniciativas por Tribunal e Temática.....	127

## **LISTA DE QUADROS E TABELAS**

Quadro 1 – Roteiro de entrevistas com pessoas negras operadoras do sistema de justiça.....	21
Quadro 2 – Lista de pessoas entrevistadas por raça/cor, UF e função.....	22
Quadro 3 – Roteiro e orientações para observação das audiências judiciais.....	25
Tabela 1 – Distribuição amostral de Sexo controlada por Raça para magistradas e magistrados.....	42
Tabela 2 – Distribuição amostral de Tribunal controlada por Raça para magistradas e magistrados.....	43
Tabela 3 – Distribuição amostral de Sexo controlada por Raça para servidoras e servidores.....	44
Tabela 4 – Distribuição amostral de Raça controlada por Tribunal para servidoras e servidores.....	44
Tabela 5 – Distribuição amostral de Cargo controlada por Raça para servidores e servidoras.....	45
Tabela 6 – Distribuição amostral de Função de Confiança controlada por Raça.....	45
Tabela 7 – Distribuição amostral de Cargo controlada por Raça.....	46
Tabela 8 – Distribuição amostral do curso de Direito controlada por Raça para servidores e servidoras.....	46
Tabela 9 – Distribuição amostral de naturalidade por Região controlada por Raça.....	47
Tabela 10 – Distribuição amostral de Juízes convocados para assessorar em órgãos superiores, controlada por Sexo.....	75
Quadro 4 – Levantamento de iniciativas antidiscriminatórias por Tribunal.....	116
Quadro 5 – Levantamento de cursos de letramento racial.....	136

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
Descritivo metodológico.....	11
<b>1 PROBLEMATIZAÇÃO: RACISMO NO BRASIL E NO PODER JUDICIÁRIO</b> .....	<b>13</b>
1.2. Técnicas de investigação usadas na pesquisa.....	17
1.2.1. Revisão sistemática de literatura.....	18
1.2.2. Entrevistas.....	19
1.2.3. Observações etnográficas.....	23
1.2.4. Análise estatística de dados.....	27
<b>2. DESENVOLVIMENTO: DADOS, RESULTADOS, ANÁLISES E INTERPRETAÇÕES</b> .....	<b>31</b>
2.1. O racismo no Direito e no sistema de justiça: hipóteses de orientação da pesquisa.....	31
1a. O racismo institucional do Judiciário brasileiro.....	32
2a. Imprescindibilidade e insuficiência da representatividade numérica.....	34
3a. Falta de educação antirracista.....	36
4a. Aspectos regionais do racismo no sistema de justiça.....	38
2.2. Pessoas negras que atuam no sistema de justiça brasileiro.....	41
2.3. O racismo nas carreiras de pessoas negras no sistema de justiça.....	49
2.3.1. Experiências e estratégias de sobrevivência: o “tornar-se pessoa negra”.....	50
2.3.2. Nas faculdades de Direito.....	53
2.3.3. Nos estágios profissionalizantes.....	58
2.3.4. Nos concursos de ingresso na carreira.....	63
2.3.5. Nos fóruns.....	68
2.3.6. Além dos fóruns.....	72
2.4. Marcadores sociais e práticas profissionais.....	75
2.4.1. Classe social e ambientes protegidos.....	76
2.4.2. Experiências profissionais anteriores.....	79
2.4.3. Engajamento político antirracista.....	81
2.5. O tratamento desigual a pessoas negras em audiências judiciais.....	84
2.5.1. Deslegitimação, microagressões e silenciamento de pessoas negras nos fóruns e em audiências.....	86
2.5.2. A entrada nos fóruns e o acesso às salas de audiências.....	94
2.5.3. A ausência de protocolo-padrão nas audiências.....	95
2.5.4. O interrogatório das testemunhas e do réu.....	98

2.5.5. O jurisdicionado nas audiências: algemas e pouca informação.....	99
2.5.6. Distinções de tratamento na atuação da advocacia e da Defensoria Pública.....	100
2.5.7. O reconhecimento de pessoas acusadas.....	103
2.5.8. O ponto de vista da sociedade: criminalização de pessoas negras.....	106
<b>2.6. Percepções sobre o racismo em decisões judiciais e comportamentos racialmente discriminatórios no Judiciário.....</b>	<b>109</b>
<b>2.7. Políticas antirracistas no sistema de justiça.....</b>	<b>115</b>
2.7.1. Políticas antidiscriminatórias de tribunais estaduais.....	116
2.7.2. Sub-representatividade e políticas de ingresso.....	128
2.7.3. Políticas de acolhimento e acompanhamento na carreira.....	131
2.7.4. Protocolos para monitoramento, escuta e acompanhamento de casos de discriminação racial.....	133
2.7.5. Políticas de conscientização e oficinas de letramento racial.....	135
<b>3. SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>141</b>
<b>4. DIRETRIZES E RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS PARA POLÍTICAS ANTIRRACISTAS NO SISTEMA DE JUSTIÇA.....</b>	<b>151</b>
4.1. Promover o reconhecimento do racismo institucional produzido no sistema de justiça.....	151
4.2. Criar políticas e estruturas de acolhimento e acompanhamento na carreira.....	156
4.3. Incorporar o letramento racial na formação jurídica e a racialização no funcionamento do sistema.....	158
4.4. A qualidade dos processos e das decisões judiciais: observância da lei.....	160
<b>ANEXO 1 – “CARTA DE UMA MÃE PARA REFLEXÃO DE TODA A SOCIEDADE BRASILEIRA!!!”, POR MÃES DE MANGUINHOS.....</b>	<b>165</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>167</b>

## **APRESENTAÇÃO**

A Série Justiça Pesquisa foi concebida pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça (DPJ/CNJ), a partir de dois eixos estruturantes complementares entre si:

- i) Direitos e Garantias Fundamentais;
- ii) Políticas Públicas do Poder Judiciário.

O Eixo “Direitos e Garantias Fundamentais” enfoca aspectos relacionados à realização de liberdades constitucionais a partir do critério de ampliação da efetiva proteção a essas prerrogativas constitucionais no âmbito da República Federativa do Brasil.

O Eixo “Políticas Públicas do Poder Judiciário”, por sua vez, volta-se para aspectos institucionais de planejamento, gestão de fiscalização de políticas judiciárias a partir de ações e programas que contribuam para o fortalecimento da cidadania e da democracia.

Os dois eixos estão vinculados a abordagens empíricas dos temas. A perspectiva doutrinária ou teórica deve atuar como marco para construção e verificação de hipóteses, assim como para definição dos problemas. A finalidade da Série é a realização de pesquisas de interesse do Poder Judiciário brasileiro por meio da contratação de instituições sem fins lucrativos, incumbidas estatutariamente da realização de pesquisas e projetos de desenvolvimento institucional.

O Conselho Nacional de Justiça não participa diretamente dos levantamentos e das análises de dados e, portanto, as conclusões contidas neste relatório não necessariamente expressam posições institucionais ou opiniões das(os) pesquisadoras(es) do CNJ.

## INTRODUÇÃO

No país que mais comercializou pessoas negras no mundo, com mais de 5.848.265 pessoas escravizadas sequestradas da África, que foi o último a abolir formalmente a escravidão em seu território e que até hoje se descobre racista e escravocrata, a percepção de inferioridade e a desfiguração da dignidade de corpos negros estão arraigados no imaginário social e em todas as esferas sociais (Almeida, 2019). Invariavelmente, esse quadro ocupa e integra-se às dinâmicas e ao funcionamento das instituições, notadamente daquelas responsáveis por assegurar justiça na sociedade.

No Brasil, os dados existentes descortinam a hipótese de que o racismo não apenas se reproduz, mas também produz formas de discriminação em atos próprios do Poder Judiciário, em modos e intensidade específica. Em termos de representatividade numérica, a questão racial é muito mal equacionada, o que propicia a (re)produção sistemática e intensificada do fenômeno em suas estruturas.

Segundo o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018, a proporção de pessoas brancas ocupantes dos cargos de magistratura é de 80,3%. Em 2014, o Censo do Poder Judiciário já dava conta da impressionante sobre-representação de pessoas brancas no mesmo cargo: no Rio Grande do Sul, 97,95%; em Santa Catarina, 97,1%; em São Paulo, 96,6%; no Paraná, 94,5%; no Mato Grosso do Sul, 93,4%; e, no Rio de Janeiro, 91,6%. Em 2021, os dados da Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário apontaram que as poucas pessoas negras (pretas e pardas) que atuam no Judiciário ocupam cargos subalternos, de estagiários (33,9%), servidores (30%) e profissionais contratados para serviços de limpeza e segurança — esses geralmente terceirizados, sequer integrantes do quadro efetivo.

O cenário não é diferente na advocacia privada, em que pessoas negras, embora representem 56% da população, somam apenas 33% dos profissionais inscritos na OAB. Nas bancas de advocacia, sua presença ainda é menor, a despeito de iniciativas recentes: em São Paulo, por exemplo, nos grandes escritórios, passou de menos de 1% em 2019 para 11% em 2022 — segundo pesquisa do CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) com a Aliança Jurídica pela Equidade Racial (Brandino, 2023). O Perfil Adv 1.º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira de 2024 corrobora a pesquisa anterior:

Os dados do CNA sobre a identidade étnico-racial dos advogados e advogadas brasileiras ilustram o modelo organizacional das instituições do sistema de justiça majoritariamente branco, conforme já demonstrado em pesquisas do CNJ e em outros estudos. Os brancos são maioria dos inscritos na Ordem, com 64,67%; negros somam 33,32% – 26,66% pardos e 6,66% pretos; amarelos são 1,56% e indígenas, 0,47% (Simonetti; Horn; 2024, p. 35).

A interação das relações raciais e o sistema de justiça é objeto de pesquisa há algumas décadas em outros países que fizeram uso de escravidão africana. Nos EUA, país que tem 12% de população negra e apenas 3% de juízes e juízas negras (quadro ainda menos problemático do que o do Brasil), o estudo “Black Lawyers and the Struggle for Racial Justice in the American Social Order Minority Students in Law School”, da década

de 1970, já revelava dificuldades de pessoas negras acessarem escolas de Direito, com impactos nas composições dos tribunais e de outros órgãos do sistema de justiça.

Nos anos 1980, o estudo “Do Black Judges Make Difference?” concluía que pessoas brancas que exercem a magistratura tendem a ser mais clementes com pessoas brancas acusadas; e, por outro lado, pessoas negras no mesmo cargo tendem a tratar de modo geralmente similar pessoas brancas e pessoas negras acusadas, bem como aplicam sentenças mais brandas a pessoas negras réis em comparação a pessoas brancas julgadoras (Welch; Bombs; Gruhl, 1988). Já em 1994, o estudo “Black Judges on Justice: perspectives from the bench” ofereceu conclusões mais detalhadas: a falta de oportunidade é mais determinante da sub-representatividade de pessoas negras nos tribunais do que a suposta falta de qualificação, contrariando o discurso comum da meritocracia. Esse estudo ressalta ainda o caráter sistêmico da desigualdade racial, a maior necessidade de autolegitimação imposta a julgadores negros do que a colegas brancos e, por fim, a incomum ausência de debate público sobre os abusos registrados no funcionamento dos tribunais.

No Brasil, a situação não é muito diferente. Apesar de uma profícua produção sobre relações raciais — reconhecida internacionalmente inclusive<sup>1</sup> —, apenas na última década o campo do Direito passou a dar alguma atenção ao tema, demovido pelas diferentes políticas de ações afirmativas legislativas direcionadas ao acesso de pessoas negras a universidades (como a Lei n. 12.711/2012), a cargos no serviço público (Lei n. 12.990/2014) e ao Poder Judiciário especificamente (Resolução n. 203/2015 do CNJ).

Metodologicamente, a descrição de impactos da sub-representação racial no sistema de justiça exige abordagens múltiplas para dar conta de aspectos nem sempre evidentes do fenômeno. Esta pesquisa trabalhou em três níveis de complexidade e especificidade. Primeiramente, produziu dados sobre a questão de fundo: as características gerais do racismo no sistema de justiça. Em seguida, sobre o perfil, percepções e trajetórias de pessoas negras no sistema de justiça. Por fim, sobre aspectos menos evidentes do fenômeno nas práticas de administração de conflitos e na condução dos processos — que, segundo apontam pesquisas prévias, costumam neutralizar o potencial de políticas públicas de redução da discriminação racial no sistema.

O dimensionamento de impactos da desigualdade racial é, em si, desafiador. Como adverte a literatura especializada, soluções muito bem pensadas e intencionadas podem gerar efeitos tímidos ou até mesmo contrários ao ideal almejado (Alves, 2019). Possivelmente, como apontam os estudos, isso se deve a aspectos menos visíveis do racismo que estão entranhados nas dinâmicas sociais e institucionais em análise. Esta

1. Exemplificativamente, “Relações Raciais entre Negros e Brancos em São Paulo” (1955), de Bastide e Fernandes; “O Quarto de Despejo” (1960), de Carolina Maria de Jesus; “A Redução Sociológica” (1965), de Guerreiro Ramos; “A Integração do Negro na Sociedade de Classes” (1965), de Florestan Fernandes; “O Genocídio do Negro Brasileiro” (1978), de Abdias Nascimento; “Lugar do Negro” (1982), de Lélia Gonzalez e Carlos Hasenbalg; “Socialização e Relações Raciais: um estudo de família negra em Campinas” (1983), de Irene Barbosa; “Racismo e Sexismo na Sociedade Brasileira” (1984), apresentado na reunião do grupo de trabalho Temas e Problemas da População Negra no Brasil, de Lélia Gonzalez; “Tanto Preto quanto Branco” (1985), de Oracy Nogueira; “Estrutura Social, Mobilidade e Raça” (1988), de Carlos Hasenbalg; “O Negro na Ordem Jurídica Brasileira” (1988), de Eunice Aparecida; “Sociologia do Negro Brasileiro” (1988), de Clóvis Moura; “Direito e Relações Raciais” (1989), de Dora Lúcia Bertúlio; “Atrás do Muro da Noite” (1994), de Wilson Barborá; “Mulher Negra Brasileira: um retrato” (1995), de Rebeca Reichmann; “Patologia Social do Branco Brasileiro” (1995), de Guerreiro Ramos; “Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil” (1995), de Carlos Hasenbalg; “Estratégias e Políticas de Combate à Discriminação Racial” (1996), de Kabengele Munanga; “As Facetas do Racismo Silenciado” (1996), de Kabengele Munanga; “Rediscutindo a mestiçagem do Brasil” (1997), de Kabengele Munanga; “Raça, Classe e Identidade Nacional” (1997), de Sueli Carneiro; “Preconceito e Discriminação” (1998) e “Racismo e Anti-Racismo no Brasil” (1999), de Antônio Sérgio Alfredo Guimarães; dentre outras.

pesquisa trabalhou a partir dessa premissa para analisar o fenômeno do racismo (re) produzido no sistema de justiça.

## **Descritivo metodológico**

A presente pesquisa baseia-se principalmente em entrevistas e observação, acompanhadas por pesquisa bibliográfica, análise de dados quantitativos e pesquisa documental realizadas entre agosto de 2023 e maio de 2024.

Um conjunto de sete perguntas, predefinidas na chamada pública e transcritas a seguir, deu origem ao projeto, serviu como ponto de partida e orientou os trabalhos ao seu ponto de chegada:

- 1) Qual o perfil dos atores do sistema de justiça autodeclarados negros?
- 2) É possível identificar, na trajetória desses atores, marcos que colaboram positiva ou negativamente no enfrentamento ao racismo no sistema de justiça? Se sim, quais?
- 3) Como outros marcadores sociais podem ser identificados na trajetória desses atores e que influência possuem em sua prática profissional?
- 4) Há diferença no tratamento dispensado às pessoas negras durante as audiências? E quando o magistrado é negro? E quando outros atores do sistema de justiça presentes são negros?
- 5) Qual a percepção de magistradas, magistrados, advogadas, advogados, membros da sociedade civil organizada, jurisdicionadas e jurisdicionados sobre a temática racial e sobre o eventual feito que o racismo impõe em desfavor das pessoas negras em relação às decisões judiciais?
- 6) São desenvolvidas boas práticas no Judiciário com vistas a reverter desigualdades raciais no sistema de justiça?
- 7) A partir de entrevistas estruturadas com pessoas que exercem a magistratura, são servidores públicos, pessoas jurisdicionadas e membros das carreiras jurídicas, é possível identificar comportamentos que apontem para representações culturais que levem a tratamento desfavorável a pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário?

A partir delas, elaboramos as questões a serem realizadas nas entrevistas e os tópicos de reflexão para a pesquisa. O fenômeno do racismo nas instituições de justiça se manifesta por meio das práticas cotidianas de tratamento desigual desempenhado em interações, na produção dos registros e nas decisões de justiça. Em um contexto institucional majoritariamente de pessoas brancas, esse aspecto nem sempre é reconhecido pelos operadores do Direito.

Os dados e as análises apresentados foram desenvolvidos com base na revisão sistemática de teses e dissertações, na realização de 52 entrevistas com pessoas que atuam em tribunais estaduais de seis estados, na observação de 23 audiências realizadas em quatro desses tribunais e na pesquisa de informações sobre os tribunais em seus sítios eletrônicos.

Os dados foram todos coletados no período de dez meses, juntamente com a elaboração e a revisão de um total de seis versões preparatórias deste relatório. As entrevistas foram transcritas com recursos de automação, revisadas e codificadas em categorias analíticas correspondentes às perguntas e às hipóteses orientadoras. Esse

material foi então triado, analisado, discutido coletivamente, selecionado e organizado na estrutura discursiva que dá corpo a este relatório.

O relatório foi elaborado utilizando-se uma linguagem inclusiva, conforme a Resolução n. 376/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e as diretrizes do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. A linguagem inclusiva visa combater a discriminação e a invisibilidade de grupos socialmente minorizados na comunicação (Brasil, 2024).

Portanto, evitou-se o uso do masculino como forma universal, optando-se pelo termo “pessoa” e por palavras neutras quanto ao gênero. No entanto, foi mantida a linguagem não neutra em algumas situações específicas: ao se referir a categorias sociológicas próprias, como “o juiz” e “a juíza” e na transcrição de textos provenientes de fontes externas, como por exemplo, as perguntas predefinidas na chamada pública.

## **1 Problematização: racismo no Brasil e no Poder Judiciário**

O racismo no sistema de justiça pode ser compreendido a partir de dois conceitos elementares da área: o de racismo estrutural e o de racismo institucional.

O racismo estrutural pode ser entendido como fenômeno decorrente da própria estrutura social, manifestando-se nas relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade em que o racismo é a regra, não a exceção. Como resultado de processo histórico e político, o racismo cria condições sociais que, direta ou indiretamente, discriminam sistematicamente grupos racialmente identificados (Almeida, 2019).

Esse conceito sugere que a discriminação racial — distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica — é normalizada e institucionalizada, afetando de maneira desigual grupos raciais em diversas esferas, como educação, saúde, habitação e emprego.

Do ponto de vista normativo, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância<sup>2</sup> define a discriminação racial como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, baseada em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais.

Para a Convenção, a discriminação racial pode ocorrer de forma indireta, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico. A Convenção aponta que as medidas de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção não constituirão discriminação racial, desde que essas medidas não levem à manutenção de direitos separados para grupos diferentes e não se perpetuem uma vez alcançados seus objetivos.

O racismo institucional, por sua vez, origina-se e manifesta-se no funcionamento das instituições, operando de maneira a conferir, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça. Esse processo resulta na consolidação das práticas de poder de um determinado grupo como padrão civilizatório da sociedade.

Carmichael e Hamilton (1967) conceituam o racismo institucional como uma forma de racismo em que decisões e políticas públicas baseadas em raça têm o objetivo de subordinar um grupo racial e manter controle sobre ele. Assume forma menos evidente, mais sutil e menos identificável do que comportamentos específicos de indivíduos que cometem atos racistas.

---

2. Cf. Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm).

Manifesta-se, por exemplo, no funcionamento ativo e generalizado de práticas racializadas, sustentadas pelo sentimento de superioridade branca. Segundo Werneck (2013), opera de forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial, ao priorizar ativamente os interesses dos mais claros e patrocinar a negligência e a deslegitimação das necessidades dos mais escuros (Werneck, 2013, p. 17).

Segundo o mesmo autor, o domínio de homens brancos em instituições públicas depende da existência de um conjunto de regras que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de pessoas negras e/ou mulheres, bem como da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos (Almeida, 2019). Assim, o racismo estrutural e o institucional estão interligados. O primeiro nos ajuda a compreender a naturalização da reprodução das discriminações em nossa sociedade, e o segundo se refere às práticas institucionalizadas para a produção de novas formas específicas de discriminações.

A produção de justiça em uma dada sociedade está diretamente relacionada à problemática do racismo. As relações raciais são essencialmente relações de poder — seu elemento central, explica Hooks (1990). Nessa perspectiva, as instituições responsáveis por produzir e distribuir justiça na sociedade também não estão isentas do racismo. Aliás, é provável que o fenômeno se manifeste nelas de maneiras peculiares, considerando a relação direta entre os ideais de justiça e igualdade do estado moderno, o que pode ser inicialmente analisado a partir das relações raciais.

O histórico de formação e os traços que marcam a composição e o funcionamento do Poder Judiciário brasileiro sugerem alta propensão à formulação e à reprodução do racismo institucional. Conservadorismo, elitismo e corporativismo são atributos geralmente usados para descrever o direito e os órgãos de justiça do país. Como explica Lima Lopes (2002) ao descrever a formação histórica da cultura jurídica brasileira,

O estilo dos juristas refletia as influências estrangeiras, francesas e inglesas sobretudo no debate político e de direito público (constitucional e administrativo). No direito privado, a influência do utilitarismo inglês era grande entre os comercialistas. (...) No direito civil sobreviviam as Ordenações. (...) É notável todavia a influência da doutrina alemã entre os privatistas (...) [T]ransplantada para o Brasil tornava o direito um objeto de conhecimento de poucos, como poucos eram os que formavam as “classes superiores” no Brasil. (...) A tudo isso somava-se o fato essencial: a presença do Estado e do direito no país era muito desigual, geográfica e socialmente. O Estado e a lei chegavam apenas lentamente a certos pontos e a certos grupos. Há, naturalmente, a massa de escravos, ao lado da qual existe a massa dos homens livres e pobres, que não podem ser eleitos e, portanto, não chegam a eles ao Estado (Lopes, 2002, p. 75).

Já no primeiro desenho institucional feito para o país — e que o caracteriza até hoje —, a organização das funções de investigação e decisão foi definida a partir de uma perspectiva e um modelo conservador. Como segue ensinando Lima Lopes, a atribuição da investigação criminal à polícia, a hierarquia centralizadora dos tribunais e a composição elitizada das carreiras jurídicas são características originais do sistema de justiça brasileiro. Como prossegue explicando Lima Lopes (2002):

Como fazer chegar a lei em todos os lugares? O grande debate em torno da justiça, que se trava especialmente entre liberais e conservadores, gira em torno disso. Para os liberais, organizar a justiça descentralizadamente, contar com oficiais eleitos. Para os conservadores, centralizar a máquina judicial é mais do que isto, transferir para a política, nomeada pelo executivo, funções de formação de culpa (no inquérito policial), tarefas quase processuais ou quase judiciais. Nas sucessivas reformas de 1841 e 1871 firmou-se esta última tradição, que não foi alterada pela República, antes serviu bem à política estadualizada. Afinal, as palavras de Tocqueville a respeito dos juristas e seu espírito naturalmente conservador, podem ser aplicadas de modo geral ao caso do século XIX no Brasil (Lopes, 2002, p. 336 e 337).

Esses traços originais da cultura jurídica brasileira aparecerão, um século e meio depois, nas marcas do racismo institucional do sistema de justiça, como demonstram uníssonos os dados desta pesquisa: sub-representatividade da população negra, microgressões às pessoas negras que atuam no sistema e naturalização de práticas processuais discriminatórias nos casos que envolvem o jurisdicionado negro.

Dora Bertúlio, em um dos primeiros estudos sobre o Direito e as relações raciais produzidos no país (1989), explica que o racismo brasileiro assume uma forma sutil, mas produz impacto generalizado, de modo que o Direito e as instituições jurídicas servem-se de um conceito essencial para isso. Com a ampla assimilação do mito da democracia racial, o racismo brasileiro não se mostra pelo confronto direto, mas pela sua “forma sutil” e, assim, consegue a subordinação social, intelectual, política e econômica da quase totalidade da população negra do país.

O discurso jurídico, analisa a autora, é essencial pois, enquanto proclama a igualdade, a justiça e a liberdade, convive com atos de racismo, individuais e institucionais. A perpetuação de diferenças raciais hierarquizadas é evidente na atuação repressiva e violenta da justiça criminal, desproporcionalmente direcionada a pessoas negras — em contraste com a impunidade de agentes brancos, principalmente em acusações de preconceito e racismo. A dinâmica contribui para a reprodução da ideologia racista e a manutenção de privilégios políticos e econômicos de uma elite branca.

Por sua vez, a produção teórica no campo do Direito manteve-se por longo tempo omissa ante o racismo na sociedade brasileira. Embora seja um tema central nas ciências sociais brasileiras, como explica Guimarães (2009), o estudo das relações raciais não reverbera no campo do Direito, desprovendo seus operadores, especialmente aqueles com atuação junto ao sistema de justiça, de condições de identificar e, assim, não reproduzir tais práticas. Por essa razão, o conceito de “racismo estrutural” permite aos operadores do Direito reconhecer tal fenômeno no campo do Direito e nas dinâmicas do sistema de justiça para além das divergências disciplinares nas ciências sociais.

A circunstância de práticas forenses discriminatórias não serem percebidas como tal pode estar associada, em última análise, à ausência de repertório cognitivo para a compreensão do fenômeno. A formação jurídica tradicional não contempla conhecimentos elementares sobre relações raciais e racismo, apesar da relação cultural e quase intuitiva entre (des)igualdade e (in)justiça e dos perfis histórico e sociodemográfico do Brasil.

Esse aspecto do campo do Direito em relação à questão racial no país não pode ser justificado pela deficiência de produção pelo campo científico. Intelectuais brasileiras têm trabalhado, pelo menos nos últimos 40 anos, o racismo no campo jurídico, esforçando-se para revisitar conceitos jurídicos fundamentais a partir de perspectivas teóricas sobre raça e racismo no Brasil. Os trabalhos de Eunice Prudente e Dora Lúcia Bertúlio já se tornaram leituras obrigatórias ainda na década de 1980. A dissertação de Prudente, intitulada “Preconceito Racial e Igualdade Jurídica no Brasil”, escrita em 1980, é considerada o primeiro estudo jurídico a posicionar o racismo como problema central. O de Dora Lúcia, de 1989, já constava que “a questão racial no Brasil tem sido tratada, ainda, com displicência típica à atenção dada aos demais problemas de todo o povo brasileiro, quer na esfera pública, acadêmica ou jurídica” (Bertúlio, 1989).

Mais recentemente, a temática do Direito, justiça e relações raciais reapareceu pelo problema da sub-representatividade de pessoas negras em atuação nos órgãos do sistema de justiça. O silêncio finalmente rompeu-se com novo aparato normativo: leis direcionadas ao acesso de pessoas negras a universidades (Lei n. 12.711/2012) e cargos no serviço público (Lei n. 12.990/2014) e, no Judiciário, a Resolução n. 203/2015 do CNJ, que visa balancear a sub-representatividade da população negra na composição do Poder Judiciário.

A produção de informações a respeito segue-se ao novo contexto normativo. Uma série de estudos acompanha a efetividade da política de cotas estabelecida pela Resolução n. 203/2015 do CNJ, que teve o efeito de começar a mudar a composição racial do Poder Judiciário.

Paralelamente, a produção em relações raciais das ciências sociais ganha atenção e interlocução com os juristas. Na última década, uma segunda geração de pesquisadores do campo do Direito tem produzido sofisticadas análises da relação entre raça e o Direito a partir de uma perspectiva interseccional complexa e com resultados bastante esclarecedores. Como exemplos, os trabalhos de Thula Pires, Ana Flauzina, Isis Conceição, Silvio de Almeida e Adilson Moreira. A linha teórica chamada de Teoria Crítica da Raça (“Critical Race Theory”) tem sido recorrentemente utilizada para melhor compreensão e tratamento científico da problemática do papel do Direito diante das relações raciais no Brasil.

Em um desses estudos, Pires parte da premissa de que o Direito, como mecanismo social, é constituído a partir da dinâmica das relações sociais e, como tal, funciona como reforço das hierarquias sociais. No contexto da sociedade brasileira, profundamente desigual, surge a necessidade de utilizar lentes de análise que privilegiam diversos critérios de hierarquização presentes na sociedade brasileira para que haja tratamento propriamente crítico do Direito (Silva; Pires, 2015). A adoção do critério raça como lente privilegiada de análise no contexto brasileiro, especialmente no sistema de justiça, orienta epistemologicamente o presente projeto.

A teoria social tem ajudado a entender o contexto mais amplo das representações e dos dados que revelam a situação das pessoas negras no sistema de justiça. Elas são sub-representadas nas profissões jurídicas e desproporcionalmente afetadas pelo encarceramento em massa, como será detalhado nesta pesquisa. Esses elementos evidenciam

a reprodução do racismo no sistema de justiça, dissimulado, mas amplamente internalizado e disseminado na composição, nas percepções, nas práticas e nos resultados do funcionamento dos seus órgãos.

Esta pesquisa trata dos mecanismos de desigualdade jurídica na sociedade brasileira descrevendo o Direito por meio das práticas cotidianas, para contribuir academicamente para identificar e analisar a situação de pessoas negras no sistema de justiça e propor estratégias institucionais de enfrentamento ao racismo no Poder Judiciário.

## **1.2. Técnicas de investigação usadas na pesquisa**

A complexidade da problemática dos efeitos da sub-representação racial no sistema de justiça exige, em termos metodológicos, um repertório de múltiplas abordagens capazes de oferecer uma descrição minuciosa e nem sempre evidente, em especial para as pessoas brancas. Observar e descrever o racismo nas práticas ordinárias do sistema de justiça exige uma espécie de “jogo de espelhos”, montado com o conjunto complexo e variado de dados e informações que se consegue encontrar. Dados gerais de representatividade de pessoas negras, análises teóricas baseadas em casos específicos, relatos e percepções dos atores do campo e observações das interações e rituais compõem o material para a análise do fenômeno escamoteado nos discursos e nas formas jurídicas, mas bastante incisivo e impactante sobre as pessoas às quais é direcionado.

Consequentemente, o plano investigativo e analítico desta pesquisa incorpora uma perspectiva predominantemente qualitativa, com o potencial e os limites que tal abordagem oferece. O objetivo foi privilegiar o ponto de vista dos interlocutores e captar o espaço do cotidiano e do contexto para a análise.

O quadro já descrito na literatura especializada nacional e internacional e em relatórios técnicos sobre o perfil da magistratura negra no Brasil funcionou como ponto de partida. De início, foram sistematizadas as questões que a produção acadêmico-científica mais recente tem levantado, cotejadas então aos dados oficiais sobre perfil e percepções da magistratura negra a fim de buscar possíveis associações entre seus principais apontamentos.

A fonte principal da pesquisa foram as entrevistas em profundidade feitas com pessoas negras que atuam junto ao sistema de justiça ou que tiveram experiências como partes em processos judiciais, acompanhadas de observações etnográficas feitas em encontros institucionais que discutem o racismo institucional na Justiça e em audiências havidas em processos judiciais envolvendo pessoas negras.

Nas entrevistas, foram levantados relatos de trajetórias pessoais, carreiras e experiências de discriminação racial vivenciadas. Nas observações de encontros e audiências, o olhar se dirigiu especialmente a aspectos caracterizadores do racismo institucional que permeiam dinâmicas, práticas e valores da cultura organizacional dos espaços e processos judiciais.

As revisões das transcrições das entrevistas foram feitas por pesquisadores do Núcleo de Pesquisa em Sociologia do Direito (NSD) do Instituto de Estudos Comparados

em Administração de Conflitos da Universidade Federal Fluminense (InEAC/UFF), do Centro de Estudos em Direito e Desigualdades da Universidade de São Paulo (CEDD/USP) e do Núcleo de Estudos e Pesquisas Jurídico Raciais Esperança Garcia, da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP (NUEPEG/FDRPUSP).

Dados de natureza quantitativa sobre perfil e composição do Judiciário brasileiro, produzidos e divulgados oficialmente pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça (DPJ/CNJ), foram analisados estatisticamente por profissional indicado pelo Centro de Estatística Aplicada da Universidade de São Paulo (CEA/USP). O material produzido na pesquisa e nos relatórios de análise foram disponibilizados ao DPJ/CNJ para arquivo e podem ser objeto de utilização científica desde que observadas regras éticas e de proteção de dados e do anonimato das fontes pessoais.

A pesquisa recebeu apoio institucional da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP (FDRP/USP), do Departamento de Segurança Pública da Universidade Federal Fluminense (DSP/UFF) e do Instituto de Defesa da População Negra (IDPN). A pesquisa contou com acompanhamento quinzenal, revisão de textos preliminares e recomendações em notas técnicas da comissão gestora do projeto junto ao Departamento de Pesquisas Judiciais do CNJ (DPJ/CNJ).

### 1.2.1. Revisão sistemática de literatura

Os desafios à compreensão de como o racismo opera no sistema de justiça já começam pelo amplo desconhecimento sobre o tema, fruto do longo período de pouca atenção do Direito à produção científica em relações raciais. Não à toa, políticas públicas de combate à discriminação racial em tribunais enfrentam dificuldades extraordinárias de implementação e efetivação.

Na última década, entretanto, esse cenário parece estar em transformação. Os efeitos do racismo no sistema de justiça ganharam espaço nos debates teóricos e nas políticas públicas judiciais, com visível aumento da produção a respeito. Por essa razão, a pesquisa partiu do “despertar” da produção teórica no campo do Direito para as questões étnico-raciais para identificar os aspectos relevantes para compreender como o racismo se exterioriza no sistema de justiça.

Optamos por estender o levantamento bibliográfico para além das publicações editoriais — relevantes sem dúvida, mas limitadas a uma parcela da produção nesse campo. Trabalhamos diretamente com os programas de pós-graduação, a partir do Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que reúne todos os trabalhos defendidos nos programas do país. Além da área do Direito, esse levantamento estendeu-se às de Serviço Social, Psicologia, Economia, Desenvolvimento Social, Administração, História, Administração, Ciência Política e Antropologia.

A busca limitou-se a produções do período de 2015 a 2023, porque correspondentes às mais relevantes alterações normativas e políticas públicas e aos temas mais frequentemente utilizados pela literatura que discute o problema do racismo no sistema de justiça. Após uma pré-seleção ampla, foram definidos como argumentos de busca:

“racismo estrutural”, “racismo institucional”, “raça”, “antirracismo”, “justiça”, “direito”, “magistratura” e “profissões jurídicas”.

Confirmou-se, logo de início, o notável aumento na produção bibliográfica sobre esses temas nos últimos quatro anos: entre 2015 e 2018, foram encontrados apenas 7 trabalhos publicados, ante a quantia de 83 entre 2019 e 2023 — 12 dos quais fora do catálogo da CAPES.

Em sua maioria, essa produção tem natureza e lastro empírico, trabalhando principalmente com entrevistas — entre 1 e 9 entrevistas por estudo — e, subsidiariamente, observação, resultando em descrições etnográficas, análise de decisões judiciais, de documentos e de dados sociodemográficos e econômicos. Uma parte dos trabalhos elabora a construção filosófico-normativa sobre o tema (v.g., Prudente, 2015; Sousa, 2020; Martins, 2022; Dias, 2022).

Os trabalhos com entrevistas recorrem sobretudo a pessoas negras que atuam como profissionais do Direito — nas carreiras de advocacia, magistratura, defensoria pública (Santos, 2017; Gomes, 2018; Nascimento, 2018; Oliveira, 2020b; Morais, 2020; Lira, 2020; Trippia, 2021; Melo, 2022). Entrevistas com pessoas negras servidoras dos tribunais são mais raras nesses trabalhos (Melo, 2022). Pesquisas baseadas em relatos da própria população — o chamado “jurisdicionado” — também são comuns no campo, baseadas em entrevistas com grupos específicos — como mães de jovens negros vítimas da violência de Estado (Gutman, 2021; Souza, 2020) ou pessoas negras acusadas em diferentes processos (Brandão, 2022; Rosa, 2019).

Pesquisas documentais, baseadas principalmente em análises de sentenças e decisões judiciais, foram usadas em trabalhos voltados a identificar vieses discriminatórios em razão das categorias sociojurídicas presentes nos registros (Júnior, 2022; Siqueira, 2022) e de classificação das decisões conforme sua compreensão da questão racial e da experiência da população negra (Segundo, 2019; Souza, 2019; Carneiro, 2019; Matos, 2020; Ramos, 2020; Cardoso, 2021; Fontes, 2022).

Os dados, as análises e as conclusões levantadas nesses estudos são apresentados ao longo deste relatório, junto aos demais dados levantados.

### 1.2.2. Entrevistas

A presente pesquisa baseia-se, como anunciado, em entrevistas feitas com pessoas autodeclaradas negras que atuam no sistema de justiça brasileiro, voltadas a levantar elementos caracterizadores do racismo institucional nesse sistema pelos relatos de suas experiências profissionais e desafios de socialização e ascensão na carreira.

Dentre os fatores usados para compreender os modos como o racismo se manifesta no sistema de justiça, as vivências e as trajetórias das pessoas negras que atuam em seus órgãos parecem ter influência destacada, impactando desde o seu ingresso e socialização na carreira até sua ascensão, estabilização e desfecho profissional.

Estudos apontam haver, dentre os profissionais que se autodeclararam pessoas negras, experiências compartilhadas e uma consciência comum em relação às violências

que sofrem no trabalho e na vida pessoal (Nascimento, 2018; Oliveira, 2020b; Lira, 2020). A herança cultural, a base educacional do ambiente familiar e a constituição de uma memória de experiências de discriminação projetam-se sobre suas carreiras, percepções e comportamentos profissionais. A entrada tardia na magistratura, por exemplo, evidenciada pelos dados disponíveis e associada a condições socioeconômicas próprias, projeta-se sobre sua ambientação e carreira. Fatores de ordem psicológico-emocional, outro exemplo, afetam com maior intensidade pessoas de grupos sociais marginalizados, como mulheres e negros<sup>3</sup>.

Buscando conhecer perfis, trajetórias e percepções dessas pessoas, esta pesquisa realizou, durante os meses de setembro de 2023 a maio de 2024, entrevistas com profissionais com atuação junto a órgãos do sistema de justiça de seis estados brasileiros: Rio de Janeiro, Bahia, São Paulo, Amapá, Mato Grosso e Rio Grande do Sul.

As entrevistas foram conduzidas com apoio em um roteiro semiestruturado orientado pelas questões presentes no edital do CNJ. Mais do que as respostas a cada pergunta, especificamente, interessam à pesquisa as reações, os relatos e as percepções evidenciadas pelas pessoas entrevistadas ao serem instadas a respondê-las.

A maior parte das entrevistas foi realizada em formato remoto, por meio dos aplicativos Google Meet e Zoom. As entrevistas foram registradas em áudio e vídeo, mediante prévia concordância. Os registros foram posteriormente transcritos de modo automatizado, com uso dos programas Nvivo e TurboScribe e revisados pelos pesquisadores.

Regras e recomendações de caráter ético aplicáveis a pesquisas de natureza qualitativa com fontes pessoais foram criteriosamente adotadas, com especial cuidado a aspectos de vulnerabilidade das pessoas entrevistadas e caráter sensível de suas trajetórias pessoais e experiências de discriminação.

A transparência com relação aos objetivos da pesquisa, o controle da confidencialidade, o anonimato e o uso limitado das informações prestadas foram assegurados pelo uso do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), disponibilizado previamente, explicado verbalmente a cada entrevista e firmado por todas as pessoas entrevistadas, às quais foram apresentados objeto, finalidade e condições para a participação da pesquisa. Registros das entrevistas e termos de consentimento assinados encontram-se sob guarda da equipe de pesquisa. As informações colhidas foram tratadas em regime de confidencialidade.

O plano e o roteiro das entrevistas foram elaborados a partir dos objetivos gerais, das perguntas orientadoras do projeto e das peculiaridades da problemática pesquisada. Os roteiros de entrevistas cobriam desde categorias de perfil, trajetória e marcadores sociais até indicadores de percepções sobre si e outros atores negros e de seus comportamentos de condução dos processos judiciais e práticas do Judiciário. A partir desses parâmetros e recomendações metodológicas, o roteiro usado nas entrevistas restou assim organizado:

---

3. Como explica Lira (2020), o valor da educação na vida de mulheres negras operadoras do Direito e as dificuldades que lhes são comuns — como a entrada tardia nas carreiras, a gestão da maternidade com a formação na faculdade, a falta de recursos financeiros para custear a participação nos concursos públicos. A pesquisa identifica ainda a força que elas desenvolvem para lidar com as discriminações como um fator marcante na sociabilidade dessas mulheres. Por fim, explica o significado da raiva que aprendem a conter para seguir em sua profissão.

Quadro 1 – Roteiro de entrevistas com pessoas negras operadoras do sistema de justiça

<p><b>Origens sociais:</b> Família Onde viveu e onde estudou?</p> <p><b>Carreira profissional:</b> Você poderia contar sobre sua formação universitária? Que desafios você encontrou? Onde fez estágio? Tem parentes com carreira no sistema de justiça, incluindo advogados?</p> <p><b>Trajetoária:</b> Hoje você ocupa o cargo (por exemplo, juiz ou juíza de juizado especial), como foi o início de seu trabalho e o que te fez chegar até esse cargo? Você ingressou na carreira através de alguma política de ação afirmativa (cotas, por exemplo)? Como foi o aprendizado do trabalho? Quais desafios você encontrou?</p> <p><b>Ambiente de trabalho:</b> Você já presenciou práticas de discriminação étnico-racial no seu ambiente de trabalho? Poderia relatar o ocorrido? Como você se sentiu diante deste fato?</p> <p><b>Ambiente de trabalho:</b> Nos processos em que atua, vê diferença no tratamento dispensado às pessoas negra durante audiências, despachos ou nas decisões e sentenças? Vê diferença no resultado quando o magistrado ou magistrada ou outros atores do sistema de justiça são negros?</p> <p><b>Percepção:</b> Como você percebe as discriminações étnico-raciais no ambiente judiciário? Você já realizou algum curso ou formação sobre letramento racial? Você já identificou discriminações nas decisões judiciais ou despachos nos processos? Você poderia nos relatar o ocorrido? Como você se sentiu diante desse fato?</p> <p><b>Percepção:</b> Quanto profissionais negros e negras trabalham com você diretamente? No âmbito do seu órgão de atuação em geral, observa a presença de profissionais negros e negras, ainda que indiretamente? Em qual proporção? Você já presenciou ou já ouviu relatos de tratamento desfavorável ou discriminatório a pessoas negras em seu ambiente de trabalho? Você poderia nos relatar? Como se sentiu sobre o fato?</p> <p><b>Políticas antirracistas:</b> Você percebe um tratamento desigual às pessoas negras em seu ambiente de trabalho? Como as pessoas envolvidas lidaram com a situação? Existem políticas para administrar essas discriminações no seu ambiente de trabalho? Como você acredita que essas políticas poderiam se desenvolver para reverter desigualdades raciais no sistema de justiça? Conhece colegas em sua carreira que ingressaram por políticas de cotas? Quanto? Você entende que essas políticas fazem alguma diferença em sua carreira? Que tipo de diferença, por exemplo?</p>
---

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Foram entrevistadas pessoas, quase todas negras, identificadas e acessadas com ajuda de contatos profissionais prévios, aproximação pessoal por ocasião do 6.º Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun) bem como indicações feitas pelas pessoas entrevistadas e pelo comitê de acompanhamento do projeto junto ao DPJ/CNJ.

O contato inicial deu-se de modo informal – com exceção de poucos casos que exigiram aproximação formal.

Abaixo, uma lista das pessoas entrevistadas, identificadas de acordo com o cargo e codificadas numericamente.

Quadro 2 – Lista de pessoas entrevistadas por raça/cor, UF e função

	Entrevistado	Raça/cor	Função	UF
1.	Promotora 1	Preta	Promotora de Justiça	RJ
2.	Juiz 1	Preta	Juiz de Direito	RJ
3.	Juiz 2	Preta	Juiz de Direito	RJ
4.	Advogada 1	Preta	Advogada	RJ
5.	Advogada 2	Preta	Advogada	RJ
6.	Advogada 3	Preta	Advogada	RJ
7.	Chefe de Serventia	Branca	Chefe de Serventia	RJ
8.	Juíza 1	Parda	Juíza de Direito	BA
9.	Juíza 2	Preta	Juíza de Direito	SP
10.	Juíza 3	Parda	Juíza de Direito	SP
11.	Juíza 4	Parda	Juíza de Direito	SP
12.	Advogado 1	Preta	Advogado	MT
13.	Escrevente 1	Preta	Escrevente	SP
14.	Defensora 1	Preta	Defensora Pública	AP
15.	Juiz 3	Preta	Juiz de Direito	RJ
16.	Defensora 2	Preta	Defensora Pública	BA
17.	Representante da OSC 1	Preta	Representante da Organização da Sociedade Civil	SP
18.	Advogada 4	Preta	Advogada	SP
19.	Juiz 4	Preta	Juiz de Direito	BA
20.	Desembargador 1	Parda	Desembargador	BA
21.	Advogada 5	Preta	Advogada	SP
22.	Técnico 1	Preta	Técnico Judiciário	RJ
23.	Advogado 2	Preta	Advogado	RS
24.	Advogado 3	Parda	Advogado	BA
25.	Advogado 4	Preta	Advogado	BA
26.	Advogada 6	Parda	Advogada	RS
27.	Advogada 7	Parda	Advogada	RS
28.	Juíza 5	Preta	Juíza de Direito	MT
29.	Juiz 5	Parda	Juiz de Direito	RS
30.	Promotor 1	Parda	Promotor de Justiça	MT
31.	Advogada 8	Parda	Advogada	MT
32.	Analista 1	Parda	Analista do Judiciário	MT
33.	Juíza 6	Parda	Juíza de Direito	MT
34.	Juíza 7	Parda	Juíza de Direito	AP
35.	Juiz 6	Preta	Juiz de Direito	AP
36.	Defensor 1	Parda	Defensor Público	RS
37.	Jurisdicionado 1	Preta	Jurisdicionado	RJ
38.	Advogada 9	Preta	Advogada	RS

39.	Oficial de Justiça 1	Preta	Oficial de Justiça	RS
40.	Oficial de Justiça 2	Parda	Oficial de Justiça	AP
41.	Advogado 5	Parda	Advogado	AP
42.	Defensora Pública 3	Parda	Defensora Pública	MT
43.	Representante da OSC 2	Parda	Representante da Organização da Sociedade Civil	MT
44.	Promotora 2	Branca	Promotora de Justiça	MT
45.	Defensora Pública 4	Preta	Defensora Pública	BA
46.	Representante OSC 3	Parda	Representante da Organização da Sociedade Civil	BA
47.	Representante OSC 4	Parda	Representante da Organização da Sociedade Civil	BA
48.	Promotor 2	Preta	Promotor de Justiça	AP
49.	Representante OSC 5	Preta	Representante da Organização da Sociedade Civil	AP
50.	Promotora 3	Preta	Promotora de Justiça	AP
51.	Promotora 4	Parda	Promotora de Justiça	AP
52.	Jurisdicionado 2	Preta	Jurisdicionado	RJ

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

### 1.2.3. Observações etnográficas

Esta pesquisa também se baseia em observação de contextos e situações em que o racismo do sistema de justiça emerge ou é posto em evidência, por práticas institucionais ou como objeto de debate. No primeiro, em audiências envolvendo pessoas negras, na qualidade de partes, que exercem advocacia ou agentes do sistema de justiça, geralmente em processos penais, mas não apenas. No segundo, no Enajun e no Fonajurd, dois encontros institucionais que reúnem juízes e juízas negras de todo o país e em que as políticas de enfrentamento do racismo na Justiça são a principal pauta.

Para tanto, a pesquisa se valeu da experiência e de técnicas próprias das ciências sociais já utilizadas em pesquisas nesse campo de estudos. Na literatura especializada, a observação de práticas forenses, registros de atos judiciais e atos administrativos (em cartórios, delegacias, em ações policiais e de outros órgãos do sistema de justiça) ilustram e reforçam os modos como o racismo institucional se manifesta no sistema de justiça (cf. Platero, 2013; Cardoso, 2019; Cavalcante, 2019; Silva, 2019c; Junior, 2019; Souza, 2019; Brandão, 2019).

A observação dos dois primeiros anos da implementação das audiências de custódia no Rio de Janeiro subsidiou, por exemplo, a conclusão de que “a criminalização seletiva possui endereço: a morada nas ruas e nos territórios empobrecidos, composto por uma população em vulnerabilidade social, necessitadas de políticas públicas de assistência, saúde, habitação e educação, além de uma política de segurança que não obedeça a lógica da repressão e genocídio a determinado segmento populacional” (Silva, 2019c, p. 93).

A descrição do caso de Rafael Braga, jovem negro encarcerado durante as manifestações de junho de 2013, condenado por portar artefatos explosivos e acusado de tráfico de drogas a partir de uma abordagem policial, permitiu a Brandão (2019) descre-

ver a racialização presente nas práticas e registros de atos processuais em órgãos do sistema de Justiça. Embora, analisa o autor, os registros processuais não sejam em si discriminatórios, é por meio da racionalidade impessoal que a racialização se reproduz nas possibilidades interpretativas das autoridades em relação aos próprios registros. Esse é um aspecto central do que se pretende demonstrar nesta pesquisa.

Para esta pesquisa, foram feitas observações de 23 audiências, em formato presencial e remoto, junto a fóruns do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (7), Tribunal de Justiça de São Paulo (6), Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (7) e Tribunal de Justiça do Estado do Amapá (3).

A observação das audiências buscou identificar como as decisões foram produzidas nesses contextos. A descrição considerou igualmente identificar, como explica Dupret (2006), os significados de suas práticas para os presentes em contexto e em ação. Não apenas descrever o ambiente e as pessoas, mas o que diziam e como interagem: como a sala se organiza, quem são as pessoas que operam o sistema, o que fazem e como dão significado ao que é feito naquele momento, como se dão as interações entre os diferentes profissionais e como são feitos os controles de participação e registros que posteriormente orientam as decisões. O objetivo final foi o de compreender como a audiência acontece, sem juízo normativo sobre a correção das decisões e dos atos praticados.

As observações foram registradas em anotações de campo que, posteriormente, foram objeto de análise e debate pela equipe da pesquisa, tendo as conclusões mais emergentes fomentado a descrição apresentada neste relatório, conforme quadro de orientações sintetizado a seguir:

Quadro 3 – Roteiro e orientações para observação das audiências judiciais

**Objetivo:** descrever as práticas observadas nas audiências judiciais sob uma perspectiva socioantropológica, enfatizando as interações e os significados atribuídos pelos participantes.

**Preparação para a observação:** utilizar caderno e caneta para anotações detalhadas.

- **Entrada no fórum e segurança**
  - Descrever a entrada no fórum, incluindo os procedimentos de segurança e as pessoas presentes.
- **Acesso à sala de audiência**
  - Descrever como encontrou e entrou na sala de audiência.
- **Descrição da sala de audiência**
  - Realizar um croqui da sala de audiência, detalhando objetos e disposição física.
- **Participantes e funções**
  - Identificar e descrever as pessoas presentes na audiência, especificando suas funções (juiz, advogados, partes, testemunhas etc.).
- **Registro das interações**
  - Anotar detalhadamente falas, interações, conversas e reações dos participantes durante toda a audiência, incluindo intervalos.
- **Identificação do caso e problema jurídico**
  - Registrar os detalhes do caso discutido, o problema jurídico envolvido e as decisões tomadas durante a audiência.
- **Interpretação**
  - Analisar como falas, interações e decisões são interpretadas pelos participantes, considerando os contextos socioculturais e práticos.
- **Encerramento da observação**
  - Deixar a sala de audiência ao término da sessão.
- **Considerações adicionais para audiências virtuais**
  - Descrever os desafios específicos das audiências virtuais, em que os participantes interagem a partir de locais distintos.
  - Observar como as dinâmicas de interação e interpretação são afetadas pela natureza virtual da audiência.
- **Outras orientações**

Neste estudo, concentramos nossa análise nas práticas dos operadores do Direito durante as audiências judiciais, seguindo orientações específicas para observação detalhada. Sob uma perspectiva socioantropológica, as audiências são encontros normativos entre profissionais do Direito, ocorrendo em espaços como salas de audiência e gabinetes. Seu objetivo principal é instruir o processo e decidir sobre o caso em questão. Todos os presentes contribuem para a produção de registros que compõem os autos do processo, organizados cronologicamente pelo Poder Judiciário.

Durante as audiências, o juiz determina quais fatos são relevantes, aplica as regras procedimentais e interpreta o direito material para fundamentar sua decisão. Essas decisões são formalizadas em sentenças, que detalham as partes

envolvidas e o curso do procedimento seguido. O ritual da audiência serve para produzir decisões que, muitas vezes, são anunciadas e posteriormente registradas pelos secretários judiciais. Assim, a presença de um público pode ser dispensável, visto que geralmente aguardam nos corredores até serem chamados.

As audiências virtuais apresentam desafios adicionais, pois os participantes interagem a partir de diferentes contextos, como salas de audiência virtuais, escritórios, residências ou até em trânsito. A organização dessas audiências visa proteger as decisões judiciais, limitando o acesso e a participação conforme necessário para garantir a integridade do processo decisório. As orientações para observação consideram esses aspectos das práticas situacionais e seus significados para os participantes, sem realizar juízos normativos estritos, mas identificando práticas comuns que revelam como as autoridades tratam os casos em análise.

- **Bibliografia sugerida**

EILBAUM, L.; MEDEIROS, F. “Onde está Juan?”: moralidades e sentidos de justiça na administração judicial de conflitos no Rio de Janeiro. **Anuário Antropológico**, n. 1, p. 9–33, 1 jul. 2016.

GERALDO, P. H. B. A audiência judicial em ação: uma etnografia das interações entre juristas e jurisdicionados na França. **Revista Direito GV**, v. 9, n. 2, p. 635–658, dez. 2013.

GERALDO, P. H. B. Practical Solutions: Praxiological Analysis of Judgments in Civil Hearings. Em: DUPRET, B.; LYNCH, M.; BERARD, T. (Eds.). **Law at Work: Studies in Legal Ethnomethods**. Oxford, New York: Oxford University Press, 2015. p. 63–83.

GERALDO, P. H. B. O lugar da Justiça. **JOTA Info**, 2019.

GERALDO, P. H. B. Políticas públicas judiciárias: uma abordagem comparativa entre a organização social da Justiça no Brasil e na França. **Revista Juris Poiesis**, v. 22, p. 309–328, 2019.

GERALDO, P. H. B. As audiências judiciais brasileiras na Justiça 4.0. **JOTA Info**, 2022.

GERALDO, P. H. B. (Des)controles da inquisitorialidade: a administração de conflitos e a organização da Justiça brasileira em perspectiva comparada. **Antropolítica - Revista Contemporânea de Antropologia**, 30 nov. 2023.

GERALDO, P. H. B.; ALMEIDA, F. F. A produção da decisão judicial: uma abordagem praxeológica dos julgamentos judiciais. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, v. 4, n. 3, 10 nov. 2017.

LUPETTI BAPTISTA, B. G. Entre práticas judiciárias brasileiras e porteñas: percepções acerca da oralidade processual argentina. **Cuadernos de antropología social**, n. 33, p. 129–146, jul. 2011.

Paralelamente, esta pesquisa também acompanhou a 6.ª edição do Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun) e a 3.ª edição do Fórum Nacional de Juízas e Juizes contra o Racismo e Todas as Formas de Discriminação (Fonajurd), ambos ocorridos durante dois dias em novembro de 2023, no Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília. A observação feita nesses encontros foi muito importante para a compreensão do nível de organização e os apoios que um coletivo de juízas e juizes negros construiu para dar visibilidade e fomentar a discussão racial no âmbito do Poder Judiciário.

#### 1.2.4. Análise estatística de dados

As entrevistas e as observações realizadas na pesquisa foram cotejadas a dados oficiais que dimensionam a sub-representação da população negra no Judiciário brasileiro. A quantificação e a descrição do perfil das pessoas negras que atuam na magistratura brasileira só podem começar a ser feitas com a coleta e a divulgação, por obra do DPJ/CNJ, de dados específicos sobre esses profissionais.

Duas principais bases oficiais foram aqui analisadas: o Módulo de Produtividade Mensal (MPM) — do qual foi extraído o primeiro Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário, de 2023 (Diagnóstico) — e o 2.º Censo do Poder Judiciário (Censo).

O Módulo de Produtividade Mensal (MPM), criado pela Resolução CNJ n. 76/2009 e regulamentado pelo Provimento n. 49/2015, é um sistema utilizado pelos tribunais para o envio de informações mensais relacionadas às unidades judiciárias e aos profissionais que nelas atuam, a fim de avaliar sua produtividade e manter registro de informações funcionais.

Em 2022, como resultado do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, os tribunais passaram a registrar no MPM dados de autodeclaração de cor e etnia pelos seus servidores e servidoras, magistrados e magistradas e estagiários e estagiárias, o que permitiu ao CNJ organizar o Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário, lançado já no ano seguinte. Já o 2.º Censo do Poder Judiciário brasileiro (Censo) é um questionário amplo aplicado em todos os tribunais brasileiros para traçar o perfil geral das pessoas que integram a magistratura e os serviços judiciários.

Conquanto bastante esclarecedoras, ambas possuem a inerente limitação da baixa quantidade de respostas oferecidas, especialmente para as perguntas de caráter étnico-racial. As taxas de respostas oferecidas às perguntas de cor/raça inseridas no questionário do MPM foram de 45,2% para cargos de estágio, 29,1% para cargos de magistratura e 21,1% para cargos de serviços (CNJ, 2023, p. 22–26). Já no Censo, as taxas de resposta foram também baixas (40,51% para cargos de magistratura e 31,44% para os de serviços).

Embora não permitam generalizar conclusões ou fazer análises mais específicas sobre o racismo manifesto no sistema, suas características e fatores associados, essas bases de dados oferecem um inédito dimensionamento da sub-representação da população negra no Judiciário brasileiro. A amplitude de variáveis e o caráter inédito desses diagnósticos permitiram, nesta pesquisa, compor o contexto dentro do qual se deram experiências e percepções identificadas nas entrevistas e observações e, assim integradas, começar a apresentar o retrato do racismo institucional no Judiciário brasileiro.

Os dados quantitativos corroboram os relatos das entrevistas e das observações realizadas, reforçando as conclusões da pesquisa. O conjunto dos quantitativos e qualitativos compôs um quadro consideravelmente realista do racismo no sistema de justiça brasileiro, desenhado pelo perfil e experiências das pessoas mais diretamente afetadas por ele — o que também reforça sua legitimidade científica.

O tratamento estatístico das bases MPM e Censo buscou caracterizar o perfil da população-alvo (profissionais que atuam na magistratura e nos serviços judiciários) segundo

variáveis previamente consideradas, controlado pelas características étnico-raciais. Em seguida, o efeito de fatores específicos que, segundo as pesquisas existentes, conformam o racismo manifesto no Poder Judiciário brasileiro. A variável raça/cor foi considerada explicativa e teve um papel determinante em relação a outras variáveis como “exerceu cargos de chefia”, “função de confiança” e “tipo de vínculo”. A análise foi conduzida em todas as fases utilizando o software R (R Core Team, 2023).

A base do MPM foi enriquecida com dados de Ano de Nascimento e Estado de Naturalidade, além de Tribunal, Raça/Cor, Cargo e Sexo, constantes da base do Censo. Excluídos registros com informações faltantes e aplicados filtros de relevância, a base analisada possuía afinal 22.646 participantes. Foram excluídas da análise informações de sexo não informado e, em relação à Raça/Cor, categorias como amarela, indígena e não informada também foram excluídas, alinhando-se com a proposta de identificar eventuais disparidades entre pessoas brancas e negras para caracterização do racismo no sistema de justiça brasileiro.

A distribuição de pessoas nos cargos de magistrado por tribunal foi agrupada por ramo, incluindo Justiça Estadual (TJs), Justiça Federal (TRFs), Justiça do Trabalho (TRTs) e Justiça Eleitoral (TRE). Respondentes oriundos da Justiça Militar (TJMs) foram excluídos da análise. Assim, a população analisada com base no MPM compreende o universo de 15.742 pessoas no cargo de magistratura, analisadas pelas seguintes variáveis:

- Tribunal: Justiça de Estado (TJ), Regional Federal (TRF), Regional do Trabalho (TRT) ou Regional Eleitoral (TRE);
- UF: Acre (AC), ..., São Paulo (SP) ou Tocantins (TO) para a unidade federativa do Tribunal;
- Sexo: Feminino (F) ou Masculino (M);
- Natural: Norte (N), Nordeste (NE), Sul (S), Sudeste (SE) ou Centro-Oeste (CO) para a região de naturalidade do magistrado;
- Migrou: Sim ou Não, indicando se a região de naturalidade difere da região de atuação do magistrado;
- Cor/Raça: Branco, Negro-Pardo ou Negro-Preto;
- Cargo: Desembargador (3), Magistrado do 1.º Grau ou Juiz Titular (2), Juiz Substituto e Auxiliar do 1.º Grau (1); e
- Idade: em anos.

A variável Juiz Substituto e Auxiliar do 1.º Grau foi recategorizada para análise, englobando, na mesma categoria, Desembargador (3), Magistrado Titular do 2.º Grau, Magistrado ou Juiz Substituto do 2.º Grau e Juiz da Classe Advogado que atua no TRE ou TSE.

Para análise dos cargos de serviços judiciários (servidores e servidoras), empregou-se, para caracterização geral da população, tratamento estatístico semelhante ao dos cargos de magistratura e a mesma base de dados disponível de informações funcionais (MPM), ressalvadas as limitações da taxa de 21% de respondentes nessa categoria. Foram excluídas respostas com (i) raça/cor não informada; (ii) aqueles com raça/cor informada como amarela ou indígena, assim como aqueles (iii) com sexo não informado, resultando em 208.911 servidores em nossa amostra para análise.

Foram utilizadas, afinal, as seguintes variáveis:

- Tribunal: Tribunal de Justiça Estadual (TJ), Tribunal Regional Federal (TRF), Tribunal Regional do Trabalho (TRT), Tribunal Regional Eleitoral (TRE), Tribunal de Justiça Militar (TJM), Tribunais Superiores (TST, TSE e STJ) e Conselhos (CJF, CNJ, CSJT);
- Sexo: Feminino (F) ou Masculino (M);
- UF: Acre (AC) ..., São Paulo (SP) e Tocantins (TO);
- Cor/Raça: Branco, Negro-Pardo ou Negro-Preto;
- Cargo: Efetivo ou Removido para o Tribunal (EF), Cedido ou Requisitado de Outro Tribunal e Órgãos Externos ao Judiciário (CE) ou Comissionado (CO);
- Idade: em anos.

As conclusões dessa análise estatística são apresentadas neste relatório em conjunto aos demais dados levantados na pesquisa, principalmente em seus itens 2 e 3 (perfil e carreira, respectivamente), articuladas em torno dos vários aspectos que se mostraram relevantes para preencher as categorias analíticas do respectivo item.



## **2. Desenvolvimento: dados, resultados, análises e interpretações**

Este capítulo reúne uma seleção dos dados construídos nas frentes de investigação da pesquisa, acompanhados de análises sobre como o racismo institucional pode ser identificado e caracterizado a partir desse quadro.

O plano de análise dos dados foi elaborado a partir de duas referências: as perguntas diretoras do projeto, definidas no edital de chamamento público e acima listadas, e um conjunto de características hipotéticas do racismo no Poder Judiciário brasileiro, sintetizadas a partir do levantamento bibliográfico inicial, apresentadas adiante.

Os principais dados e análises construídos nesta pesquisa são apresentados nos oito itens seguintes. O primeiro deles (2.1) apresenta a problemática do racismo no sistema de justiça e o recorte que recebeu nesta pesquisa. O seguinte (2.2) apresenta as hipóteses de trabalho que orientaram o início da investigação — construídas, como se explicou, a partir do levantamento bibliográfico.

Os outros seis itens (2.3 a 2.8) trazem, propriamente, os dados e as análises desenvolvidas na pesquisa, selecionados segundo sua pertinência para responder cada uma das perguntas diretas pré-definidas e organizados em torno delas. Cada um desses itens é epigrafado com a pergunta diretiva do projeto e com um trecho de um relato colhido na pesquisa que bem ilustra e sintetiza as conclusões do respectivo item. Com exceção dos dados relativos à última pergunta proposta, que, por sua cobertura, encontram-se diluídos em mais dois itens, 2.6 e 2.4, além do 2.7.

### **2.1. O racismo no Direito e no sistema de justiça: hipóteses de orientação da pesquisa**

“(…) Quando ingressei, eu já sabia de tudo isso. Depois que eu ingressei, percebi que o racismo é diferente, porque no Judiciário ele não é pior ou melhor. Ele é peculiar” (Juíza 1).

“O sistema de justiça precisa se abrir para entender que o racismo existe” (Juíza 3).

Os relatos epigrafados demonstram duas das principais características do tipo de racismo observado no sistema de justiça brasileiro: sua particularidade, enquanto fenômeno em alguma medida similar ao que se observa em toda sociedade, mas com características próprias, provavelmente derivadas das idiosincrasias que caracterizam o Judiciário brasileiro; e, por outro lado, seu não reconhecimento, como é, de resto, o racismo dissimulado no tecido social e no funcionamento das demais instituições estatais do país.

As pesquisas recentes apontam que o racismo está bastante presente e é reproduzido na estrutura e no funcionamento do sistema de justiça, possivelmente em modos, transparência e intensidade peculiares. O racismo estrutural, observado na sociedade, se apresenta nos órgãos do sistema de justiça internalizado em práticas cotidianas do

sistema, de modo implícito e tolerado, mas não reconhecido. O Poder Judiciário, especificamente, é percebido como agente que produz e reproduz sistematicamente o racismo.

Almeida (2019) chama a atenção para o racismo estrutural como parte da sociedade. Considera-o estrutural porque está inserido na própria estrutura da organização social (“o racismo é parte da estrutura social”). O Direito, de modo geral, e o Judiciário, em particular, porque resultantes dessa mesma organização social, são influenciados pelo racismo e têm a capacidade de o determinar — neutralizando-o, reduzindo-o ou reforçando-o, ampliando-o.

Considerar o Judiciário uma instituição que produz e reproduz o racismo estrutural significa simplesmente compreendê-lo inserido e atuante no “processo histórico e político (que) cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática” (Almeida, 2019, p. 50). Considerá-lo, por sua vez, um espaço de manifestação de racismo institucional significa compreender que suas regras, seus órgãos, seus atores e suas práticas produzem e reproduzem, de uma forma perniciosa, tácita e com contornos peculiares, formas de tratamento desigual das pessoas conforme sua cor da pele.

Os itens a seguir apresentam essas e outras características que, segundo os estudos levantados na pesquisa bibliográfica prévia, podem ser atribuídas ao racismo no Poder Judiciário — e que, nesta pesquisa, foram consideradas como hipóteses genéricas a guiar a ida a campo, cujas conclusões são objeto dos itens seguintes.

### 1a. O racismo institucional do Judiciário brasileiro

A institucionalidade do racismo se refere ao conjunto de práticas de tratamento desigual em atos próprios do Poder Judiciário brasileiro. Essa perspectiva nos ajuda a compreender como o Poder Judiciário em suas formas próprias de administração dos conflitos produz o tratamento desigual como um resultado do trabalho institucional. Isso significa que sua peculiaridade reside em formas diferentes daqueles presentes na sociedade. O fato de existirem violências discriminatórias na sociedade não explica como essas formas se institucionalizam no âmbito das práticas judiciárias. Por essa razão, o Poder Judiciário não apenas reproduz o racismo, mas o produz por meio de seus atos e em seu contexto específico contra a sociedade, os operadores do Direito e seus próprios membros.

Se por um lado, Almeida afirma que “as instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos” (2019, p. 47), por outro, afirmamos que essa explicação não é suficiente para compreender práticas discriminatórias “peculiares” desse e nesse contexto. As instituições não são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização, elas são diferentes e produzem formas específicas de administrar conflitos que não estão presentes na sociedade. Afinal, o Poder Judiciário não é uma representação da sociedade, mas sim uma representação de seus membros revestidos de todo o aparato simbólico, que os distingue da sociedade.

Seus membros estão imersos num contexto institucional caracterizado por um conjunto de normas, padrões e técnicas de controle que constroem o comportamento de seus membros, as instituições resultam das disputas e dos conflitos de seus membros de forma distinta de como se produzem na sociedade. Elas não são consideradas racistas simplesmente porque a sociedade é racista, mas porque dotadas de caráter e poder institucional e, assim, capazes de produzir formas específicas de discriminação que, mesmo que não sejam percebidas ou reconhecidas genericamente, impactam de modo altamente determinante a experiência das pessoas.

Mesmo quando reduzido ao nível de condutas individuais, o racismo institucional revela-se peculiar e potencialmente diferenciado. Como explica Vinuto,

[o racismo institucional] ajuda a compreender de que modo as instituições se organizam com base em hierarquias raciais, mesmo quando individualmente seus profissionais não veem ligações entre suas próprias ações e o tratamento geral e habitual destinado ao público atendido por suas organizações (2023, p. 301).

Para esta pesquisa, importa identificar se e em que medida o Judiciário brasileiro, em sua feição e atuação ordinária, contribui para reduzir o racismo observado na sociedade e neutralizar seus efeitos ou, em sentido contrário, presta-se a (re)produzi-lo, reforçá-lo e institucionalizá-lo.

A ideia de “racismo cotidiano” também serve para explicar o racismo (re)produzido no sistema de justiça, no sentido do reflexo de experiências de discriminação racial geradas pelo cotidiano de atuação dos profissionais que operam esse sistema. Como explica Kilomba (2021):

Racismo cotidiano se refere a todo vocabulário, discursos, imagens, gestos, ações e olhares que colocam que situam os sujeitos Pretos e Pessoas de Cor não somente como ‘Outro’ — a diferença contra a qual o sujeito branco é medido — mas também como a Alteridade, isto é, a personificação dos aspectos que a sociedade branca reprimiu (2021, p. 42).

Nos estudos identificados no levantamento bibliográfico, o Judiciário é recorrentemente associado a uma cultura punitivista e repressiva seletiva contra a população negra. Examinando o funcionamento do sistema penal e da justiça criminal, esses estudos consideram o encarceramento um resultado de práticas institucionais de discriminação e, mais do que isso, lógicas de exclusão da população negra (v.g., Oliveira, 2018; Cavalcanti, 2019; Viana, 2019; Miranda, 2019; Sampaio, 2019; Carneiro, 2019; Franca, 2019; Oliveira, 2020a; Vidigal, 2020; Martins, 2020; Uzoukwu, 2022). Em outros estudos, pesquisas apontam vieses de racismo em decisões judiciais, audiências e registros de atividade policial, enfatizando seu traço implícito e dissimulado (Sousa, 2020; Junior, 2019; Santos, 2022).

A dissertação de Sousa (2020), por exemplo, que analisou decisões criminais entre os anos 2009 e 2019 em torno da lei antirracismo n. 7.726/89, descreve o racismo institucional no Judiciário como real e sutil. Apesar de o termo racismo ser encontrado na fundamentação de julgados, raramente é invocado para resolver litígios associados à discriminação racial. Quando o são, não há uniformidade na identificação do tipo penal, e a aplicação das regras é imprecisa, gerando ainda maior insegurança jurídica e, assim, baixa efetividade do controle legal.

A dissertação de Junior (2019), outro exemplo, analisa como a ausência reiterada da palavra “racismo” na jurisprudência brasileira reflete o contumaz comportamento de não reconhecimento da prática do crime respectivo. No Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), no período compreendido entre os anos 2008 e 2018, apenas um acórdão fez menção ao termo racismo. Pela análise de boletins de ocorrência, relatórios policiais, denúncias, depoimentos de vítimas, pareceres da Procuradoria Geral de Justiça (PGJ) e acordões do TJMA, a pesquisa identificou considerável dificuldade de comprovação do dolo nos crimes raciais. É, por outro lado, mais comum as decisões judiciais proferidas nesses casos assumirem que “foi tudo um mal-entendido”.

Santos (2022), ao analisar motivos da baixa aprovação de pessoas negras nos concursos de instituições do sistema de justiça do estado do Rio de Janeiro, aponta o paradoxal cenário de reconhecimento, pelas pessoas que atuam nessas instituições, da presença de elementos que podem ser compreendidos como de racismo estrutural, embora essas mesmas pessoas tenham dificuldade em reconhecer a existência de elementos que indiquem práticas de racismo individual. Ela explica que:

Essa constatação do racismo velado estrutural foi citada diversas vezes nas falas dos entrevistados, que destacaram o fato de suas respectivas instituições não estarem imunes às consequências nefastas que o racismo impõe à população negra (Santos, 2022, p. 85).

As práticas de racismo no sistema de justiça não se limitam, segundo levantaram os estudos, a um ou outro órgão do sistema ou a formas específicas de discriminação. Práticas de investigação, produção probatória, processamento e julgamento dos casos que passam pelos órgãos do sistema de justiça são eivadas de tratamentos diferenciados em virtude de fatores de cor e etnia.

Em termos dos tipos de casos, práticas discriminatórias são mais frequentes em adoções (Espíndola, 2019; Ramos, 2020; Saraiva, 2022) e na justiça criminal de modo geral. O mais evidente e sensível exemplo, exaustivamente evidenciado por dados e análises, é o encarceramento em massa da população negra (Oliveira, 2018; Cavalcanti, 2019; Viana, 2019; Miranda, 2019; Sampaio, 2019; Carneiro, 2019; Pereira, 2019b; Franca, 2019; Ferreira, 2019; Silva, 2019a; Oliveira, 2020a; Martins, 2020; Acioly, 2021).

Como efeito, o racismo institucional do sistema de justiça parece produzir, nos profissionais negros e negras que nele atuam, experiências compartilhadas e uma consciência comum em relação às violências que sofrem no trabalho e na vida pessoal (Nascimento, 2018; Oliveira, 2020b; Lira, 2020).

## 2a. Imprescindibilidade e insuficiência da representatividade numérica

A importância da ampliação da representatividade de pessoas negras no sistema de justiça também é conclusão frequente nos estudos sobre o tema. Essa constatação inspirou a segunda hipótese levantada para guiar esta pesquisa: “As políticas de aumento da representatividade de pessoas negras no sistema de justiça são fundamentais para mitigar o impacto do racismo institucional, embora sejam insuficientes para eliminá-lo”.

Há relativo consenso nos estudos especializados de que a reprodução do racismo no Judiciário está associada, de modo determinante, embora não exclusivo, à sub-representação de pessoas negras na composição de seus órgãos. Como sintetizou um entrevistado para explicar a “ambiência do fórum”:

Você entra num cartório, os servidores, os juízes, os estagiários, tem pouca gente preta trabalhando. Você entra em um fórum, como é o ambiente que você vai encontrar? [O] ascensorista do elevador, a pessoa do raio x, a recepcionista, vai ter gente preta nesses espaços. Mas você começa a subir um pouco, se você entra em um cartório, tem menos pessoas pretas. Você entra no gabinete de um juiz, tem menos gente preta. Você entra na sala do juiz, as audiências, pouca gente preta. Promotor, defensor, juízes [brancos] e os réus majoritariamente pretos. Existe uma pirâmide, quanto mais próximo da base, serão majoritariamente pretos. À medida que isso vai subindo, vai embranquecendo. Essa é a ambiência do fórum (Juiz 1).

Também convergem, por outro lado, no reconhecimento de que as políticas de redução da desigualdade racial pela reserva de vagas em concursos públicos têm eficácia limitada na reversão do racismo institucional no sistema (Gomes, 2018; Morais, 2020; Santos, 2022; Melo, 2022; Neto, 2022; Martinez, 2023).

As ações afirmativas são apontadas como instrumento com grande potencial para mitigar as desigualdades no Poder Judiciário. Ainda assim, têm eficácia limitada, principalmente diante do caráter estrutural do racismo na sociedade e no próprio sistema de justiça (Alves, 2019; Dantas, 2020; Morais, 2020; Santos, 2022; Neto, 2022; Yoshida, 2022; Chaves, 2023).

Um dos estudos que avalia o impacto da Resolução n. 203 do CNJ, que dispõe, justamente, sobre a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para ingresso no Judiciário a pessoas negras, explica a eficácia limitada das políticas de balanceamento de representatividade quantitativa:

O principal argumento aqui invocado é que o conjunto de ascensão (econômica, social e política) que o cargo de juiz (a) traz não foi capaz, por si só, de impedir que magistrados (as) negros (as) sofressem alguma manifestação do racismo, seja pelo baixo número de ocupantes nas cadeiras dos Tribunais demonstrado nos Censos, seja pelo fato de que narram em suas trajetórias terem sofrido alguma forma velada de discriminação racial — desqualificação do profissional pondo em dúvida se seria o (a) juiz (a) — ou até mesmo formas mais agressivas, como serem barrados (as) a entrar nos Tribunais (Alves, 2019, p. 126).

As vagas reservadas para pessoas negras em concursos de ingresso na magistratura raramente chegam a ser integralmente preenchidas, mantendo-se inalterado o quadro de sub-representatividade. Em concursos para a magistratura federal e dos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, o número de aprovações foi sempre inferior ao de vagas oferecidas.

E o número de pessoas negras aprovadas também é menor do que a reserva de vagas (13 aprovadas para 55 vagas reservadas no primeiro concurso; e 5 aprovadas para 62 vagas no segundo). No Tribunal Regional Federal da 3.ª Região (TRF-3), não houve aprovados para as vagas reservadas. Em um concurso do TJRJ, um candidato foi aprovado em 16 vagas reservadas para pessoas negras. Nos concursos do Tribunal Regional Federal da 2.ª Região (TRF-2), um candidato foi aprovado para 4 vagas reservadas no primeiro;

e, no segundo, havia 2 vagas reservadas, mas nenhuma das 773 pessoas autodeclaradas pretas ou pardas inscritas foi aprovada (Morais, 2020).

Ainda assim, como revelam as entrevistas feitas nesta pesquisa, o aumento paulatino da presença de pessoas negras no sistema de justiça, em posições antes pouco acessíveis, possui sensível efeito sobre o contexto institucional e as percepções dessas pessoas e daquelas atendidas pelo sistema. Em outros termos, apesar de persistirem limitações nas instituições jurídicas quanto à promoção da diversidade em seus quadros, em particular em relação a pessoas negras, a existência da política de reserva de vagas, independentemente de serem integralmente preenchidas, é suficientemente transformadora das condições indutoras do racismo institucional no sistema.

O conjunto de estudos e entrevistas respaldam essa conclusão. As dificuldades enfrentadas por pessoas negras que atuam no sistema de justiça vão muito além do ingresso na carreira. Tendo ou não feito uso de vagas reservadas, a segregação social pré-existente persegue os profissionais negros e negras que ingressam no Judiciário, internalizada nos órgãos em que atuam e influente sobre suas carreiras (Dantas, 2020). Gomes (2018), por exemplo, analisou como magistradas negras não ingressantes em vagas reservadas enfrentam desafios comuns de adaptação à carreira. O mesmo estudo também chama a atenção para o processo por que magistradas passam para se entenderem como “mulheres negras” e, junto a isso, os desafios de construção de identidade profissional, progressão na carreira e gestão da vida pessoal. A autora explica que:

O processo de despertar pelo qual passam as magistradas reflete-se nas suas atuações cotidianas. Afirmar a identidade negra para essas mulheres tornou-se algo necessário para que não mais apenas sobrevivessem, mas pudessem dar o seu tom à função que exercem. Afirmar-se enquanto mulher negra nesse espaço masculino, branco e elitizado provoca fissuras na engrenagem construída para inferiorizar quem difere do padrão (Gomes, 2018, p. 115).

Nascimento (2018), de modo similar, analisou a condição de mulheres negras advogadas. Sobre o impacto da representatividade negra e sobre como o racismo afetou e ainda afeta as carreiras dessas profissionais, o estudo destaca que:

O fato de essas mulheres terem cursado direito não impediu que todas as entrevistadas sofressem, ao menos, situação de tratamento diferenciado. Um dado ainda mais substancial na pesquisa foi o fato de que nenhuma das entrevistadas teria denunciado formalmente qualquer desses episódios, o que demonstra falta de credibilidade da efetividade da justiça na esfera do Poder Judiciário, inclusive para essas mulheres negras que são operadoras do direito (Nascimento, 2018, p. 105).

A constatação da insuficiência da política de reserva de vagas em concursos de ingresso tem induzido a criação de medidas para reduzir a racialização que acompanha essas pessoas em suas carreiras. O conjunto de políticas antirracistas para o sistema de justiça é analisado em seção mais adiante.

### 3a. Falta de educação antirracista

A produção científica recente também destaca existir uma associação entre o racismo no sistema de justiça e um sensível desconhecimento sobre a temática observada

no campo do Direito. A rasa compreensão, por parte de juristas em geral, de aspectos elementares das relações sociais e, especificamente, das relações raciais no Brasil irradia sobre todo o campo do Direito e, para o que aqui mais interessa, sobre a atividade jurisdicional e as práticas de justiça. Esse cenário não apenas propicia o fenômeno do racismo institucional, como dificulta que ele seja sequer reconhecido.

O baixo grau de letramento racial no campo contribui com a legitimação de práticas discriminatórias em processos e decisões judiciais e no não reconhecimento dessas práticas por profissionais e órgãos do sistema. Esse é o eixo da terceira hipótese de trabalho: “uma ausência de formação básica de profissionais do campo do Direito dificulta o reconhecimento de práticas discriminatórias, que permanecem ocultas e ignoradas”.

A “racialização do Direito” é a recomendação invocada para suprir a ausência formativa do campo. A “necessidade de se racializar o Direito” implicaria na internalização, no campo jurídico, em suas vertentes de produção teórica, legislativa e judicial, de conhecimento sobre as relações raciais no Brasil e das experiências das pessoas racializadas — para além, obviamente, do “mito da democracia racial” e com vistas a construir um “Direito antirracista” (Dias, 2022).

Estudos recentes têm invocado um argumento interessante do ponto de vista da hermenêutica jurídica e relevante para a proposta de “racialização do Direito” (Brandão, 2019; Alves, 2020; Cardoso, 2021): o próprio Poder Judiciário reconhece, em uma série de decisões, a existência do racismo como um fenômeno no Estado brasileiro. Ainda assim, nega caminhos para o enfrentamento efetivo do problema ao negar a racialização do debate jurídico como na definição do Estado de Coisas Inconstitucional nas prisões, cuja proposição geral foi construir mais prisões (Flauzina; Pires, 2020).

A dissertação de Cardoso (2021), por exemplo, explica como a linguagem e o discurso usados em decisões proferidas em casos de racismo e injúria racial (do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí, no período de 2011 a 2017) acaba por vulnerabilizar ainda mais as vítimas de discriminação racial:

O Judiciário na maior parte das vezes responde a essas demandas de modo a criar um Não-Ser tão despido de características e tão alienado de suas faculdades de litígio que a prestação jurisdicional se torna deficitária e/ou inócua pela própria retirada de elementos ontológicos que constituem a subjetividade das pessoas querelantes (Cardoso, 2021, p. 22).

Originalmente, este estudo propõe uma nova metodologia hermenêutica para o Direito, a “exuêutica”, que traz o problema do racismo para o centro da atividade interpretativa do jurista. Como proposta de racialização do Direito, a exuêutica produz uma hermenêutica desde exú — orixá das transformações, da comunicação — nesse sentido, incorpora também as cosmologias africanas e afrobrasileira, racializando o Direito não apenas de forma representativa, ou pelos indivíduos, mas em sua ontologia.

Em sentido similar, a dissertação de Dias (2022) propõe o desenvolvimento de um Direito antirracista a partir de um ponto de vista filosófico-normativo. Pela análise das posições do STF em casos sensíveis (ADO n. 026/DF, sobre a criminalização da LGBTfobia; o HC n. 82.424/RS, do caso Ellwanger; a ADPF n. 186, sobre a constitucionalidade das cotas raciais nas universidades públicas; a ADC n. 41 sobre constitucionalidade das cotas

raciais nos concursos públicos; e o HC n. 154.248/DF do crime de injúria racial como uma espécie do crime de racismo), o estudo desenvolve a proposta de uma teoria de “interpretação-aplicação jurídica antirracista”.

Outra proposta advoga a adaptação das teorias clássicas da igualdade para a melhor compreensão do problema do racismo no Direito e no sistema de justiça brasileiro. A tese de Prudente (2015), por exemplo, destaca como as decisões do STF trazem uma ambivalência no princípio da igualdade presente nos votos dos ministros na ADPF n. 186/DF. Em outro estudo, Carvalho (2019) sugere que o STF, no caso da constitucionalidade da reserva de 20% de vagas para pessoas negras em concursos da administração pública federal (ADC n. 41), apoia-se na ideia de Rawls de justiça como equidade e qualifica a utilização da cor como critério de seleção racial como medida de eficiência.

A difusão, no campo do Direito, do conceito de “interseccionalidade” (Crenshaw, 2017) é outra recomendação feita para ampliar a compreensão do racismo no campo do Direito. Matos (2020) analisa comparativamente a discriminação racial sofrida por mulheres negras no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário e argumenta que, apesar de o Canadá não possuir uma legislação específica que condena criminalmente condutas de racismo, o tratamento desse crime é mais efetivo do que no Brasil por haver a presença da abordagem interseccional embutida nas políticas públicas e na legislação.

A deficiência de aparato epistemológico também aparece nos estudos que relacionam raça e acesso à Justiça. Alguns reproduzem a perspectiva metodológica mais tradicional para analisar o acesso à Justiça — que considera a Justiça como um serviço público e pessoas usuárias da Justiça como indivíduos universalizáveis. Outros, conscientes do problema do racismo no campo, reivindicam a adoção de abordagem interseccional de raça, gênero e classe nos estudos em acesso à Justiça (v.g. Sandefur, 2008).

O conjunto dessas propostas aponta para o investimento em formação jurídica de base, com iniciativas de “letramento racial” capazes, por um lado, de reduzir o déficit de conhecimento dos juristas brasileiros em relações raciais e, por outro, incorporá-las à hermenêutica jurídica e a atividades de interpretação e aplicação do Direito. Além de difundir conhecimentos fundamentais sobre os conflitos dessa natureza para as autoridades judiciárias brancas responsáveis pela condução das políticas de ações afirmativas nos tribunais.

#### 4a. Aspectos regionais do racismo no sistema de justiça

Uma última hipótese de trabalho levantada inicialmente nesta pesquisa dizia respeito às variações com que o racismo se apresenta em tribunais de diferentes regiões do país. Aventou-se que isso pudesse ser um traço derivado do racismo estrutural projetado sobre o Judiciário. As variações estariam associadas a características sociodemográficas e/ou aos perfis institucionais dos órgãos de cada estado ou região. Formulou-se, assim, uma quarta hipótese de trabalho: “Fatores sócio-históricos, como a formação das elites jurídicas locais, marcam e diferenciam regionalmente o racismo institucional no sistema de justiça”.

Os dados construídos na pesquisa de campo, entretanto, ainda não trouxeram elementos suficientes para demonstrar esses efeitos. Mesmo assim, a hipótese parece ter correspondência com a variedade regional da produção acadêmica no campo — o levantamento bibliográfico encontrou estudos em quase todos os estados do país, com diferentes objetos e perspectivas analíticas — e com a própria característica estrutural do racismo observado no Judiciário. Por isso, entendemos que mereça registro para aprofundamento e teste em futuras pesquisas.

Paralelamente ao consenso, nos estudos de diferentes regiões, quanto a algumas características comuns com que o racismo se manifesta no sistema de justiça, também se percebem variações regionais interessantes, associadas a características sociodemográficas e/ou aos perfis institucionais dos órgãos de cada estado ou região.

No Sul, a decisão que considerou inconstitucional no Rio Grande do Sul lei que previa reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos chamou atenção, dentre outros, de Pereira (2019a), que analisou o concurso de 2015 para a magistratura no TJRS a partir da discussão sobre o princípio da isonomia em comparação com a experiência estadunidense numa perspectiva normativa. Em Santa Catarina, a dissertação de Abreu (2023) analisa o contexto de violência policial em uma comunidade periférica de Florianópolis/SC e, no Paraná, Trippia (2021) discute a relação entre as políticas de cotas nas universidades, a feminização da advocacia e a condição da advogada negra nesse mercado de trabalho a partir de fontes indiretas de pesquisa sobre o quantitativo de advogadas no Paraná e entrevistas com seis advogadas.

Na região Nordeste, o estado da Bahia aparece em mais de um estudo — sobre violência e letalidade policial (Cavalcante, 2019), percepção de defensoras públicas estaduais (Firmino, 2020) e os vieses raciais na aplicação de medidas socioeducativas para adolescentes envolvidos em atos infracionais no estado da Bahia (Carneiro, 2019). A mobilização de contranarrativas de raça, classe, gênero, sexo e território para modificar o fazer e o pensar dentro de instituições do sistema de justiça é analisada por dissertação de Firmino (2020) a partir da participação mulheres negras nos espaços e atividades do sistema de justiça — no caso, na Ouvidoria Externa da Defensoria Pública do Estado da Bahia.

Em outros estados da região, Oliveira (2020c) analisa como a Delegacia de Polícia de Atos Infracionais e o Centro de Internação Provisória de Recife trata os menores negros em conflitos com a lei a partir da observação de 13 casos e da análise dos documentos constantes nos processos. A dissertação de Júnior (2022) discute os conflitos raciais associados ao racismo e à injúria racial expressos nas decisões dos atores do sistema de justiça alagoano. Estudo já citado de Junior (2019), outro exemplo, discute a negação da prática do crime de racismo pelo Judiciário, a partir da ausência da palavra racismo na jurisprudência do Tribunal de Justiça do Maranhão. Cardoso (2021) analisa casos de racismo e injúria racial pelo Tribunal de Justiça do Estado do Piauí.

A dissertação de Silva (2022) analisa as políticas de ingresso da população negra na educação profissional e tecnológica através do campus Mossoró do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

Na região Norte, a dissertação de Siqueira (2022) analisa como ofensas racistas são julgadas no Tribunal de Justiça do Pará, que tem predominância de homens brancos e uma sub-representação das mulheres negras. E Martinez (2023) analisa a categoria “pardo” no contexto das comissões de heteroidentificação dos concursos de assistente judiciário do Tribunal de Justiça do Amazonas.

No Centro-Oeste, a dissertação de Lira (2020) buscou compreender como mulheres negras operadoras do Direito vivenciam as discriminações interseccionais em sua vida pessoal e profissional no Mato Grosso do Sul.

No Sudeste, Moraes (2020) faz uma comparação entre representatividade das mulheres negras na magistratura estadual e federal do Rio de Janeiro e de São Paulo. Chaves (2023) analisa a forma da implementação da reserva de vagas nos concursos da magistratura do TJRJ e demonstra como os 6 concursos entre 2011 e 2019 aprovaram apenas 6 candidatos e candidatas negras em um universo de 516 inscritos nesses certames.

A dissertação de Oliveira (2020b) explora a biografia de Ivone Ferreira Caetano, a primeira desembargadora negra do TJRJ em 2014 e a segunda do Brasil, a partir de entrevistas e observação de suas palestras. A dissertação de Silva (2019c) analisa os dois primeiros anos da implementação das audiências de custódia no Rio de Janeiro. E a famosa súmula 70 do TJRJ, que dispensa a prova para condenação quando há o testemunho dos policiais, é objeto de análise em trabalho de Brandão (2019).

Outros atores do sistema de justiça, além do Judiciário, também aparecem nos estudos. Santos (2022) analisou, por entrevistas com profissionais respectivos, concursos públicos de diferentes órgãos do sistema de justiça do estado: TJRJ, o MPRJ, a PGERJ e a DPERJ. Pires (2021) pesquisou a atuação da Comissão Estadual da Verdade da Escravidão Negra no Brasil na OAB/RJ (2015 a 2017) na promoção da igualdade étnico-racial e no combate ao racismo no Rio de Janeiro e no Brasil. Nascimento (2018) analisou a condição das mulheres negras advogadas e sua organização no âmbito da OAB para compreender o impacto da representatividade negra nesse mercado e como o racismo afeta as carreiras desses profissionais a partir de cinco entrevistas com advogadas.

A dissertação de Onias (2021) propõe a discussão sobre raça e racismo a partir do caso emblemático da Ação Civil Pública ajuizada pela Defensoria Pública da União em face da empresa Magazine Luiza no âmbito do programa de Trainee 2021 exclusivo para pessoas negras. A pesquisa teve por objetivo demonstrar como o racismo está presente nas instituições jurídicas, inclusive na DPU, que tem como princípio defender e tutelar direitos humanos, principalmente dos grupos mais vulneráveis.

A dissertação de Espíndola (2019) analisa as fichas do Cadastro Nacional de Adoção de candidatos habilitados na 1.ª Vara de Infância e Juventude do Rio de Janeiro/RJ. O autor explica o desenvolvimento da adoção no Brasil enfatizando a preferência dos habilitados a adotar. Para o autor, “A história das crianças negras no Brasil sempre foi o retrato do abandono do Estado” (Espíndola, 2019, p. 58).

Em São Paulo, Alves (2020) analisa experiências urbanas de mulheres racializadas no acesso à Justiça em São Paulo. E Matos (2020) compara a discriminação racial sofrida

por mulheres negras em decisões do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e no Tribunal de Direitos Humanos de Ontario.

Em Minas Gerais, Silva (2021) analisou como a Lei n. 12.990/2014, que instituiu a reserva de vagas no concurso público para candidatos e candidatas negras, inseriu trabalhadoras negras na categoria técnico-administrativo em Educação na universidade federal do estado — UFMG.

## 2.2. Pessoas negras que atuam no sistema de justiça brasileiro

“Tinha espaço para negros [apenas] em caso de estágio. Não havia nenhum advogado negro, não havia nenhum coordenador negro, não havia ninguém. Na defensoria também tinha uma estagiária negra, que eu conhecia, mas o resto da equipe era composto por pessoas brancas” (Advogada 2).

Este item parte de questionamento inicial sobre o perfil das pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas) que atuam no sistema de justiça brasileiro. A epígrafe, extraída de entrevista com advogada, anuncia o contexto em que esse perfil está inserido: o sistema de justiça é composto de pessoas brancas. Como apontam os dados levantados, apresentados neste item, as poucas pessoas negras que conseguem algum espaço nos órgãos do sistema, quase sempre de nível inferior, precisam lutar desde sempre e acima da média para serem reconhecidas e para mantê-lo.

O Poder Judiciário brasileiro é branco. Pessoas de cores preta e parda, embora representem a maioria da população do país (55,5%) (IBGE 2022), não chegam a 15% das que ocupam cargos de magistrado e a 30% das que ocupam cargos de servidor. Pessoas brancas são a desproporcional maioria: mais de 80% daquelas com cargo de julgador e quase 70% das com cargo de servidor.

Considerando as informações do MPM/CNJ (2023), com uma amostra de 22.646 respondentes, 83,9% das pessoas em cargo de magistratura se identificaram como brancas, enquanto 14,5% declararam-se negras (1,7% pretas e 12,8% pardas). Dentre as pessoas no cargo de servidor<sup>4</sup>, com uma amostra de 208.911 respondentes, 68,3% se consideram brancas, 29,1% negras (4,6% pretas e 24,5% pardas). Na função de estágio, 56,9% das pessoas eram brancas, e 41% negras (10,3% de cor preta e 30,7%, parda). Ou seja, pessoas negras não chegam sequer à metade, inclusive nos cargos da base.

A situação é similar nos demais órgãos do sistema de justiça, sobretudo nas suas principais posições — de promotores e promotoras de justiça, defensores e defensoras públicas, advogados e advogadas. Nas seções administrativas, como as secretarias e os cartórios, observa-se padrão similar, ainda que em proporções menos desiguais.

O cenário, todavia, se inverte quando consideradas as pessoas que atuam nos serviços de apoio ao funcionamento dos fóruns e dos escritórios, como limpeza e segurança. A ampla predominância de pessoas brancas nos principais espaços dos fóruns — e de pessoas negras invisibilizadas em funções subalternas — foi um dos apontamentos mais frequentes nas entrevistas, como ilustra o trecho a seguir:

4. Amostra composta por 212.085 servidores respondentes, posteriormente reduzida para 208.911 após a exclusão de informações não relevantes para a análise.

A gente frequentou muito o fórum Central e se observa uma predominância esmagadora de pessoas brancas, em todos os setores, eu diria. Não só magistrados, mas servidores públicos de uma maneira geral. E, é claro, funções mais subalternas, geralmente com a presença de pessoas negras, pretos e pardos. Ascensoristas, pessoas que trabalham na limpeza, no restaurante, enfim. Isso era notável desde o início e era uma experiência de vida que eu já trazia comigo e se confirmou ali [no fórum] (Juiz 2).

Quando se integra o gênero à cor, notam-se algumas peculiaridades interessantes. Sem novidades, o Judiciário brasileiro também é predominantemente masculino (59,32%), com idade entre 35 e 55 anos (67,18%). Mas a desigualdade é ainda maior quando se distribui por cor: há menos juízas pardas do que juizes pardos em relação às demais categorias. Embora as proporções de pessoas brancas e pretas no cargo de juiz sigam uma média padrão (respectivamente, 61% e 39%), as de pessoas pardas apresentam uma diferença na distribuição por gênero: juizes pardos (65%) superam a média das demais categorias e juízas pardas ficam abaixo (35%). Ou seja, quando há alguma presença de pessoas pardas na magistratura, ela é ainda assim maior para homens do que para mulheres pardas. A tabela abaixo especifica esses números:

Tabela 1 – Distribuição amostral de Sexo controlada por Raça para magistradas e magistrados

Raça	Sexo	
	Feminino	Masculino
Branco	5.191 (39%)	8.079 (69%)
Negro-Pardo	768 (35%)	1.418 (65%)
Negro-Preto	111 (39%)	175 (61%)
Total	6.070 (39%)	9.672 (61%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

As experiências são distintas conforme características das pessoas negras — como sexo e cores preta ou parda. Diferenciações típicas do colorismo aparecem nos relatos. Entende-se por colorismo a percepção de que existe uma hierarquia entre pessoas negras baseada nas tonalidades da pele e em características físicas, como feições faciais, cor dos olhos e textura do cabelo. Pessoas negras com pele mais clara e traços como cabelos menos crespos e narizes afilados, por exemplo, podem ter acesso a certos espaços, vantagens e tipos de tratamento que são negados a pessoas de pele mais escura. Esse tratamento preferencial é um subproduto do racismo, que valoriza atributos físicos associados aos brancos como superiores (Soares, 2023, p. 77). Como explica uma advogada de cor preta entrevistada:

A gente tem uma maneira de atuar: quanto mais distinto, quanto mais traços negróides, mais vilipêndios a gente tem. Quanto menos traços, ele vai se atualizando. Não é que deixa de atuar, mas quanto mais retinto você parece, quanto mais o estereótipo, do que se considera escravizado, você tem mais ojeriza. Eu como eu sou uma negra retinta, a passabilidade vai sendo cada vez mais vilipendiada para mim, [sendo] negada. Quanto mais retinto, mais cerceamento de território você tem. Você não anda com tranquilidade na cidade, quanto mais retinto você for (Advogada 1).

Outra juíza, da mesma forma, reconhece que seu tom de pele influencia na percepção social das outras pessoas:

Devido ao meu tom de pele, entendo que há uma “passabilidade” em relação ao meu fenótipo como um todo. Talvez seja uma descrição pessoal, não é mesmo? Porque acabo sendo discreta. Sei que, ao chegar, já ocupo um ambiente, já tenho uma presença como pessoa negra, como mulher negra (Juíza 4).

A combinação entre desigualdade de gênero e de cor reforça o rol de fatores encontrados em contextos propensos a práticas de discriminação e ao racismo institucional. A fala da Juíza 7, também parda, ilustra o desafio suplementar que precisa enfrentar para vencer a combinação de desigualdade de cor e de gênero:

A igualdade do gênero ainda é uma luta muito grande. Então, a gente tem esses enfrentamentos de gênero nas magistraturas nortistas, pelo patriarcado, ainda muito estruturante. O que eu posso dizer: é uma luta cotidiana, de mostrar que você pode e mostrar sua capacidade. Mas tem muitos preconceitos subliminares, onde você pode chegar, embora você tenha capacidade técnica. Aliada ainda ao fato de ser uma pessoa parda (Juíza 7).

Algo semelhante é observado ao se analisar a distribuição de cargos e esferas da Justiça. Segundo o Diagnóstico Étnico-Racial, pessoas negras ocupam majoritariamente cargos de estagiários, representando 41%. Em contraste, nos cargos de chefia exercidos por servidores ou servidoras, apenas 25% são ocupados por pessoas negras, enquanto 71,7% são ocupados por pessoas brancas (CNJ, 2023, p. 87-88). A presença de servidores negros ou servidoras negras é levemente maior nos Conselhos (36,5%) e nos Tribunais Superiores (48,7%), embora estes representem uma parcela pequena do Judiciário.

A Justiça do Trabalho, como já era conhecido, abriga o maior contingente de juízes e juízas negras do país, com 16,3%. No entanto, ao se considerar apenas pessoas pretas, observa-se uma mudança nesse padrão: a representatividade de pessoas pretas na Justiça do Trabalho é menor, assim como na Justiça Federal. Em outras palavras, embora a Justiça do Trabalho possua um maior número de magistrados negros e magistradas negras, a quantidade de magistrados pretos e magistradas pretas é menor em comparação a outras esferas. A tabela abaixo detalha esses números:

Tabela 2 – Distribuição amostral de Tribunal controlada por Raça para magistradas e magistrados

Raça	Tribunal			
	TJ	TRE	TRF	TRT
Branco	8.633 (65%)	1.343 (10%)	875 (7%)	2.419 (18%)
Negro-Pardo	1.433 (66%)	242 (11%)	116 (5%)	395 (18%)
Negro-Preto	205 (72%)	37 (13%)	9 (3%)	35 (12%)
Total	10.271 (65%)	1.622 (10%)	1.000 (6%)	2.849 (18%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Observou-se também a distribuição por cor entre servidores e servidoras. No geral, a proporção de mulheres servidoras (54%) é maior do que a de homens (46%), algo excepcional no Judiciário. No entanto, ao considerar apenas as pessoas negras, o

quadro retorna ao perfil padrão, em que os homens são a maioria (52% entre pardos e 53% entre pretos).

Ou seja, mesmo nos cargos em que as mulheres estão mais bem representadas, as mulheres negras (pardas e pretas) continuam sendo duplamente minoritárias em relação às mulheres brancas e aos homens. Isso evidencia a interseccionalidade de gênero e raça, amplificando a vulnerabilidade das mulheres negras:

Tabela 3 – Distribuição amostral de Sexo controlada por Raça para servidoras e servidores

Sexo		
Raça	Feminino	Masculino
Branco	82.249 (57%)	862.565 (43%)
Negro-Pardo	26.098 (48%)	28.358 (52%)
Negro-Preto	4.556 (47%)	5.085 (53%)
Total	112.903 (54%)	96.008 (46%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Ainda, ao considerar as esferas do Judiciário em que são lotadas, as servidoras negras são minoria nas Justiças Militar, Federal e Trabalhista, em comparação à distribuição média, conforme apontado na tabela a seguir:

Tabela 4 – Distribuição amostral de Raça controlada por Tribunal para servidoras e servidores

Raça			
Tribunal	Branco	Negro-Pardo	Negro-Preto
Con.	379 (66%)	176 (31%)	18 (3%)
TJ	88.180 (69%)	33.432 (25%)	6.378 (5%)
TJM	238 (74%)	63 (20%)	22 (7%)
TRE	11.718 (61%)	6.427 (34%)	1.003 (5%)
TRF	17.492 (71%)	6.167 (25%)	919 (4%)
TRT	22.060 (76%)	6.142 (21%)	1.005 (3%)
TS	4.747 (67%)	2.049 (29%)	296 (4%)
Total	144.814 (69%)	54.456 (26%)	9.641 (5%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Como destacado por autoras como Gonzalez (1984) e Crenshaw (1991), as formas de opressão não atuam de maneira independente, mas se interligam e se amplificam. Embora tenha havido um aumento expressivo na qualificação das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos anos, isso ainda não se reflete em melhores empregos e salários. As mulheres, especialmente as mulheres negras, continuam enfrentando desafios estruturais decorrentes de um processo histórico de segregação racial, social e de gênero.

Nesse contexto, a interseccionalidade também se manifesta nos relatos de uma magistrada, ela afirma:

Eu não consigo dissociar a questão racial da questão de gênero. A questão de gênero é muito forte, tão forte quanto a questão racial. Na minha experiência, na minha percepção, a questão de gênero chega primeiro. E acho que minha trajetória, ao mesmo tempo que aumentou minha tolerância, elevou o limite a partir do qual me sinto ofendida. Para me atingir, seria necessário algo muito sério. Ainda assim, tenho dúvidas devido ao letramento racial que venho construindo ao longo da vida. Percebo a questão de gênero mais latente na forma de interrupções, gestos e reações corporais quando emito uma decisão (Juíza 4).

A disparidade em função de cor também aparece na distribuição das naturezas dos cargos de servidores e servidoras, com predominância de pessoas brancas nos cargos efetivos e comissionados. Pessoas negras (pretas e pardas) são maioria nos cargos cedidos.

Tabela 5 – Distribuição amostral de Cargo controlada por Raça para servidores e servidoras

Cargo			
Raça	Cedidos	Comissionados	Efetivos
Branco	7.345 (5%)	13.484 (9%)	123.985 (86%)
Negro-Pardo	6.408 (12%)	4.110 (8%)	43.938 (81%)
Negro-Preto	956 (10%)	610 (6%)	8.075 (84%)
Total	14.709 (7%)	18.204 (9%)	175.998 (84%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

Os dados analisados também apontam que pessoas brancas exercem a função de confiança em maior proporção do que pessoas pretas e pardas:

Tabela 6 – Distribuição amostral de Função de Confiança controlada por Raça

Função de Confiança		
Raça	Não	Sim
Branco	24.770 (42%)	33.959 (59%)
Negro-Pardo	9.555 (48%)	10.234 (52%)
Negro-Preto	1.307 (53%)	1.168 (47%)
Total	35.632 (44%)	45.361 (56%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

Observando o Diagnóstico Étnico-Racial do CNJ, chega-se a uma conclusão similar: os homens brancos são maioria nas funções de confiança e têm maior acesso aos cargos de chefia. Notavelmente, as servidoras brancas ocupam 74,5% desses cargos, enquanto os servidores brancos representam 68,8%. Entre os servidores negros nas funções de chefia, 28,2% são homens e 21,9% são mulheres, indicando que as mulheres negras possuem um percentual menor de oportunidades para alcançar cargos de chefia (CNJ, 2023, p. 45).

As entrevistas feitas nesta pesquisa reforçam a conclusão de que pessoas negras não são igualmente consideradas para ocupar cargos de chefia ou posições hierárqui-

camente superiores no Judiciário brasileiro. No relato abaixo, a escrevente afirma que, apesar de possuir qualificações superiores às dos colegas, é comum ter de fazer com que seus superiores acreditem em sua capacidade para tarefas mais complexas. Ela contou sobre seu constrangimento emocional a que foi submetida:

[...] Eu queria muito trabalhar com Direito e eu não conseguia porque existiam umas situações de chefias, de juízes que ora deixavam, ora pediam, ora deixavam de pedir. Você não conseguia manter um ritmo de aprendizado, de formação, de informação. Falavam: “Não, mas você é muito inteligente”, “Ah não, você não sabe escrever”. Era uma coisa que você começa a duvidar da sua própria capacidade, mas eu consegui. Foi muito engraçado, porque eu tive uma situação limite [durante] a pandemia. Tinha um chefe que era mais novo de idade e de tempo que eu. Ele foi muito grosseiro e eu fiquei muito magoada, falei: “Poxa vida”. Eu estava, na época, com 27 anos de tribunal, e ele disse: “se você não está feliz, pede exoneração”. Eu fiquei muito magoada. Chorei no banheiro, nunca pensei que eu iria chorar no banheiro um dia, ainda mais por conta do trabalho. Então peguei e falei “Basta, né?” [...] (Escrevente 1).

Na distribuição de cargos controlada por raça/cor, a proporção de pessoas no cargo de desembargador (na tabela abaixo, identificada na Categoria 3) é menor para pessoas negras e pardas em comparação às demais.

Tabela 7 – Distribuição amostral de Cargo controlada por Raça

Raça	Cargo		
	Juiz Substituto e Auxiliar 1º Grau (1)	Juiz Titular 1º Grau (2)	Juiz Titular e Substituto 2º Grau; Desembargadores (3)
Branco	1.909 (14%)	9.412 (71%)	1.949 (15%)
Negro-Pardo	370 (17%)	1.599 (73%)	217 (10%)
Negro-Preto	57 (20%)	190 (66%)	39 (14%)
Total	2.336 (15%)	11.201 (71%)	2.205 (14%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

Observa-se diferenças também entre as áreas de formação de pessoas brancas e negras que atuam como servidores e servidoras da Justiça. Presumivelmente, predomina a formação em cursos de Direito. Isso vale para todas as cores, mas é mais evidente para pessoas brancas do que para pretas e pardas. Para essas, a formação em outras áreas é mais frequente do que para pessoas brancas.

Tabela 8 – Distribuição amostral do curso de Direito controlada por Raça para servidores e servidoras

Raça	Curso de Direito	
	Não	Sim
Branco	20.131 (37%)	34.930 (63%)
Negro-Pardo	7.675 (43%)	10.188 (57%)
Negro-Preto	933 (42%)	1.270 (58%)
Total	28.739 (38%)	46.388 (62%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

A pessoa negra que consegue ocupar um cargo no sistema de justiça venceu inúmeros desafios desde muito antes dos concursos. Para ingressar na carreira, se sujeitaram a circunstâncias bastante desfavoráveis, provavelmente ainda mais do que a generalidade dos concorrentes. Os desafios impuseram-se desde antes até bem depois do ingresso, estendendo-se ao longo de suas carreiras.

Um dos estudos identificados na revisão de literatura apontava, por exemplo, o fato de que juízas negras ingressam na carreira com mais idade do que brancas (Lira, 2020) — o que sugere circunstâncias menos favoráveis de preparação para os concursos. Um outro dado sugere que apenas em contextos extraordinários as pessoas negras conseguem acessar as carreiras mais prestigiosas da Justiça. Por exemplo, dentre aquelas em cargo de magistratura, a maior parte provém de outro cargo no próprio setor público (45,98%). Apenas a minoria que consegue acessar o cargo provém do setor privado (20,95%).

No mesmo sentido, a proporção de pessoas negras que tiveram que deixar seus estados de origem para entrar na magistratura é ligeiramente maior do que entre as pessoas brancas. Regiões Norte e Nordeste concentram a maior presença de pessoas negras em cargos de magistratura, conforme a Tabela 9.

Tabela 9 – Distribuição amostral de naturalidade por Região controlada por Raça

Raça	Região				
	Centro-Oeste	Norte	Nordeste	Sul	Sudeste
Branco	930 (7%)	414 (3%)	3.077 (23%)	2.776 (21%)	6.073 (46%)
Negro-Pardo	190 (9%)	276 (13%)	1.143 (52%)	86 (4%)	491 (22%)
Negro-Preto	24 (8%)	18 (6%)	139 (49%)	14 (5%)	91 (32%)
Total	1.144 (7%)	1.622 (10%)	1.000 (6%)	2.867 (18%)	6.655 (42%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

Esse dado se alinha com o que foi apresentado no Diagnóstico Étnico-Racial do CNJ, no qual se observou o predomínio de pessoas negras, principalmente nos estados do Acre (TJAC), Amapá (TJAP e TRE-AP), Pará (TJPA e TRE-PA), Sergipe (TRT-20 e TRE-SE), Bahia (TJ-BA e no TRT-5). Já os estados do Rio Grande do Sul (TRT-4), Santa Catarina (TJSC), Mato Grosso do Sul (TRE-MS), o TRF-4 (que abrange os três estados da Região Sul) e São Paulo (TJSP e TRE-SP) registram a sua menor presença (CNJ, 2023, p. 33).

Se pessoas brancas ocupam os postos de exercício de poder no sistema de justiça, as negras são maioria no papel de réus e réas nos processos criminais. Esse padrão se repetiu em quase todas as audiências observadas na pesquisa, nos diferentes fóruns visitados — com exceção das do estado da Bahia, em que as autoridades e a maioria das advogadas e advogados eram pessoas negras. A colonialidade da Justiça, como define Alves (2017), desenha o quadro do sistema de justiça como espaço de supremacia branca, desdobrando-se no imaginário e nas práticas institucionais discriminatórias.

As decisões judiciais desfavoráveis na vida das mulheres negras refletem essa «colonialidade da justiça». Cada vez mais homens brancos, jovens, oriundos da classe média alta, compõem o judiciário brasileiro e são eles que definem o futuro de vida e de morte das mulheres negras que ocupam a ponta do microtráfico de drogas. Para desvendar a lógica racial

do sistema de justiça penal, é preciso ir além da descrição de sua composição demográfica, de seus desdobramentos nas narrativas judiciais e do entendimento de como o racismo tem espaço e atuação no imaginário e nas práticas institucionais (2017, p. 111).

Sob essa composição e perfis, o racismo é institucionalizado e naturalizado em práticas burocráticas de administração de conflitos pela própria atuação ordinária dos órgãos do sistema de justiça. Nessas engrenagens do cotidiano dos fóruns, o tratamento desigual se reproduz.

Tal dinâmica foi evidenciada nos próprios relatos dos entrevistados. O Advogado 2 trouxe uma situação que passou no exercício da sua profissão, que diz ser recorrente na sua vivência dentro do Fórum:

[...] até às 11h só podiam entrar servidoras, servidores, advogadas e advogados, mais ninguém. O cara que responde ao processo em liberdade e quer pegar uma informação, só depois das 11h. Era uma sexta-feira e eu fui pegar uma informação de um processo. Primeiro, você passa por um guichê para pegar a informação com uma guia para levar ao cartório. Quando eu passo pela portaria, tudo certo, e me direciono para o quinto andar, onde fica a Vara de Execuções. Chegando na Vara, o segurança fala: “Ei, os réus são somente após as 11h”. E o cara, pasme, era negro. Eu pensei assim: “C&%\$#, olha que m\*&\* isso!”. E então eu falei: “Olha só: quem é que pode entrar no fórum às 10h da manhã?”. Ele explica: “Servidores, servidoras, advogados, advogadas”. “Então, cara”. “Ah, o senhor é advogado, peço mil desculpas”. Mostrei a carteira para ele e troquei uma ideia: “Sabe por que tu fala isso? Porque tu não vê nós pretos nesses espaços». E ele era preto retinto que nem eu. Isso é muito difícil. Ele me pediu mil desculpas e a gente acabou conversando em outros momentos (Advogado 2).

Relatando o mesmo problema, uma advogada narra o tratamento desigual no ambiente do fórum:

Já aconteceu de entrar no fórum antes da pandemia e tinha um horário [...]. Eles atendiam só advogados e advogadas. Depois desse horário, as partes [são atendidas]. Eu entrava no fórum e eles praticamente me diziam que naquele momento não era o horário para o meu atendimento, porque achavam que eu era parte do processo e não advogada, e eu tenho que reivindicar nesse sentido. Não foi uma vez só, foi mais de uma (Advogada 9).

Assim, as pessoas negras estão institucionalmente sujeitas a um tratamento desigual em um contexto burocrático permeado de hierarquias nas relações de poder. O racismo nas suas peculiaridades no Poder Judiciário produz o preconceito tácito e específico no cotidiano.

### 2.3. O racismo nas carreiras de pessoas negras no sistema de justiça

“É aquela história: a primeira vez que te chamam de negra, até você transformar esse xingamento em identidade, e essa identidade em orgulho, demora um pouco” (Juíza 1).

A epígrafe acima é o relato de uma juíza que demonstra o doloroso processo de adversidades por que passam as pessoas negras que ingressam como profissionais no sistema de justiça brasileiro. Processo esse que marca a trajetória dessas pessoas, influenciando positiva ou negativamente seu comportamento diante do racismo institucional presente no sistema.

As carreiras dessas pessoas são marcadas por racismo em diferentes momentos. Elemento pernicioso nas relações sociais, o racismo se atualiza constantemente de forma a invisibilizar os conflitos decorrentes das discriminações. Ao mesmo tempo, traduz-se num fardo para profissionais, que, para além do investimento em suas formações e sua carreira, ainda devem suportar o encargo de administrar tais discriminações.

Esta seção examina algumas dessas experiências e as estratégias criadas para enfrentá-las. São explorados alguns marcos em suas trajetórias no “mundo jurídico”: a formação nas faculdades de Direito, os estágios profissionalizantes, os concursos de ingresso na carreira, o trabalho cotidiano nos fóruns e escritórios de advocacia, a convocação para atuar junto aos órgãos superiores. Essas experiências exigem das pessoas negras constante vigília e o desenvolvimento de estratégias emocionais e profissionais para lidar com as violências a que são ordinariamente submetidas.

A formação em Direito socializa estudantes com as práticas do campo do Direito e marca a vida desses profissionais. Episódios relatados revelam que o direito à reserva de vagas, por exemplo, ainda exige das pessoas negras constante justificção moral da sua presença naquele espaço de pessoas brancas.

Nos estágios e nos fóruns, os desafios não são menores. Em uma instituição em que um dos seus símbolos principais é um crucifixo, a própria ambientação se torna uma *via crucis*. Os pontos de controle do ingresso, por exemplo, — como a entrada nos fóruns, os elevadores, os balcões de atendimento, as salas de audiência e os gabinetes — são constantes obstáculos impostos às pessoas negras, sempre demandadas a comprovar seu direito de acesso a esses espaços ainda que ocupantes de cargos, utilizando as vestimentas adequadas. As abordagens por que passam servem para lembrá-las quais corpos podem circular nesses lugares e quais requerem verificações. Há uma diferença de tratamento. Enquanto pessoas brancas, quando são servidores e servidoras têm privilégios de acesso, pois não experimentam os controles sucessivos, as pessoas negras nas mesmas posições não têm o mesmo tratamento por não gozarem da mesma presunção conferida às pessoas brancas:

Eu conheço colegas brancos e antigos que vão ao Fórum parecendo que estão indo no restaurante da esquina. Nada contra [...] mas eu acho que muito provavelmente se fosse um juiz negro fazendo, sofreria de alguma forma, pela resistência inicial feita pelo controlador de acesso, do ascensorista do elevador (Juiz 2).

Nos escritórios de advocacia, as relações com colegas e inclusive clientes também estão permeados por essas clivagens. Diante desses obstáculos, profissionais negros e negras desenvolvem suas “estratégias de autodefesa” e “de sobrevivência” nesses espaços, como relatam as entrevistas. São, essencialmente, formas de resiliência e de evitação de conflitos, adotadas para escaparem à exposição a situações mais difíceis de discriminação que redundam em silenciamentos. Como não podem esperar por apoio institucional, precisam lidar com essas situações sozinhas e, afinal, minimizar as consequências do racismo em suas vidas.

### 2.3.1. Experiências e estratégias de sobrevivência: o “tornar-se pessoa negra”

Pessoas negras que ingressam profissionalmente no sistema de justiça geralmente passam por um peculiar processo pessoal, o de “tornar-se pessoa negra”. Conhecido na literatura especializada, em muitos relatos para esta pesquisa, apareceu o que permitiu ser aqui destacado como uma característica própria do racismo institucional do sistema de justiça. As pesquisas já chamavam atenção para experiências do “tonar-se negro” quando da entrada no sistema de justiça, como Oliveira (2020), que narra a experiência da primeira desembargadora negra do TJRJ, e Nascimento (2018) quando trata das carreiras de advogadas negras no Rio de Janeiro.

A consciência em relação às questões raciais e a sua própria condição de pessoa negra em uma instituição branca acontece justamente nesses ambientes de baixa diversidade. Pessoas negras entrevistadas passaram por faculdades de Direito em que colegas estudantes, professores e professoras, na larga maioria, eram pessoas brancas, cenário que não mudou muito no ambiente profissional em que atuam. Como reflete um juiz entrevistado:

Vai ter uma hora que vão te apontar como preto. É óbvio que eu passei depois a ter uma percepção mais crítica disso [da discriminação] e perceber que muitas coisas decorrem da minha condição de homem preto, tanto na universidade como na magistratura, na justiça e etc. Aquela coisa da música do Emicida: “se não queriam te ver livres, [...] que dirá te ver, Rei”. Aí a gente começa a entender um monte de coisa. Eu fui o cara que foi imaginado para estar lavando banheiro ou ser porteiro do edifício das pessoas. E eu sou o cara que põe as pessoas na cadeia. Eu tiro das cadeias ou ensino os filhos na universidade. Então é um negócio: “esse preto está fazendo o que aí?” (Juiz 1).

Esse processo social de “tornar-se pessoa negra” (Souza, 2021) é replicado, em nova escala, quando essas pessoas passam a assumir posições em órgãos do sistema de justiça. Sua vivência da pessoa negra alvo de discriminação racial é repetida no contexto próprio do racismo institucional do sistema de justiça e das carreiras jurídicas.

Outro entrevistado, juiz e negro, também chamou a atenção para o aprendizado de racialização das relações sociais. Ele narra como é ser um “homem negro” com formação acadêmica e carreira de prestígio em meio a uma maioria de pessoas brancas:

Eu me descobri, me reconheci realmente como homem negro. Porque eu sempre fui criado, me desenvolvi na escola, na faculdade, no ambiente predominantemente branco, em que eu era o único negro da sala. Sempre fui o único negro da faculdade, no concurso de delegado que não teve

reserva, era eu e mais um colega. E foram vários aprovados no concurso, 150 aprovados e só dois negros. Eu sempre era o único ali. Eu acho que me esforçava para me embranquecer mesmo. O [nome], juiz [nome] fala muito isso. Eu me esforçava para me parecer com todos, para não destoar de alguma forma. Com o concurso da magistratura, primeiro com a seleção com base na reserva de vagas, depois na escola da magistratura, isso foi muito mais latente, com esse conhecimento mais organizado que a escola da magistratura ofereceu. E eu ressalto muito a atuação do [nome], porque ele foi um divisor de águas para mim mesmo assim, eu falei: “opa, me descobri mesmo”, falei “existe um mundo fora disso daqui que eu posso ser quem eu sou mesmo” (Juiz 2).

Uma outra juíza também narra que seu processo de se tornar negra aconteceu em contrariedade à própria percepção dos colegas, que não a reconheciam como tal:

Eu mesma fui participar de um grupo de estudos sobre cotas. Então, uma desembargadora [branca] estava lá e falou: “Não, mas você não é negra”. Eu disse: “Desembargadora, eu sou negra parda. De fato, não sou negra preta, retinta, mas entendo a sua posição”. E ela disse: “Não, mas seu cabelo não é ruim”. Eu já havia dito a ela em outra ocasião: “Ruim para quem? Quando a senhora fala ‘esse cabelo ruim’, ruim para quem? Para mim ou para a senhora? A senhora já está me atribuindo algo ruim. A senhora quer que eu pare de alisar, dizendo que meu cabelo é ruim”. E ela disse: “Ah, seu nariz não é largo.” Então, pegam um, dois, três traços e te caracterizam, e eu fui estudar um pouco mais e não havia nada matemático, algo que eu pudesse indicar como: “isso [característica], isso [outra característica] e isso [característica] e vai se achar negro ou não. Eu falei para ela: “Realmente é subjetivo, eu entendo a senhora, mas eu me ‘autovalido’”. Mas a pessoa te invalida, isso porque eu levei anos e anos para entender. Falei para ela: “Tenho 45 anos, eu levei praticamente 4 anos para me autorreconhecer”. Não foi fácil e chega uma pessoa [branca] e fala: “Não, você não é”. E você fica assim: “Mas eu sou o quê? Eu não estou nem lá, nem cá” (Juíza 6).

O “tornar-se pessoa negra” no sistema de justiça pode acontecer associado a estratégias pessoais de sobrevivência ao racismo institucional. A mais óbvia pode parecer o comportamento de “levantar a bandeira”, mas com um custo pessoal considerável.

“Levantar a bandeira” significa assumir o ônus de denunciar e de administrar, por si próprio, as consequências do racismo institucional. Para tanto, precisam armar-se de extraordinária inteligência emocional, tolerância e um descomunal esforço para conter prejuízos pessoais e, ainda assim, evitar causar perturbação ao cotidiano nos fóruns. É um fardo institucionalmente invisível, mas com consequências reputacionais marcantes para os profissionais. Assim reflete um juiz sobre essa sua experiência:

Eu falo da minha sensação, mas lhe digo: quem é que vai sair daqui hoje e vai dizer que o desembargador fulano falou de você? Ninguém vai, não. Você vai engolir seu racismo e vai pra casa. Ninguém vai sair daqui. O povo vai ao CNJ brigar por salário, por *pro bono*, entendeu? Por férias que não foram pagas, essas coisas que são financeiras ou se for como eu falei, algo mais grave, muito fora da curva. [...] O que acontece são essas microviolências que são violências e foram entendidas como brincadeira, como “ah, que besteira”, como “mimimi”. Esse “mimimi” é cruel porque ele silencia a vítima, então você não pode falar nada. Na magistratura, acho que a gente tem uma proteção pelo cargo, mas, institucionalmente, eu falo da violência homofóbica, eu falo da violência racial e falo de outras violências com pessoas que sofrem por metas e não sei o que. Você não tem o espaço institucional [para se falar sobre essas violências]. Aliás, o espaço existe, mas você não se sente protegido no anonimato para ir naquele espaço falar sem ser vítima de retaliação amanhã ou depois. Então,

para não sofrer retaliação, você engole o sapo. Como eu falei, eu ainda engulo o sapo [mesmo que] indigesto, eu engulo. Ouço comentários do meu cabelo e levo na brincadeira, finjo que não é comigo. Nunca passei isso como desembargador diretamente, mas de colega juiz? Várias vezes piadinhas que eu seria “Ah, você tá muito mimizento”. Eu não quero virar o colega chato, você entra na questão do negro raivoso, de você ser o problemático de tudo (Juiz 4).

Outra estratégia parece ser a busca constante por reforços de qualificação profissional, como formações suplementares, cursos de especialização, pós-graduação etc. Como explica um oficial de justiça entrevistado:

Você tem uma guerra. Qual é a nossa arma? É o intelecto. Você acaba tendo que vencer pelo intelecto para mostrar a autoridade que você é. E isso é muito desgastante. Você não deveria precisar provar quem você é ou demonstrar todo o seu conhecimento. Você é um ser humano e deve ser respeitado pela sua dignidade humana. No entanto, ter que mostrar que sou uma autoridade, que sou doutor, que sei latim e uso expressões francesas para ganhar o respeito de um juiz, promotor, outro advogado ou uma parte, é muito ruim. Faz a gente se sentir um lixo. Mas, como o sistema é assim, nunca me deixei abater. Sempre me levantei, enfrentei o sistema e naveguei por ele. Mas sempre busquei conhecimento, sempre me diferenciei, porque sabia que essas seriam as armas que eu precisaria usar ao longo da minha vida (Oficial de Justiça 2).

O rigoroso zelo com a apresentação pessoal no espaço público é outra estratégia comumente lembrada — “para impor algum respeito”, segundo anotam. O cuidado com a aparência pessoal, por exemplo, é, para pessoas negras, bem mais do que uma tática de reconhecimento e ascensão na carreira, como costuma ser para as pessoas brancas. É uma estratégia de sobrevivência moral, adotada para escapar do chamado racismo recreativo, também presente no ambiente de escritórios e fóruns.

O racismo recreativo é uma categoria cunhada por Adilson Moreira (2019), que designa um tipo específico de opressão racial caracterizado pela circulação de imagens e piadas derogatórias que expressam desprezo por minorias raciais na forma de humor. Esse comportamento compromete tanto o status cultural quanto o material dos membros desses grupos. Segundo o autor, o uso do humor para expressar hostilidade racial é uma estratégia que permite a perpetuação do racismo, protegendo a imagem social das pessoas brancas e legitimando as hierarquias raciais presentes na sociedade brasileira.

Nesse sentido, o racismo recreativo promove a circulação contínua de estereótipos que retratam minorias raciais como incapazes de atuar de forma competente na esfera pública, preservando e legitimando um sistema de privilégios raciais. Moreira defende que a honra decorre do apreço que as pessoas recebem na sociedade e que o humor racista é uma forma de degradação pessoal que impede a participação plena dos indivíduos na comunidade política (Moreira, 2019). Como explica um entrevistado, advogado e negro, uma tática para evitar o “tirar sarro de mim”:

Eu sempre tive uma preocupação de sempre andar muito bem-vestido, muito bem alinhado. Se você perguntar para o [nome não identificado], ele gosta de tirar sarro disso de mim, inclusive porque eu estou sempre de camisa social ou de terno e gravata. Para qualquer tipo de constrangimento para mim, é óbvio! Eu gosto também de me fantasiar de advogado, como a gente brinca. Mas é também um pouco disso, para impor algum respeito e evitar esse tipo de coisa [discriminação] (Advogado 1).

Um analista também conta que adota essa tática desde bem antes de ingressar no Poder Judiciário. Segundo ele, é frequentemente rotulado como “complexado” por isso:

Antigamente, lá em 1980, o pessoal usava aquelas calças folgadas. Eu não usava calças folgadas. Por quê? Porque eu já era negro, e se andasse assim... (olha o meu pensamento...) eu pensava que, se eu andasse daquele jeito, as pessoas me veriam como um “malandro” [...] Então, eu andava de sapato, calça ajustada, camisa por dentro, cinto, para evitar qualquer tipo de problema. Algumas pessoas hoje dizem que sou complexado com isso. Eu respondo que não, que não tem problema nenhum. O problema é que, sabendo que isso existe e está arraigado na nossa sociedade, procuro agir de forma diferente, para que não pensem que todos são como eles imaginam (Analista 1).

Para pessoas negras com cargo de magistratura, a aparência pessoal também é usada como tática de reconhecimento da autoridade — o que, no cotidiano dos fóruns, lhes é frequentemente negado. Assim contou um juiz negro entrevistado:

Eu ando sempre com o quinzinho, o broche da [associação de magistrados do estado], que eu acho que é algo que ajuda pelo menos na visualização. Não que outros colegas brancos não andem, não sei se é um mecanismo de defesa pré-ordenado e inconsciente na minha cabeça, mas eu sempre andei assim e isso favorece também. Eu conheço colegas brancos e antigos que vão ao Fórum parecendo que estão indo no restaurante da esquina. Nada contra, cada um vá do jeito que quiser, desde que não vista trajes sumários, não descumpra nenhum regulamento do Fórum, mas eu acho que muito provavelmente se fosse um juiz negro fazendo, sofreria de alguma forma, pela resistência inicial feita pelo controlador de acesso, do ascensorista do elevador. Mas a minha preocupação com a minha apresentação é algo até inconsciente, eu sempre faço. Nunca tive uma situação que alguém tenha vindo falar para mim. Foi mais uma questão de roupa, de olhar, um desconforto mesmo e, sobretudo, no elevador. Acho que é um laboratório que explicita tudo isso que estamos falando (Juiz 2).

Embora eficazes, nenhuma das estratégias poupa as pessoas negras dos constrangimentos que ordinariamente enfrentam dentro e fora do ambiente do trabalho no sistema de justiça. Infelizmente, isso lhes acontece desde muito antes de ingressarem na carreira, em suas primeiras experiências de ambientação no chamado “mundo jurídico”: a vivência na faculdade e nos estágios profissionais.

### 2.3.2. Nas faculdades de Direito

O ambiente das faculdades de Direito é todo desfavorável a estudantes negros e negras. O ambiente embranquecido do meio jurídico reproduz as condições de racismo institucional com as quais essas pessoas são confrontadas por toda sua carreira. Começam nos espaços de formação escolar, nas faculdades de Direito e nos estágios profissionalizantes e estendem-se por toda sua atuação nos escritórios, fóruns e demais órgãos do sistema de justiça.

Para os profissionais do Direito, as experiências vivenciadas nas faculdades e estágios de advocacia são muito importantes nas suas escolhas profissionais e em sua socialização nos ambientes de trabalho. As hierarquias e práticas profissionais são aprendidas e compartilhadas pelos profissionais experientes aos ingressantes. Ocorre que o conhecimento sobre a questão racial e o racismo no Brasil, inclusive do ponto de vista dogmático-normativo, ainda é muito baixo nos ambientes de formação jurídica.

Essa deficiência, além de favorecer a institucionalização do racismo no sistema de justiça, potencializa o impacto das situações de discriminação sobre as carreiras profissionais de pessoas negras.

Recorrente exemplo anotado nas entrevistas é a postura resistente por parte de docentes e estudantes às políticas de reserva de vagas para pessoas negras nas faculdades e carreiras públicas. Sob o argumento — tanto cruel quanto infundado — da queda da qualidade da formação, tais posturas costumam marcar as experiências de estudantes pessoas negras. Os relatos são lembrados como indicativos da discriminação racial implícita e, não raro, explícita:

[...] Tive algumas situações de presenciar, dentro de aula. No primeiro ou segundo período, numa aula de antropologia, o professor estava falando sobre cotas raciais nas faculdades, as consequências e a importância. Era uma turma com mais de 60 alunos, início de faculdade. E teve uma menina que levantou a mão e falou: “Professor, por enquanto você está falando só cotas raciais, pessoas negras. Você não vai falar de pessoas italianas? Porque eu sou de família italiana, meus familiares foram tirados de lá, e eu não vejo cota para isso”. Ela falou ainda: “Ah, porque temos que ter essa igualdade, porque também me sinto desigual”. Eu lembro que o professor teve uma postura muito forte, dizendo: “Seus antepassados não chegaram aqui através de navios negreiros. Seus familiares não foram trazidos por ninguém, não foram traficados. Eles vieram de livre e espontânea vontade, e com incentivo do governo, com pagamento, salário, casa e tudo mais. E se você não entendeu até agora sobre isso, acho que é bom você rever se você realmente tem preparo para estar na faculdade”. [...] Ouvi do professor que o problema na política de cotas é que ela não cuidava da base, só colocava as pessoas para estudarem e fazia com que as pessoas que sabiam menos estivessem lá. [E como consequência] iria diminuir, por exemplo, as notas e análises. E assim, professor que atendia a matérias de direitos humanos e esse era o discurso em sala de aula com alunos cotistas presentes, sem nenhum constrangimento (Advogada 2).

No ambiente de formação superior, a identidade negra é constantemente questionada. Uma advogada conta que abriu mão do direito a vagas reservadas não apenas para evitar dúvidas sobre sua própria identidade, mas por receio de sofrer com constrangimento e comentários maldosos dos colegas:

Acho que tive crise de identidade racial em quase todos os momentos [na universidade] e sentia muita falta de me enxergar, isso sim. Em relação à questão racial, sentia muita falta de me ver representada, porque quando entrei na faculdade, em 2011, as cotas na [instituição pública] ainda estavam pouco estabelecidas. Na minha turma de 80 alunos, tinha apenas mais duas colegas negras, e eu entrei pelo acesso universal. Nem me inscrevi pelas cotas sociais com medo de dizerem que não era negra (Advogada 7).

Até a padronização estética serve para gerar constrangimento excludente de pessoas negras no meio jurídico. Preferências pessoais, como o tipo de cabelo, por exemplo, podem gerar episódios cruéis para essas pessoas, com efeitos marcantes sobre sua formação e sua posterior socialização profissional, como narra essa juíza:

[...] Um dia que não cortava o cabelo e ia com o cabelo mais assanhado, sempre tinha alguém sugerindo que amarrasse e que estava incomodando. Aquele cabelo incomodava e eu tinha que sentar lá atrás para o meu cabelo não atrapalhar. E aí, eu comecei a raspar a cabeça. Eu andava com cabelo raspado, para não ter problemas. Naquele tempo não dava para fazer o alisamento que durasse porque o cabelo não aguentava e era muito

forte. Eu tenho as minhas fotos da formatura, meu cabelo é cortado como era em barbearia, com a máquina, porque ele não daria trabalho, não incomodava ninguém. [...] Então eu comecei a notar que não era o meu cabelo que incomodava (Juíza 1).

A situação era ainda mais grave no período anterior às políticas de ação afirmativa em matéria racial, quando a maioria dos profissionais que hoje atuam no sistema de justiça se formou. Nesse sentido, as entrevistas apontam uma clivagem geracional. Pessoas que se graduaram há mais tempo praticamente não conviveram com outros colegas negros ou negras. O cenário e o debate público era outro. Algumas pessoas negras entrevistadas contam como era lidar com a falta de sensibilidade para “questões sociais”:

Minha formação universitária foi na [nome da universidade]. Quando eu entrei lá, eu não lembro exatamente o ano. Assim que eu terminei o ensino médio, eu entrei no primeiro semestre do Direito na diurno, na [nome da universidade]. O desafio que eu tinha, na verdade, era a falta de diversidade, discussões. Na época em que eu entrei, não tinha cota racial na [nome da universidade], então a maioria dos alunos veio de realidades sociais muito diferentes da minha. São alunos de escolas particulares, que têm outras vivências, eu tinha dificuldade nas discussões acadêmicas de ampliar a visão para outros pontos que não sejam os pontos que eles vivenciam, principalmente discussões sociais. É uma coisa que me desafiava muito, me via muito frustrada em discussões acadêmicas, as pessoas tinham visões muito fechadas em relação a privilégios e tudo mais, até porque não eram discussões muito disseminadas na época (Juíza 2).

Uma outra advogada lembra que suas notas boas eram sempre questionadas pelos colegas. E que sempre lhe cobravam justificativas para a política de cotas — em última análise, para sua presença ali:

Eu ouvi de um aluno que era alguém do meu grupo de amigos da faculdade, ele disse que o fato dos alunos negros enfrentarem situações de dificuldades financeiras fazia com que muitos largassem a faculdade. Isso, necessariamente, resultava em dinheiro público mal investido, como o uso de uma matrícula em mais de uma faculdade, por exemplo. E, nesses casos, poderiam dar vaga para outras pessoas, pois era um mau aproveitamento de recursos. Outra questão que ele colocou é que a pessoa entra na faculdade e acaba saindo não por questões financeiras, mas por falta de conhecimento suficiente para acompanhar as aulas (Advogada 2).

Outro advogado e representante da sociedade civil conta que professores eram muito mais rigorosos com ele do que com outros colegas e que suas notas eram sempre postas à prova em relação aos demais alunos:

Me recordando de algo, de dois professores, na verdade, que foram bem criteriosos, talvez racistas. [...] As pessoas que escreviam as mesmas respostas que a minha, às vezes, conseguiam uma nota que eu não conseguia. Eu ia perguntar “Mas por que, se a resposta está igual?” [e o professor respondia] “Não está igual não.” E teve uma vez que eu falei: “Não professor, está igual.” Aí ele falou: “Então vocês colaram, já que está igual, né?”. Então foram situações que eu posso dizer que houve um preconceito, uma cobrança muito maior, isso dos professores e dessa coordenadora que me disse: “Se você não tem dinheiro, então não deve estudar aqui” e tudo mais (Representante OSC 1).

Um juiz conta que obter notas altas era um mecanismo de defesa diante dos desafios enfrentados durante sua graduação em Direito. Dessa forma, ele reflete, tentava aumentar sua aceitação no meio:

Para mim, especificamente, eu não tive enfrentamentos raciais na faculdade porque fui muito bom aluno. Eu percebi que você tira nota boa, o pessoal já te trata bem. Eu sempre tive mecanismos de sobrevivência e tirar nota boa sempre foi um deles. O pessoal me respeitava muito na faculdade, porque eu era o menino que tirava nota boa, então ninguém queria problema, ao contrário, o povo queria fazer o trabalho comigo (Juiz 4).

A experiência de pessoas negras no ambiente universitário é marcada por desafios bem mais complexos que aqueles acadêmicos, de obtenção de nota e aprovação formal. Envolve questões de identidade e de pertencimento, capazes de deixar cicatrizes profundas. Uma advogada compartilha sua vivência, expressando a dor e a mágoa que acumulou durante seus anos de formação e a sensação de desamparo por parte da instituição:

Mas eu saí da faculdade muito machucada. E até voltar na faculdade depois me dava muita ansiedade, poucas vezes voltei. Eu tenho uma mágoa daquele espaço, foram anos muito bons de verdade, mas também muito ruins. E acho que a minha principal mágoa é a instituição não ter nos protegido disso. Se sentir tão ignorada e saber que muitos daqueles colegas que eu ladeava concordavam ou se omitiam. O pior é que isso continua até hoje (Advogada 7).

Além de colegas e professores em sala de aula, os funcionários da universidade também reproduzem o racismo institucional. Um oficial de justiça conta que era sempre seguido pelo segurança terceirizado da universidade:

Em relação aos servidores, excluindo os professores, eu não presenciei nenhum caso de discriminação por parte das secretárias ou funcionários de baixo escalão. Já em relação aos terceirizados da universidade, aconteceram vários casos. Por exemplo, em uma situação específica, no segundo dia de aula, eu entrei na universidade e um dos seguranças veio atrás de mim. Não era a primeira vez que isso acontecia, então eu percebi facilmente que estava sendo seguido. Fui para um lado da universidade, onde na época havia dois cursos, Direito e Psicologia, que compartilhavam o mesmo prédio. Entrei pelo lado errado e o segurança continuou me seguindo. Decidi então andar pela universidade para ver até onde ele iria me seguir. Caminhei pelos corredores, subi e desci escadas, e ele continuava atrás de mim. Chegou um momento em que eu me senti tão desconfortável que quis que ele soubesse que eu estava ciente de que estava sendo seguido. Parei em um canto e esperei ele se aproximar. Quando ele virou as costas, comecei a segui-lo. Ele mudava de corredor, eu mudava também; ele subia de andar, eu subia também; ele descia, eu descia também. Queria deixar evidente que eu sabia o que estava acontecendo. Finalmente, ele ficou tão desconcertado com a situação que entrou em uma área restrita para funcionários. Parei na porta e fiquei esperando. Depois de três ou quatro minutos, ele saiu e deu de cara comigo. Ficou tão desconcertado que entrou novamente e não saiu mais. Esses casos de ser seguido dentro da universidade aconteceram várias vezes, mas sempre por terceirizados da segurança (Oficial de Justiça 1).

Até as cerimônias de formatura encenam situações de discriminação racial e de constrangimento a estudantes negros. Um entrevistado, juiz e negro, lembra que uma formanda que, por motivos religiosos — no caso, o Candomblé — pleiteou vestir na cerimônia roupas brancas, em vez das tradicionais roupas escuras. O curioso foi que, apesar da instituição apoiar o pedido, colegas de turma se opuseram à permissão concedida:

Eu tinha colegas, por exemplo, do candomblé na sala. Esse foi o grande enfrentamento que minha colega comprou, ela fez um ritual, eu não sei se

ela fez um bori em que ela precisava estar vestida de branco e foi o ano da formatura e a beca é preta. Ela foi na diretoria e falou: “Eu vou formar de branco” e foi na sala comunicar e pronto. Parece que caiu uma bomba atômica na sala, uma menina gritou com ela, ela disse que não tinha obrigação nenhuma de dar essa satisfação que ela só estava comunicando. Ela tinha liberdade religiosa e virou uma grande questão se ela ia formar ou não formar. Ela disse “Eu vou entrar com um mandado de segurança se vocês brigarem”. Virou uma questão nacional, se essa menina podia ou não podia formar de branco. A coordenadora do curso liberou, mas os colegas da frente [comissão de formatura] disseram que era absurdo porque ia ficar discrepante nas fotos e ficar discrepante no convite. [...] Virou realmente o apartheid. No final, ela se formou de branco e foi lindo (Juiz 4).

Um oficial de justiça também lembra o preconceito racial e religioso por que passou na faculdade ao tentar incluir a sua religião no culto ecumênico da cerimônia de formatura. Segundo ele, apenas após intervenção da direção da universidade e sob resistência dos colegas, conseguiu ser atendido:

Vou dar um exemplo de um caso específico que envolve tanto preconceito racial quanto religioso. Foi durante o ano do centenário da [universidade pública], um marco histórico para a instituição. Na época, a ideia de um culto ecumênico na formatura não fazia parte da tradição. Lembro-me de ter proposto aos meus colegas que, já que a universidade é laica, seria mais coerente desvincular o culto ecumênico da comissão de formatura para pagar e participar quem quisesse e isso foi rejeitado. Minha outra proposta foi que, caso houvesse o culto ecumênico, ele fosse pago pela comissão, e que eu pudesse levar um representante da minha religião, o Candomblé, já que se tratava de um culto ecumênico. A reação foi imediata: “Qual é a tua religião?”. E eu disse: “Candomblé”. Foi então que percebi o viés discriminatório, porque eles não queriam. Eu argumentei que, se fosse realmente um culto ecumênico, não deveria haver restrições em relação às outras religiões participantes, porque era culto ecumênico, não culto cristão. Isso gerou um alvoroço na sala. Alguns imaginaram as mais absurdas reações, como se eu fosse realizar sacrifícios de animais. Esse episódio ocasionou uma cisão na sala, onde aqueles que se sentiam excluídos de qualquer culto que não fosse o cristão se uniram a nós, representantes das religiões de matriz africana. O apoio cresceu, inclusive entre adeptos da Umbanda, e a questão foi parar na coordenação. Foi necessário o diretor da faculdade de Direito intervir para garantir que o culto fosse realizado e, pela primeira vez na história da universidade, um culto ecumênico contou com a participação de uma religião de matriz africana. Esse episódio deixou o racismo estrutural muito evidente, porque o que eles queriam não era que não tivesse um culto, o que eles queriam é que não tivesse um culto de gente preta. De religião de pretos, é isso (Oficial de Justiça 1).

Portanto, observa-se que a experiência acadêmica para estudantes negros e negras pode ser marcada por desafios que vão além do desempenho acadêmico, envolvendo questões raciais e sociais que geram cicatrizes emocionais profundas.

Um relato de uma representante da organização da sociedade civil também retrata essa realidade. Enfrentando situações de violência e preconceito, ela encontrou no movimento estudantil e nos coletivos uma forma de resistência, demonstrando como a organização coletiva pode ser uma poderosa ferramenta de enfrentamento:

Em algumas situações, eu prefiro não falar sobre, mas me senti muito violentada. Eu queria desistir da universidade e mudar de curso. Mas foi isso que me aproximou do movimento estudantil. Então, por muito tempo, durante o percurso da graduação, eu fiz parte do movimento estudantil, do DCE, da União Estadual dos Estudantes da [estado], fiz parte de co-

letivos de mulheres, de coletivos de pessoas negras, e fui cofundadora da [organização] que surgiu como forma de denunciar alguns abusos de professores e assédios dentro de sala de aula, como a gente percebeu a quantidade de professores envolvidos. Acho que foi o processo de organização coletiva que me fez entender que o racismo e o sexismo, apesar de terem efeitos individuais, são problemas muito mais coletivos, que afetam diversas pessoas. Então, a partir disso, eu consegui compreender também que a ausência de QI (quem indica) no mercado de trabalho cria muita dificuldade para conseguir estágios. Eu só consegui estagiar em escritórios e instituições públicas que realizavam processos seletivos coletivos (Representante OSC 3).

Dessa forma, a trajetória acadêmica desses estudantes evidencia como a mobilização coletiva pode ser um catalisador para uma conscientização mais profunda sobre questões raciais. O relato acima também destaca as dificuldades enfrentadas para conseguir estágios, refletindo o ambiente desfavorável nas faculdades de Direito para pessoas negras, um aspecto que será explorado mais detalhadamente no próximo tópico.

### 2.3.3. Nos estágios profissionalizantes

Os estágios profissionais também reproduzem experiências de racismo institucional. Como os dados apontaram, pessoas negras concentram-se nas posições de nível de base dos trabalhos jurídicos. Os estágios profissionalizantes, em escritórios de advocacia ou órgãos públicos, são bons exemplos. Como sintetiza uma advogada entrevistada, “era aquele clássico lugar que só tinha espaço pra negros em cargos de estágio”. Daí ambientarem relatos de vivências de discriminação.

O estágio profissional costuma ser, para muitos estudantes de Direito, o primeiro contato com o sistema de justiça: a primeira oportunidade para se assistir a uma audiência, conhecer o fórum por dentro, aprender o *métier*. Nessa qualidade, é um cenário e uma época de experiências marcantes para suas carreiras.

Também representam uma oportunidade de ingresso nas carreiras do sistema de justiça. Ser a primeira pessoa da família a ingressar na profissão e a única pessoa negra no estágio são experiências compartilhadas por muitas pessoas entrevistadas nesta pesquisa. Junto a isso, uma chance de recebimento de uma renda que, embora menor que a de profissionais estabelecidos, viabiliza a permanência na universidade de estudantes de classe socioeconômica não privilegiada. Como explica um advogado entrevistado:

A primeira experiência que eu tive remunerada foi nesse estágio, onde à época era de R\$250,00. Era 2010 e esse dinheiro foi essencial para complementar a renda que minha mãe mandava porque Salvador é a capital e, como toda capital, tudo era muito caro (Advogado 3).

O *status* profissional não garante, contudo, a fuga das circunstâncias de discriminação e constrangimento. A primeira dificuldade relatada refere-se às oportunidades de estágio oferecidas para pessoas negras. Uma representante da sociedade civil relata que essa realidade a obrigava a participar apenas de processos seletivos para órgãos públicos. Quando tentava estagiar na iniciativa privada, como em escritórios, ela adotava uma estratégia específica para os processos seletivos:

Eu só estagiei em organizações, em instituições públicas que fizessem processo seletivo com prova. Inclusive, antes eu tinha uma estratégia de

quando eu encaminhava meu currículo, ele não tinha foto. Muitas vezes, eu passava na primeira fase do processo seletivo e, quando chegava na entrevista, era dispensada. Ou, quando chegava nas entrevistas, elas eram feitas em inglês, por exemplo, algo que não havia sido mencionado quando a vaga foi divulgada nas redes. Isso aconteceu umas três, quatro vezes, até eu desistir de tentar um processo seletivo nos grandes escritórios aqui em [cidade]. Então, passei a estagiar no setor público, fui voluntária em algumas varas e estagiária em órgãos públicos (Representante da OSC 3).

Um segundo aspecto refere-se à própria organização do local de estágio. Outra advogada negra relata como a estrutura do ambiente de trabalho na vara refletia pequenas discriminações, ao delimitar a presença de pessoas negras entre a secretaria e os gabinetes dos magistrados:

Foi quando eu me vinculei ao estágio da faculdade no Tribunal de Justiça. Foi bem curioso, porque nesse lugar eu trabalhei em específico com uma representante do cartório. A chefe do cartório era uma mulher negra. A inferior a ela, mas superior aos demais do cartório, também era uma mulher negra, sendo que no gabinete não tinha ninguém. O gabinete em si eram todos com pessoas brancas (Advogada 2).

Outra advogada lembra o constrangimento pelo qual passava ao ser barrada na entrada do fórum em que estagiava por conta do talher que trazia em sua marmita. Mesmo que, como ela diz, “todo mundo me conhecia bem. A gente tinha a nossa identificação de estagiário”. Conta ela:

Eu levava comida, saía da faculdade e levava comida porque tinha de gastar com o [transporte]. E aí tinha os talheres, mas quem era estagiário e quem era serventuário podia entrar com o talher. Eu sempre tive problemas com o talher em segurança. Sempre me viam porque eu sempre estava lá. E eu sempre tinha problema com talher, ao ponto de não levar mais para lá, porque eu sabia que ia ser barrada. Sabia que ia ser separada, sabia que ia ficar constrangida (Advogada 3).

Uma outra advogada narra também episódios de discriminação explícita que vão desde comentários depreciativos sobre seu cabelo até insinuações maliciosas:

Os episódios de discriminação que sofri por parte de colegas ocorreram no tribunal. O primeiro ocorreu enquanto eu trabalhava na vice-presidência. Eu sempre mantive meu cabelo natural, nunca fiz alisamento. Uma colega olhou para mim com desaprovação e perguntou com certo nojo como eu lavava meu cabelo. Fiquei chocada e desconfortável com a situação, mas as pessoas ao redor não deram muita atenção, apenas sentiram um desconforto e disseram “Não liga não, ela é assim mesmo”. A outra situação aconteceu no mesmo local de trabalho. [...] Um dia, ao sair do gabinete do desembargador com uma pilha de processos físicos, que estava muito pesada, o desembargador, um senhor mais velho, ofereceu-se para levar os processos até minha mesa. A assessora do gabinete começou a fazer piadas insinuando que o desembargador só me ajudava por causa da sua esposa negra. E isso ocorreu na presença de muitas pessoas, o que me deixou extremamente desconfortável. Naquela época, eu ainda não tinha uma compreensão clara da minha identidade racial e eu tinha por volta dos 20 anos (Advogada 7).

As pessoas que estagiam em fóruns, órgãos públicos ou escritórios de advocacia podem ser alocadas para realizar diferentes atividades, desde aquelas, por assim dizer, mais “mecânicas” às que exigem maior empenho intelectual. O gabinete dos julgadores é onde se desempenham as funções de maior prestígio e, nos balcões de atendimento

da população, as menos valorizadas. Algo semelhante ao “trabalho sujo”, como explica Hughes (1971), isto é, aquelas atividades menos importantes que os profissionais delegam em seu contexto de trabalho. Como relata uma advogada entrevistada sobre sua experiência de estágio na secretaria de um fórum:

Depois de muito tempo que eu fiquei no Tribunal, quase dois anos, eu passei a dar suporte para os analistas. Eu entrei como estagiária da corregedoria. [...] Eu fiquei plantada num lugar só. Fiquei muito tempo plantada na [vara] e depois eu fui dar um suporte para o pessoal da distribuição. Era mais mecânico ainda. Eu me sentia totalmente desnecessária. [...] Só quando a gente foi para o gabinete, e esse lugar de gabinete é que todo mundo queria, todo estagiário queria o gabinete. Era o lugar que a gente sabia que ia aprender alguma coisa. Eu demorei muito para ir para o gabinete (Advogada 3).

A distinção entre os qualificados para o trabalho e os demais se opera nesse contexto em que ela aprendeu como o mercado de trabalho no direito funciona para pessoas negras, destinando-as para o trabalho pesado, rotineiro, burocrático, mas não o trabalho com status, poder simbólico e privilégios que, nesse caso, estava no gabinete.

O atendimento nos balcões é uma das primeiras experiências de estágio nos fóruns. Por serem situações de contato direto com o público, podem ocasionalmente resultar em conflitos, especialmente quando envolvem pessoas negras. Isso foi enfatizado não apenas em relatos de estágios profissionais, mas também na experiência de uma servidora negra entrevistada. Ela compartilhou que o atendimento ao público não era uma tarefa fácil para ela e ressaltou a diferença entre trabalhar no balcão e no gabinete.

Não é fácil. Hoje sinto que os olhares são mais intensos, talvez devido à posição que ocupo atualmente. Por estar mais próximo do juiz, percebo que os olhares são mais penetrantes, mas as palavras são menos frequentes. Antigamente, quando eu era mais jovem [e trabalhava no balcão], as palavras eram mais contundentes e os olhares menos incisivos. Naquela época era: “você estava no seu lugar [no balcão]”. Já me pediram para servir café quando trabalhava aqui na parte administrativa do Tribunal. “Como assim? Por que ele não pediu para outra pessoa que estava disponível?” (Escrevente 1).

Por outro lado, experiências de estágio profissional também podem gerar sensibilização para a questão racial. O atendimento ao público é o exemplo mais lembrado. A identificação, aproximação e a oportunidade de auxiliar outras pessoas negras proporciona uma espécie de reconexão com um contexto anterior em suas vidas. Já não mais aquele do meio jurídico, composto quase só de pessoas brancas. Como narra a advogada entrevistada, essas experiências também costumam marcá-las por toda sua carreira:

Eu fui para a Defensoria Pública no Estado, onde ganhava bem menos ainda. Mas foi ali que realmente me apaixonei, me provoquei e me revoltei de todas as formas com o Direito. Atendíamos pessoas de extrema vulnerabilidade, que viam na Justiça a possibilidade de mudar suas vidas, encontrar soluções que nunca encontraram. [Eu] olhava para o Direito e pensava: “Estão buscando no lugar errado, uma solução para problemas com direitos zero, uma incapacidade de reconhecer seus direitos”. E eram majoritariamente pessoas negras. A Defensoria me fez olhar de forma diferente, dependendo da pessoa que estava ali prestando assistência jurídica. Poderia ser que o Direito, de alguma forma, fosse um instrumento contra-hegemônico. [...] Esse lugar que a Defensoria me trouxe fez com que eu permanecesse no Direito e realmente pensasse se era onde deveria estar (Advogada 3).

A empatia e o acolhimento das pessoas negras nos ambientes de formação profissional também apareceram em experiências de estágio em escritórios de advocacia. Uma advogada conta de uma entrevista de seleção em que passou pelo clássico constrangimento de ser indagada se planejava ser mãe. Segundo ela, o pior não foi isso, mas a preocupação (também clássica) de um dos entrevistadores, preocupado em justificar que a pergunta não era porque ela era negra:

Fiz o processo seletivo também para esse estágio. E então, nesse estágio, tive algumas perguntas um pouco indelicadas. Eram duas pessoas fazendo entrevistas, o que seria o chefe, o dono do escritório, e o sócio dele. Lembro que uma das perguntas que ele fez foi: “Você tem filhos? Você tem interesse em ter filhos? Quantos? Com que idade?”. Acho que tinha 19 anos quando entrei lá. Lembro que saí, respondi até com certa tranquilidade, mas não normalizando. Para mim, a questão da maternidade nunca foi algo certo, nunca tive certeza de que seria mãe, então aquilo não pegou como uma violência para mim de imediato. Mas lembro que, quando saí, a pessoa que era sócia dele virou para mim e falou assim: “Aquela pergunta que ele fez sobre maternidade, ele fez para todas as mulheres. Discordo daquilo. Mas não foi só para você” (Advogada 2).

A presença de outras pessoas negras e o acolhimento a estagiários e estagiárias negras parece ter um efeito multiplicador de benefícios. Uma advogada entrevistada também chamou a atenção para o acolhimento que teve no escritório quando sua chefe também era uma mulher negra:

Essas chefes diretas eram meu primeiro contato e eram mulheres negras. Elas me passavam como que é, falavam sobre como era bom ter uma estagiária negra também, e me fortaleceram sobre eu poder chegar com o Direito em outros lugares (Advogada 2).

Um juiz entrevistado também lembra ter sido bem acolhido quando estagiário, o que fez diferença em toda sua trajetória pessoal e profissional. Sendo ele o “único negro do estágio”, homossexual, em um pequeno escritório de advocacia, o apoio de sua chefe foi marcante para seu desenvolvimento profissional e para conseguir lidar com as violências sofridas:

Eu era muito novinho, tinha cara de novo, então tinha que lidar com essa questão ainda, as pessoas olharem para mim e enfim... mas consegui vivenciar. Um escritório que trabalhei, eles me acolheram em ambos os sentidos, tanto na questão de orientação sexual como na questão racial. Então trabalhando eles falavam: “Não é pra você passar por constrangimento, em lugar nenhum, em tribunal nenhum” (Juiz 4).

O suporte e o acolhimento a pessoas negras em ambiente profissional estendem-se para além da iniciação profissional. Uma escrevente negra, entrevistada, compartilha sobre o apoio que recebeu de seus superiores diante de casos graves de discriminação perpetrados por um juiz. Sua chefe de cartório, uma pessoa branca, reconheceu a natureza racista do ocorrido e se prontificou a apoiá-la, oferecendo-se para acompanhá-la em uma eventual denúncia. Contudo, a escrevente expressa a sensação de impotência ao ponderar a possibilidade de denunciar um juiz nesse contexto.

Ele [o juiz] entrou na conversa e me perguntou: “Você conheceu a neve? As montanhas?” e eu disse que sim. Aí ele disse: “Imagino lá um pontinho preto naquela montanha de neve.” Eu falei: “Não, eu estava vestida”. Então, assim, a forma como ele trouxe essa questão, essa fala... Foi tão agressiva. Eu fiquei sem saber o que responder, com medo de responder, porque ele

é um juiz. [...] Eu fiquei com medo de responder ele por ser mulher, por ser negra, por ele ser juiz. A única coisa que eu consegui falar era “Não, eu estava vestida”. E ele saiu. Eu fiquei chorando e minha chefe na época falou: “Ele foi racista, [nome não identificado], se você quiser denunciar podemos ser testemunhas”. Mas como é que se testemunha uma situação dessa? Eu estava com tanto medo e sem saber que caminho seguir, não consegui nem revidar... A única coisa que eu consegui fazer foi [me] diminuir (Escrevente 1).

Infelizmente, os casos de acolhimento são excepcionais e os relatos de violências e exclusões de fundo racial são mais frequentes e, geralmente, associados a outras formas de discriminação. Um representante das organizações da sociedade civil compartilhou uma experiência traumática durante um estágio em um órgão público, em que suas características, como o cabelo e o uso de tranças, foram questionadas pelo superior. Quando ele se recusou a deixar de utilizar tranças, foi desligado do estágio.

Me indicaram para fazer um estágio no Ministério Público e disseram: “Tem um promotor lá que está precisando”. Eu fui, conversei com o secretário da seção para fazer estágio na área da Infância. Eu fiquei uma semana. Na segunda semana, o promotor que cuidava da vara me puxou uma conversa, tipo: “Você começou aqui e tal, parabéns, você está aqui, mas tem um juiz daqui muito conservador, da cidade, do interior, essas coisas, e o juiz não está acostumado a ver alguém assim como você”. Porque eu usava trança, usava brinco menor. Aí ele falava: “O juiz não estava acostumado a ver alguém aqui de trança, de brincos”. Na inocência, eu até sugeri: “o brinco eu consigo tirar porque são adornos, mas não dá para tirar a trança, é meu cabelo”. Eu sei que deu menos de uma semana, a chefe do gabinete me chamou e informou que não precisava mais. [...] Então, são situações que hoje eu já vi justamente que são situações obviamente sociais, o limite do racismo, das instituições, dessas pessoas (Representante OSC 1).

Nessa situação, o cabelo faz parte da identidade individual. Entretanto, o cerceamento das subjetividades nesse espaço funciona como afirmação de uma supremacia branca sobre o espaço estabelecendo uma estética normal esperada das pessoas, em que os desviantes se sujeitam aos controles das pessoas brancas.

Uma outra advogada conta que raramente era acionada durante seu estágio e não recebia nenhuma atribuição intelectual significativa. Quando surgia alguma responsabilidade, a expectativa, a tensão e o medo do erro colocavam sobre ela uma pressão adicional. A advogada entrevistada descreve o “pavor” de cometer algum equívoco na elaboração das petições, mesmo que utilizando o método de “recorta e cola”.

Eu só fazia a diligência e inclusão de peças no sistema de escrita. Não tinha nenhuma função que fosse intelectual. E aí, depois de um tempo, deixaram que eu fizesse uma contestação e ainda disseram: “[nome], surgiu uma contestação e é fácil. Você vai conseguir fazer com tranquilidade. Se tiver alguma dificuldade, você passa. Você fala com a gente, a gente vai aprendendo juntos e tal”. Eu falei: “Tudo bem”. Eu fiz aquela contestação como se fosse a coisa mais importante que eu tivesse que fazer na vida. [...] Mas, como eu falei inicialmente, era “ctrl c e ctrl v”. Tínhamos o cuidado de ler, de prestar atenção, enfim, em alguma coisa que divergia do modelo era tudo “ctrl c e ctrl v”. Passaram muitas coisas erradas, não necessariamente por mim. Eu tinha medo, né? A mulher preta que vai fazer um negócio desses. Tinha pavor do que poderia acontecer comigo, então eu tinha muito cuidado, mas passavam uns erros grotescos” (Advogada 3).

Os estágios são experiências importantes da socialização profissional de ingressantes. As discriminações são desencorajadoras e, por essa razão, profissionais veem-se obrigados a trabalhar mais e encontrar estratégias para “sobreviver” nesse mercado de trabalho.

#### 2.3.4. Nos concursos de ingresso na carreira

Na transição da formação para o exercício profissional, os concursos de ingresso nas carreiras do sistema de justiça concentram muitas das situações de constrangimentos e violências que parecem caracterizar o racismo na Justiça — desde as condições de preparação, aos concursos e ao início do exercício.

O discurso da meritocracia é uma demonstração do modo dissimulado e convincente como o racismo se manifesta no sistema de justiça. Pessoas brancas costumam justificar seu ingresso nas carreiras jurídicas pelo mérito que teriam em razão de terem sido aprovadas no concurso, ante o não mérito das pessoas que não são aprovadas. Esse discurso, conforme aponta a literatura e confirmam as entrevistas, oculta e dissimula as condições mais favoráveis que pessoas brancas desfrutam durante seus períodos de formação e suas trajetórias pessoais em geral. Afinal, em sua experiência, o padrão é o convívio com pessoas da mesma cor na faculdade e nos espaços de trabalho, não o contrário.

Esse discurso também compõe de maneira mais ampla o contexto dos concursos públicos de ingresso nas carreiras públicas que são orientados pela ideologia concorsera (Fontainha *et al.*, 2014), especialmente aqueles em que os títulos e as realizações profissionais não têm muito valor em relação às provas de múltipla escolha e escrita, o que corrobora essa perspectiva dos concursos da magistratura.

Como analisa Santos (2022), em contextos de sub-representação de um grupo, o formato do concurso pautado em um discurso de meritocracia produz efeitos “eufemizantes” para a exclusão dessa população — no sentido de que ameniza e naturaliza a sub-representação de pessoas negras nessas instituições, além de dificultar que pessoas brancas compreendam os efeitos dessa sub-representação em todo o sistema.

Os dados empíricos confirmam a explicação teórica. Em um contexto de racismo estrutural e institucional, o discurso da meritocracia é capaz de convencer inclusive as próprias pessoas negras, catalisando seu processo pessoal de “embranquecimento” na instituição. Como reflete um juiz negro entrevistado:

A sensação que eu tenho é que, na magistratura, ela [a discriminação] pode ser até dissimuladora, porque o poder é um fenômeno que embranquece. Muitas vezes, as pessoas negam a própria negritude. “Você não é negro, é moreno”. Me rotular de uma coisa que ele acha ruim, um racismo inconsciente. Não é nem o cara ser bom demais para ser isso, entendeu? Ou então uma desculpa: “Você não é negro, porque eu não quero admitir que um negro esteja no seu lugar”. Então, aquilo que aconteceu com Machado de Assis. E muitos negros caem, principalmente aqueles que não são muito retintos. Muitos caem nessa ideia, tipo: “Aí, não, realmente eu não sou negro”. Então, isso é uma coisa que é indiferente, afinal eu estou aqui, eu sou juiz. Principalmente aqueles que antes, como eu, antes das cotas,

chegaram ali. Então, muitas vezes eles acabam acreditando que realmente é uma questão de meritocracia, ele foi bom, ele chegou lá, né? (Juiz 1).

[...] Quando um cara como eu, dentro da magistratura, é como se confirmasse que a meritocracia, do jeito que é vista por esse pessoal, funciona. Tipo assim: “o cara chegou, entendeu?”. Muitos ouvem isso: “eu cheguei, eu sou o cara, né?”. Então, esse discurso [da] meritocracia contamina muitos juizes de uma geração mais antiga que acaba acreditando que chegou por mérito e que todo mundo pode chegar. Esse é o problema. Você não vai tirar seu mérito. Você chegou por mérito. Eu costumo brincar. Às vezes vocês querem discutir meritocracia comigo, eu quero mais, porque eu tenho mérito para caramba. Falo isso em vários ambientes (Juiz 1).

As trajetórias prévias à aprovação em concurso público de ingresso não são iguais entre pessoas brancas e pretas pela diferença de apoio e condições de preparo. São muitos os exemplos, inclusive de pessoas negras que, com apoio, alcançaram o “seu mérito”. Por outro lado, muitos candidatos brancos, oriundos de famílias com melhores condições econômicas, conseguem investir mais em sua preparação, o que lhes confere uma vantagem competitiva significativa.

Um entrevistado, homem branco, que atua como chefe de secretaria, passou no concurso com 21 anos de idade, quando ainda cursava faculdade. Juízas e juizes negros entrevistados puderam contar com a chamada “escadinha”: a aprovação em outros concursos prévios, o que lhes permitia melhores condições, inclusive financeiras, para prestar outros concursos. Uma promotora de justiça entrevistada explicou que tinha uma ajuda financeira de um familiar. Ela mesma destaca que pessoas negras aprovadas em concurso público devem se considerar excepcionais, pois o percurso é muito difícil:

E hoje eu falo, assim, realmente eu sou excepcional. Nós somos, né? Nós somos excepcionais. Todo negro que chega dentro dessa lógica, mesmo com cotas, chega numa posição em que há uma minoria. Nós somos minoria. Se a gente chega lá é porque nós somos excepcionais. [...] A gente está esse tempo todo se questionando, entendendo aquilo como não sendo uma possibilidade (Promotora 1).

Os concursos são custosos e reunir condições, recursos financeiros e apoios para se preparar para um concurso de ingresso em carreira jurídica é um desafio para qualquer pessoa. Pelas condições socioeconômicas geralmente menos privilegiadas, o desafio é ainda maior para pessoas negras. Uma juíza entrevistada lembra das dificuldades extraordinárias por que passou por ocasião dos concursos de ingresso: sua condição de arrimo de família, de mãe e sua dependência de outro emprego. Ela conta:

Esse tempo entre me formar e passar na magistratura foi um período em que eu tinha que trabalhar, porque eu era arrimo de família ou eu estava grávida ou estava para ter neném. Eu entrei em licença maternidade [da universidade] no caso do [nome do filho], não tinha trabalho ainda. Eu consegui ficar com ele um ano em casa. Mas depois de formada fiquei seis meses. E no caso da [nome], eu trabalhava. Já exercia um cargo em comissão de livre exoneração. Só tive aquela licença maternidade de quatro meses. [...] Eu não consigo dizer “ah, eu li um livro de capa a capa”, eu vejo as pessoas e admiro, mas não tive isso. “Eu li o livro de doutrina do fulano de capa a capa”. Eu estudava com cuidado, no tempo que dava, estudava, parava, estudava, tinha que trabalhar, estudava [...], foram dez anos de preparação, de formação. Mas eu só precisava passar pela primeira etapa. Daí a importância da ação afirmativa (Juíza 4).

Nesse mesmo aspecto, um promotor reflete sobre a reduzida presença de pessoas negras nas instituições do Poder Judiciário, atribuindo esse fato também às dificuldades financeiras e à longa preparação necessária para concursos públicos. Ele relata sua própria trajetória, destacando as dificuldades enfrentadas, como a necessidade de economizar dinheiro para conseguir dedicar alguns meses exclusivamente ao estudo. Ele reconhece a sorte de ter passado no concurso em um período relativamente curto, enquanto muitos outros não dispõem das mesmas oportunidades e precisam de mais tempo e, conseqüentemente, de mais recursos para alcançar seus objetivos.

[...] Estou fazendo essa contextualização geral para dizer que nem todos têm essa oportunidade, acho que essa é uma das razões, acredito que somos [pessoas negras] poucos nessas instituições, porque são concursos difíceis, que exigem uma preparação, e muitos não têm a condição financeira de ficar muitos anos estudando. No meu caso, eu juntei um dinheiro para ficar estudando, dinheiro de estágio, de outro trabalho que eu tinha na faculdade, eu estudava muito e trabalhava o dobro, eu fiquei uns 7 meses estudando depois de formado e acho que eu dei sorte também de virar defensor público, aproximadamente em um ano depois de formar. Depois eu continuei estudando ainda para ser promotor, mais um ano. Então, foi um período de trabalho durante a faculdade, de estudo e de juntar dinheiro e consegui ficar 7 meses apenas estudando, consegui passar na Defensoria e mais em um ano para promotor. Mas eu queria fazer essa observação, que eu noto, muitas pessoas ficaram mais de anos só estudando, ou então, uma outra facilidade que eu vejo também, algumas pessoas tiveram alguns trabalhos, por exemplo, em meio período de assessoria, sem necessariamente fazer concurso público, em tribunais, no próprio Ministério Público, em outras instituições, e trabalhando meio período, ou 5 horas ou 6 horas e puderam também ter essa facilidade para estudar (Promotor 1).

Outra diferença de condições prévias é a provável maior confiança de pessoas brancas de serem aprovadas nesses concursos, hipótese levantada nas entrevistas. Uma promotora entrevistada, por exemplo, relatou a perplexidade ao notar a confiança com que pessoas brancas escolhiam os concursos que fariam — pela possibilidade de ficarem naqueles de mais “prestígio” — e a certeza de que, em algum momento, alcançariam seu objetivo. Autoconfiança tamanha, ela percebe, não é natural para pessoas negras:

Chegou um ex-colega de faculdade lá que estava lá muitas vezes [no cursinho], mais tempo do que eu. E ficava falando assim: “Ah porque eu só quero magistratura, MP e Defensoria”. Eu falava “Eu quero qualquer coisa, porque eu vou passar, eu estou indo”. Então até essa questão da pessoa ter confiança e dizer “sim ou não”, “eu vou estudar e eu só quero magistratura, MP e Defensoria”. Eu fico assim: “Como é que é o ambiente? É isso que ela está querendo?”. Ela vem porque ela está tão confiante que ela vai passar. Então, até essa questão de ter uma confiança, de ter uma certeza de que é isso. [...] Essas pessoas brancas elas já têm um privilégio. [...] É tipo um tapete vermelho e elas não têm nenhum percalço nesse caminho. [...] (Promotora 1).

Autoestima e autoconfiança fazem a diferença para a realização e a aprovação em concursos, sobretudo para pessoas com trajetórias de vida menos favorecidas. Esse outro juiz entrevistado nos conta como estar em uma carreira bem-sucedida permitiu-lhe desenvolver confiança para lidar com os desafios e o quanto isso pode afetar outras pessoas, principalmente no perfil mais competitivo dos concursos mais recentes:

Veja, eu tinha uma autoestima muito grande. Eu era um artista, uma pessoa conhecida, uma liderança na minha cidade. Eu entro na universidade porque eu passei no vestibular difícil, num curso e tal e eu me destaco. Então isso me deixa numa posição do tipo “eu não fico preocupado”. Eu não tinha medo de chegar lá “eu sou preto”. Mas, na prova da magistratura, eu tive esse medo porque chegou na prova oral e eu fiquei pensando “cara, na prova escrita, ninguém sabe a cor de quem está fazendo” [...]. Mas quando eu chegar na prova oral e se chegar um cara lá e não gostar de preto? Minha amiga também do concurso, de 26 anos, era mulher e ela chorou na véspera da prova oral. Eu tive que segurar esse ponto com ela porque ela disse: “cara, eles estão achando que eu sou muito nova, eu sou mulher, não vão querer uma juíza de 26 anos no interior, mulher, não, acho que eles vão me reprovar”. Eu “não, calma, fica tranquila”. Então você sente que são preocupações e dificuldades que ocorrem num certame para quem é mulher, para quem é preto, para quem é gay. Imagina, no último concurso agora o primeiro colocado era gay e ele fez um discurso assim: “Eu dedico a minha posse ao meu marido”. Isso é impensável na minha época, um cara chegar e fazer o discurso (Juiz 1).

De outro turno, o peso da responsabilidade e a autocobrança parecem geralmente ser maiores para pessoas negras. Uma advogada entrevistada, por exemplo, conta que lhe foi exigido um nível de estudo e conhecimento muito acima do que as trajetórias e as condições pessoais de pessoas negras podiam proporcionar:

Um atravessamento é que a gente tem que estudar demais para fazer qualquer coisa, qualquer coisa que a gente vai fazer a gente tem que estudar muito. Muitas vezes nossa narrativa não é considerada. Nosso conteúdo não é considerado (Advogada 1).

No mesmo sentido, uma juíza afirma: “Mas não é fácil para nós, negros, conquistar nosso lugar ao sol. Sempre é mais difícil. O que posso dizer: para um é ‘x’ e para nós é ‘3x’” (Juíza 7).

Ainda é possível observar, dentre as trajetórias, a necessidade de conciliar trabalho e estudo, sendo que alguns respondentes iniciaram a carreira em concursos de nível técnico como possibilidade de se ter uma fonte de renda mais estável para permitir a continuidade dos estudos:

A maior dificuldade era conciliar o estudo e o trabalho. Foi difícil porque, assim, eu trabalhava praticamente porque eu ainda estava no tribunal, eu era técnica e tomava tempo, porque a gente tinha que trabalhar e fazia o cursinho à noite, eu estudava praticamente de madrugada. Por isso que eu acho que a dificuldade maior também para passar, porque eu levei cinco anos para passar no tribunal. A maior dificuldade era conciliar o trabalho e o estudo (Juíza 5).

Em outro ponto, durante os concursos de ingresso, pessoas negras costumam se esforçar para se enquadrar no perfil esperado pela banca examinadora. Um juiz entrevistado nos explicou como sua experiência de vida e a preparação para os concursos o faziam se “esforçar para embranquecer”, para “não destoar dos demais candidatos”. Para tanto, adotam estratégias que podem chegar inclusive a abrir mão do direito a vagas reservadas, como relatou uma defensora pública entrevistada.

Para um defensor público entrevistado, o problema da desigualdade racial nas carreiras jurídicas é da instituição. Isso significa que é a instituição que deve se adequar à questão das políticas afirmativas e, quando há concurso e não há aprovação de

peças negras, isso é uma tragédia, nas palavras dele. Ele cita, como exemplo, o que ocorre principalmente na fase oral do concurso da Defensoria Pública do RS, momento no qual o imaginário social posiciona o examinador:

Vamos tentar esse negrinho ou essa negrinha aqui, né? E aí tu acaba, às vezes, sendo mais rígido do que seria com um candidato branco, pelo menos essa é a percepção que eu tenho, e tu acaba reprovando o candidato. Por quê? Porque, no imaginário social, aquela ali não é uma posição do homem negro ou da mulher negra. Então, eu lembro que eu fiz uma reunião que nós fizemos com avaliadores, no último concurso, eu disse, cuidado com essa armadilha. Cuidado com essa armadilha. Porque o candidato negro, a candidata negra, tem um processo histórico marcado por muitas violências, no sentido de negação da cidadania, um processo familiar dificultoso, o trabalho geralmente acompanha o candidato ou a candidata negra. Então, o cuidado com essas questões precisa ser levado em conta pelo avaliador (Defensor Público 1).

A correção de provas também pode ensejar discriminação racial indireta e não evidente. Por mais que as políticas de ação afirmativa prevejam equalização de notas, os formatos escrito e oral sob os quais as provas são aplicadas geram diferenciação indevida, como reflete uma das juízas entrevistadas:

Não basta que, no Judiciário, que esses cargos prevejam cotas. É preciso efetivamente que sejam cumpridos critérios específicos. Participei de uma discussão há pouco tempo. Parece que tem algum estudo de como notas na fase discursiva, [notas de] pessoas negras, são bem menores do que a ampla concorrência. Isso tem a ver com a relação de desconsiderar algumas formas de escrita. Entra também a questão do “pretuguês” para fase oral, quando a forma de falar também é desconsiderada (Advogada 2).

A entrevistada faz referência ao “pretuguês” uma categoria desenvolvida por Lélia Gonzalez para explicar a contribuição, por resistência e sobrevivência, de palavras e termos linguísticos de origem africana na língua portuguesa<sup>5</sup>. Por essa razão, a juíza demonstra o quanto a linguagem também é uma forma de identificação das pessoas e como o racismo linguístico pode funcionar nos concursos.

O racismo é produzido nas condições históricas, econômicas, culturais e políticas, mas é a partir da língua que ele materializa suas formas de dominação. A linguagem e as línguas não são neutras; são sempre atravessadas por processos de poder, como os próprios sujeitos por trás delas. Operacionalizam, segundo explica Nascimento (2009), um projeto de poder, um espaço de atuação do epistemicídio, ou seja, do extermínio do

5. Lélia Gonzalez explica que as tentativas sistemáticas de ocultar e apagar a ancestralidade africana da cultura brasileira fracassam, revelando inesoravelmente suas manifestações mais elementares, como a linguagem. “Pretuguês” é o termo que ela criou para identificar essa língua portuguesa africanizada, visível em palavras e modos de falar. A autora destaca o lugar da mulher negra nesse processo de formação cultural, pois, ao exercer a função materna como “mãe preta” ou “bã”, transmitiu valores que são o fundamento da cultura brasileira, inclusive a língua materna, o pretuguês. A categoria chama a atenção para a função materna constituidora dos valores e da própria cultura brasileira que é negada pelo racismo: “A branca, a chamada legítima esposa, é justamente a outra que, por impossível que pareça, só serve para parir os filhos do senhor. Não exerce a função materna. Esta é efetuada pela negra. Por isso a ‘mãe preta’ é a mãe. E quando a gente fala em função materna, a gente tá dizendo que a mãe preta, ao exercê-la, passou todos os valores que lhe diziam respeito pra criança brasileira, como diz Caio Prado Júnior. Essa criança, esse infante, é a dita cultura brasileira, cuja língua é o pretuguês. A função materna diz respeito à internalização de valores, ao ensino da língua materna e a uma série de outras coisas mais que vão fazer parte do imaginário da gente. Ela passa pra gente esse mundo de coisas que a gente vai chamar de linguagem. E graças a ela, ao que ela passa, a gente entra na ordem da cultura, exatamente porque é ela quem nomeia o pai” (Gonzalez, 1984, p. 225-226).

pensamento do outro, o formato pelo qual a colonialidade sequestra, subtrai e apaga os saberes e as práticas dos povos originários e tradicionais<sup>6</sup>.

No caso, o tratamento desigual por meio dos concursos é uma produção institucional complexa que se apresenta não apenas nas provas orais presenciais e nas correções de provas como também permeia todas as fases do certame na medida em que há um esforço para construir as condições para custear a participação nos concursos.

### 2.3.5. Nos fóruns

O fórum é o lugar do encontro, onde ocorrem cotidianamente interações entre os diferentes profissionais que atuam no sistema de justiça. Pessoas que trabalham como seguranças, ascensoristas, faxineiros e faxineiras, advogados e advogadas, defensores e defensoras, promotores e promotoras, juizes e juizas e a própria população atendida se cruzam no contexto de trabalho.

Os fóruns são marcados pelas hierarquias de acesso e pelo reconhecimento desigual dos profissionais que operam nesses ambientes, diferenciados pelas suas funções, vestimentas e, não raro, pela cor da pele. Como nos contou uma advogada: “Eu sou uma mulher negra de pele clara, mas eu tenho cabelo crespo e eu ‘estar’ em um espaço que era majoritariamente branco, eu tinha certeza de que não era igual àquelas pessoas, que eu não era tratada igual a outras pessoas” (Advogada 3).

Como um juiz compara, “é um mar de gente branca”. A sub-representação da população negra nos cargos da magistratura, promotoria, defensoria pública e advocacia contrasta com sua sobrerrepresentação dentre as categorias profissionais da base, como os serviços terceirizados de segurança e limpeza, por exemplo. Esse contraste faz com que os fóruns sejam, para pessoas negras que lá atuam, um caminho de obstáculos da entrada até os gabinetes. Um ambiente que pode ser opressor para elas, como se refere o entrevistado seguinte, advogado negro, ao tribunal de justiça de seu estado:

Eu lembro de nenhum juiz ou nenhum desembargador negro. Talvez tenha. É um ambiente como qualquer outro. Eu não conheço muitos fóruns de justiça aqui fora do estado. Mas eu diria que é um ambiente como qualquer outro da Justiça brasileira. Não tem muitas grandes alterações não. É um ambiente assim, que às vezes eu sinto ele meio opressor, a depender de quem você é (Advogado 1).

As pessoas negras que atuam nesses espaços relatam discriminações na entrada dos prédios, nos estacionamentos, nos elevadores, nos balcões, nas salas de audiências e na própria relação com os colegas.

Os pontos de controle da passagem são lugares em que as discriminações ocorrem frequentemente. A exigência de comprovação de identidade a pessoas negras é, segundo o conjunto de entrevistas, algo mais frequente quando comparado com pessoas brancas.

6. Racismo linguístico, segundo a definição de Nascimento, é um conceito que parte da compreensão de que o racismo é produzido nas condições históricas, econômicas, culturais e políticas, mas que é a partir da língua que ele materializa suas formas de dominação. Nesse sentido, as línguas não são neutras, e sempre são atravessadas por processos de poder, como os próprios sujeitos por trás delas. Para o autor, o conceito moderno de língua nacional pressupõe um projeto de poder, sendo um espaço de atuação do epistemicídio, ou seja, do extermínio do pensamento do outro, o formato pelo qual a colonialidade sequestra, subtrai e apaga os saberes e práticas dos povos originários e tradicionais. Mas a língua não é apenas uma posição na estrutura racista atrelada à ideia de superioridade, ela é também uma possibilidade de luta e resistência ao projeto de racialização do pensamento moderno.

O relato de uma advogada entrevistada ilustra como, no seu caso, a exigência era dupla: mostrar a carteira profissional e, como se não bastasse, também a foto para comparação:

Aqui no tribunal, a gente não precisa mostrar a carteirinha, como advogado, pode passar e não precisa. A maioria dos advogados não mostra a carteirinha, também não precisa passar no scanner lá. Simplesmente viram, ou mostram a carteirinha, não precisa mostrar a foto, só mostrar que está portando e passa. Foi isso que eu fiz. Eu lembro que outra pessoa, o segurança, pediu pra eu voltar. Eu falei assim: “Tô com a carteira”, “Então me mostra sua foto”. Aí eu virei a foto, sendo que, enquanto isso, tinha vários advogados, advogados brancos passando, sem nem mostrar a foto também (Advogada 2).

Nem mesmo as pessoas negras em cargos de autoridade estão livres do controle de identificação mais rigoroso. Uma promotora de justiça negra conta que, uma vez que os porteiros a conhecem, deixam de exigir a identificação, mas o rigor é retomado quando aparece um novo agente de segurança, que não a conhece. Algo a que pessoas brancas não parecem ser submetidas com igual frequência. Ela relata:

Quando você começa, quando eu venho para a ação e começa a ter que estar nesses ambientes, ser reconhecida, eu acho que dá uma certa mexida e vai me dando um certo repertório para lidar com essas situações. Entendeu? É compreender que realmente está relacionado com a questão racial, de não reconhecimento de uma pessoa, de uma mulher negra, promotora de justiça. Sim, e é assim. A gente vai adotando algumas estratégias. Às vezes, quando muda a segurança, aqui eu sou barrada (Promotora 1).

Mesmo depois de ingressar nos fóruns, o tratamento diferenciado continua. Relatos de discriminações nos elevadores são dos mais comuns, principalmente por pessoas negras com cargos de autoridade no sistema, como de magistratura e promotoria de justiça.

Nos elevadores, os olhares acompanham os corpos que destoam. Em um espaço assim reservado, pequeno demais, a interação é quase inevitável entre profissionais ascensoristas e os demais, inclusive as autoridades. Em alguns fóruns, os elevadores são privativos para a magistratura. Em outros, compartilhados com profissionais da advocacia, separadamente do público. A proteção do espaço é delegada a profissionais terceirizados, com menores salários, nenhuma estabilidade, mas responsáveis por controlar o tráfego das pessoas. A maior parte, pessoas negras.

Pessoas negras com cargos de autoridade questionadas por usarem elevadores privativos foi uma narrativa comum nas entrevistas. Uma juíza negra conta que, ao entrar no elevador acompanhada de sua colega, também juíza, branca e de olhos claros, o funcionário questiona apenas a sua presença, não a da colega: “Esse elevador é privativo de magistrado”. Segundo ela, isso acontece com frequência suficiente que ela já tem respostas prontas:

Um determinado dia, eu fui designada junto com uma colega minha, branca, de olho claro. [...] A gente chegou conversando e no Fórum [nome], os elevadores são privativos de magistrados. Além de ter essa informação, eles têm um tapete vermelho e eles têm aquelas demarcações tipo aeroporto, aquelas fitas para demarcação. Entramos num elevador conversando, dei boa tarde pra ascensorista e continuamos conversando. A ascensorista virou pra mim e falou: “Esse elevador é privativo de magistrados”. Falei: “Eu sei”. Continuei conversando com a minha colega. Ela repetiu isso três vezes. Na quarta, ela virou pra mim e falou: “A senhora é magistrada?”. Só estávamos nós três no elevador, eu, minha colega e a ascensorista. Ela não

perguntou “Vocês são magistradas?”, ela perguntou “Você é magistrada?”. Então, a única pessoa para quem ela teve dúvida de que seria magistrada era eu e não minha colega. Eu falei: “Sim, sou magistrada” e ela pediu desculpas (Juíza 3).

Outro juiz entrevistado também já tem sua resposta pronta para não constranger o funcionário, também negro:

São nos elevadores, nas portarias, quando você entra num local privativo de juiz e que tem alguém novo e não te conhece, ele olha pra você: “Mas esse aqui é só para juiz”. E eu “Pois é, mas eu sou juiz”. Até brinco “Não parece né? Quantos juízes pretos você vê por aqui?”. Isso é uma coisa recorrente que ocorre e é mais explícito (Juiz 1).

Presumivelmente, não apenas funcionários e funcionárias não reconhecem outras pessoas negras que ocupam cargos de autoridade. Seus superiores também não. Nos elevadores, os olhares acompanham os corpos que destoam:

Então, eu lembro bem de uma situação que eu tive com uma desembargadora, bem antiga na carreira. Ela me olhou de cima a baixo [no elevador] e eu não sei se isso é algo consciente da minha parte, mas também por ter sido policial e delegado, no caso, eu sempre ando com a minha carteira. Isso foi algo que um juiz negro antigo me falou isso em formação e falou: “Olha, eu não consigo andar sem minha carteira funcional. Não consigo, porque tudo o que se resume a mim está naquele documento, né?”. Então, carteira, com o quinzinho, o broche [...] (Juiz 2).

Essas situações decorrem da proteção do lugar como um ambiente embranquecido onde não é legítimo que os corpos negros circulem sem se apresentarem e serem devidamente identificados. Há uma desconfiança prévia que se explicita nessas interações.

Os balcões e as serventias também são lugares onde a interação pode explicitar casos de discriminação, como narra esse juiz na sua experiência como escrevente do Poder Judiciário antes de adentrar na carreira de magistratura:

Nessa época de escrevente, como eu falei, atuava no balcão da Vara de Família. Então, na época, a gente atendia o balcão da secretaria com aquelas senhas. Tinha uma senha e o advogado que chegava ao balcão, ele retirava a senha e a gente ia chamando de acordo com essa numeração. Nesse dia, chegou uma advogada, não pegou a senha e queria ser atendida. Nesse dia, eu estava atendendo, inclusive era uma parte, uma senhora que estava no balcão, e essa advogada ficou incomodada pelo fato de estar atendendo uma parte primeiro do que um advogado. E eu falei: “Independente de parte ou advogado, nós atendemos de acordo com a senha”. E ela falou: “Só podia ser negro mesmo, só podia ser preto mesmo” (Juiz 6).

Conforme observado no capítulo anterior, a composição de profissionais serventuários da justiça é majoritariamente branca. Entrevistamos um chefe de secretaria com 40 anos de trabalho no tribunal que, com alguma dificuldade, lembrou-se de algumas pessoas negras com quem trabalhou ao longo da carreira, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias de Direito e do sistema socioeducativo com quem teve contato.

Esse espaço composto majoritariamente por pessoas brancas também gera uma certa apreensão ao jurisdicionado. Um oficial de justiça compartilha uma experiência em que uma senhora negra, ao ser atendida, inicialmente, por um estagiário branco,

solicitou que fosse atendida pelo oficial, o único profissional negro presente no setor naquele momento:

Eu vejo, por exemplo, as pessoas mais velhas, muitas vezes me olham com esperança de que haja um tratamento humano em relação a elas. Nesse caso, eu não era oficial, era técnico e estava na sala de atendimento, mas o balcão era atendido por estagiários. Chegou uma senhora que aparentava ter 90 anos. E ela queria explicar a situação dela e os estagiários não estavam muito alinhados e não estavam conseguindo entender. Em um determinado momento, ela virou para o estagiário e falou: “Olha, aquele moço, ele trabalha aqui?”. E apontou para mim. E o estagiário falou: “Trabalha, ele é técnico aqui”. E ela: “Pode chamar ele para me atender?”. E o estagiário falou: “Olha, hoje não é o dia, todos os dias tem um servidor específico que dá suporte ao balcão”. Ela falou: “Não, mas eu acho que ele vai me entender”. E eu era o único negro do setor. O estagiário foi lá e me chamou e na hora eu vim para o balcão para atendê-la (Oficial de Justiça 1).

Como acontece na entrada e nos elevadores dos fóruns, a necessidade de se identificar é constantemente exigida de advogados e advogadas em sua rotina junto aos cartórios e às serventias. A advogada entrevistada também conta que ser confundida com a parte é algo comum em sua rotina nos cartórios judiciais — algo bem incomum ordinariamente:

Teve uma outra situação que eu fui até o fórum, mostrei minha carteira, pedi vista do processo. E a pessoa foi pegar o processo. Quando voltou com o processo, eu não vi onde ela colocou. Eu bati o sino e pedi de novo. “Ah, eu queria ver o processo e tal”. Aí a pessoa virou e falou assim “Você é parte, tem que procurar a Defensoria”. Falei “Não, eu sou parte...”, “Não, aqui não é o prédio. Tem que ir na Defensoria”, aí falei assim “Não, mas eu tô no processo...”, “Mas como quem? Quem é você? Esse processo que você quer ver não é com a gente. Você tem que procurar a Defensoria”. Ele falou duas vezes. Falei “Não moço, eu sou fulana, já mostrei minha carteira para o senhor, eu não sei onde o senhor colocou o processo, mas eu sou advogada”. Aí ele falou assim: “Ah, desculpa te confundir com uma parte, achei que você tivesse procurado a Defensoria Pública”. Por qual motivo? Ele intuiu que eu poderia ser a parte, eu não falei nada, só dei boa tarde e pedi que me trouxesse o processo e eu imputo isso como um caso claro, eu não poderia ser nada se não fosse parte, eu não poderia ser uma advogada, por exemplo. Aconteceu mais de uma vez, na verdade (Advogada 2).

Um outro juiz entrevistado chamou a atenção para as confusões que se fazem em relação às advogadas e aos advogados nas salas de audiência:

Você percebe coisas do tipo: uma advogada entra, preta, e muitas vezes fica aquela dúvida, se ela é ré ou um advogado preto. A depender da situação, não se sabe bem como é. Enfim, o que a gente vê também nesse ambiente (Juiz 1).

Quando se fala em atendimento ao público, um outro profissional negro chama a atenção para a classe social dessas pessoas e como isso influencia no tratamento recebido no contexto dos fóruns:

Respondendo à pergunta em si, eu percebo realmente [diferença no tratamento]. Mas não em relação a uma sentença, mas eu percebo a diferença de tratamento sim, mas não por conta da cor. Eu percebo, por exemplo, quando vamos em comarcas e vemos pessoas bem mais humildes, negras, mas bem humildes, que muitas vezes não têm nem um ensino fundamental. Elas são tratadas de uma forma mais áspera. E aquelas pessoas que chegam de caminhonete, ainda que negras, são tratadas de uma forma

mais branda, de uma forma mais educada, de uma forma mais harmônica, parcimônia, com mais receptividade (Analista 1).

A chegada de um juiz ou juíza negra para atuar na unidade judiciária também pode ensejar conflitos e estranhamentos de fundo racial com funcionários, funcionárias e colegas. A normalização depende de sua dedicação ao trabalho e de sua presença permanente na comarca para que seja reconhecido — o que, aqui também, se reverte em ônus extraordinário com que operadores negros precisam arcar. Como explica este juiz:

Eu diria que, quando cheguei, houve esse primeiro momento. Eu lembro que foi até um feriado o meu primeiro dia. Foi aniversário da cidade e só estava o staff, os servidores da minha serventia, eu percebi no rosto das pessoas aquele “opa”, aquela diferença. [...] No dia a dia, eu posso dizer que eu não sinto. Eu sinto até mais por parte dos negros se reconhecendo em mim do que por parte de eventuais servidores ou membros de outros poderes brancos, me questionando de alguma forma. Inúmeras vezes, os ascensoristas que são negros chegam ou falam “Nossa, mas como é que foi? Como é que você fez?” (Juiz 2).

Os obstáculos para as pessoas negras nos fóruns não são triviais e nem evidentes para todos. Os pontos de controle e acesso sempre podem apresentar constrangimentos para as pessoas negras. Afinal, nem as autoridades usualmente reconhecidas no contexto forense escapam de confusões e mal-entendidos, o que os obriga a desenvolver estratégias de apresentação de si para mitigar os efeitos do racismo institucional em seu cotidiano de trabalho.

### 2.3.6. Além dos fóruns

A relação com os colegas, dentro e fora do contexto dos fóruns, também evidencia como o racismo institucional pode afetar a vida desses profissionais. A responsabilidade de chamar a atenção para o racismo produz uma exposição sem proteção, nas quais os profissionais assumem sozinhos o ônus de “levantar a bandeira”.

Uma juíza revela o fenômeno do “embranquecimento” entre seus colegas como um mecanismo de defesa para evitar críticas ao assumir uma postura mais ativa contra o racismo dentro do tribunal:

O que acontece aqui... Eu acho que a maioria dos colegas que estão na magistratura acabam se “embranquecendo” para não ter que se expor e sofrer, porque é um sofrimento. Cada vez que você se levanta para reivindicar alguma coisa, você sofre um monte de críticas. A maioria prefere ficar numa bolha e não falar sobre isso. Quando chegava a época da consciência negra, toda vez que a imprensa do tribunal nos procurava para falar sobre isso, alguns colegas se sentiam ofendidos e não gostavam, não queriam falar sobre isso. Os próprios colegas acabam se embranquecendo para não ter que sofrer. Acho que isso precisa mudar, precisamos assumir nossa identidade (Juíza 5).

Fora dos fóruns, a relação com os colegas também pode explicitar as tensões raciais latentes nas interações. Este advogado nos conta de comentário discriminatório que sofreu em um momento de confraternização institucional com os colegas:

Então, lembro de uma confraternização da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), onde estavam também outros atores da Justiça, juizes, desembargadores, enfim. Era um churrasco e estava tendo um jogo da seleção. Uma

pessoa olhou o Gabriel Jesus, atacante da seleção, e disse “Nossa, ele é igualzinho você”. Sinceramente, não tenho nenhum traço de aparência com o Gabriel Jesus — além do fato de sermos negros. Não pareço com ele e nem ele se parece comigo. Tomei um certo choque. Levei na brincadeira, mas não é algo que tenha acontecido dentro de tribunal (Advogado 1).

Além disso, um oficial de justiça também descreve o processo de isolamento que experimenta fora do tribunal, nos eventos sociais em que há a presença de outros atores do sistema de justiça, predominantemente brancos. Ele observa nessas ocasiões a existência de poucas pessoas negras presentes:

[...] Eu participo muito das festas da “Corte”. Quando vou nessas ocasiões, percebo que sou meio isolado por conta das minhas características negras. Nas festas da “Corte”, a maioria são juizes brancos, promotores brancos, defensores, delegados e oficiais de justiça, e sou eu e outra colega, os únicos negros presentes (Oficial de Justiça 2).

Casos como esses não são os únicos. Outra defensora pública negra também contou que, ao encontrar, no local em que são hospedadas as autoridades locais em atuação, encontrou com um promotor de justiça que, como ela, também praticava surfe. Ao contar que havia viajado ao Havaí, um ponto conhecido entre os surfistas, o promotor a surpreendeu aconselhando-a a viajar para a Etiópia — pelo fato de ser uma pessoa negra. Sua estratégia, no caso, não foi a de “levantar a bandeira”, mas de tolerar a violência para que isso não prejudicasse sua atuação profissional na vara em que ambos trabalhavam.

Nos escritórios de advocacia, a relação entre as advogadas e os advogados negros com brancos é marcada por conflitos raciais.

Além das experiências em estágios, as pessoas que exercem a advocacia encontram muitas dificuldades em um mercado no qual escritórios e a própria Ordem dos Advogados do Brasil também reproduzem práticas discriminatórias. Como um advogado explicou: “esbarra na caneta do homem branco que tem o poder”. Assim, mesmo os casos mais importantes são dos advogados brancos. Ele contou que:

Até hoje é muito difícil, porque a gente, ou pelo menos eu, não conseguimos entrar nos espaços de poder. A gente nunca pega os maiores clientes, porque tem a questão da confiança, o cliente acha que nós não somos confiáveis e nós não temos capacidade. Por mais que eu tenha um livro, por mais que eu seja conselheiro hoje da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), hoje eu sou conselheiro da OAB. Outra coisa também que é importante frisar, você sabe que existem conselheiros suplentes e os conselheiros titulares. Tem também. A grande maioria dos conselheiros suplentes são pessoas negras. Existem somente dois conselheiros titulares e o conselheiro titular serve para qual o objetivo? É de poder votar para o quinto constitucional (Advogado 2).

A desconfiança dos clientes é uma queixa reiterada de pessoas negras advogadas. Se, por um lado, clientes brancos e brancas desconfiam de profissionais negros e negras que os assistem, clientes negros e negras desenvolvem uma eventual identificação com os representantes quando se mostram sensíveis às questões raciais:

Como a maioria dos meus conhecidos são negros e mulheres, o que eu sinto é uma empatia, eles me veem e dizem “Ah, que bom que é você! Que bom que você me entende” [...] (Advogada 1).

A desconfiança que os clientes têm em relação a pessoas negras que advogam é marcante, pois está relacionada com sua expertise, que é constantemente posta à prova, conforme relato deste advogado e representante da organização da sociedade civil:

Tive uma situação muito constrangedora e foi logo no começo da minha atuação nesse escritório. Teve uma audiência, e os meus sócios, duas pessoas brancas, faziam o contato com o cliente e eu fazia tudo [se referindo à audiência]. Eles falaram para a cliente no dia da audiência “Olha quem está aqui, o Dr. [nome não identificado]”, sinalizando que eu quem faria a audiência. Ela olhou para mim assim, assustada e disse: “Ele não vai fazer minha audiência. Ele não é advogado”. E os meus sócios: “Ele é advogado sim. Nosso advogado”. E a cliente: “Não, eu não quero que ele faça” (Representante da OSC 1).

Os desafios encontrados por todos esses profissionais demonstram como o racismo estrutural afeta todas as dimensões do trabalho e das atividades que podem ser desempenhadas no âmbito das instituições de justiça. Diante disso, eles desenvolvem estratégias de interação em um contexto no qual as relações são racializadas. As pessoas não são reconhecidas, advogados e advogadas sempre precisam estar com a carteira na mão. O Juiz 2 menciona que anda sempre com o broche e a carteira de juiz. Não se trata de deslegitimar sua autoridade, mas, antes disso, de reconhecimento pessoal. Eles sequer são reconhecidos na função que desempenham.

Na mesma vertente, um advogado também compartilhou uma forma de discriminação em que sua aparência e sua vestimenta são valorizadas mais do que suas habilidades técnicas. Ele descreve sua estratégia de enfrentar essa forma de discriminação sempre se vestindo da forma mais formal possível, na esperança de se proteger do constrangimento e das violências:

[...] Eu nunca vou esquecer disso porque eu escrevi a minuta de um parecer técnico, jurídico, encaminhei para o diretor jurídico, que era um homem branco e muito respeitado na demanda humanitária daquilo que ele trabalhava. Eu encaminhei o parecer jurídico para ele e fui respondido no e-mail da instituição: “Está perfeito. P.S: Eu gostaria que você se vestisse como você escreve”. E isso me marcou bastante. Eu nunca esqueci disso. [...] Eles querem saber o que eu consigo mostrar de primeira mão e, infelizmente, naquele período, eu realmente não estava conseguindo mostrar muita coisa. Isso me deixou bem fragilizado. Até hoje, quando eu enxergo [a situação], eu fico constrangido. Eu me sinto constrangido. Então, quando eu sei que eu vou encontrá-lo, eu provavelmente vou vestir a melhor roupa que eu tenho, eu vou cortar o meu cabelo, eu vou fazer a barba. Eu vou me padronizar da melhor forma possível. Eu costumo brincar com as minhas amigas do movimento LGBT que eu tenho uma drag queen. E a minha drag queen é um advogado (Advogado 5).

Esse é um traço comum nas entrevistas. Advogadas, por exemplo, relatam situações em que desconfiaram de sua competência, mesmo quando eram reconhecidas como profissionais. Uma delas explicou que “Tem que fazer com que o meu corpo não seja lido antes do conteúdo que eu tenho para escrever ou trazer” (Advogada 1).

## 2.4. Marcadores sociais e práticas profissionais

A única maneira de eu conseguir ascender socialmente seria por meio da educação. Então isso fez com que a minha maturidade viesse muito antes da minha idade, muito pela questão do que eu passei (Advogado 3).

Eu sou nascido e criado na [cidade não identificada], em um dos bairros mais pobres, periferia... Eu lembro quando criança, adolescente, demorava para chegar no centro da [cidade], 1h15, 1h20, mais ou menos... A graduação, por exemplo, eu iniciei na graduação sem ter dinheiro para pagar. Eu lembro que comecei a minha graduação na instituição privada e, obviamente, seis meses depois tive que sair porque não tinha condições de pagar... Fui atleta também e, como atleta consegue estudar, joguei basquete e, na outra universidade [instituição privada], a gente era atleta e tinha graduação, consegui conciliar esses dois, mas demorei mais de dez anos para me formar [...]. Demorei em torno de doze anos para concluir a graduação por falta de dinheiro (Advogado 2).

Esta seção é guiada pelo questionamento a respeito de marcadores sociais das vidas das pessoas negras que trabalham no sistema de justiça que possam afetar sua atuação profissional e comportamento diante do racismo. Marcadores sociais tendem a influenciar as estratégias que profissionais pessoas negras adotam para neutralizar efeitos de racismo estrutural e institucional. Esta seção analisa os marcadores destacados pelas próprias pessoas entrevistadas ao compartilharem suas origens, formação e experiência profissional.

Estudos prévios apontam aspectos das trajetórias profissional de juízes e juízas influenciados por seus marcadores sociais. A convocação para atuar junto a órgãos superiores — inclusive objeto de regulamentação pelo CNJ (Resolução CNJ n. 106/2010) — é um exemplo. Os fatores mais diretamente associados a essa convocação são: ter feito graduação em universidade pública, ter outra graduação além de Direito, nível escolar mais alto e atuar como professor (Censo, 2023). As variáveis cor e raça, em princípio, não alteram as proporções de convocação.

Já quando combinadas às variáveis cor e sexo, há apontamentos interessantes. Primeiramente, juízes do sexo masculino têm maior propensão de ser convocados para atuar em órgãos superiores. Abaixo, a respectiva representação gráfica:

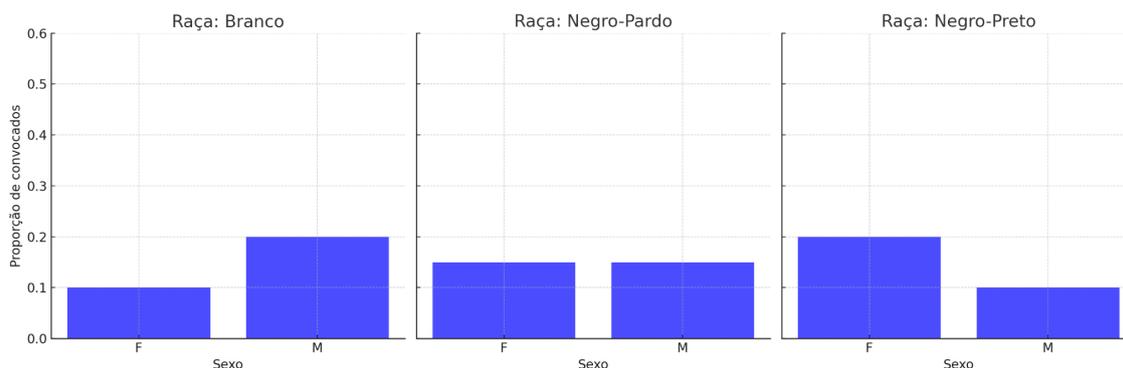
Tabela 10 – Distribuição amostral de Juízes convocados para assessorar em órgãos superiores, controlada por Sexo

Sexo	Convocação	
	Não	Sim
Feminino	2.343 (87%)	339 (13%)
Masculino	3.324 (83%)	662 (17%)
Total	5.669 (85%)	1.001 (15%)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

Em segundo lugar, mulheres pretas são mais convocadas para atuar em órgãos superiores do que outras mulheres e do que homens pretos. Ou seja, enquanto homens brancos são mais convocados para atuar em tribunais e órgãos superiores, mulheres pretas são proporcionalmente mais convocadas do que os homens pretos.

Gráfico 1 – Proporção de convocados por Sexo controlada por Raça



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2023.

Marcadores sociais também parecem influenciar os traços subjetivos que definem como atores negros reagem ao racismo institucional. A autoestima de pessoas negras, por exemplo, parece relacionada a formas variadas de apoio familiar e a busca por uma formação de qualidade. Assim, ser de classe média e estudar em colégios particulares costuma assegurar acesso a ambientes embranquecidos, mais protegidos contra violências e discriminações. A experiência em estágios que apoiam esses profissionais também parece aumentar a autoconfiança profissional dessas pessoas.

Por outro lado, pessoas negras expostas a episódios de violências do Estado contra seus familiares anotam marcas sobre suas carreiras no sistema de justiça e sua postura diante do racismo institucional. Influenciam seu engajamento político, tendência a participar em comissões, associações, coletivos negros e diferentes formas de organização voltada a dar visibilidade à luta antirracista no âmbito dos órgãos que ocupam. Essas experiências os confrontam com sua própria autoestima diante do fardo de ter de administrar as discriminações cotidianas.

Outros fatores de ordem social relevantes na conformação do racismo no sistema de justiça são, por exemplo, a circunstância de a pessoa negra ter sido aprovada em concursos anteriores ao ingresso nas carreiras principais, como a magistratura ou o Ministério Público.

#### 2.4.1. Classe social e ambientes protegidos

Pessoas entrevistadas provenientes de famílias de classe média ou de classe de trabalhadores costumam destacar isso em seus relatos, geralmente associando-o ao acesso a escolas privadas — outro marcador social também sempre lembrado, principalmente pela ausência de outras pessoas negras.

Ambientes protegidos contra discriminações são privilégio comum às pessoas brancas, mas não às negras. Relatos de vivência em colégios e faculdades particulares, cursinhos preparatórios e os primeiros concursos são diferentes entre pessoas negras e brancas que trabalham no sistema de justiça. Esses ambientes são registrados nos relatos daqueles que viveram em famílias com pessoas brancas — a mãe, os pais ou os avós. Pessoas negras que narram vivências em ambientes similares destacam-se como

uma vantagem em relação aos demais — justamente pela possibilidade de acesso aos espaços usualmente ocupados pelas pessoas brancas.

De modo similar, há também aqueles cujos pais ou outros familiares são da área jurídica ou funcionários públicos, o que lhes garante a orientação e o apoio essenciais para conseguirem reunir condições para ingressar nas carreiras jurídicas. Como explica uma promotora:

[...] Eu tenho um tio que é Procurador de Justiça, que é meu padrinho de batismo, que atualmente é corregedor daqui do Ministério Público do Estado. Eu chamo ele de tio, mas ele é meu primo de segundo grau. Então sempre quando eu falo sobre essa questão da minha trajetória, eu percebo que foi muito importante ter essa presença, essa referência. Porque apesar dele já ser dentro da minha família maior, desse núcleo maior familiar, ele ser exceção dentro dessa lógica de nível superior de uma pessoa que ascendeu socialmente a partir do concurso público, ele era esse referencial, inclusive de um suporte emocional, porque ele era professor de cursinho então ele conseguia compreender essa loucura e essas dificuldades do que é ser um concurseiro e tudo mais (Promotora 1).

A entrada na carreira jurídica pode não apenas representar uma conquista individual, mas também abrir caminhos para que outros familiares sigam o mesmo trajeto. Um exemplo notável é o relato dessa defensora pública, que inspirou suas irmãs a ingressarem no sistema de justiça:

Não tinha ninguém no sistema de justiça na época. Eu, digamos, rompi barreiras na minha família. Mas, depois, minhas irmãs seguiram o mesmo caminho. Inclusive, uma delas é defensora pública e a outra é juíza do trabalho (Defensora 3).

Nota-se, portanto, que condições familiares ou sociais menos desfavoráveis — como um ambiente familiar e escolar convidativo e relações sociais facilitadoras — têm impacto extraordinário para pessoas negras que buscam ingressar nas carreiras jurídicas. Elas são lembradas como marcas excepcionais do longo caminho de superação de discriminações em suas vidas.

Por outro lado, a experiência de ter vivenciado o racismo institucional na Justiça pode afastar as pessoas negras das carreiras jurídicas. Uma magistrada conta que seu pai, funcionário público da área jurídica, não desejava que ela seguisse o mesmo caminho devido às dificuldades que ele enfrentou — o que, pelo visto, não surtiu efeito:

Meu pai era policial e minha mãe já trabalhou como empregada doméstica. Ele se mudou para cá [estado em que a respondente viveu] depois de passar em um concurso para ser delegado no interior do [estado]. Desde então, mudamos de cidade em cidade até chegarmos aqui. Durante minha educação, estudei em escolas públicas e particulares, e completei o segundo grau em uma escola técnica. Na minha família, especificamente do lado materno, sou a única que consegui completar a faculdade. Do lado paterno, há mais pessoas, especialmente na área jurídica. [...] Sempre me questiono se minha escolha de cursar Direito foi influenciada pelo meu pai. Ele não desejava isso para mim, costumava dizer que tinha enfrentado muitas dificuldades (Juíza 5).

Em relação aos marcadores sociais de pessoas pertencentes à classe trabalhadora, observamos como o apoio familiar é igualmente importante para o estímulo para o estudo e a formação. É o caso, por exemplo, de um entrevistado que, na infância, residia

na zona rural da Bahia. Ele conta que sempre estudou em escola pública rural, cujas salas abrigavam mais de uma série escolar: “A gente não sabia distinguir quem eram as pessoas da primeira ou da segunda série, e o ensino fundamental servia também para a terceira e a quarta série” (Advogado 3).

Conta ainda que seu pai também não tinha escolaridade e, por isso, foi trabalhar no corte de cana-de-açúcar. Sua mãe, que era empregada doméstica, entendia que “o estudo era a única forma da gente conseguir algo na vida de forma honesta”. Seu contato mais próximo com a educação, além das precárias condições da escola rural, eram as únicas duas tias que concluíram a licenciatura — nas palavras dele, “dignamente professoras do ensino fundamental e do ensino médio”. Foi a partir daí que o advogado entrevistado soube que:

A única maneira de conseguir ascender socialmente seria por meio da educação. Isso fez com que a minha maturidade viesse muito antes da minha idade, muito pela questão do que eu passei (Advogado 3).

Uma outra advogada também compartilha a história de sua família, marcada por constantes mudanças de cidade em busca de melhores oportunidades — segundo ela, uma “diáspora dentro da diáspora”:

A história da minha família é uma história da “diáspora dentro da diáspora”, mudando de cidade por questão de emprego do meu pai. Então, eu vim para [cidade não identificada], num sentido de ascensão social. Meus pais são pardos e as duas famílias são muito miscigenadas. Eu não sou fruto de uma família militante, sou fruto de uma família muito pobre, de origem do interior aqui do Rio Grande do Sul. Aqui, nós não somos maioria enquanto população negra, então é muito difícil a construção da identidade racial (Advogada 6).

Em contraste, um advogado descreve sua origem em bairro pobre, que precisou suspender o curso de graduação por dificuldades financeiras e que somente conseguiu se formar porque praticava esportes pela faculdade e, com isso, obteve bolsas de estudos:

Eu sou nascido e criado na [cidade não identificada], em um dos bairros mais pobres, periferia... Eu lembro, quando criança, adolescente, demorava para chegar no centro da [cidade], 1h15, 1h20, mais ou menos... A graduação, por exemplo, eu iniciei na graduação, sem ter dinheiro para pagar. Eu lembro que comecei a minha graduação na instituição privada e, obviamente, seis meses depois tive que sair porque não tinha condições de pagar... Fui atleta também e, como atleta, consegui estudar, joguei basquete e, na outra universidade [instituição privada], a gente era atleta e tinha graduação, consegui conciliar esses dois, mas demorei mais de dez anos para me formar [...]. Demorei em torno de doze anos para concluir a graduação por falta de dinheiro (Advogado 2).

Outro profissional, apesar de ter um pai funcionário público, relembra como desde cedo precisava trabalhar para contribuir com a renda familiar:

Eu trabalho desde os 14 anos. A renda da família nunca foi elevada, meu pai era soldado da Polícia Militar e a minha mãe trabalhava de atendente numa livraria. A renda chegava, quando estava boa, em dois salários mínimos. Eu sempre trabalhei desde os 14 anos, fazendo estágios administrativos não vinculados ao Direito (Defensor Público 1).

Novamente, ressalta-se a importância da educação pública durante os primeiros anos de formação educacional dos profissionais respondentes. Um advogado enfatiza a valorização do ensino público, destacando como foi crucial para sua trajetória de vida:

Sempre estudei em escola pública, sou egresso de uma educação pública desde os estudos de base, e consegui uma vaga na [instituição pública] para estudar Direito. Eu sempre comento isso porque é muito importante a gente valorizar a educação pública porque eu sou prova de uma mudança, de uma guinada de vida em razão do acesso a essa educação pública de qualidade e valorizada (Advogado 5).

Por fim, outra profissional revela que o acesso à universidade e a oportunidade de realizar estágios remunerados possibilitaram que ela auxiliasse seu núcleo familiar, cuja renda sempre foi limitada:

A gente teve muitos problemas financeiros, inclusive agora estamos avaliando um processo porque minha mãe foi insolvente. O nosso apartamento quase foi a leilão diversas vezes. Essas eram as dificuldades que tive durante toda minha infância e toda minha adolescência. Quando o meu irmão mais velho vai para o exército, como aluno, ele já começou a nos ajudar com dinheiro. Isso trouxe um pouco mais de tranquilidade para nós. E fomos lidando com a situação com a aposentadoria da minha avó, que era um salário mínimo de aposentadoria rural. Minha mãe estava sem emprego na época, então, nos momentos mais difíceis da minha infância, ela estava desempregada. Depois, passamos a viver com um salário mínimo para todos nós. Mais tarde, quando frequentei a faculdade, consegui estágios, o que trouxe uma renda adicional, além da renda da minha avó e da ajuda do meu irmão (Advogada 7).

Portanto, os relatos demonstram como os marcadores de classe impactam desde o início da formação acadêmica e profissional desses atores. Por outro lado, a vivência em ambientes vulneráveis também parece gerar efeitos sobre os modos como lidam com o racismo institucional do Judiciário.

O contato com as comunidades periféricas expõe os profissionais a episódios de violências em ambientes familiares. Essa experiência confronta, principalmente, pessoas negras, com a violência praticada pelos próprios agentes do Estado. Essa experiência especificamente contribui para uma sensibilidade e uma consciência das relações raciais que não escapa aos entrevistados.

#### 2.4.2. Experiências profissionais anteriores

Para nenhuma das pessoas entrevistadas, a carreira no sistema de justiça começou com os cargos que ocupam atualmente — na magistratura, no Ministério Público ou na Defensoria Pública. Quando não passaram por carreiras anteriores do próprio sistema, como delegados ou delegadas de polícia ou escreventes de secretaria, as pessoas entrevistadas advogaram por considerável tempo para reunir condições de competir nesses concursos:

Eu fiquei 10 anos advogando, até passar no concurso, mas quando eu estava com 7 anos de advocacia foi quando eu realmente voltei a estudar para concurso. Eu fazia os cursinhos, advogava e meu pai me ajudava. Consegui manter o escritório, pagar o cursinho, pagar as provas e graças a Deus deu certo de passar (Juíza 6).

Esse é o relato também de um juiz entrevistado que passou por dois concursos na área jurídica antes de adentrar a magistratura:

Na verdade, antes mesmo de ingressar na faculdade, após concluir o ensino médio, minha prioridade, influenciada por questões familiares e financeiras, era conseguir um emprego. Foi então que comecei a me dedicar aos concursos públicos, inicialmente prestando o concurso para o Tribunal de Justiça já que sou natural de Minas Gerais. Com apenas 20 anos consegui passar e ingressei no Tribunal de Justiça, onde tive meu primeiro contato com o campo jurídico, sem qualquer familiar com experiência nessa área. Foi dentro do Tribunal de Justiça que passei a ter conhecimento da área jurídica e vi a necessidade de cursar Direito para conseguir crescer dentro do Judiciário, formei e depois meu sonho passou a ser a magistratura. Mas o meu cargo à época não era considerado uma carreira jurídica para efeito de poder ingressar na magistratura. Por isso, optei por prestar concurso para delegado de Polícia, atuando por três anos na Polícia Civil, completei três anos e fiz o concurso para magistratura no [estado] onde atualmente exerço minha função (Juiz 6).

As experiências de realização e aprovação em concursos anteriores é uma circunstância que parece diferenciar as carreiras das pessoas negras que atuam no sistema de justiça. A experiência de ter exercido outra carreira em instituição pública, eventualmente relacionada até, proporciona-lhes repertório para lidar com os conflitos e os novos contextos institucionais — e, naturalmente, com as situações de racismo no sistema.

A estratégia de passar por carreiras prévias também proporciona condições financeiras e, inclusive, emocionais valiosas para se investir nos concursos mais concorridos — magistratura ou Ministério Público, por exemplo —, que geralmente são mais longos e em tribunais distantes. Isso implica em dispor, por exemplo, de recursos financeiros necessários para os deslocamentos, estadia, alimentação e custos de viagens prolongadas para realizar as várias etapas dos concursos, geralmente em locais distantes de sua residência.

Considerando as condições menos favoráveis registradas nas trajetórias de pessoas negras que atuam no sistema de justiça — analisada no capítulo anterior —, a circunstância de passar por uma carreira anterior pode ser usada para neutralizar as desvantagens que normalmente sofrem.

As experiências anteriores nem sempre criam condições favoráveis a pessoas negras que anseiam ingressar nas carreiras jurídicas. As violências por que passam os marca com ainda maior intensidade. Essas situações afetam mais frequentemente pessoas sujeitas a dupla vulnerabilidade — de cor, etnia e preferência sexual, por exemplo. Mulheres negras de comunidades vulnerabilizadas, pessoas de outra identidade étnica (como a dos ciganos) e homossexuais também percebem suas características como marcadores que podem vulnerabilizá-los em seus contextos.

Situações de discriminação e o tratamento desigual se acentuam na experiência das pessoas negras quando somadas a outros marcadores sociais. Uma advogada explicou o quanto a experiência de ter seus “primos sequestrados pelo crime” permitiu que ela compreendesse as violências do Estado a que pessoas negras nas comunidades vulnerabilizadas são submetidas em sua cidade:

Sou da Zona Norte do [estado], especificamente da [bairro] e cresci como filha única. Fui criada por ambos os meus pais. Embora eu não tenha morado em uma comunidade, tenho familiares que residem lá, então eu frequentava tanto a escola particular onde estudei na infância quanto as comunidades do bairro visitando a casa da minha avó e a casa de um tio. Minha infância foi marcada por uma experiência única, já que na escola particular eu ouvia músicas internacionais, como Bon Jovi, enquanto nos fins de semana eu curtia o funk carioca. Essa dualidade cultural teve um grande impacto na minha formação. Inicialmente, eu tinha o desejo de seguir carreira em publicidade e propaganda. No entanto, ao longo da minha infância, vi meus primos sendo envolvidos pelo crime. Lembro-me de como eles desapareciam por meses e retornavam com a cabeça raspada, indo para instituições menores infratores, como a antiga Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (Funabem). Isso sempre me incomodou profundamente, pois eu oscilava entre realidades muito diferentes: às vezes me sentia como aquelas crianças que viajavam para a Disney e outras vezes estava cercada por pessoas que brigavam por coisas simples, como um par de tênis. Cresci ao lado de quatro primos, mas, infelizmente, todos eles morreram antes dos 30 anos, vítimas da criminalidade aqui da cidade (Advogada 1).

Nota-se, portanto, a partir desse relato, uma experiência de vida marcada pela dualidade de crescer entre realidades contrastantes. Essa convivência proporcionou a ela uma compreensão profunda das violências de Estado que afetam pessoas negras nas comunidades vulneráveis, ampliando sua percepção acerca das desigualdades. Essa compreensão, por sua vez, também influencia significativamente a atuação profissional dessa advogada.

### 2.4.3. Engajamento político antirracista

O engajamento político antirracista é, para muitas pessoas entrevistadas, o encargo de “levantar a bandeira”, como definido por uma das entrevistadas: “Tem outras colegas também que eu tenho colocado e falo assim: ‘Vai lá, você também vai’. Assim, eu acho que outras pessoas precisam levantar a bandeira” (Promotora 1).

Muitas pessoas entrevistadas fazem parte de comissões institucionais de promoção da igualdade de tratamento a pessoas negras, em uma estratégia de “aquilombamento”<sup>7</sup>, diretorias em suas associações profissionais que atuam em âmbito local, regional e nacional, além de estarem diretamente ligadas a iniciativas de discussão sobre relações raciais.

Esse engajamento pareceu ser muito mais sofisticado e eficaz do que o comportamento individual de se envolver em órgãos de gestão e fazer política institucional. Pareceu ser um engajamento individual orgânico, estruturado em redes, sinérgico. É estratégico, baseado na escolha dos conflitos a administrar institucionalmente.

O mais evidente e profícuo exemplo são, sem dúvida, as reuniões e os encontros institucionais da magistratura negra. Tivemos, nesta pesquisa, a oportunidade de

7. O aquilombamento é uma estratégia coletiva e política de resistência da população negra. Como explica o verbete “aquilombamento” do Dicionário de Favelas Marielle Franco: “Os quilombos foram o espaço de resistência e luta contra a escravidão os escravos que fugiam e encontravam outros escravos construindo quilombos, comunidades que se recusavam a aceitar a escravidão. Para além do sentido inicial da palavra aquilombamento e do sentido dos quilombos como comunidade física propriamente dita, temos o aquilombamento como luta material e imaterial como símbolo de resistência e ancestralidade” (AQUILOMBAMENTO. In: Dicionário de Favelas Marielle Franco. 2024. Disponível em: <https://wikifavelas.com.br/index.php?title=Aquilombamento&oldid=27211>. Acesso em: 20 de maio de 2024).

acompanhar e observar a sexta edição do Enajun, o Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros, realizado em Brasília, no prédio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 22 a 24 de novembro de 2023. Tendo como eixo temático “História, Memória e Direitos”, em que juristas e especialistas em História, Sociologia, Literatura e Educação discutiram temáticas como racismo e colonialismo, ações afirmativas, o racismo na contemporaneidade e a trajetória de luta da população negra, inclusive durante a Assembleia Nacional Constituinte.

No primeiro dia, observou-se a cerimônia e as falas de abertura do encontro. A plateia do auditório chamava a atenção pela composição majoritariamente de pessoas negras, muitas com vestimentas e adornos de cultura africana. Fato não muito comum em espaços jurídicos e de poder.

Na mesa de abertura, destacou-se a presença do ministro Luís Roberto Barroso, presidente do STF e do CNJ; do ministro Lelio Bentes Corrêa, presidente do TST e CSJT; e do ministro Maurício Godinho Delgado, do TST e diretor da ENAMAT. Além deles, também esteve presente a juíza auxiliar da Presidência do TST e membra do Comitê Executivo do Enajun, Adriana Meireles Melonio. Em sua fala, a juíza ressaltou os avanços em representatividade no Judiciário e a importância da realização do 6.º Enajun naquele espaço.

Ao término da mesa, foi transmitido o vídeo “O Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros – de onde viemos e visões para o futuro”, que emocionou as pessoas negras ali presentes. O vídeo materializava, de alguma forma, pessoas negras que conseguiram acessar o espaço de poder como o Judiciário, bem como a força da articulação e do “aquilombamento” entre elas e as perspectivas de mudanças para o futuro<sup>8</sup>. O engajamento político antirracista liderado por eles é sempre notado como exemplar e indispensável para a luta por igualdade de tratamento.

Após a mesa de abertura, aconteceu o coquetel de lançamento de uma obra coletiva, “Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho”, produzida pela Escola Nacional da Magistratura Trabalhista (Enamat). Esse foi um momento de descontração que possibilitou a aproximação com algumas autoridades importantes para ampliar a rede de contatos para a pesquisa. No coquetel, tivemos abertura para conversar sobre a pesquisa com alguns magistrados e magistradas, que destacaram a relevância da pesquisa e como ficaram entusiasmados em saber que o CNJ estava realizando uma pesquisa sobre trajetórias de pessoas negras que alcançaram o Judiciário.

Alguns relataram como há um desejo de contar suas histórias, discriminações sofridas e os desafios enfrentados para que, a partir disso, fosse possível pensar políticas públicas e construir políticas antirracistas efetivas. De modo geral, a pesquisa foi bem recepcionada e conseguimos estabelecer contatos para expandir nossas entrevistas e o campo de pesquisa.

No segundo dia do encontro, pudemos observar o auditório um pouco mais esvaziado no período da manhã, mas ainda era notada a presença majoritária de pessoas negras prestigiando o evento. Na primeira mesa, com o título de “Resistir para (re)existir:

---

8. Esse vídeo foi também utilizado, pela pesquisa, para identificar as pessoas que poderiam buscar uma aproximação para as entrevistas.

estratégias de luta e de permanência da população negra no Brasil”, a mesa foi composta por uma mulher negra e dois homens negros.

Foi interessante escutar as reflexões trazidas sobre a “memória de nossas práticas”. A palestrante questionava “Quem tem direito a patrimônio documental e de memória?” e afirmava a importância de políticas antirracistas na preservação de memória documental, de um resgate da memória de pessoas negras e que há um papel dos magistrados e das magistradas na garantia do direito à memória da população negra. Entende-se, então, que é um dever do Judiciário nesse aspecto.

O presidente da mesa, Marco Adriano, juiz do TJMA, destacou que era histórico o que acontecia naquele auditório do TST e que os presentes ainda não têm dimensão do que isso significa para a história do povo negro.

No painel sobre “O corpo Negro – o direito à vida, à terra e à cidade”, as palestrantes suscitaram reflexões importantes de serem feitas naquele espaço de poder. Elas relataram que o Enajun vem promovendo encontros e mudanças, apesar do cotidiano ainda “questionar quem nós somos”. Afinal, não é esperado que pessoas negras “sejam alguém” para o padrão da branquitude. A mesa refletiu sobre a “hierarquia da existência” e “o que é ser negro numa sociedade antinegra”, pois afirmam que “você pode ocupar espaço de poder e continuará na mira do fuzil”. Então, reforçaram a importância da “estratégia de aquilombamento” e que o Enajun é uma dessas estratégias. Essa reunião de juízas e juizes negros que lutam por equidade racial no sistema judiciário se apresenta como um respiro e possibilidade de mudança efetiva.

A última mesa temática sobre “nossos passos vêm de longe” destacou que “a questão central é a de pertencimento. É preciso entender o que é ser negro no Judiciário”.

Um dos momentos mais marcantes e emocionantes foi o registro da foto oficial de juízes e juízas negras ao final do encontro. Como relatou uma das pesquisadoras:

Como advogada criminal, que atua no TJRJ, nunca tinha presenciado tantos magistrados negros reunidos. Seja em eventos, no fórum, em audiência, na custódia, em nenhum espaço do Judiciário, antes do Enajun, havia materializado na minha frente dezenas de juízas e juizes negros das cinco regiões do país (Pesquisadora).

De fato, como o vídeo institucional ressalta, a existência do Enajun inspira nas pessoas negras que atuam no sistema de justiça o sentimento de pertencimento, de possibilidade de sonhar com um futuro diferente, com mais equidade racial nas carreiras jurídicas, e reforça a importância desses agrupamentos de pessoas negras como ferramentas de transformação.

Nas interações que acompanhamos durante os intervalos, pudemos observar que as pessoas discutiam seus desafios profissionais, suas experiências, suas iniciativas, suas estratégias para lidar com o racismo institucional. Pudemos conversar com alguns deles. Eles chamavam a atenção para a importância do encontro e das políticas promovidas pelo CNJ. Alguns já estiveram em outros encontros. Para outros, foi o primeiro para o qual receberam apoio de seu tribunal para participar. Outros se organizaram e arcaram com suas despesas, segundo afirmam, pela importância que o encontro tem para eles.

A esperança que o encontro oferece estende-se além dos seus participantes diretos. Ele traz força para compartilhar angústias, dores e desafios comuns. Força essa coletiva, importante para enfrentar as discriminações que pessoas negras, ainda que em cargos de poder, enfrentam no sistema de justiça. Traz, enfim, inspiração para os que virão depois. Se as pessoas negras encontram referências de outras pessoas negras que atuam como magistrados e magistradas, começam a ter esperança e perspectiva de que um dia poderão ocupar, também, esse lugar.

## 2.5. O tratamento desigual a pessoas negras em audiências judiciais

“Dona, cadê o juiz?” (Juíza).

“Aqui pouco importa o cargo que você esteja, pouco importa o poder que lhe é concedido. O fato de ser negro vem antes de tudo isso” (Advogado 3).

Esta seção tem por objetivo identificar a produção de tratamento desigual das pessoas negras durante audiências judiciais e analisar como o funcionamento cotidiano das práticas de administração dos processos judiciais naturaliza essa desigualdade de tratamento. Com isso, pretendemos enfatizar o caráter rotineiro das práticas judiciais nesse contexto específico a partir dos relatos dos operadores e das observações de audiência.

Os dados e as análises trazidos nesta seção também antecipam comportamentos que, no contexto das audiências, apontem representações culturais que levam a tratamento desfavorável a pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário, questionamento também formulado a esta pesquisa pelo edital.

Os trechos em epígrafe — de uma juíza e um advogado — demonstram a principal conclusão: a de que importa menos a autoridade institucional ou a posição processual das pessoas e mais a cor da sua pele. Afinal, como resume o entrevistado, “o fato de ser negro vem antes de tudo isso”.

O racismo institucional, conforme destacado por Vinuto (2023), apresenta uma característica perniciosa: a dissimulação. Embora permeie toda produção de sentidos das práticas institucionais, ele raramente aparece de modo explícito por meio de ofensas e injúrias verbalizadas pelos operadores. No sistema de justiça, não é diferente, como apontaram os relatos dos entrevistados.

A dissimulação do racismo institucional passa, por exemplo, pelos muitos “olhares” que fitam os corpos negros dentro dos fóruns e tribunais; pela limitação de sua circulação nesses espaços; pelo não reconhecimento das autoridades quando exercidas por pessoas negras; pelas esperas prolongadas por atendimento no balcão das secretarias e nos gabinetes por advogados e advogadas negras; pela rispidez e pela falta de paciência no tratamento desses profissionais; e pelo racismo recreativo dentro e fora desses espaços profissionais.

Essas práticas também ocorrem nos espaços das audiências realizadas nos processos judiciais. Neste capítulo, apresentamos relatos e observações de audiências judiciais feitas na pesquisa, identificando os significados que pessoas negras que atuam no sistema de justiça atribuem aos desafios que enfrentam nesses ambientes.

O modo como são organizadas e como acontecem as audiências judiciais reflete as características do racismo institucional presente no sistema de justiça. Isso significa que a organização das audiências produz o tratamento desigual de pessoas negras no contexto dos procedimentos burocráticos comuns e naturalizados pelos profissionais em atos próprios e no contexto do Poder Judiciário — tais como o difícil acesso aos fóruns, a dificuldade de acesso a informações, o modo de organização das audiências judiciais de difícil compreensão e participação da sociedade, a ausência de protocolos de tratamento igualitário nos rituais de justiça e o tratamento desigual a aqueles que exercem a advocacia, aos membros da defensoria e aos réus.

Nas observações, não identificamos nenhum ato explícito de discriminação racial verbalizado pelos operadores do Direito. Como uma juíza nos explicou, o racismo no Judiciário é peculiar. Mesmo na normalidade dos trâmites processuais, há um grande espaço de arbítrio das autoridades que controlam os processos e os registros nele organizados. A ausência de constrangimentos à condução das audiências favorece a ocorrência de tratamento desigual e, assim, práticas discriminatórias.

As audiências judiciais são, para além de sua natureza técnica de ato do processo judicial, situações de encontro dos profissionais do sistema de justiça com os cidadãos jurisdicionados, em uma dinâmica que produz uma série de constrangimentos institucionais para seus participantes, sobretudo aqueles em posições mais vulneráveis.

A assimetria entre os que participam de uma audiência se relaciona a como ela está organizada em cada cultura jurídica. Afinal, trata-se de ato processual formal, orientado pela sua função oficial, acrescentado de elementos informais e simbólicos, como as práticas forenses cotidianas e os símbolos reconhecidos pelos profissionais de dentro e fora do tribunal. E os modos como são organizadas e como acontecem as audiências, na nossa tradição jurídica, atendem mais aos interesses do juiz do que aos das partes e da sociedade.

A tradição jurídica brasileira não valoriza as interações orais. Prevalecem, nos processos, os registros dos atos em documentos escritos. Inclusive na audiência, um ato processual eminentemente oral, o juiz orienta o que deve ser registrado em termo escrito e, assim, define o que deve ser considerado para o restante do processo e, principalmente, para a deliberação final, também transcrita na sentença.

As salas de audiências são espaços pequenos, onde cabem apenas as autoridades e as partes. Há algumas poucas cadeiras para o público externo, normalmente estudantes de Direito. O espaço é organizado por uma mesa em formato de “T”. As autoridades ficam na cabeceira e as partes frente a frente, orientando-se por uma tradição inquisitória de organização da Justiça (Kant de Lima, 2004, 2009). O acesso é controlado e apenas podem entrar e permanecer na sala, com as autorizações dos responsáveis, secretários e secretárias, policiais, advogados e advogadas e as autoridades presentes.

A audiência é um ato processual de que participam todos os sujeitos do processo, mas que é integralmente voltado à produção de registros para o juiz ou juíza, para que possa proferir sua decisão. As partes de outros casos normalmente não estão presentes

nas salas e não podem observar o desenrolar das demais audiências. São um ritual para o juiz ou juíza, não para as partes ou a sociedade (Geraldo, 2023).

A equipe da pesquisa observou audiências criminais em quatro tribunais estaduais (TJRJ, TJSP, TJBA e TJAP) a fim de descrever interações que ocorrem no contexto da audiência judicial que podem ter por base discriminação racial. Foram observadas um total de 23 de audiências: 6 no TJSP, 7 no TJRJ e no TJBA e 3 no TJAP.

As audiências observadas aconteceram em formato presencial, remoto e híbrido. As observações foram feitas presencialmente no TJRJ e no TJSP. As audiências remotas e híbridas foram acompanhadas no TJSP, no TJBA e no TJAP. Foram priorizadas as audiências em processos criminais, associados ao fenômeno do superencarceramento da população negra.

A observação visou, principalmente, descrever interações entre as pessoas presentes nas salas de audiência que pudessem denotar, primeiramente, o significado dessas interações para os profissionais e o jurisdicionado e, assim, as condições para a ocorrência de práticas discriminatórias de fundo racial.

As idas a campo evidenciaram, dentre outros aspectos, como os acessos são controlados e não há um padrão para a realização de audiências. Não encontramos um padrão que assegura o tratamento igualitário e que pudesse ser usado para pautar a interação entre as partes no processo. No funcionamento cotidiano, há sempre variações na condução que se afastam do ritual normatizado, ampliando o espaço e abrindo caminhos para os comportamentos que levem a tratamento desfavorável a pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário.

### 2.5.1. Deslegitimação, microagressões e silenciamento de pessoas negras nos fóruns e em audiências

Dificuldades de reconhecimento e legitimação por que passam pessoas negras no acesso ao prédio do fórum e nos elevadores, relatadas no capítulo anterior, também foram observadas nas audiências. Como relatou uma juíza entrevistada: “já passei confundida várias vezes como conciliadora” (Juíza 2). Outra contou uma situação em que ela não foi reconhecida como uma autoridade por um advogado, mesmo estando sentada “no lugar do juiz”:

Então eu geralmente uso a sala de audiência [...]. A mesa do juiz fica sobre um tablado. Então ela fica num nível acima da mesa onde ficam os advogados e os promotores. E eu sempre trabalho na mesa da sala de audiência, porque eu deixo o gabinete para os estagiários. Sempre que o advogado entra para despachar com o juiz, eu digo: “Pois não, doutor?”, “Eu vim despachar com a juíza”, “Pois não, doutor?”. Estou sentada no lugar do juiz, na sala de audiência e ele me pergunta diversas vezes, falando que quer despachar com a juíza. Até que vem a pergunta “A senhora é juíza?” (Juíza 3).

Como lembra outra juíza entrevistada, magistrados negros e magistradas negras costumam sempre ser questionados com a clássica pergunta “Dona, cadê o juiz?”:

[...] O racismo nosso, nascido no Brasil, é dissimulado, e isso é um fato. Então, ele é aquele racismo que se manifesta no estranhamento diante da presença de alguém em um lugar onde supostamente aquela pessoa não

deveria estar. Se é bem novinha, deve ser a menina do café que sentou na mesa do juiz, porque um juiz é sempre o macho branco, não é? Esse é o nosso modelo de autoridade e o nosso padrão mental de autoridade. Se é uma pessoa mais velha como eu, deve ser da limpeza e tal, que também deve ter ficado cansado. E aí a pessoa, claro, no primeiro momento disse: “Dona, cadê o juiz?”. Essa é a pergunta de 1 milhão, não é? E aí, quando você se identifica, ou no decorrer da conversa, a identificação surge. As desculpas são basicamente as mesmas (Juíza 1).

No caso das audiências, sequer o formato remoto das videoconferências, com legendas com os nomes dos participantes, reduziu os casos de não reconhecimento. Uma outra juíza entrevistada conta como os advogados sempre se dirigiam às assistentes, pessoas brancas, achando que se dirigiam a ela:

Com a pandemia, começamos a realizar os atendimentos e as audiências de forma virtual. Aqui, utilizamos um sistema. Minhas assistentes, elas eram brancas. Hoje já tenho uma parda e uma outra. Mas, na época, quando começamos o estudo, as duas eram brancas mesmo, e eu sempre atendia os advogados acompanhada de uma assistente. Por dois motivos. Primeiro, porque dependendo do que o advogado já me fala, eu passo a orientação para minha assistente. O segundo motivo é para eu ter uma testemunha do que acontece no despacho. A imagem no Meet fica mais ou menos como nós estamos aqui, com duas pessoas e os advogados. Eu entrava na sala, falava “Boa tarde. Pois não?”. Ele começava a conversar com a minha assistente e olhava para ela. E conseguimos perceber isso numa visão virtual, eu dizia “Doutor advogado, sou eu”, ele virava e você via que ele ia para o outro quadrante. “Doutor advogado, a juíza sou eu”. Ele ia para o outro quadrante. Alguns ainda falam “Desculpa, excelência”. E, para evitar esse tipo de situação, comecei a usar a toga nos atendimentos aos advogados, não só nas audiências. Porque, em tese, se eu entrasse no despacho virtual com a toga, ele conseguiria identificar que eu era a juíza. Mas não fez nenhuma diferença. Mesmo com a toga, ele continuava olhando para as minhas assistentes (Juíza 3).

Outro advogado fala do quão comum é simplesmente não ser reconhecido como tal. Ele conta que já precisou mostrar sua carteira funcional da OAB para não ser expulso do fórum, que já foi confundido com estagiário e que os outros participantes das audiências preferem dirigir-se ao seu sócio, que é branco:

Já me perguntaram se eu estava sentado no lugar correto, na mesa de audiências. Mais de uma vez, na própria sala de audiências, a autoridade que estava conduzindo a sessão se dirigiu ao meu sócio em vez de falar diretamente comigo, mesmo eu sendo a pessoa responsável por tratar do caso e apresentar os argumentos (Advogado 4).

Para advogados e advogadas, a deslegitimação vai além do seu não reconhecimento como profissionais e chega a episódios de desigual tratamento processual. Há relatos, por exemplo, de advogadas e advogados negros submetidos a ônus extraordinários para a prática de atos comuns. Um deles conta que, em uma sessão de julgamento, precisou insistir para fazer constar em ata que fora impedido de fazer a sustentação oral — algo relativamente simples e comum na generalidade dos casos. Ele conta:

Tem uma sustentação que eu fui fazer, não era nem um processo meu. Um processo de um colega meu, pediu para que eu fizesse. Fui para a tribuna e a relatora não aceitou que eu fizesse a sustentação, porque ela disse que naquele caso não caberia sustentação. Eu falei assim: “Não, OK”. Como eu estava prestando um serviço para um colega advogado, não era para mim, eu pedi que constasse em ata, não me foi permitido sustentar. A desem-

bargadora tinha levantado pra pegar uma água ou uma coisa assim, ela voltou para cadeira dela pra falar assim no microfone, ela nem chegou a sentar novamente na cadeira, ela falou: “Por que é que vai constar em ata?”. Eu falei: “Não, porque não foi me autorizado a sustentação. Gostaria que isso constasse na ata, porque eu não pude sustentar”. E antes que se iniciasse um bate-boca, o presidente da Turma falou: “Não, tudo bem, vai constar em ata”. E encerrou ali, colocou uns panos quentes (Advogado 1).

Um outro advogado reflete que “quando eu venho para o aspecto junto ao Poder Judiciário, a coisa fica muito pior. Foi muito difícil a tentativa de me impor dentro das audiências, por exemplo” (Advogado 3). Ele conta que essa dificuldade de se colocar e ser reconhecido nas audiências também aconteceu com duas ex-colegas, hoje defensoras públicas. Era a sua primeira audiência como defensora:

[...] Ela foi fazer uma audiência de custódia numa vara de [cidade]. Ela chegou, conversou com os familiares da pessoa que estava sendo detida, entrou para a sala, conversou com o réu e sentou na cadeira que era direcionada à Defensoria Pública. Estavam na sala o juiz de Direito e o promotor de Justiça. Ambos brancos, conversando, ela deu boa-tarde e ignoraram a presença dela. Passaram cinco minutos, o juiz começou a reclamar com o escrivão “Cadê a Defensora Pública?”. O escrivão, constrangido, disse: “A defensora está aqui na sala”. O juiz olha para a mesa e a defensora encolhida [...]. Ela falou com a cabeça baixa “Excelência, sou eu”. E ele: “Não entendi”, e ela responde: “Eu sou a Defensora”, e ele diz: “Ah, entendi, você é nova”. Essas são as situações de microagressões. Obviamente, uma pessoa negra de cabelo afro, ele jamais imaginou na vida que ela fosse defensora pública. O que me dói é que foi só o começo, foi a primeira audiência dela enquanto Defensora Pública, eu não sei quantas outras microagressões ela sofreu. Eu não tenho dúvidas que ela vai sofrer. Isso vai permanecer. Aqui pouco importa o cargo que você esteja, pouco importa o poder que lhe é concedido. O fato de ser negro vem antes de tudo isso (Advogado 3).

Um promotor relata suas experiências de ingresso no serviço público, em que, apesar de não enfrentar situações explícitas de racismo, frequentemente tolerava em silêncio as ações veladas das autoridades a que estava submetido. No entanto, ele também destaca as mudanças significativas que observou ao longo de sua carreira.

Quando eu entrei no serviço público, como eu disse, você passa na prova, ninguém sabe a cor da sua pele, você assina, só vai saber depois que você está tomando posse. De modo que, na entrada, não. Mas eu cheguei a presenciar de alguns, eu digo que era uma época meio retrógrada ali, de alguns juízes antigos e a gente percebia veladamente... Assim, nunca sofri de forma eschachada, nunca vi também, mas, veladamente, a gente percebia. [...] A gente tolerava em silêncio essas coisas das autoridades a que estávamos submetidos. [...] Há os canais aqui para se fazer reclamações da corregedoria, da nossa ouvidoria e tudo mais, do Ministério Público, e mesmo da Polícia Federal, também tinha. O Tribunal de Justiça daqui também tem essas coisas. Assim, a gente não pode dizer que [o racismo] não existe. Ele existe, mas não tanto como eu enfrentei logo que eu entrei. Faz muito tempo que eu entrei, há uns 30 anos. O mundo mudou bastante ao longo desse tempo. A gente tem, graças a Deus, conseguido conquistar o nosso espaço e vencer essas barreiras. Não está perfeito, mas pelo menos no tempo que eu me entendo por gente, melhorou muito, melhorou bastante (Promotor 2).

Para o jurisdicionado, o fenômeno se apresenta com ainda mais vigor, inviabilizando a sua participação. Audiências e outras situações de encontro do cidadão com as autoridades do sistema são marcadas, comumente, por uma dificuldade de saber como

se comportar e, assim, não conseguir participar adequadamente. Presumivelmente, para pessoas negras, ainda mais estranhas àquele espaço de pessoas brancas, essa dificuldade é ainda maior, acompanhada dos constrangimentos e das microagressões que os relatos dão notícia:

[...] A princípio, eles nem olharam para o meu rosto, nem falaram nada comigo; foi tudo muito simples. Uma estrutura pela qual eu esperei dois, três anos para acontecer a audiência foi resolvida em dois, três minutos. [...] Eu esperava que, no mínimo, eu seria escutado, que alguém tentaria me entender, tanto o juiz quanto o Ministério Público, mas eles mal tentaram me entender. Houve uma vez, no meu último processo, o terceiro e último que estava aberto, do qual estou esperando as alegações finais, em que eu fui falar, narrar a minha história, e a juíza foi bem bruta. Ela não deixou, me cortou, não deixou eu narrar. Eu queria narrar como foi o dia, o que aconteceu, os fatos. Ela preferiu fazer perguntas rápidas, secas e simples, e eu só respondi o que ela queria escutar. Esse foi o único contato que eu tive com a juíza (Jurisdicionado 1).

O ambiente e a composição das audiências compõem cenário propenso ao racismo institucional. Nas audiências criminais observadas, as autoridades e o secretariado eram pessoas brancas. Os advogados ou advogadas eram quase todos brancos. Havia apenas um réu identificado como branco. Os réus estavam todos algemados, vestidos de camiseta branca, bermuda e chinelo e acompanhados por um policial que permanecia de pé, ao lado do réu, e que olhava apenas para ele. Os policiais eram todos negros. As testemunhas, quando eram policiais ou guardas municipais, já sabiam como deveriam se comportar e o que dizer naquela situação, e sua presença era sempre saudada pelas autoridades.

A imposição de algemas nos acusados em audiências, por exemplo, é uma prática comum em processos criminais. Como lembra um advogado:

A única coisa que eu lembro, a juíza não permitia que se tirasse a algema de ninguém, ela não fazia diferença entre o réu branco ou negro, mas não deixava que tirasse a algema de ninguém. Mesmo na audiência de custódia, então, todos os réus naquela ocasião foram ouvidos algemados (Advogado 1).

Embora, a rigor, essa prática independa da cor das pessoas acusadas, o fato de serem em maioria pessoas negras contribui para compor um quadro propenso à ocorrência de discriminação racial, como confirmam os relatos de interações entre os seus participantes pessoas brancas e negras. Um advogado negro conta, por exemplo, como o promotor de Justiça não olhava para ele durante a audiência:

Eu sempre cumprimento as pessoas na audiência, dou bom-dia e boa-tarde. A sala da audiência estava vazia, só estávamos nós três. O promotor, em nenhum momento, me olhou nos olhos. É óbvio que [ele] não me chamou de “macaco”, “preto”, aquilo para que seja caracterizado o racismo. Mas aquilo é o racismo que a gente sabe, o racismo velado que é diário (Advogado 2).

Outro advogado, de um escritório de advocacia criminal tradicional, com sócios brancos, conta que foi orientado a não confrontar as perguntas de um determinado promotor de Justiça. Na audiência, porém, para defender os interesses do cliente, ele questiona o promotor e ouve dele: “Quem é você? Quem você pensa que é?”. “E aí você fica sem voz” e pensa: “Caramba... Quem sou eu?”. Ele reflete a respeito do episódio:

Quando a gente vem dos lugares onde a gente veio, é claro que a gente não vai baixar a cabeça. É claro que a gente vai fazer a advocacia correta, combativa [...].

Foi a audiência que eu fiz sem a presença do advogado do escritório, o advogado branco, que validava a minha presença. Eu era novo, tinha dois anos de carteira da OAB (Advogado 3).

Situações como essas, relatadas também em outras entrevistas, evidenciam o aspecto de microagressão cotidiana, comum e dissimulada que caracteriza o racismo no sistema de justiça.

Um advogado negro contou que foi para uma audiência com uma juíza conhecida por ser punitivista, que estava prestes a ser promovida a desembargadora. A audiência aconteceu exatamente no período em que o advogado usava seu cabelo no estilo “blackpower”. Ele conta que a audiência já começou com divergências jurídicas, pois a juíza queria dar voz de prisão para o seu cliente em razão do seu não comparecimento à audiência — para a qual, aliás, ele sequer tinha sido intimado. No meio do debate, a juíza o indagou: “Você está querendo me ensinar o que é Direito?”, ao que o advogado insistiu em argumentar que a prisão não era cabível. Como ele narra: “No auge do ódio dela, ela chega e fala ‘Olhe, você está precisando cortar seu cabelo’, fazendo um gesto simulando uma tesoura e prossegue ‘Está muito bagunçado o seu cabelo’”. Ele diz que, no momento, emocionado, respondeu: “Não, doutora, o meu cabelo está muito bem dessa forma. Muito obrigado”. Na entrevista, ele desabafa:

[...] Aquilo me fez tão mal de uma forma tão absurda. Eu cheguei a postar um texto na época no Facebook, acho que era a forma que a gente tinha de jogar para fora o que [eu] queria ter dito para ela, mas não disse. Os silenciamentos que são produzidos ao longo das nossas vidas, quando você passa a se enxergar negro, quando você passa ter uma estética associada à população negra, quando você não mais se vê dentro daqueles espaços que a branquitude lhe coloca. Se você ficar nessa bolha, você vai estar protegido, mas, se você quiser estourar essa bolha, você vai perder toda a proteção que a branquitude lhe daria (Advogado 3).

Uma defensora negra, por sua vez, revela que utiliza estratégias específicas nas audiências também relacionadas ao cabelo e à vestimenta, para ser reconhecida como defensora, até mesmo pelo próprio assistido. Esses mecanismos de defesa foram abordados no item 2.4, que trata do racismo nas carreiras de pessoas negras, mas também se revelaram estratégias utilizadas durante as audiências para transmitir mais credibilidade sobre a posição desses atores. Nesse sentido, a defensora revela que:

Se eu usar meu cabelo cacheado, é como se eu estivesse desarrumada para uma audiência. A que ponto você chega que você não pode, você tem sempre o cabelo escovado para poder parecer de outras formas que você realmente não é. Então, na minha cabeça, se eu apareço com o meu cabelo cacheado, ou ondulado, com o meu cabelo ondulado, até o próprio assistido não me vê como uma defensora pública. Ele quer uma pessoa de terno, pele clara, cabelo liso, para poder... Como se isso fosse um status. [...] Como se a competência estivesse no cabelo escovado e no meu cabelo ondulado. Mas é disso que eu estou falando. Toda uma estrutura que faz com que você tenha necessidade de se ver mais branco para poder fazer parte do seu sistema (Defensora 3).

Nesse contexto, observamos que os relatos de deslegitimação comuns entre os profissionais negros são frequentemente agravados em ambientes em que a aparência

e o comportamento esperado são rigidamente padronizados. Uma defensora pública compartilha sua vivência ao lidar com essas questões no interior do estado. Ela destaca o impacto de suas escolhas pessoais de aparência, como o uso de tranças longas, que geraram reações de estranhamento entre alguns assistidos e de admiração entre outros. Ela relata:

[...] uma vez, no interior, chegando na Defensoria [do estado], fui para [município], e ali eu escolhi ficar [...] fiquei [quantidade] anos lá, ganhei a titularidade de lá. O interior ainda é um pouco mais delicado, então quando eu botei tranças longas, várias tranças, alguns assistidos perguntavam “Ah, essa é a defensora?”, como estranhamento. Alguns até viam como algo bom. Independente da trança ou não, eu tive uma assistida que falou para mim: “Nossa, você se parece com minha filha, eu quero tanto que ela se torne igual a você”. Então, para alguns, eu era estranhamento, para outros eu era fonte de inspiração. Quando eu cheguei no fórum pela primeira vez, eu estava muito séria, e, quando eu falei “Eu sou a defensora pública na cidade”, o tratamento mudou. É o título chegando na frente, pelo menos no interior, na capital o título não é tão importante, mas no interior o título pesa. E acho que dá uma equilibrada um pouco. Também, se você está na roupagem adequada, para os olhos da sociedade, dentro do sistema da justiça, isso te ajuda a ter um tratamento mais humano, vamos dizer assim (Defensora 4).

Esses relatos de deslegitimação não se restringem apenas às defensoras e aos defensores, também se estendem a outras e outros profissionais negros do sistema de justiça. Em outra situação, uma juíza compartilha uma experiência em que presidia uma audiência virtual na vara de infância e juventude, mas não foi inicialmente reconhecida como magistrada pelo advogado do réu:

Comecei a conversar com a criança (vítima) e, ao término da conversa, baseando-se no que a criança disse, o advogado percebeu que beneficiava o cliente dele, então ele disse: “Excelência, mil desculpas. Eu não havia percebido que a senhora era juíza. Eu pensei que a senhora fosse uma conciliadora, responsável por instaurar a audiência para tentar uma mediação entre as partes. Mas a senhora possui mais do que competência suficiente para presidir o processo”. Ele mudou completamente o discurso (Juíza 3).

Comportamentos ofensivos também foram relatados. Nessa outra situação, a juíza conta como, na audiência, fora ofendida pelo advogado, precisando recorrer à figura da magistratura para reivindicar o respeito que, como pessoa, não recebia:

E vi também a questão da minha autoridade, nos momentos em que precisava fazer valer a minha autoridade. Havia um advogado antigo na comarca que achou que poderia falar alto comigo dentro de uma sala de audiência. Respondi a ele e disse: “Olha, o doutor até pode me ofender pessoalmente, mas eu preciso resguardar a dignidade da minha função. Se eu permitir que o doutor fale assim comigo, estarei permitindo que desrespeite a magistratura na minha pessoa. Isso eu não vou permitir. Aqui, nesse ambiente, não vou permitir” (Juíza 4).

O tratamento desigual é ainda mais intenso, cruel propriamente, para os réus em processo criminal, alvos de silenciamento pelos demais atores e a própria autoridade judicial. Relatos de casos em que o interrogatório do réu é abreviado ou suprimido acompanham outros em que os outros sujeitos processuais simplesmente não consideram que o réu precise ser ouvido.

Uma juíza entrevistada lembra de uma situação em que foi cobrada pelo promotor e o advogado de acusação para que, simplesmente, não permitisse ao réu falar. O réu tentava falar justamente sobre o racismo que alegava estar sofrendo:

[...] Por exemplo, também já tive uma situação. Não posso fornecer muitos detalhes, pois o caso é segredo de justiça, mas durante o interrogatório do réu, ele começou a alegar que estava sendo acusado devido a uma situação de racismo. Era um caso também de estupro. Havia a assistente de acusação e, enquanto ele (réu) falava isso, a assistente de acusação pediu a palavra e a promotora, ao mesmo tempo. Pediram para interromper a fala do réu. Ela (assistente de acusação) disse que não era para deixá-lo se manifestar sobre o racismo, pois o que estava em discussão era outra questão. Eu respondi: “Não, vou deixar o réu falar porque ele tem o direito de se defender. O interrogatório é o momento que ele tem para se defender. Se ele entende que está sendo acusado devido a uma situação de racismo, ele tem o direito de se expressar”. Continuaram insistindo e eu disse: “Está bem, doutora, mas vou manter a palavra do réu. Ele pode falar, inclusive, que foi vítima de racismo, é um direito dele”. Ela disse: “Doutora, eu quero que conste em ata” e eu respondi: “Está gravando. Todas as audiências são gravadas”. Mas esse caso foi uma situação em que ambos manifestaram expressamente que era para eu calar o réu e não deixá-lo falar que estava sendo vítima de racismo. Então, em uma situação concreta de racismo, ou você sequer permitir que a pessoa se defenda, alegando que está sendo vítima de racismo, seja verdade ou não, é algo que será verificado posteriormente, no fim da instrução. Agora, calar o réu durante o interrogatório? (Juíza 3).

Pessoas negras, quando réus, são silenciadas e, quando atuam como advogadas ou juízas, mesmo sendo as próprias autoridades que presidem as audiências também sofrem com o silenciamento. Uma juíza relatou como ela lida com essa prática no contexto das audiências:

Acontece. Algumas vezes, há interrupções na fala. Não consigo dissociar a questão racial da questão de gênero. A questão de gênero é muito forte, tão forte quanto a questão racial. E, na minha experiência, na minha percepção, a questão de gênero chega primeiro. Chega antes. Acho que venho de uma trajetória em que minha tolerância, o limite a partir do qual me sinto ofendida, é muito alto. Para me atingir, teria que ser algo muito sério. Mesmo assim, tenho dúvida, devido ao letramento racial que venho buscando e construindo, uma construção de muito tempo, a vida inteira. Mas é por tudo isso. Primeiro chega a questão de gênero, percebida na forma de interrupções, em gestos e reações da expressão corporal quando emito uma decisão. Já aconteceu (Juíza 4).

Ela prossegue com o relato:

Em uma audiência virtual, o advogado pede algo, eu indefiro. Ele está com o microfone desabilitado, mas na imagem da audiência ele faz assim [gesto] na audiência. Eu falava: “Doutor, está sendo gravado. Grande parte da nossa comunicação é feita pelo nosso gestual, pelas nossas expressões faciais, pelo movimento das nossas mãos, do corpo. E o doutor fez esse gesto. O que significa esse gesto? É um gesto de muita expressividade”. Uso muito da comunicação e conscientização, do revelar, do desvelar para convidar o outro a traduzir em palavras o que fez, trazendo à consciência o que pode estar no inconsciente dele, mas que, mesmo sendo inconsciente, foi expresso (Juíza 4).

O modo menos rigoroso com que são consideradas as garantias e as regras processuais também é indicativo de práticas discriminatórias. Por exemplo, uma promotora relata:

Então, eu estava na sala de audiência de custódia, a maioria das pessoas que são presas são pessoas pretas, pardas, com pouco conhecimento, pouco grau de instrução. No mandado de prisão da pessoa, dizia que se ela comprovasse endereço, ela estaria livre. A juíza leu essa informação para a ré, ela começou a chorar, emocionada, achando que ia embora. Aí eu olhei o processo e vi que a citação dela tinha sido em endereço que não era dela. Aí eu perguntei “Onde você mora?”, aí ela disse onde ela residia. [...] Essa pessoa tinha passado por uma entrevista social com uma assistente social, que tinha sinalizado que ela morava 20 anos naquele endereço, que ela foi presa [e que era diferente do endereço da citação] e que ela tinha 10 filhos. Aí passa para a juíza, a juíza ouve e começa a audiência e passa a palavra para mim, olhei o processo e perguntei onde ela morava. [...] Aí ela disse que desconhecia o endereço da citação. A defensora perguntou também sobre o endereço, e a juíza disse “Você vai ser presa porque você não conseguiu comprovar onde você reside”. [Aí eu disse] “Uma questão de ordem, doutora, ela foi citada no endereço errado, houve um erro do sistema, um erro do Judiciário em colocar numa da citação um outro endereço”. E ela encerrou, ela não deu voz para aquela mulher, não quis ouvir a história dela e enterrou. Ela jamais faria isso se fosse uma pessoa branca. Se fosse uma pessoa de um pouquinho mais de recursos do que aquela mulher (Promotora 4).

Além das questões processuais, os relatos também destacaram, principalmente, a flexibilização do direito probatório com validação, no caso de acusados pessoas negras, de meios de prova claramente insuficientes para gerar condenação em qualquer outro caso. Um desses casos chamou atenção da pesquisa. Tratava-se de caso de letalidade policial — assassinato de pessoa negra por agente do Estado. A condenação dependia de prova testemunhal — no caso, uma pessoa chinesa, recém-chegada, com quase nenhum conhecimento do idioma português. Ainda assim ela não somente foi ouvida na delegacia, como sua oitiva reduzida a termo e, em audiência, posta para ela confirmar e assinar. A advogada entrevistada precisou se esforçar para explicar à juíza que a testemunha sequer tinha como saber o que fora registrado como seu depoimento:

Era um contexto de letalidade policial, a testemunha era uma chinesa. Mora aqui já tem um tempo, mas era uma chinesa. [...] Bom, qual foi a primeira coisa que eu pensei? Ela tem que ler português. Se ela não ler português, ela não tem condição de assinar o depoimento que foi transcrito. Então, quando a gente chega na audiência, eu estou vendo que o jeito que ela falava era muito arrastado. Uma fala idêntica de pessoas recém-chegadas. Ela estava com um crachá e eu perguntei: “O que está escrito nesse crachá?”. Aí ela: “Eu não sei o que tá escrito”. Perguntei de novo: “O que está escrito nesse crachá?”. “Eu não sei”. Eu falei: “Você não sabe ler?”, “Não, eu sei ler.” “Você sabe ler português?”. “Não, eu não sei ler em português”. Eu entendi toda a ilegalidade daquilo e pedi para constar em ata. Só que o que acontece: “Doutora, gente pode fazer consignar e ler pra ela”. Falei: “Não é sobre isso, meritíssimo. Não é sobre ler pra ela. É sobre ela não ler português. Ela não entende português. Ela não entendeu e não leu o depoimento que ela fez em delegacia” (Advogada 1).

Como sugerem esses relatos, o racismo no sistema de justiça manifesta-se na forma de microagressões sofridas cotidianamente pelas pessoas negras nesse contexto institucional, desde a deslegitimação por não reconhecimento até a supressão de garantias processuais ou imposição de ônus processuais extraordinários.

Reagir situacionalmente às microagressões impõe um fardo emocional a ser carregado pelas pessoas negras. Embora muitos de nossos entrevistados estejam engajados no desenvolvimento de políticas antirracistas em suas respectivas instituições, “levantar

a bandeira” tem um custo pessoal e profissional considerável para nossos entrevistados que se referem a essa postura, supostamente passiva, como uma “estratégia de sobrevivência”. O efeito dessa estratégia, porém, é o silenciamento do sofrimento psíquico e o não reconhecimento institucional dessas violências.

Diferentemente das pessoas brancas que também têm seus desafios de se socializar em uma instituição e se afirmar profissionalmente, as pessoas negras lidam com as violências de forma recorrente em suas vidas e mesmo as autoridades do Poder Judiciário são silenciadas por uma ausência de apoio institucional suficiente para protegê-las de retaliações e perseguições na vida profissional. Esse é um dos aspectos apontados por um dos juízes entrevistados, que sugeriu a implementação de mecanismos para tanto. As denúncias são acolhidas, mas com um grande risco para quem o faz. O silenciamento dos operadores e operadoras é uma consequência de como o racismo é produzido e institucionalizado por meio dessas práticas.

### 2.5.2. A entrada nos fóruns e o acesso às salas de audiências

A pesquisa fez observações de audiências presenciais em dois fóruns, de tribunais diferentes e de audiências virtuais em um terceiro tribunal. Esses fóruns são espaços cujo acesso é protegido por pessoas negras, mas que são destinados quase exclusivamente à circulação de pessoas brancas.

A entrada no fórum é identificada, nas entrevistas, como momento crítico das abordagens seletivas a pessoas negras. Durante a pesquisa de campo, ao se entrar na portaria do fórum, o visitante logo se depara com número expressivo de pessoas negras nas funções de segurança, controlando a entrada e saída do fórum, os aparelhos de scanner e a bancada da recepção do andar térreo. No elevador, identificamos que o ascensorista era um homem negro.

Os procedimentos de controle de entrada no fórum parecem organizados para desconfiar sistematicamente de pessoas negras. O relato da advogada evidencia essa desconfiança nas abordagens e nas exigências de comprovação da condição profissional:

A revista para entrar no fórum, às vezes, me parece um pouco mais rigorosa em relação a pessoas negras. Eles exigem uma identificação, e, quando digo identificação, não é apenas dizer que você é advogado ou advogada, mas mostrar sua carteira profissional para provar isso, algo que não acontece com outros colegas. Já presenciei também formas de tratamento diferenciadas com minhas clientes, mulheres negras. Já vi de tudo um pouco (Advogada 9).

Uma promotora conta do mesmo desconforto observado não só com os colegas, mas com ela mesma:

A gente percebe no olhar, na revista mais detalhada. Eu tenho colegas que são pretos, e quando eles adentram, se não conhecem, perguntam, assim “Esse é quem?”. Nunca vão imaginar, não imaginam que eles são promotores de justiça por conta da cor. E assim advogados e assim o próprio assistido. Isso eu já percebi muito. Adentrar no fórum, adentrar no Ministério Público. “Quem é você?”. Eu mesma já fui várias vezes indagada (Promotora 4).

Dentro do fórum, as informações são encontradas conforme se acessa as portas que se distribuem pelos corredores. As informações sobre audiências e os procedimentos para assisti-las foram obtidas nas salas de cada cartório. A peregrinação em busca de informações permitiu identificar como as secretarias têm uma maioria de pessoas brancas.

Não há regras padronizadas para o acesso às salas de audiência, tanto nas físicas quanto nas virtuais. Audiências remotas também são de acesso limitado, não padronizado. Em um dos fóruns, a secretária solicitou o encaminhamento, ao e-mail da vara, de solicitação para participação na audiência. Em outro tribunal, o uso da plataforma “balcão virtual”, pelo próprio site do tribunal, proporcionou maior acesso. Do balcão virtual da vara desejada, o visitante passa para uma sala de espera em que uma funcionária, mulher branca, o encaminha para a sala da audiência, automaticamente. Nos casos de audiências em andamento, a pesquisadora foi direcionada para a sala virtual em que já estava o juiz.

### 2.5.3. A ausência de protocolo-padrão nas audiências

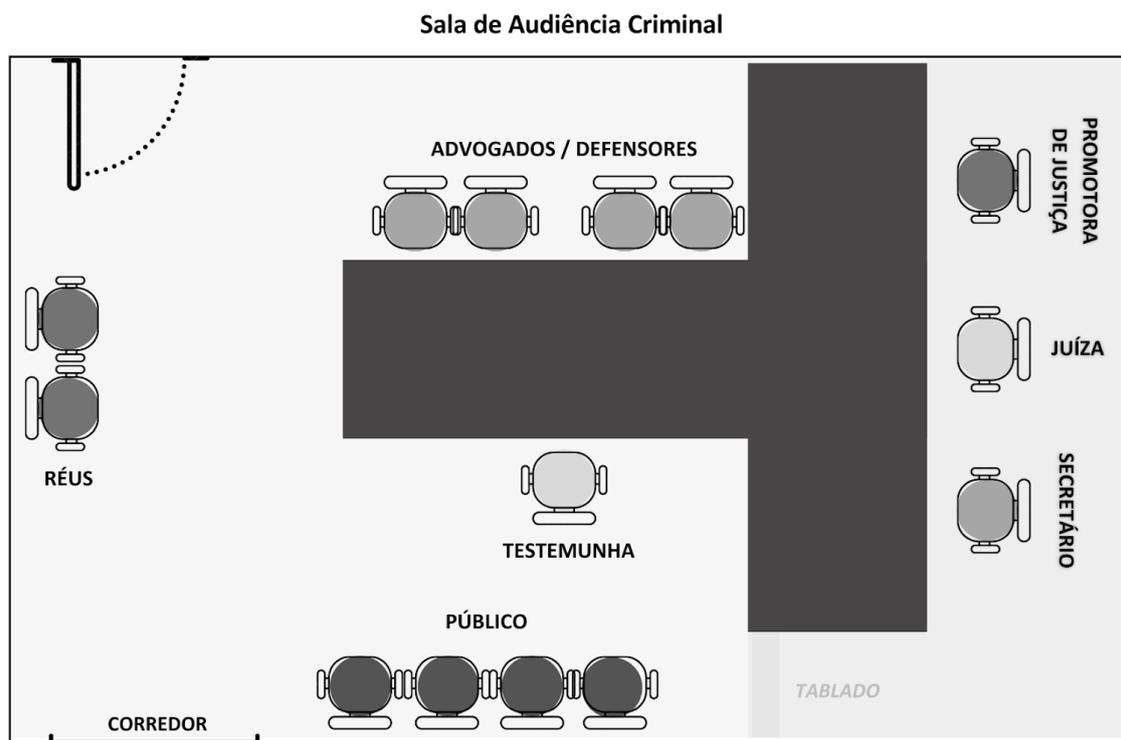
As audiências judiciais acontecem de modo muito pouco padronizado. Elas podem ser presenciais, híbridas ou remotas, independentemente das condições das partes envolvidas. Salas físicas seguem algum formato típico, embora usado de modos variados. E as salas virtuais são sediadas em diferentes sistemas informatizados, conforme aquele adotado pelo tribunal. Apesar de existirem diferentes sistemas de informação e acompanhamento de processos, não se observou haver um sistema desenvolvido para a realização de audiências. Os tribunais visitados utilizam softwares diferentes, como o Teams e o Lifesize.

Embora facilite a adaptação a circunstâncias do caso e à condução judicial, a falta de padrão amplia as possibilidades de ocorrência de práticas discriminatórias, especialmente as de natureza racial, como as observadas pela pesquisa.

O espaço das salas de audiências também é usado diferentemente conforme se trate de ato presencial ou remoto. A organização espacial das salas — as físicas e as virtuais — também pode mudar a posição das pessoas participantes.

As salas físicas, geralmente em formato de “T”, são do tamanho de um gabinete, onde cabem os participantes e algumas cadeiras para assistir. O magistrado ou magistrada senta-se no centro de sua mesa, tendo o(a) representante do Ministério Público ao seu lado direito e o(a) secretário(a) ao esquerdo. Na lateral direita da mesa, sentam-se representantes da Defensoria Pública, advogadas e advogados. Na lateral esquerda, vítimas e testemunhas de defesa e de acusação. Na outra ponta da sala, de frente para o juiz ou juíza, em cadeiras encostadas na parede, sentam-se réus e rés. No caso de réu/ré preso(a), sempre há presença de policiais militares, mesmo estando o réu algemado. No canto esquerdo da sala, atrás do local em que se sentam vítimas e testemunhas, havia três cadeiras extras e foram nessas cadeiras que nos sentamos para observar as audiências.

Figura 1 - Representação da sala de audiências criminais em que foi feita a observação

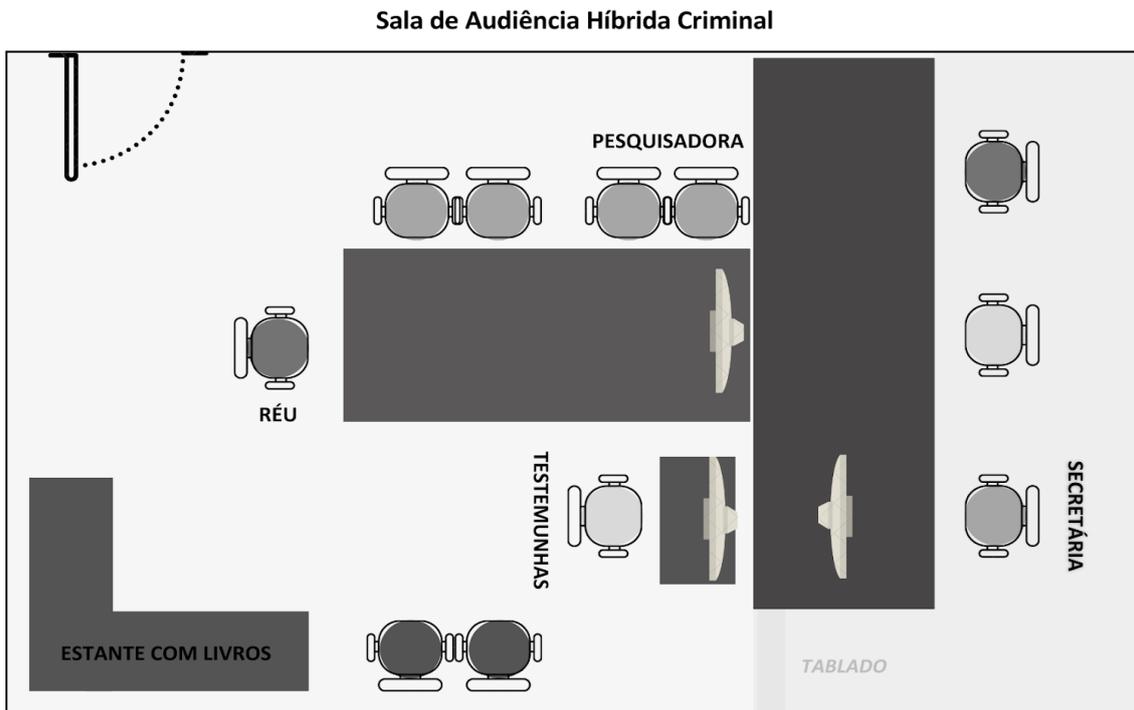


Fonte: Elaboração pelos pesquisadores (2024).

Em outro tribunal visitado, a sala era organizada tipicamente, inclusive com um crucifixo acima da cadeira do juiz ou juíza. Havia quatro cadeiras para o público no fundo da sala e mais duas cadeiras de cada lado da mesa. No lugar de costume, em cima do tablado e do outro lado de uma mesa, a cadeira em que estariam o promotor e a juíza, que permaneceram vazias, estando ao lado a secretária, que gerenciava as audiências on-line daquele dia. Na tela, a juíza, o promotor de justiça e o defensor público eram pessoas brancas.

Em outra vara, a sala era organizada da forma tradicional para audiências, em formato de “T”. Havia uma mesa destinada às partes, e o réu encontrava-se na ponta dessa mesa. Na outra ponta, ficava o computador em que tanto o réu quanto a pesquisadora acompanharam a audiência — essa última, sentada ao lado esquerdo dessa mesa, sem aparecer na câmera, que apontava ao réu. No tablado, onde estaria a juíza se a audiência fosse presencial, estava apenas a secretária, em uma das pontas, com um monitor de computador à sua frente. Na mesa, havia outro monitor, de costas para a secretaria e voltado para uma cadeira destinada às testemunhas, que transmitia a audiência aos presentes. A juíza, o promotor — ambos pessoas brancas — e o réu, pessoa parda, participavam remotamente. A secretária, que também participava da audiência pela tela do computador, tinha a câmera fechada e cuidava de organizar os participantes presenciais. A secretária se comunicava com a juíza pelo *chat*. A audiência mostrou-se de difícil compreensão para a pesquisadora em alguns momentos, pois compartilhava a tela com a secretária e era difícil acompanhar apenas por áudio.

Figura 2 – Representação da sala de audiências criminais na modalidade remota em que foi feita a observação



Fonte: Elaboração pelos pesquisadores (2024).

Em outras audiências observadas, a organização das salas, embora semelhante, apresentava variações. A presença do crucifixo foi identificada em algumas salas. Em todas, havia forte controle de acesso — uma dificuldade especial às pessoas negras, que precisam fazer prova de sua condição e da permissão de presença — como apontaram as entrevistas (vide capítulo anterior).

As salas também são organizadas de maneira variada quando se trata de audiências remotas. Em algumas, as autoridades e o secretariado estavam no fórum, em outras apenas o secretariado e as testemunhas estavam no fórum. O uso das salas de audiências também é diferente, pois o local do(a) réu/ré e do(a) secretário/secretária também é diferente.

A falta de padrão se estende para o comportamento das autoridades participantes e os procedimentos seguidos. Nas audiências remotas, a pesquisa observou menor decoro dos participantes. Em algumas, as autoridades aparecem de forma despojada, aparentemente sem prestar atenção à audiência. No interrogatório de um réu, que era uma pessoa parda, o juiz foi o primeiro a inquirir, seguido do promotor e do defensor público. O réu negou todas as acusações. O defensor e o promotor apareciam nas imagens com uma postura desinteressada, sentados de forma relaxada, parecendo desatentos. Uma das testemunhas participou da audiência de seu carro, provavelmente pela tela do celular.

Em uma audiência presencial observada, um advogado branco acompanhado de outra advogada branca usou palavras de baixo calão. A atitude foi tolerada pela juíza branca.

As audiências remotas apresentam constantemente problemas técnicos em relação ao uso dos softwares e dificuldades de conexão pela internet. As dificuldades de conexão de testemunhas também foram observadas.

#### 2.5.4. O interrogatório das testemunhas e do réu

O interrogatório dos réus durante as audiências também chamou a atenção dos pesquisadores, principalmente pelos modos como as autoridades aderem ou não aos procedimentos normalizados (CPP, art. 185). Em duas audiências, em tribunais diferentes, as juízas e os juízes simplesmente esqueceram-se de realizar o interrogatório dos réus. Em uma delas, presencial, a juíza reconheceu, em tom jocoso, que isso já havia acontecido outras vezes. O interrogatório do acusado, disciplinado no artigo 185 do Código de Processo Penal, é ato de suma importância no processo criminal, em que o réu tem a oportunidade de se manifestar perante o juiz, apresentar sua versão dos fatos e provas que tem em seu favor. Como se percebe, é essencial para o exercício da ampla defesa. No caso, a promotora e a juíza comentaram o esquecimento e o interrogatório foi realizado em seguida, sem que a defensora pública presente registrasse qualquer apontamento a respeito.

Em outra audiência, o defensor adotou postura mais ativa diante da mesma situação. O juiz anunciou as alegações finais e foi por ele advertido que o interrogatório não havia sido realizado. O juiz se desculpou e iniciou interrogatório do acusado, fazendo as perguntas qualificatórias, explicando que se tratava da oportunidade para o acusado contar os fatos e advertindo-o sobre o direito de permanecer em silêncio. O acusado contou que bebia muito, mas que, na cadeia, passava por tratamento. Houve muito menos perguntas ao homem acusado do que à mulher vítima dos crimes. O juiz passou para as alegações finais, que as partes realizaram de maneira oral.

Em um outro caso, foi possível observar que a sentença da juíza já estava pronta e redigida no computador antes da realização do interrogatório.

A orientação exigida em lei (CPP, art. 186) de que o juiz ou juíza, antes do interrogatório, informe o acusado do direito de permanecer em silêncio nem sempre é realizada. A advertência se relaciona com o direito constitucionalmente assegurado (CF, art. 5.º, LVIII) e enunciado em clássico brocardo jurídico (*nemo tenetur se detegere*), de não produzir provas contra si. Ainda assim, a prática não foi verificada nas audiências observadas na pesquisa.

Outro aspecto observado, aparentemente naturalizado nas práticas do sistema, é a forma como os réus são identificados nas menções feitas pelas autoridades participantes da audiência. Termos como “meliantes” e “traficantes” são usados sem parcimônia, mesmo que o processo ainda não tenha chegado ao julgamento do acusado. Em outra audiência, o promotor aparentemente reagia com certo deboche a cada fala do réu, com postura de desqualificar o que era dito numa audiência remota.

### 2.5.5. O jurisdicionado nas audiências: algemas e pouca informação

Dentre os comportamentos institucionais observados nas audiências, dois pareceram especialmente ilustrativos do modo como pessoas negras acusadas em processos criminais são tratadas pelo sistema de justiça: o uso de algemas nas audiências e a precariedade da informação prestada e da participação admitida.

A imposição do uso de algemas a pessoas acusadas foi uma prática observada em casos de pessoas negras, mas não em caso de pessoa branca — ainda que os casos versassem sobre crimes de distintos graus de letalidade. Em uma audiência presencial observada na pesquisa, pessoas negras que eram réus estavam algemadas e eram monitoradas por um policial, que as fitava diretamente durante toda a audiência. No caso, os policiais exerciam função de segurança da sala de audiência. Tratava-se de casos de crimes de roubo. Já em uma outra audiência, em caso de crime de homicídio confesso, o réu não estava algemado e não havia policiais na sala de audiências. Era uma pessoa branca.

Esse processo de desumanização aparece no relato de uma das pessoas entrevistadas, ao descrever sua experiência de (não) participação na justiça criminal: não era ouvida, passava horas sem se alimentar para estar na audiência e não compreendia as explicações que lhe eram passadas.

Nas audiências observadas, notamos que a responsabilidade por prestar informações aos acusados ou acusadas é delegada aos representantes da defensoria ou àqueles no exercício da advocacia. Observamos que as juízas e os juizes não explicam o ritual e os significados dos atos para as jurisdicionadas e os jurisdicionados. Os secretários e as secretárias fornecem informações mínimas. As defensoras e os defensores não têm tempo para conversar e dar uma atenção para os réus detidamente. As conversas e as orientações são sumárias e passadas sempre em pouco tempo nos intervalos das audiências.

Nas audiências observadas, as pessoas acusadas eram relegadas a um desconhecimento com relação ao procedimento e a uma participação meramente formal. As representantes da defensora, naquela observação, pareciam só ter tido contato com os réus no momento da audiência, e suas interações foram rápidas. Em uma das audiências, houve menos de dois minutos de conversa entre o réu e a defensora.

Em uma audiência virtual observada, a assistente perguntou ao réu se ele entendeu o que aconteceu, porém sem resposta. A assistente explicou ao réu que ele teria uma outra audiência futuramente e que ele deveria anotar a data designada naquele momento porque o oficial não iria procurá-lo mais. Ele pareceu confuso e explicou que iria mudar de endereço. A assistente pediu para ele anotar, porque ninguém iria procurá-lo e ele deveria estar lá no horário informado. Ela perguntou ao defensor se queria falar algo para o réu. O defensor respondeu que estaria disponível caso ele tivesse alguma dúvida. Com isso, todos saíram da chamada.

Os casos retratam como estão naturalizadas as práticas que alienam o jurisdicionado do conhecimento sobre o processo e, assim, da consciência dos significados dos atos, tornando as decisões ainda mais arbitrárias do ponto de vista das jurisdicionadas

e dos jurisdicionados. Essas formas de se fazer o trabalho no cotidiano das audiências naturaliza as limitações do jurisdicionado e da jurisdicionada e os privam de alguma compreensão das interações nas salas de audiência. Uma das jurisdicionadas entrevistadas relatou sua experiência no fórum. Ela foi condenada por tráfico portando pouca quantidade de maconha e “já era mãe de uma menor que na época tinha 8, 9 anos”:

Eu não entendia nada, era tudo mecânico. Era só mais uma repetição. Tipo assim: “Esse, carimba, esse, carimba,” era isso. Eu não entendia nada do que eles falavam, não entendia o que estava acontecendo. Quando eu cheguei de volta à unidade prisional, me falaram: “Hoje foi só oitava”. Mas eu não falava nada, não. Me perguntaram meu nome, o que aconteceu. Eles liam o que eu tinha dado de declaração na delegacia. Eu não dei declaração nenhuma, eu fiquei quieta. Eles colocaram lá o que o agente que me enquadrou, disse: “Você concorda com isso? Foi isso mesmo?”. Ah, foi. Eu já estava ferrada mesmo. Eu nem sabia quem era meu defensor e nem se tinha defensor naquela sala no dia da minha oitava. [...] Eu nem sabia se tinha defensor. Nem quem era meu defensor. Nunca soube o nome dele. E as coisas eram assim. Entrava “Ah, é isso, isso, isso. Você concorda com isso? Tá, tá, tá. Tchou”. Acabou. Eu ficava mais tempo esperando a viatura vir me buscar ou me levar de volta para a unidade do que na frente do juiz. Então, era o pior tratamento possível. Porque você estava num lugar onde você não sabia o que estava acontecendo. O constrangimento de colocar o familiar. A família vai. Porque a família não quer entrar na unidade prisional. Porque é difícil tirar a carteirinha. Nem todo mundo pode ir. Então, você vê aquela peregrinação de familiares para te ver. Mesmo algemado e tudo, naquela situação constrangedora. Mas a família vai porque quer te ver. Ela não tem condição de ir à visita. Você entra e sai. Você não pode nem olhar para seu parente. É muito difícil o juiz que deixa. Mesmo dentro da sala de audiência, pouquíssimos deixavam a gente chegar perto da família. Mesmo que fosse só para dar um oi, um tchau, botar a mão, eles não deixavam. Você entrava ali. Não podia nem olhar para o lado. Respondia o que ele perguntava, quando ele perguntava, e voltava para dentro da espera. Da gaiola, da carceragem do Fórum para esperar a viatura para te levar de volta (Jurisdicionada 2).

Compreender os rituais e as práticas jurídicas é um desafio para o jurisdicionado e a jurisdicionada em geral e, nos casos observados, especialmente. As explicações e as advertências servem para orientar acusados e testemunhas sobre como devem se comportar, quando e como podem se manifestar e, afinal, o que está acontecendo. Aos acusados e às acusadas, são componentes essenciais à garantia do contraditório e da ampla defesa e, às testemunhas, condição para uma eficaz apuração dos fatos. Afinal, o jurisdicionado ou jurisdicionada não domina o significado jurídico do que é realizado na audiência, principalmente no tocante às consequências daquilo que é feito e dito no ato. Por essa razão, a compreensão dos atos e dos seus significados são relevantes para o reconhecimento pelas pessoas jurisdicionadas da sua própria participação e, afinal, a construção da legitimidade da justiça pelo procedimento.

#### 2.5.6. Distinções de tratamento na atuação da advocacia e da Defensoria Pública

Nas audiências observadas, o controle dos juízes e das juízas sobre falas e comportamentos dos representantes das partes pareceu mais rigoroso no caso de advogadas e advogados do que de representantes da Defensoria Pública estadual. Interrupções de fala, por exemplo, foram observadas com mais frequência quando dirigidos a advogadas

e advogados do que a defensoras e defensores. Esse traço do sistema, somado ao perfil das partes e ao comportamento mais ou menos ativo dos seus representantes nos casos concretos, pode dar ensejo a situações de discriminação racial.

A distinção entre as figuras é própria da composição do sistema de justiça. Embora exerçam a mesma função genérica — de representação, orientação jurídica e defesa de interesses dos representados — a Defensoria Pública integrada, com o Poder Judiciário e o Ministério Público, o grupo dos órgãos estatais do sistema de justiça, o que influencia o modo como é percebida pelos demais atores e como interage com eles. Já os representantes da advocacia parecem percebidos como membros externos à família judiciária e sua relação com as autoridades judiciárias não foi a mesma.

Isso parece explicar certos comportamentos atípicos percebidos nas audiências observadas nas pesquisas — esses sim associados a caminhos para tratamentos discriminatórios, intensificados quando envolvem a questão racial.

Os comportamentos observados não podem, evidentemente, ser generalizados no âmbito desses órgãos, integrados por profissionais muito distintos, não representados por aqueles observados na pesquisa. Nessa análise, sua descrição serve para ilustrar como os tratamentos discriminatórios podem estar naturalizados em práticas comuns do sistema de justiça, eventualmente variadas em função dos diferentes órgãos estatais e privados que os integram.

Em uma audiência presencial, a defensora pronunciou-se fora do momento de defesa do assistido. Ela parecia desatenta e ansiosa para concluir sua participação. No mesmo dia, essa defensora confundiu os casos em que atuava, dirigindo perguntas a uma testemunha de um outro processo. Foi um momento constrangedor, e a juíza teve que explicar para ela de que caso se tratava. A juíza também comentou, ironicamente, que a defensora ficaria “de castigo”, puxando-lhe o microfone até quase desconectar o cabo.

Em outra das audiências observadas, aconteceu de a juíza esquecer-se de realizar o interrogatório do acusado — ocorrência observada mais de uma vez na pesquisa. Ela então acionou a defensora e aventou a possibilidade de ser negociada uma confissão do réu, justificada no fato de a sentença já ter sido redigida pelo secretário.

Já na sua relação com as pessoas acusadas, assistidas, chamou a atenção a postura mais passiva de defensoras e defensores diante das acusações do representante do Ministério Público e as decisões judiciais. Em uma audiência observada, a representante da Defensoria Pública não se levantou para conversar com os assistidos. Conversou com eles de longe, informando que a audiência seria remarcada e que isso seria suficiente no caso. Na verdade, não parece uma orientação suficiente. Como, naquele estado, a Defensoria não atende assistidos ou assistidas nos presídios, o momento da audiência é, para acusados e acusadas presas, a principal oportunidade para esclarecer dúvidas, fatos e receber orientação jurídica.

Pela observação feita naquele dia de audiências, o atendimento jurídico prestado pelo defensor ou defensora atuante na ocasião não pareceu eficaz ou suficiente. E isso pode facilmente potencializar os efeitos do racismo institucional. Basta destacar que, no caso, os réus negros eram acusados, defendidos e julgados por mulheres brancas —

a juíza, a defensora pública e a promotora de justiça. Como é a última linha de defesa dessas pessoas, a atuação da Defensoria termina de compor o cenário propenso ao tratamento discriminatório.

As entrevistas destacaram a deficiente assistência recebida de representantes da Defensoria Pública. Um jurisdicionado entrevistado, envolvido como parte em um processo criminal conta:

[...] Eu fui à Defensoria Pública e não tive um bom atendimento. Fiquei com medo quando me disseram que eu só teria acesso aos advogados no dia da audiência. Estava com um filho pequeno e só conseguia pensar que seria preso, porque ninguém me dava atenção. Houve um momento em que considerei parar em frente ao fórum com uma placa, pedindo ajuda (Jurisdicionado 1).

A relação das autoridades judiciárias com as advogadas e os advogados parece diferente. Sua participação é objeto de controle mais rigoroso pelo juiz ou juíza. Eles e elas parecem assumir, nas audiências, posturas mais ativas ao inquirir as testemunhas e chamarem atenção para as contradições nos registros dos autos do processo. Também pareciam conhecer melhor o caso para realizar a defesa. Em uma das audiências, o advogado negro percebeu uma contradição e buscou explorar no interrogatório do policial ouvido como testemunha. Nessa mesma audiência, o advogado questionou o policial sobre os fatos e identificou uma inconsistência nas versões do interrogatório policial e da denúncia. Rapidamente a juíza disse que era um erro material da denúncia.

Um detalhe desse caso que também mostra a naturalização do racismo no sistema é que o próprio advogado de um dos réus, homem negro inclusive, referia-se aos acusados pela pejorativa alcunha de “elementos”. Para se dimensionar como a distinção de tratamentos, na outra audiência, um advogado branco, representante de empresa de trens, concordou com a decisão da juíza de absolver o réu por insuficiência de provas, mas usou uma palavra de baixo calão. Imediatamente, a juíza sorriu de forma discreta e tolerou os dizeres explicando que estava de bom humor.

Um outro caso observado merece algum detalhamento a fim de exemplificar a interação entre os atores do sistema de justiça em audiência e a não participação do réu ou ré. Tratava-se de caso de roubo sem violência, supostamente praticado próximo a um terminal rodoviário.

A defensora pública não fez nenhuma pergunta. Promotora e juíza, antes mesmo de ouvir o réu em interrogatório, discutiam a dosimetria da pena de uma eventual sentença condenatória. A promotora requereu 4 anos e 8 meses, no regime fechado, porque o réu tinha antecedentes. A juíza comenta o fato de ter feito muitas sentenças naquele dia. Eis que a promotora, analisando os autos, aventa à defensora e à juíza ser caso de confissão — reincidente e com maus antecedentes, essa talvez fosse sua melhor saída, avaliaram. A defensora assente e vai negociar a confissão com o réu. Retorna e, dirigindo-se à sua cadeira, fala, para todos ouvirem, que o réu concordou em confessar. Quando a juíza lhe perguntou se ele estava ciente da acusação e se realmente concordava em confessar, o réu agradeceu de forma subalterna. A defensora, até então, não comentou o mérito do caso nem apresentou qualquer argumento pela defesa do seu cliente. A secretaria faz a digitação da sentença e, apenas então, a juíza — não a defensora — nota que havia

esquecido de fazer o interrogatório — algo também observado em outros casos. Inicia-se o interrogatório e os fatos do caso são apresentados.

O réu, homem negro, declara que era morador de um bairro da periferia, explica que estudou até a terceira série e trabalhava vendendo bala, faturando em média cento e vinte reais por dia. Ele era jovem, negro, periférico e visivelmente de baixa escolaridade. Quando a juíza questiona, novamente, se eram realmente verdadeiros os fatos narrados na denúncia, ele hesita em responder. Nesse momento, a defensora então se manifesta, com sinais de cabeça para que ele confirmasse. Ele então responde que sim, era verdade. Ele conta que eram 6 horas da manhã, ele estava no local dos fatos, tinha consumido bebida alcóolica e ameaçou a vítima de matá-la. Ela imediatamente lhe entrega o aparelho celular. Em seguida, ele explica, as pessoas na rua o cercam e o imobilizam, recolhendo tanto o celular da vítima quanto também o seu próprio, do réu. Quando a polícia militar chegou, o réu estava sem o aparelho celular furtado e sem o seu próprio aparelho telefônico. Ao final, sem qualquer outro comentário da defensora, ele foi condenado à pena de 4 anos e 8 meses.

Em todas as audiências ocorridas e observadas nesse dia, não se identificou a defesa questionar alegações da promotora ou decisões da juíza. Do contrário, observou-se uma interação bastante afinada entre as representantes e a autoridade. Embora seja uma decorrência comum da configuração do próprio sistema de justiça, essa dinâmica sugere questionamentos não apenas acerca da qualidade técnica das defesas oferecidas aos réus nesses processos — todos pessoas negras —, mas também dos impactos que esse tipo de dinâmica desses atores do sistema pode gerar em um contexto crítico e ainda crescente de encarceramento em massa da população negra.

### 2.5.7. O reconhecimento de pessoas acusadas

O reconhecimento pessoal, regulado no artigo 266 do Código de Processo Penal, junto com a prova testemunhal pelo(a) agente policial, são dois dos mais recorrentes meios de prova utilizados para fundamentar as decretações de prisões e condenações criminais pela Justiça brasileira.

A despeito da regra legal ser clara quanto às condições para seu uso, os reconhecimentos equivocados são extraordinariamente comuns, principalmente nos casos de pessoas negras. Como esclarece cartilha do Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Execução de Medidas Socioeducativas do CNJ (DMF/CNJ, 2023), fazendo referência a relatório da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, “em 83% dos casos de reconhecimento equivocado identificados em levantamento nacional, as pessoas apontadas eram negras”.

O cenário sugere fortemente que a técnica tem sido utilizada pelo sistema de justiça para o encarceramento de pessoas negras, sobretudo jovens. Como reconhece a mesma cartilha, o percentual de equívocos constatados dado evidencia que “o procedimento é marcado pela seletividade do sistema penal e pelo racismo estrutural”.

Os dados levantados nessa pesquisa reforçam a hipótese. Em uma das audiências observadas, a primeira testemunha chamada para oitiva era um policial civil negro, que

afirmou não conhecer o acusado, mas se recordou tratar-se de um roubo de veículo. Afirmou lembrar que houve reconhecimento fotográfico em sede policial, no qual foram usados o álbum de suspeitos e o mosaico de fotos. No entanto, ele afirmou que foi outro policial, não ele, que havia feito o reconhecimento do acusado na delegacia, por meio de fotografia, e que “se recordava” que o mesmo acusado havia sido reconhecido, também por fotografia, em outros três casos na mesma delegacia.

Esse caso também evidencia a precariedade, em diversos aspectos, desse procedimento de reconhecimento. Mas também revela um detalhe peculiar das práticas do sistema de justiça: o álbum de fotos que as delegacias mantêm para serem usadas em reconhecimento. Veja-se a seguir o prosseguimento da situação observada.

A partir da afirmação do policial civil, o advogado do acusado questionou a razão da foto do seu cliente constar no álbum de suspeitos da delegacia. O policial respondeu que a delegacia monitora quem está solto ou preso e que “entendem”, por si próprios, que esses são os potenciais suspeitos de praticar novos delitos. Assim, quando surge um novo caso, recorrem ao álbum de fotos para “identificar” o suposto autor ou autora do crime e registram esse “reconhecimento” nos autos do inquérito. O policial ainda explicou que a prática é generalizada, que toda delegacia tem álbum fotográfico de todas as pessoas que já passaram por lá. Nesse momento, a juíza declarou para o policial civil que ele era a primeira pessoa que lhe explicara como essas fotos chegam até os álbuns. Ela disse não fazer juízo de valor sobre a coerência da explicação, mas era uma resposta que fazia sentido a ela.

Também é comum que fotografias de pessoas sem registros de acusações ou processos anteriores, de bons antecedentes, sem passagens pela polícia, cheguem a esses álbuns de pessoas suspeitas. O relatório da Defensoria Pública do Rio de Janeiro a que faz menção a cartilha do DMF/CNJ (2023) comenta essas situações e destaca que a única coisa em comum entre essas pessoas, convém registrar, é serem da cor negra<sup>9</sup>.

Embora seja prática policial, ela é legitimada e naturalizada pelos demais atores institucionais do sistema de justiça. Naquele caso observado pela pesquisa, o acusado tinha uma condenação anterior, por tráfico, sem relação com a nova acusação, de roubo. O advogado questionou ao policial por que seu cliente, condenado como traficante e por associação ao tráfico em determinada região, teve sua fotografia usada para reconhecimento de uma acusação de roubo. No entanto, foi interrompido pela juíza, que esclareceu ser da lógica policial a presunção de que, se alguém for condenado por tráfico e morar em território de facção, será associado ao tráfico. Apesar da insistência do advogado, a juíza reforçou o que chamou de “lógica policial”.

O esclarecimento da magistrada confirma algo que a experiência de advogados que defendem pessoas negras já apontava existir na prática policial: o território de origem, não o comportamento do acusado ou os fatos propriamente relacionados, é o fator em maior medida determinante da criminalização. Se a pessoa negra é abordada pelo policial com substância entorpecente, independentemente da quantidade e da finalidade

---

9. DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. O reconhecimento fotográfico nos processos criminais no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 4 de maio de 2022. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/05/reconhecimento-fotografico-processos-criminais-mai-2022.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2024.

(uso pessoal ou não), independentemente de haver ou não elemento de traficância ou de associação para o tráfico, a lógica policial — e, como se pode ver, também a judiciária — entende e classifica a pessoa acusada como traficante vinculado a uma organização criminosa. A continuação daquela audiência foi designada para dali a quase dois meses com o réu preso.

Uma pessoa entrevistada pela pesquisa, homem negro acusado injustamente com base em um reconhecimento fotográfico, relata como o momento do reconhecimento pessoal em audiência lhe foi intimidador:

Eu lembro que, no dia da sala de reconhecimento, antes de entrar, liguei para a advogada para pedir orientação, pois estava muito nervoso. Descobri que teria que entrar sozinho, o que poderia ser muito prejudicial para mim como acusado. Graças a Deus, aconteceu um milagre: a pessoa não me reconheceu. [Colocaram pessoas ao seu lado?] Não, fui sozinho. A pessoa não me reconheceu e, quando saí da sala, o Ministério Público pediu pela minha absolvição. Chorei muito naquele momento, mas a juíza não demonstrou compreensão. Ela me pediu para me conter, caso contrário, me mandaria sair da sala (Jurisdicionado 1).

A situação narrada não é nada incomum. Ocorre inclusive em audiências remotas. Em uma das audiências, caso de estelionato, a vítima, mulher de quase 90 anos, foi chamada à delegacia para reconhecer a foto de uma pessoa que correspondia à descrição fornecida. A acusada havia sido detida em um outro município, não naquele em que ocorreu o crime. O caso traz um dado histórico peculiar. Em 2015, em outro caso, a mesma vítima havia reconhecido a mesma acusada, que acabou condenada e presa. Agora em 2024, na audiência observada nesta pesquisa, a vítima, quando questionada sobre o reconhecimento de fotos e o ocorrido em 2015, disse não se lembrar de nada. Ela mencionou que lhe mostraram algumas fotos, mas que não dava para reconhecer. A ré permanecia presa.

O juiz então pergunta se o promotor quer que seja feito o reconhecimento pessoal. Ele confirma. O juiz pergunta então à assistente se realmente é preciso que seja feito o procedimento de colocar outras pessoas ao lado da acusada para o reconhecimento por diferenciação — recomendação do artigo 226 do CPP. Ela responde que, se as partes concordarem, não seria necessário. O promotor diz que não seria preciso, e o advogado argumentou pela eficiência processual, mas ele aceita que não seja feito, pois sabe que demoraria para achar outros presos e preparar isso naquela audiência virtual.

A pessoa acusada, que participava da audiência de dentro da penitenciária, estava presente no início da chamada da videoconferência — e, portanto, estava tendo “contato” com a vítima. Havia sido retirada da chamada, a pedido da vítima, no momento do seu depoimento, e retornava à chamada naquele momento, para o reconhecimento. O juiz então perguntou à vítima se aquela pessoa, recém ingressa na chamada, era a mesma que a havia enganado. A vítima comenta que a pessoa presente está com cabelo diferente, que parecia diferente da moça que a abordou no dia do crime. Ou seja, não a reconhece. Segue a audiência com a oitiva testemunhal.

A única fonte ouvida foi o policial que chamou a ofendida à delegacia em 2015 para reconhecer as fotos. Ele conta que a acusada foi detida em outro município, por suspeita de um crime também diferente, mas, como tinha passagem policial por estelionato,

conseguiram uma foto dela. A vítima é chamada, lhe é mostrada a foto, e ela reconhece a pessoa da foto (a acusada) como a autora do crime. Ou seja, embora não a tenha reconhecido pessoalmente, na audiência, a reconheceu na foto tirada dez anos antes. O inquérito também traz a filmagem de um local em que ambas, ré e vítima, teriam estado no dia do crime. O policial disse ter reconhecido a ré na filmagem — embora, anote-se, só a tenha visto até então pela fotografia. Finalmente ouvida, em seu depoimento, a ré diz que não cometeu mais esse crime depois que sua filha nasceu e que nunca fora à cidade onde os fatos ocorreram. As partes pedem para apresentar alegações finais escritas. A ré retorna à sua cela e a audiência se encerra.

Esse caso traz uma série de elementos relevantes para uma avaliação não apenas de como se dá a formação de elementos de prova nas práticas policiais (a manutenção e o uso precário de um álbum de suspeitos, o reconhecimento impreciso e indireto — no caso, baseado em “se lembrar” que outras pessoas reconheceram), mas também para uma análise mais aprofundada de como todo o sistema de justiça criminal brasileiro tem operado com base em aspectos que os estudos comportamentais já identificaram como frágeis e inconstantes, como memórias falsas e os diferentes vieses de percepção. Considerando a evidente precariedade dessa “lógica da polícia” — como definiu a juíza na audiência observada, somada à clara inobservância das recomendações expressas na letra da lei e confirmada em jurisprudência que se soma, difícil não associar esse comportamento do sistema de justiça brasileiro a um traço marcante de racismo institucional.

#### 2.5.8. O ponto de vista da sociedade: criminalização de pessoas negras

O ponto de vista da sociedade sobre o funcionamento do sistema de justiça tende a se basear, dentre outros fatores, nas experiências dos cidadãos com as instituições. É por meio dessas interações, com os diferentes profissionais do sistema, que o jurisdicionado desenvolve uma compreensão sobre rituais e práticas jurídicas, formando assim sua percepção sobre a Justiça. No caso das pessoas negras, os estudos levantados na pesquisa bibliográfica e os relatos das pessoas entrevistadas destacam como o racismo institucionalizado afeta suas experiências e percepções de justiça. Nesse sentido, um dos promotores relata:

Uma coisa que pesa bastante é, claro, que a base, quase a maioria das pessoas que estão subjugadas, pelo menos na parte criminal que a gente atua mais, são pessoas pobres, pessoas pobres e não coincidentemente também pessoas negras. Mas é óbvio que quando tem uma pessoa com mais recurso, bem-vestida, na sala de audiência, o tratamento para ela muda, mas ela é, mas infelizmente essas pessoas são exceções. E aí a gente acaba achando que é natural, aquele tratamento todo natural, mas quando você percebe que tem uma pessoa com mais recurso, com um advogado bom ali do lado, então a forma de tratamento, ela muda. Há um tratamento geral tratado para as pessoas que são pobres e negras, que é o comum que ocorre, pelo menos na parte, na série criminal. E o que há de diferença é quando alguém que tem mais recurso que responde ali por algum crime tem assessorado ali outro tipo de tratamento, ele é muito mais, vamos dizer, cordial ou até mais observador da questão de garantias e tudo mais (Promotor 2).

Nessa pesquisa, também identificamos um caso específico no levantamento de material empírico e, por suas características e a complexidade de elementos trazidos, encaixou-se como fonte privilegiada para retratar os modos como a sociedade civil organizada compreende os significados de sua experiência com a Justiça.

No Rio de Janeiro, há uma forte mobilização de mães que tiveram seus filhos assassinados por agentes do estado. Essas mobilizações são importantes para observar como a sociedade se comporta e compreende o trabalho realizado pelas instituições dos sistemas de justiça e de segurança pública. Os familiares das vítimas de violência do estado lutam por memória, justiça e reparação a partir das suas experiências. A apresentação e a análise desses casos traz uma perspectiva de análise do funcionamento do sistema de justiça e do racismo institucional que ele (re)produz, diferente daquele que emerge da observação das rotinas burocráticas do Poder Judiciário.

Um desses casos é especialmente impactante. Em maio de 2014, Johnatha de Oliveira Lima, de 19 anos, foi morto na favela de Mangunhos com um tiro nas costas disparado por um policial militar. Após 10 anos de espera pelo julgamento, sua mãe, Ana Paula Oliveira, luta por justiça, acompanhada por entidades e movimentos sociais de luta por verdade, memória e justiça em casos semelhantes. O julgamento do policial aconteceu neste ano, enquanto acontecia esta pesquisa, e foi acompanhado com a finalidade de captar as percepções do racismo institucional da justiça pela perspectiva do jurisdicionado e da sociedade civil organizada.

O julgamento do caso aconteceu em 5 e 6 de março de 2024, pelo Tribunal do Júri do Rio de Janeiro, com ampla repercussão midiática. A questão central do julgamento era a classificação do crime como culposo ou doloso.

Ao final, os jurados e as juradas consideraram um pedido da defesa em se considerar os disparos efetuados pelo policial contra o jovem como homicídio culposo, sem a intenção de praticar o crime.

O Ministério Público e a Defensoria Pública, que atuava como assistente de acusação, não puderam se manifestar, pois, ao final da tréplica da defesa do policial, incluiu a hipótese do homicídio culposo para os jurados e as juradas votarem, pois não haveria a intenção de matar de um policial que atirou em serviço contra alguém. Assim, o réu foi libertado e o caso passou a ser de competência da Justiça Militar.

Embora a equipe não tenha realizado a observação dessa audiência, o que interessa para a discussão é como as jurisdicionadas e os jurisdicionados compreendem o significado dos rituais e das decisões do Judiciário. Esse ponto de vista é importante para compreender como a sociedade se mobiliza em relação a um dos Poderes da República dos quais ela não pode se dirigir diretamente para apresentar seu descontentamento e sua incompreensão em relação ao resultado do trabalho nos fóruns.

No dia seguinte ao julgamento, estivemos no ato em repúdio à sentença no caso Johnatha realizado na frente do TJRJ no dia 7 de março. Em seguida, o ato seguiu para a sede do MPRJ. O ato foi realizado com a presença de muitas mães que também lutam por memória, verdade e justiça para seus filhos que são frequentemente criminalizados para justificar os homicídios praticados por agentes do Estado.

O ato foi realizado com as pessoas em torno de cartazes ao chão e faixas com mensagens de justiça para as vítimas. A mãe da vítima, Ana Paula Oliveira, uma figura pública, leu uma carta de agradecimento aos apoios que recebeu nessa jornada (em anexo) seguida de outras mães muito emocionadas que também contaram as histórias dos assassinatos de seus filhos e chamavam a atenção para a criminalização da pobreza e do racismo durante a audiência. Fazia muito calor naquela tarde e uma delas desmaiou. Chamaram por um médico à frente do tribunal, mas apenas os policiais apareciam para conversar com as pessoas que pediam por ajuda. Ela foi socorrida pelos organizadores. Isso desmobilizou o ato, que seguiu para a frente do Ministério Público. Em sua carta, Ana Paula enfatizou como as Mães de Manguinhos compreendem a decisão:

[...] Testemunhas de acusação de casos de homicídios cometidos por policiais tiveram seus testemunhos contestados por morar na favela. Em alguns lugares, como no Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, por morarmos na favela, o que falamos como verdade não tem crédito, mesmo que não tenhamos nenhuma ficha criminal, nem qualquer outro fato que desabone nossa conduta. A criminalização da pobreza e o racismo que permeiam um sistema de justiça fazem com que cada palavra de policiais, mesmo que já tenham sido presos, mesmo que já tenham sido expulsos da corporação por práticas criminosas, tenha mais validade para um grupo de jurados, representantes da sociedade que nos julgam e nos condenam pela cor da pele e pela classe social. Ontem, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro mostrou o que eu já vinha percebendo ao longo desses 10 anos, que o sistema de justiça no Brasil não é igual para todos, não é justo e segue sendo responsável por tantas mortes cometidas dentro das favelas!

Essa manifestação demonstra como a sociedade aprende as formas de administração de conflitos e o que significam os rituais de justiça. Esse aspecto se relaciona com o racismo institucional na medida em que os atores das instituições de justiça podem aprender o que significa o resultado do seu trabalho. A perspectiva da sociedade está apoiada em sua experiência para lidar com a Justiça. As violências e as dificuldades de acesso a direitos nos balcões das instituições de justiça e segurança pública ensinam a sociedade a construir estratégias coletivas para fazer repercutir seus casos para além do lugar da Justiça.

Para os jurisdicionados e as jurisdicionadas, a criminalização da pobreza e do racismo está muito evidente como um significado construído pelo próprio Poder Judiciário. O relato de um jurisdicionado ou jurisdicionada nos ajuda a compreender como esses significados são construídos em meio à interação com as instituições de segurança pública e justiça:

Com base na minha experiência, eu considero [o tratamento que o Judiciário me deu] uma injustiça, pois não vejo justiça dentro do sistema judicial. Se, desde o meu primeiro processo, o escrivão, o delegado ou qualquer policial envolvido tivesse registrado corretamente o meu nome no sistema e dedicado apenas três minutos para investigar minha vida, eles teriam percebido que eu era inocente. Mas eles não se importam, tratam-nos como meros papéis em cima da mesa. Infelizmente, é assim que seguimos, como mais um injustiçado pelo sistema (Jurisdicionado 1).

As salas de audiência dos fóruns são lugares de encontro dos profissionais e da sociedade, em que a sociedade aprende como são as práticas da Justiça. Em nosso contexto, as salas de audiência são ambientes controlados e orientados para o trabalho de julgar. Em relação ao Tribunal do Júri do TJRJ, a sala de audiência tem uma organização

peculiar (Nuñez, 2018), pois, em sua reforma, excluiu a sociedade da participação das audiências, aproximando-se da forma de audiência de gabinete (Geraldo, 2023), em que a sociedade está excluída do ritual.

Nesse sentido, a intervenção da sociedade nos rituais é sempre sancionada. Os mal-entendidos podem custar reprimendas, deixando o ônus da explicação para as advogadas e os advogados. As jurisdicionadas e os jurisdicionados aprendem como a exclusão discursiva (Cardoso de Oliveira, 2022) se opera nesse contexto.

Assim, as estratégias coletivas de luta por memória, justiça e reparação constroem publicamente a legitimidade da posição de vítima contra uma ação ilegítima do Estado (Eilbaum; Medeiros, 2017). Afinal, as rotinas burocráticas criminalizam as vítimas para tornar a ação policial legítima. Assim, os significados dos rituais são muito distintos daqueles que o controle do espaço da audiência faz crer. Essa é a pedagogia da justiça para a sociedade.

## 2.6. Percepções sobre o racismo em decisões judiciais e comportamentos racialmente discriminatórios no Judiciário

“Eles nunca se questionam como é possível uma pessoa ter sido reconhecida por causa de uma foto por 62 vezes? Como isso é possível? Como vou naturalizar? Como eu vou naturalizar que são pessoas negras que são presas todos os dias inocentemente e que elas saem após dois anos encarceradas?” (Advogado 3).

Esta seção reúne dados pertinentes a duas das perguntas propostas a esta pesquisa: a “percepção de magistradas, magistrados, advogadas, advogados, membros da sociedade civil organizada, jurisdicionadas e jurisdicionados sobre [...] o feito que o racismo impõe em desfavor das pessoas negras em relação às decisões judiciais” (questão 5) e “comportamentos que apontem para representações culturais que levem a tratamento desfavorável a pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário” (questão 7).

O caráter dissimulado do racismo institucional no sistema de justiça e a naturalização de práticas discriminatórias parecem compor essas percepções e esses comportamentos.

Microagressões comumente dirigidas às pessoas negras que atuam no sistema — narradas ao longo desse relatório — servem para explicar o caráter dissimulado do racismo ali institucionalizado. Comportamentos de silenciamento e a apropriação intelectual sobre colegas negros(as) foram lembrados em muitas entrevistas — como na desta defensora:

Ali [no órgão que conseguiu ocupar como liderança] foi um ambiente em que toda vez que eu trazia um voto, toda vez que eu trazia um questionamento, construía o meu voto, eu era questionada ou não era lida, alguns votos até, graças a Deus, eu tive destaque, graças a Deus, mas era muito isso, o meu falar era abafado e eu mesma não conseguia falar da forma como eu queria, eu me sentia abafada, eu sentia um lugar que não era meu, então, assim, foi um momento violento que eu passei, mas não porque teve uma pessoa específica que fez isso, mas foi um ambiente inóspito, digamos assim, e eu ainda ali me construindo e fortalecendo minha autoestima e teve isso que eu passei (Defensora 4).

Não teve nenhuma situação específica, mas sim de várias situações fragmentadas, em que eu percebia que falava uma coisa, ouvia, a pessoa falava, às vezes, reformulada, o que eu falei de uma nova roupagem, botava um brilhozinho e “Nossa!”. E eu perguntava por que essa pessoa leva crédito e eu não? É só o negro que é terra de ninguém, tem a ideia e a pessoa branca pega, bota o nome, e aí vira a propriedade dela, sabe? Então, assim, eu tive, foi isso, foram coisas pequenas, que para algumas pessoas não era nada, mas tudo muito sutil, mas que para mim feria, e isso foi gerando a necessidade de ser levada a sério, de ser ouvida (Defensora 5).

A naturalização da discriminação racial nas práticas ordinárias do sistema pode ser demonstrada pelo quanto se relatou do observado nas audiências, desde o uso seletivo de algemas, a negativa de participação do réu ou ré e o silenciamento do(a) advogado(a), o precário reconhecimento pessoal pelo mosaico de uma videoconferência na tela do computador, até as sentenças condenatórias que se encontram prontas, eventualmente até mesmo já proferidas, antes mesmo do interrogatório do acusado.

Nas decisões judiciais, a demonstração do racismo não aparece em comportamentos explícitos, como as práticas e os comentários em audiência. Está associada ao processo intelectual que, diria Watanabe (1999), caracteriza a cognição judicial, mais complexa de ser isolada, identificada e descrita.

No caso do racismo institucional, o desafio é ainda maior porque sequer os registros do processo e da decisão são capazes de apontar traços de tratamento discriminatório sistemático. O risco é, diante da impropriedade da lente, recusar a manifestação do fenômeno.

Esta pesquisa optou por trabalhar com uma outra estratégia metodológica, de observar a decisão em contexto e em ação durante as audiências — sinteticamente, o registro formal da atividade processual e o advento de uma decisão sobre o pedido deduzido. Observamos esse aspecto em particular no intervalo de uma das audiências observadas em que a juíza comentou com a promotora, ambas brancas, que condenou o réu porque o crime fora cometido na rua de residência de sua mãe. Nada disso foi registrado na sentença ou no processo, mas consistiu em um fator determinante e enunciado perante os presentes.

Por mais que os autos processuais registrem minuciosamente a atividade processual realizada e os textos das sentenças explicitem os motivos em que se baseia, parece difícil negar que as decisões são tomadas com base em fatores não revelados e que muito do que acontece no processo deixa de caber nos registros formais de expediente. Basta considerar que a maior parte das interações e das práticas observadas nas audiências, muitas delas discriminatórias, simplesmente não foram registradas nos autos.

Esses todos simplesmente deixam de existir ao final da audiência, lavrado e assinado seu termo. E o que passa a valer e ganha eficácia são os acontecimentos, argumentos e discursos registrados nos autos. Em um contexto institucional em que um conjunto cada vez menor de pessoas — e as pessoas negras certamente não estarão entre elas — decide o que é ou não registrado nos autos, não apenas os casos de tratamento discriminatório racial como todas as possíveis arbitrariedades deixarão de existir — para o sistema, evidentemente, pois, para as pessoas envolvidas, sobretudo aquelas silenciadas,

isso determinará o que elas aprenderão com a experiência: que aquele não é um lugar de produção de justiça.

Nesse sentido, uma representante de uma organização da sociedade civil e defensora relata uma situação que presenciou que a fez refletir sobre a diferença no tratamento em todos os passos do sistema de justiça:

Realmente, é difícil, porque normalmente se espera que as decisões sejam técnicas. [...] Eu tinha um assistido que era usuário de drogas, de uma cidade pequena, aqui do interior do Mato Grosso. Ele era usuário de drogas, mas tinha uma profissão. Ele era cabeleireiro, branco. Só que ele furtava. Ele furtava tudo o que achasse. [...] Ele era branco e eu via que o tratamento dele era diferente. Os policiais sabiam que, se parassem ele na rua, iam encontrar coisas furtadas. Isso é fato. Mas, assim, ele nunca me narrou que foi tratado com violência na rua. [...] E eu lembro que teve um episódio em que teve uma audiência com ele e jogaram nele um monte de crimes. E ele falava: “Doutora, esse eu cometi, esse eu cometi, esse eu cometi, e os outros, eu não cometi”. [...] E o juiz condenou ele naqueles que ele confessou e absolveu ele nos que ele não confessou. E, assim, fica a dúvida se fosse uma pessoa com “estereótipo de bandido”, que é a maioria dos nossos assistidos, que é negro, que normalmente, quando são parados pela polícia, sofrem violência policial, se isso também aconteceria, né? Mas, assim, eu não sei te dizer de forma objetiva se isso aconteceria, porque aconteceu nesse caso. E o juiz deu ouvidos à palavra dele. [...] Mas quantos casos em que não tem prova de que a pessoa cometeu o delito e eles são condenados? [...] Então, assim, ficou esse questionamento. Porque a gente vê, eu mesma, vi várias vezes assistidos serem condenados. E, na maioria, como eu te falei, são negros. São negros. E a maioria negro sendo condenado sem nenhuma prova e ele falando que não fez. E por que exatamente, no caso do branco, e com esse mesmo juiz? Não tô falando de um juiz diferente, com esse mesmo juiz. Então, assim, pode ser que seja algo relacionado realmente à questão da racialidade. Mas eu não consigo te apontar algo objetivo. É bem difícil, é bem subjetivo (Representante OSC 2).

No sistema de justiça brasileiro, as práticas judiciais decisórias não estão sujeitas aos mesmos constrangimentos que em outras culturas jurídicas, inclusive as de tradição inquisitória como a nossa (Geraldo, 2013, 2015, 2023). Não faltam regras formais que definem os elementos constitutivos e as condições de validade e eficácia das decisões — assim é boa parte do Direito Processual. O constrangimento ausente no caso brasileiro tem perfil mais substancial, associado à arbitrariedade conferida a quem julga. Esse aspecto é reconhecido por nossos interlocutores ao explicarem a produção de suas decisões. Esse juiz explica como a “discricionariedade” das juízas e dos juizes não é limitada por constrangimentos externos, mas de sua subjetividade:

Olha, eu acho que isso é a parte mais difícil hoje, não é? Traduzir isso em efetividade na prestação jurisdicional. [...] Eu acho que isso fica mais no campo subjetivo de discricionariedade que o juiz tem. Enfim, é difícil dizer, mas não é dizer que vai absolver, mas vai tratar de uma forma menos severa, mais branda. Uma audiência de custódia, por exemplo, vai mandar tirar uma algema para ela ficar um pouco mais confortável. Vai conceder uma liberdade porque sabe que aquilo não é bem assim, que a polícia também tem os seus exageros. Essa percepção aparece muito mais no campo da discricionariedade que o juiz tem, que é enorme. A gente trata como se fosse algo pequeno, mas enorme. Enfim, não vejo isso sendo exigido nas decisões de maneira objetiva (Juiz 2).

A ausência de constrangimentos institucionais e sociais para a tomada de decisão, exemplificada pela discricionariedade, restringe as condições para haver efetiva

imparcialidade judicial, como explica Lupetti Batista (2013), ampliando as possibilidades de arbitrariedades. Como avalia essa advogada entrevistada, isso aparece não nas irregularidades processuais, mas nas muitas microdecisões que orientam todo o curso dos processos:

Então, eles modulam esse Direito Criminal e suas ferramentas processuais para que algumas microdecisões absolvam possíveis perpetradores de condutas criminosas contra pessoas negras, não necessariamente nesse contexto de racismo. Mas, assim, às vezes, o racismo não está ali descrito, mas está presente durante todo o processo. Ele não é explicitado, mas vai sendo confirmado até uma possível absolvição (Advogada 1).

Essa advogada explicou como ela percebe esse tipo de arbítrio judicial que decorre da ausência de constrangimentos socioinstitucionais — a ensejar, segundo ela, o uso de categorias além das atualmente normatizadas. Ela se lembra, por exemplo, de uma decisão em que o juiz fez referência à sua fé, sem qualquer constrangimento de invocar a crença pessoal para a decisão do caso:

Eu vi uma decisão interlocutória em que ele incluiu Deus. Acho que no contexto da pandemia, faz um tempo. Ele mencionou o nome de Deus na decisão interlocutória. “Aí, por que Deus? Por que Deus precisava estar aqui? E se está aqui, por que é esse Deus que está aqui?” (Advogada 1).

Este outro juiz explica como suas percepções pessoais — e, no caso, sua experiência profissional anterior como delegado de polícia — costumam orientar os modos como valora o material produzido nos inquéritos policiais e como toma decisões nos processos criminais. Nesse caso, sua experiência parece tê-lo tornado mais criterioso no aproveitamento do material produzido em sede policial:

Acho que, para mim, é tão natural, como eu tenho meu próprio tempo na polícia, para mim isso já era uma preocupação. Eu logo desconfio. Eu tenho uma certa resistência contra aquilo que é colocado como verdade, tipo “oh, é isso”. Já teve caso de reconhecimento em que eu pedi para fazer uma nova oitiva da vítima, e, na forma de conduzir o depoimento, no reconhecimento de pessoas, a vítima ou testemunha, ela tem que, antes de descrever, né... e esse ato de descrição de quem será reconhecido é fundamental, porque é o momento em que você vê se ela tem condições de reconhecê-lo. Então [falo]: “Descreva aí para mim”. Aí a pessoa não consegue. [Digo]: “Mas não tem nenhuma característica física determinante, uma tatuagem, uma deficiência física, alguma coisa ali?”. [A pessoa diz]: “Não tem, não tem”. Por essa minha percepção, eu acho que eu já vou guiando: “Esse caso aqui não tem como fazer reconhecimento, evidentemente, ela não consegue fazer o reconhecimento”. Já houve absolvição de roubo, que eu atuei dessa forma por já ter esse meu conhecimento pretérito (Juiz 2).

O mesmo entrevistado chama a atenção para como as práticas policiais podem funcionar para a “produção de culpados” e, principalmente, quem são as principais vítimas dos arbítrios praticados pelo Estado:

Eu acho que faz [diferença se o juiz é negro], mas depende muito de uma iniciativa minha. Faz porque eu tenho essa carga que eu trago da minha experiência de vida, da minha formação. Mas eu acho que depende muito de mim. Se eu não tiver essa inquietude, vai passar batido. Por exemplo, o caso de tráfico e associação, um pacote que a polícia e o MP fazem. A gente vai tocando o processo e, quando chega no momento da audiência, a gente tem que dividir, diferenciar o que é um, o que é o outro. A minha experiência e essas avaliações, eu acho que entram e pesam. Porque, para qualquer um que for pego, qualquer negro que tiver essas características

que for pego numa comunidade e é imputado o tráfico de droga, vai ser imputado de associação, não tem jeito. Então é um estereótipo que eu desconstruo. [...] Acho que todo o desenvolvimento crítico, toda análise crítica da nossa legislação hoje teria que ser reduzida. A gente fica responsável por uma análise enorme sobre coisas que são muito importantes, o juiz, ele tem que ficar mais constrangido de falar: “Isso aqui tem que reconhecer, se não, não vai ter validade, não vai ter legitimidade”. A gente tem que trabalhar de alguma forma para isso ficar um pouco mais objetivo, mais restrita essa discricionariedade, a discricionariedade ser mais restrita a critérios objetivos (Juiz 2).

Esse posicionamento criterioso e desconfiado de práticas institucionais que induzam a tratamentos discriminatórios é bem diferente do que a pesquisa observou nas audiências criminais. Veja-se, por exemplo, os comportamentos da juíza e da promotora que expressamente reconhecem o que chamaram de “lógica policial” (naquele caso, do reconhecimento genérico e impreciso pelo álbum de fotografias das delegacias) como fundamento legítimo e válido para fundamentar as decisões condenatórias. Sem qualquer constrangimento diante da inegável fragilidade jurídica daquele meio de prova.

Ambos os comportamentos — o juiz negro cuja experiência o faz desconfiar dos reconhecimentos fotográficos e a juíza e as promotoras brancas que a naturalizam como a “lógica policial” — são indicadores da gama de possibilidades de aplicar as regras de forma e de decidir os casos. Ou seja, ambos evidenciam a ausência de constrangimento decisório destacada neste item. E, ironicamente, ambos cabem dentro da moldura normativa do Direito Processual Penal (em suas diversas manifestações: positivado, jurisprudencializado e doutrinado).

Em outras palavras, o constrangimento cuja ausência tem pavimentado caminho para a naturalização de tratamentos discriminatórios pela Justiça brasileira não é assegurado pela regularidade formal do processo.

Para um advogado entrevistado, é muito comum que as decisões judiciais sejam fundamentadas de acordo com a pessoa acusada, mais precisamente sua cor. Segundo ele:

Eu já estive em situações parecidas no escritório defendendo pessoas brancas que foram acusadas supostamente de crimes vinculados à lei de drogas, como também já atuei no patronato de pessoas negras, em situações fáticas às vezes muito melhores para as pessoas negras, circunstâncias muito mais favoráveis, mas que tiveram decisões no final extremamente distintas (Advogado 3).

Em relação a casos de reconhecimento fotográfico, esse advogado pondera que, atualmente, há juízas e juízes que homologam ilegalidades e que isso é muito prático para eles. Ele também destaca a importância de haver um constrangimento por parte dos que exercem a advocacia em relação a esse tipo de naturalização judicial do racismo. Como ele reflete, “como é possível uma pessoa ter sido reconhecida por causa de uma foto por 62 vezes?”:

É preciso que chegue lá para tentar constranger, mas ainda assim, os juízes permanecem tendo as mesmas decisões. Permanecem tendo os mesmos tipos de conduta, sem nenhum constrangimento. Então eles nunca se questionam como é possível uma pessoa ter sido reconhecida por causa de uma foto por 62 vezes? Como isso é possível? Como vou naturalizar? Como eu vou naturalizar que são pessoas negras que são presas todos os dias inocentemente e que elas saem de lá após dois anos encarceradas?

[...]. Então eram decisões enviesadas, mas que elas não se percebiam nesse lugar, nesse lugar de racismo. Essa imagem do privilégio branco é tão grande que você pode simplesmente decidir da forma mais arbitrária e ilegal possível. Ninguém vai se preocupar com isso (Advogado 3).

Uma representante que atua junto a um instituto também aborda os aspectos processuais que impõem condições desfavoráveis para pessoas negras. Ela reflete sobre o fato de que, em casos de mortes de jovens e crianças negras, o tempo para julgamento é extremamente longo. Em contrapartida, ao analisar casos de mortes de crianças brancas, observa-se que o julgamento ocorre em um período muito menor. A representante revela:

Uma coisa que nós do [instituto] temos feito, temos falado bastante, é sobre o tempo que os processos judiciais de mortes de crianças negras duram no nosso Judiciário. Como é que o menino que foi assassinado pela polícia militar, você tem o auto policial, você tem o testemunho, você tem tudo que indica autoria, materialidade dos fatos e demora 14 anos para acontecer o júri, mais tempo do que ele tinha de vida, que foi o caso do menino [nome]. O caso do menino [nome] aconteceu quando eu tinha 15 anos de idade. Eu ainda estava na escola. Então, deu tempo de me formar, de me habilitar no processo, de sustentar oralmente para que um dos policiais envolvidos pudesse ser responsabilizado pela morte dessa criança. Os pais de [nome] passaram mais tempo em audiências e instruções processuais do que aproveitaram a vida desse menino. Ao mesmo tempo, a gente tem outro caso emblemático aqui em [cidade] que é o de uma menina branca, [nome], que foi assassinada de maneira fatídica durante um assalto num dos metros quadrados mais caros da cidade de [nome]. No caso de [nome], durante um assalto, duas mulheres negras, provavelmente por conta de uma questão de drogas, assassinaram a [nome]. Elas disseram que não era a intenção, que era só um assalto, mas ficaram nervosas e a adolescente veio a óbito. A adolescente tinha 14 anos. O caso da [nome], em menos de dois anos, já tinha ido a juízo e as mulheres já estavam condenadas. Aí eu lhe pergunto: como as mesmas varas conseguem manipular um processo de maneira tão rápida para determinadas “corporalidades” e, para outras “corporalidades”, se arrastam por mais tempo do que a pessoa vive? Parece um escárnio (Representante OSC 3).

A racialização do Direito parece desafiar o sistema de justiça. Racializar as questões jurídicas significa compreender, reconhecer e aceitar as relações raciais que caracterizam qualquer sociedade, especialmente a brasileira.

E, no caso do sistema de justiça, aplicá-la como eixo para orientar a interação de uma Justiça branca com uma pessoa negra no papel de jurisdicionado, explicitando-a e internalizando-a nas práticas realizadas pelos operadores do sistema. O relato dessa juíza é esclarecedor de como o Poder Judiciário brasileiro se recusa a reconhecer a importância das relações raciais no nosso contexto social. Mesmo quando explicitamente provocado, ele opta por esquivar-se desse reconhecimento.

[...] Na [sentença] que proferi eu reconheci, coloquei que o réu tinha sido vítima de racismo, que ele não tinha sido visto pelo sistema de justiça e que eu deveria absolver o réu. Teve recurso, o tribunal manteve minha decisão. O que eu acho interessante é que o tribunal passou por todos os argumentos, concordando com tudo, o único fundamento da minha sentença que o tribunal não tocou no assunto foi o racismo, o único. Ele manteve a decisão por todos os outros, [mas] o racismo... nem para falar “teve ou não teve” ou “embora o juiz de primeiro grau tenha visto a situação de racismo, eu não vejo” [...]. Eu tenho a impressão de que, como determinados assuntos estão na moda, as pessoas têm um pouco de receio (Juíza 3).

O relato demonstra também como a própria magistrada identifica as dificuldades do reconhecimento do crime de racismo, mesmo que os fatos tenham sido considerados e estejam presentes na sentença. As formas de se registrar os fatos não impedem que as decisões não os reconheçam. Isso demonstra o quanto o racismo institucional produz formas peculiares de categorizar situações a despeito dos registros dos autos dos processos. Mais do que mera falta de consciência racial — e social, de modo geral — é possível ver revelarem-se os traços do racismo institucional ordinariamente dissimulado no sistema.

## 2.7. Políticas antirracistas no sistema de justiça

Num primeiro momento, você diz: “não precisa”, até porque, como eu vou aceitar? É muito difícil estar na posição de quem precisa de ajuda. Porque foi assim que se vendeu a ideia das cotas, não como reparação. [É reparação porque] todas as vezes que você deixou de ocupar, de ser quem você é, agora é a hora desse ser quem você é. Funcionar ao contrário, para equilibrar a equação. Mas não foi assim que se vendeu. Se vendeu como uma ajuda e, nesse momento que eu começo a introjetar de forma mais firme essa percepção de que estar, ser negro não é isso, não é [somente] usar, fruir de eventuais ações afirmativas. É reparação, não é caridade, não é auxílio (Juíza 1).

O trecho acima retrata talvez a principal política de redução de desigualdade racial adotada pelo sistema de justiça no Brasil nos últimos anos: a reserva de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas nos concursos de ingresso. Como a entrevistada reflete, os desafios da política são muitos, a começar pelo próprio modo como ela é significada para os atores do sistema, as pessoas beneficiárias e a sociedade em geral.

Este capítulo apresenta, inicialmente, um levantamento das iniciativas adotadas pelos tribunais estaduais envolvidos na pesquisa (TJAP, TJBA, TJMT, TJRJ, TJRS e TJSP), sistematizadas e analisadas conforme sua natureza e alcance. Em seguida, aborda uma seleção de análises e percepções sobre essas políticas, coletadas a partir de estudos, entrevistas e observações de audiências realizadas na pesquisa. Inclui também a justificativa para a proposição dessas iniciativas, com base nos achados, e, por fim, apresenta recomendações práticas.

Entre as iniciativas discutidas, estão a reserva de vagas, o acolhimento, o letramento racial e as recomendações para a interação nos fóruns e nos tribunais. Destaca-se que algumas dessas iniciativas e recomendações inserem-se no contexto do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça. Portanto, algumas recomendações aqui apresentadas podem contribuir para o aprimoramento das políticas antidiscriminatórias já existentes e conduzidas pelo CNJ.

Adicionalmente, a pesquisa optou por não se referir a essas recomendações como “boas práticas”, porque não as entende como um receituário de recomendações de comportamentos abstratos a ser adotado por todo o sistema, bem como porque não houve uma discussão sobre seu alcance e benefícios (Boas para quem?) para assim serem adjetivadas. São, sobretudo, medidas ou políticas identificadas, primeiramente, como pertinentes à temática e ao objetivo de reduzir a discriminação racial no sistema e, em segundo lugar, como providas de potencial para enfrentar o racismo institucional

tal qual caracterizado na pesquisa. Sua aplicação concreta e seus resultados efetivos dependem, contudo, de exame de pertinência ao contexto específico e de calibrações e adaptações necessárias.

As iniciativas trazidas nesta seção referem-se aos tribunais que compuseram a amostra da pesquisa. A pesquisa também identificou outras, além dessas aqui apresentadas, organizadas por outros órgãos do sistema de justiça, com perfil de políticas antirracistas. Para citar uma, dentre outras existentes, os grupos de apoio para ações de combate a crimes raciais de ministérios públicos estaduais — como o Grupo Especial de Combate aos Crimes Raciais e de Intolerância (Gecradi) do Ministério Público de São Paulo, que atua na “identificação, prevenção e repressão dos delitos de intolerância, preconceito e discriminação contra pessoas ou grupos cometidos na capital do Estado de São Paulo” e que tem promovido orientações e aberto canais de acesso à sociedade e de monitoramento de ações de órgãos do poder público local.

### 2.7.1. Políticas antidiscriminatórias de tribunais estaduais

O levantamento de iniciativas antidiscriminatórias dos tribunais foi realizado por consulta aos respectivos sítios eletrônicos oficiais, parametrizada por buscadores específicos combinados com operadores booleanos. Os termos utilizados incluíram “raça”, “gênero”, “diversidade”, “discriminação”, “antirracismo”, “letramento”, “política antirracista” e “núcleo de estudos”. Os dados foram exportados e planilhados com as seguintes variáveis: a) Tribunal; b) Nome da Iniciativa; c) Natureza; d) Setor responsável; e) Público-alvo; f) Ano de criação; e g) Estágio atual. A seguir, estão reunidos em quadro sistemático:

Quadro 4 – Levantamento de iniciativas antidiscriminatórias por Tribunal

<b>Tribunal</b>	<b>Nome da iniciativa</b>	<b>Natureza</b>	<b>Setor responsável</b>	<b>Público-alvo / Participantes</b>	<b>AAno de criação</b>	<b>Estágio atual</b>
TJSP	A mulher no espaço público	Palestra	Escola da Magistratura	Servidores e magistrados	2019	Finalizado
TJSP	Infância, Juventude e transexualidade	Seminário	Escola da Magistratura	Servidores, magistrados e público em geral	2017	Finalizado
TJSP	Convivendo com a Diversidade: você sabe se relacionar com pessoas com deficiência?	Palestra	Coordenadoria de Apoio aos Servidores e Escola Judicial dos Servidores	Servidores, magistrados e público em geral	2015	Finalizado
TJSP	Discriminação Racial É Sinônimo de Maus-tratos: a importância do ECA para a proteção das crianças negras	Palestra	Escola Judicial dos Servidores e a Coordenadoria da Infância e da Juventude	Servidores e magistrados	2016	Finalizado
TTJSP	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	Comissão	Justiça Federal	Desembargadores, magistrados e servidores	2021	Em andamento

TJSP	Acolhimento e adoção: o combate à discriminação à orientação sexual e à identidade de gênero e metodologias de preparação para a adoção	Curso	Escola da Magistratura	Magistrados, psicólogos, assistentes sociais e demais servidores do Tribunal de Justiça, equipes dos serviços de acolhimento institucional, advogados, integrantes do Ministério Público e Defensoria Pública e profissionais do Sistema de Garantia de Direitos da Criança e Adolescente	2024	Em andamento
TJSP	Assédio Moral, Sexual e Discriminação: como promover relações de trabalho saudáveis	Material didático	Tribunal	Magistrados e servidores	2023	Finalizado
TJSP	Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação	Palestra	Diretoria de Apoio aos Servidores	Servidores e público em geral	2023	Finalizado
TJSP	Prêmio #Rompa	Premiação	Coordenadoria da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar do Poder Judiciário do Estado de São Paulo, Tribunal de Justiça de São Paulo e a Associação Paulista de Magistrados	Magistradas e público em geral	2021	Finalizado
TJSP	Direito e questão racial	Aula	Escola da Magistratura	Público Geral	2021	Finalizado
TJRJ	Protocolo de atuação com perspectiva de gênero	Protocolo de atuação	Grupo de Trabalho	Polícia Civil e Militar e Corpo de Bombeiros do RJ	2023	Finalizado
TJRJ	Grupo reflexivo de gênero para homens em situação de violência doméstica	Grupo socioeducativo	Central de Penas e Medidas Alternativas à Prisão e Tribunal de Justiça	Homens detentos envolvidos em conflitos de gênero	2002	Finalizado
TJRJ	Prevenindo e enfrentando o assédio	Palestra	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação	Magistrados, servidores e estagiários	2023	Finalizado
TJRJ	Justiça em Perspectiva de Gênero	Grupo socioeducativo	Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação e Violência Doméstica e Familiar	Magistrados e servidores	2023	Finalizado
TJRJ	Grupo de Trabalho Interinstitucional para Enfrentamento ao Feminicídio (GT – Feminicídio)	Grupo de Trabalho	Tribunal de Justiça	Desembargadores, promotores, magistrados, defensores, tenentes e delegados	2023	Em andamento

TJRJ	Quem sente na pele	Videocast	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação	Público em geral	2023	Em andamento
TJRJ	Proteja-se! Violência Cibernética contra as Mulheres	Material didático	Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar	Público em geral	2024	Finalizado
TJRJ	Igualdade de gênero e empoderamento feminino	Evento	Escola da Magistratura	Público em geral	2024	Finalizado
TJRJ	O feminicídio e a inconstitucional tese da legítima defesa da honra	Videocast	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação	Público em geral	2022	Finalizado
TJRJ	Magistratura e Gênero: uma nova identidade profissional no Poder Judiciário?	Palestra	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação e o Coletivo Magistradas do Rio de Janeiro pela Igualdade e EMERJ	Magistrados	2021	Finalizado
TJRJ	Projeto inclua-me	Projeto de promoção	Comissão de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro	Mediadores e servidores	2023	Em andamento
TJRJ	Violência doméstica: proteção de servidoras e magistradas	Palestra	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação	Magistrados, servidores e estagiários	2023	Finalizado
TJRJ	Trilha da Memória: uma jornada pela Pequena África	Mostra de arte	Escola da Magistratura	Magistrados, servidores e estagiários	2024	Finalizado
TJRJ	Racismo institucional: como identificar?	Material didático	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação	Público em geral	2023	Finalizado
TJRJ	Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação (Cogens)	Comitê	Tribunal de Justiça	Servidores	2023	Em andamento

TJBA	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação	Comissão	Tribunal de Justiça	Magistrados e servidores	2020	Em andamento
TJBA	Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual	Material didático	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação	Magistrados e servidores	2024	Finalizado
TJBA	Semana Nacional de combate ao assédio	Evento	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação	Magistrados, servidores e terceirizados	2024	Finalizado
TJBA	Café consciente	Curso	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação	Servidores e terceirizados	2024	Finalizado
TJBA	Grupo de Trabalho de desigualdades e discriminação e do racismo institucional	Grupo de Trabalho	Tribunal de Justiça	Desembargadores, magistrados e servidores	2021	Em andamento
TJBA	Comissão para a promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual (COGEN LGBTQIA+)	Comitê	Tribunal de Justiça	Magistrados, advogados, defensores, representantes do MP, de sindicatos e servidores	2020	Em andamento
TJBA	O Valor da Diversidade: respeito e inclusão no ambiente de trabalho e nas relações sociais	Aula	Comissão para a promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual	Público em geral	2023	Finalizado
TJBA	Projeto AMPARE	Grupo de acolhimento	Comissão para a promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual	Magistrados, advogados, defensores, representantes do MP, de sindicatos e servidores	Sem resultados encontrados	Em andamento
TJBA	Sem resultados encontrados	Curso	Universidade Corporativa Ministro Hermes Lima (Unicorp) e da Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual	Magistrados, servidores e público em geral	2023	Finalizado
TJBA	Sem resultados encontrados	Curso	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Magistrados, servidores e público em geral	2023	Finalizado

TJBA	4.º Curso de Formação dos novos juízes substitutos do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA)	Curso	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Juízes substitutos	2023	Finalizado
TJBA	Crianças Transgênero: família, afeto e direitos	Palestra	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Familiares, magistrados e servidores que lidam com as infâncias transgênero	2023	Finalizado
TJBA	Sem resultados encontrados	Aula	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Novos magistrados	2023	Finalizado
TJBA	Seminário justiça e diversidade	Seminário	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Magistrados, servidores e público em geral	2024	Em andamento
TJBA	Trajetórias de Ativismo: Mães Coloridas e o Papel Familiar na Luta Contra a LGBTQIAPN+fobia	Grupo de acolhimento	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Público em geral	2024	Em andamento
TJBA	Mulheridades Plurais: um olhar para as mulheres lésbicas e intersexo	Grupo de acolhimento	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Público em geral	2024	Em andamento
TJBA	O valor da diversidade	Curso	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Magistrados, servidores e público em geral	2024	Em andamento

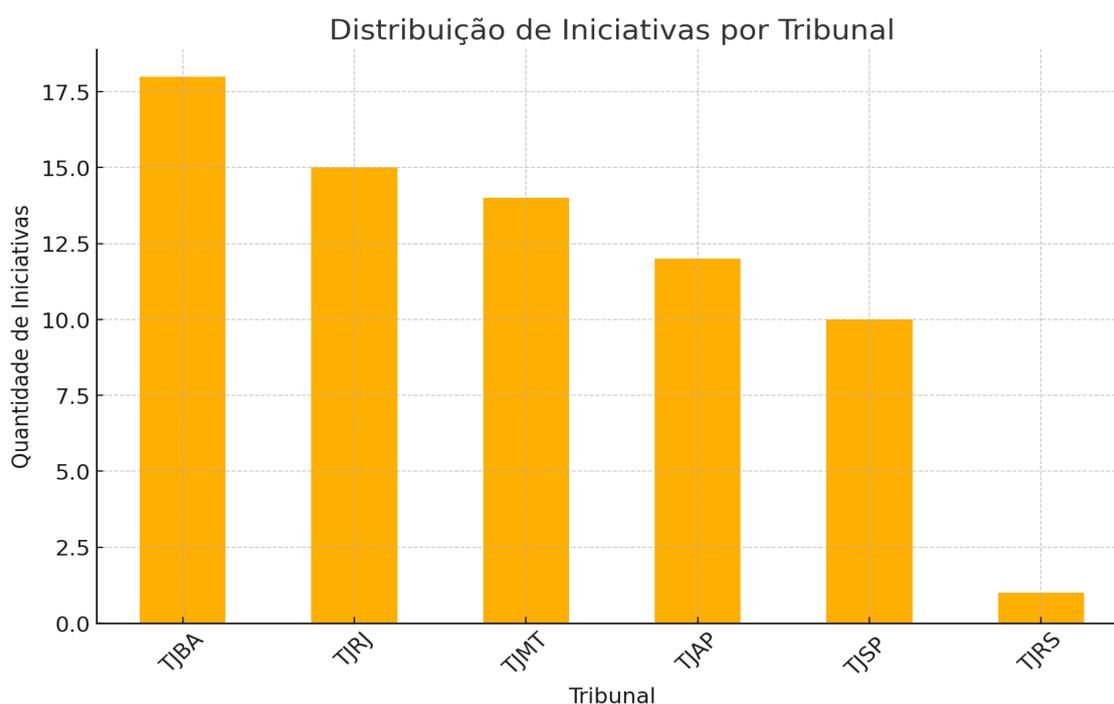
TJBA	Mostra transgeneridades negras	Mostra de arte	Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Magistrados, servidores e público em geral	2024	Em andamento
TJAP	Um Olhar Interseccional sobre as Desigualdades de Gênero na Perspectiva do Sistema de Justiça	Curso	Tribunal de Justiça	Magistrados e servidores	2023	Finalizado
TJAP	Sem resultados encontrados	Seminário	Coordenadoria da Mulher e da Central de Acessibilidade do TJAP	Servidores autistas ou que têm filhos/parentes dentro do espectro	2024	Finalizado
TJAP	Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos	Núcleo	Tribunal de Justiça	Magistrados e servidores	2024	Em andamento
TJAP	Diga Não ao Assédio	Seminário	Coordenadoria da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar	Público em geral	2023	Finalizado
TJAP	Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	Palestra	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual	Magistrados, servidores e público em geral	2023	Finalizado
TJAP	O assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente do trabalho no âmbito do poder judiciário	Curso	Escola Judicial	Magistrados	2024	Em andamento
TJAP	Desafios no combate à lgbtfobia no Sistema de Justiça e a importância do legislativo: é tempo de consolidar direitos	Seminário	Conselho Estadual LGBTQIA+ (CELGBT) e Tribunal de Justiça	Público em geral	2023	Finalizado
TJAP	Sem resultados encontrados	Grupo de acolhimento	TJAP	Público em geral	2023	Finalizado
TJAP	Diversidade Familiar	Exposição fotográfica	TJAP	Público em geral	2023	Finalizado
TJAP	Garantia de Proteção da Mulher Vítima de Violência Doméstica de Gênero no Processo Judicial	Curso	Escola Judicial	Magistrados e servidores	2023	Finalizado
TJAP	Um Olhar Interseccional sobre as Desigualdades de Gênero na Perspectiva do Sistema de Justiça	Curso	Tribunal de Justiça	Magistrados e servidores	2023	Finalizado
TJAP	Campanha Justiça pela Paz em Casa	Atividade semanal	Tribunal de Justiça	Público em geral	2023	Finalizado
TJMT	Guia de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Virtual no Trabalho	Material didático	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	Público em geral	2022	Finalizado

TJMT	Igualdade de Gênero e o Empoderamento Feminino – Resolução n. 492/2023	Palestra	Escola da Magistratura e Coordenadoria da Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar	Magistrados, servidores e estagiários	2024	Finalizado
TJMT	Curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras)	Curso	Escola dos Servidores	Servidores	2024	Finalizado
TJMT	Explicando direito	Podcast	Escola da Magistratura	Público em geral	2022	Em andamento
TJMT	Semana Nacional de Combate ao Assédio e à Discriminação	Seminário	Escola Superior da Magistratura e da Comissão do Segundo Grau de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação	Magistrados, servidores e público em geral	2024	Finalizado
TJMT	Sistema de Justiça e Direito Antidiscriminação	Curso	Escola da Magistratura	Magistrados	2024	Finalizado
TJMT	III Ciclo de Debate – GMF e Unemat	Seminário	Universidade Estadual	Público em geral	2021	Finalizado
TJMT	Racismo no Sistema de Justiça	Seminário	Escola da Magistratura	Público em geral	2021	Finalizado
TJMT	Racismo estrutural, enfrentamento e ações afirmativas	Seminário	Escola da Magistratura	Público em geral	2022	Finalizado
TJMT	Magistratura e Sociedade	Programa de promoção	Escola da Magistratura	Público em geral	2023	Finalizado
TJMT	Folia Responsável	Campanha de conscientização	Tribunal de Justiça	Público geral	2019	Finalizado
TJMT	Estratégias contra o Racismo Religioso e a Intolerância Religiosa	Curso	Escola da Magistratura	Magistrados, servidores e estagiários	2023	Finalizado
TJMT	Sem resultados encontrados	Curso	Escola da Magistratura	Magistrados e servidores	2023	Finalizado
TJMT	Caminhada Consciência Negra	Campanha de conscientização	Escola da Magistratura	Público em geral	2023	Finalizado
TJRS	Tod@s por elas: combate à cultura machista e à violência de gênero	Campanha de conscientização	Tribunal de Justiça	Magistradas, servidoras e público em geral	2020	Finalizado

Fonte: Elaboração dos autores (2024).

Nos seis tribunais selecionados, foram identificadas 70 iniciativas, com a seguinte distribuição: TJBA com 18 iniciativas, TJRJ com 15, TJMT com 14, TJAP com 12, TJSP com 10 e TJRS com apenas 1 iniciativa, conforme representação gráfica:

Gráfico 2 – Distribuição de iniciativas por Tribunal



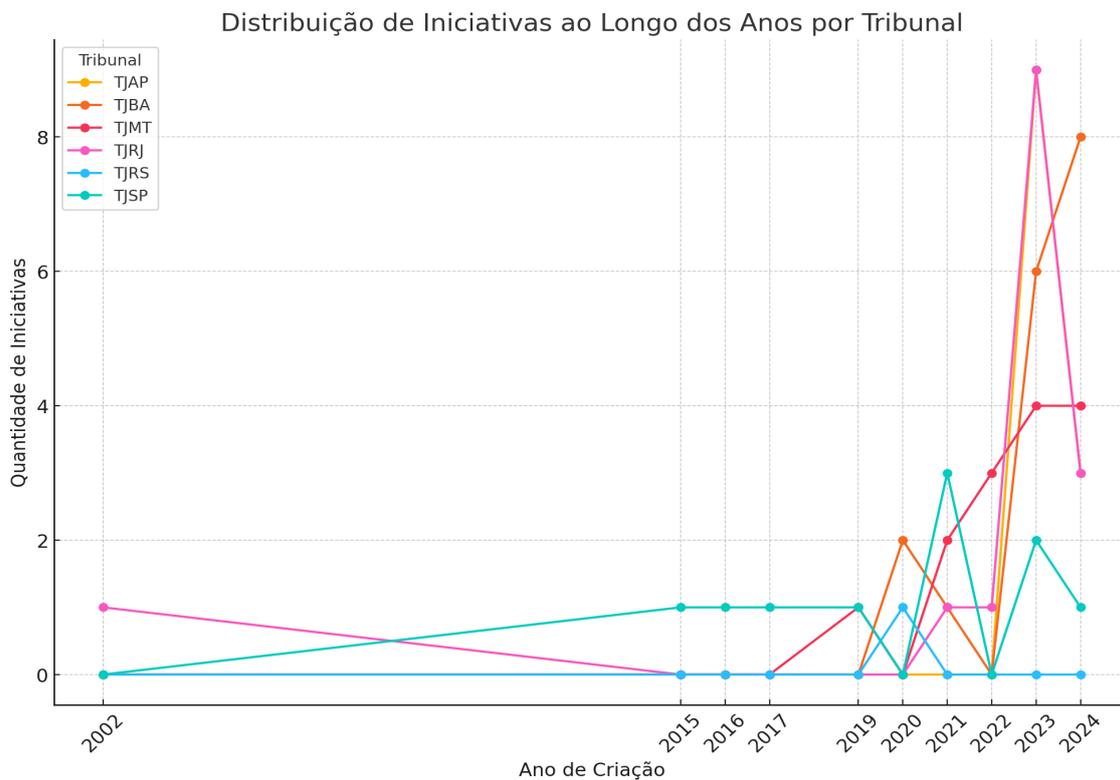
Fonte: Elaboração pelos pesquisadores (2024).

As iniciativas dos tribunais apresentam uma distribuição variada ao longo dos anos, com alguns picos em momentos específicos. O TJRJ, por exemplo, vem implementando iniciativas desde 2002. Em contrapartida, TJBA e TJMT começaram a intensificar suas atividades a partir de 2019, com um aumento significativo no número de iniciativas entre 2021 e 2023.

Por outro lado, o TJSP e o TJRJ têm uma atividade consistente desde 2002, embora com uma quantidade menor de iniciativas quando comparados ao TJBA e ao TJMT. O TJRJ, no entanto, destacou-se em 2023 com 9 iniciativas, sendo o segundo em número de iniciativas antidiscriminatórias entre os tribunais selecionados. O TJAP teve um pico de iniciativas em 2022, quase acompanhando o TJBA.

Por fim, o TJRS registrou apenas uma iniciativa em 2020 e, desde então, não foram identificadas mais iniciativas pelos buscadores. A seguir, está a exemplificação gráfica dessas tendências:

Gráfico 3 – Distribuição de iniciativas ao longo dos anos por Tribunal



Fonte: Elaboração pelos pesquisadores (2024).

Em relação à distribuição por ano de criação, é necessário contextualizar o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial promovido pelo Conselho Nacional de Justiça. Em 2015, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução CNJ n. 203, que dispõe sobre a reserva de vagas para negros no âmbito do Poder Judiciário. Em 2020, para fundamentar uma intervenção nacional mais ampla, o CNJ instituiu um Grupo de Trabalho (GT) por meio da Portaria n. 108/2020, destinado à elaboração de estudos e à indicação de soluções para a formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no Poder Judiciário, contando com a participação de acadêmicos e representantes da sociedade civil.

Nesse contexto, o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial surge como um compromisso dos tribunais brasileiros para o cumprimento de diversas normas visando promover a igualdade racial no Judiciário. O pacto tem como objetivo estabelecer um compromisso do Poder Judiciário em adotar medidas de igualdade, equidade, inclusão, combate e prevenção ao racismo estrutural e institucional, com vários eixos de atuação, como a promoção da equidade racial no Poder Judiciário, a desarticulação do racismo institucional, a sistematização dos dados raciais no Judiciário e a articulação interinstitucional e social para garantir uma cultura antirracista na atuação do Judiciário. Todos os tribunais brasileiros, assim como a justiça especializada, aderiram ao pacto.

Nesse sentido, considerando a data de promulgação da Portaria n. 108/2020 e a criação do Pacto, pode-se observar um aumento das iniciativas entre os anos de 2020 e 2022 que podem estar relacionadas à criação dessa iniciativa.

Destaca-se, ainda, que, das 70 iniciativas identificadas, apenas 18 ainda estão em andamento, e a grande maioria (52) já foi finalizada. O TJAP tem duas iniciativas em andamento e 10 iniciativas finalizadas. O TJBA apresenta um equilíbrio entre iniciativas em andamento (9) e finalizadas (9). O TJMT tem 1 iniciativa em andamento e 13 finalizadas. O TJRJ conta com 4 iniciativas em andamento e 11 finalizadas. No TJRS, foi identificada apenas uma iniciativa, que está finalizada. O TJSP possui 2 iniciativas em andamento e 8 finalizadas.

A finalização dessas iniciativas está frequentemente relacionada à sua natureza, que pode incluir cursos, seminários e palestras, ou seja, atividades pontuais que não possuem continuidade ao longo do tempo.

Variaram de políticas de letramento — como palestras e workshops — até comissões voltadas para assuntos específicos e caminhadas em prol de grupos minoritários. As cinco iniciativas mais implementadas em termos quantitativos são: cursos (14), palestras (10), seminários (9), criação de material didático (5) e grupos de acolhimento (4).

Analisando os tribunais individualmente, o TJAP focou na promoção de cursos (4) e seminários (3), além de atividades semanais e exposições fotográficas. O TJBA implementou uma variedade de políticas, destacando-se nos cursos de capacitação e grupos de acolhimento, sendo 3 dos 4 grupos de acolhimento identificados no total de iniciativas. O TJRJ realizou principalmente palestras, além da criação de comitês e grupos de trabalho, organizando também mostras de arte e videocasts.

O TJSP realizou palestras, criou uma comissão e promoveu uma premiação voltada para identificar e disseminar projetos de combate à violência de gênero no estado de São Paulo, envolvendo magistradas, entidades públicas e pessoas da sociedade civil, sendo a única premiação identificada. O TJRS realizou apenas uma campanha de conscientização voltada para a proteção das mulheres, incentivando a proteção e a prevenção contra a violência doméstica e o feminicídio.

Dentro dos tribunais, os responsáveis pela criação das iniciativas geralmente são as suas próprias comissões internas. A Comissão de Promoção da Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero do Estado da Bahia é responsável por 8 das 18 iniciativas do TJBA. Adicionalmente, 11 iniciativas foram diretamente promovidas pelos próprios tribunais e 14 pela Escola da Magistratura do respectivo estado, com destaque para a Escola Paulista da Magistratura (EPM) e a Escola Superior da Magistratura do Mato Grosso (ESMAGIS), responsáveis por 4 e 8 iniciativas, respectivamente. Direcionam-se a magistradas e magistrados, servidores ou ao público em geral.

O TJAP concentrou suas iniciativas principalmente para servidores e público em geral. O TJBA diversificou seu público-alvo, com iniciativas para servidoras e servidores, magistradas e magistrados, além de juízas e juízes substitutos e novas juízas e juízes de carreira, também implementando iniciativas voltadas para servidores e terceirizados. O TJMT focou principalmente em servidores e público em geral, incluindo estagiários. O TJRJ teve um público-alvo variado, mas também tem iniciativas com públicos-alvo específicos, como mulheres e homens detentos envolvidos em conflitos de gênero. No TJRS, a iniciativa se concentrou em magistradas e servidoras mulheres. Podemos observar que, em

relação aos servidores, há mais palestras e seminários, enquanto para os magistrados há uma maior ênfase em cursos de capacitação.

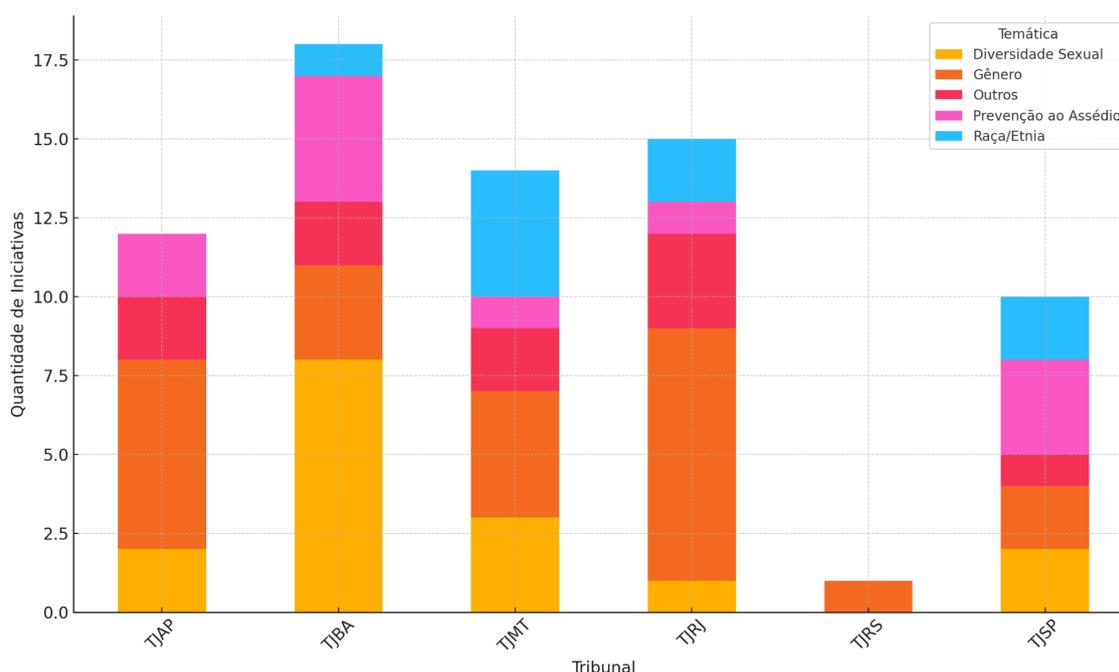
Recategorizados os seus objetivos, encontramos cinco temáticas predominantes: Raça/Etnia, Diversidade Sexual, Gênero, Prevenção ao Assédio e Outros. Nessa última, estão incluídas iniciativas que não se encaixam claramente nas temáticas principais, como, por exemplo, uma iniciativa voltada para reflexão teórica sobre o papel da magistratura na sociedade e outra destinada a monitorar a implementação das decisões internas e a promover a execução de políticas públicas.

A questão racial é uma parcela menor das iniciativas, sendo inexistente em dois dos tribunais (TJRS e TJAP). A temática voltada para discussão de gênero é a mais destacada entre as iniciativas dos tribunais, com um total de 24 iniciativas. Em seguida, temos a diversidade sexual com 16 iniciativas, prevenção ao assédio com 11 iniciativas, raça/etnia com 9 iniciativas e a categoria “outros” com 10 iniciativas.

Comparando os tribunais, o TJRJ se destaca na temática de Gênero com 8 iniciativas, seguido por iniciativas em diversidade sexual, raça/etnia e prevenção ao assédio. O TJAP apresenta um foco significativo na temática de gênero com 6 iniciativas, além de iniciativas em diversidade sexual e prevenção ao assédio. O TJBA lidera na temática de diversidade sexual com 8 iniciativas, atribuídas à Comissão de Promoção da Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual, além de iniciativas em gênero, prevenção ao assédio e raça/etnia.

Na temática de raça/etnia, observamos que apenas o TJAP e o TJRS não possuem iniciativas voltadas exclusivamente para essa temática. Além disso, cabe ressaltar que o TJMT e o TJBA se destacam pela variedade de iniciativas, abrangendo todas as temáticas principais, enquanto o TJRS apresenta um número limitado de iniciativas, com apenas uma focada na temática de gênero. A seguir, está o gráfico comparativo das iniciativas por tribunal e temática:

Gráfico 4 – Quantidade de iniciativas por Tribunal e Temática



Fonte: Elaboração pelos pesquisadores (2024).

Algumas iniciativas pareceram especialmente inovadoras em termos de impacto gerado e, a despeito de não envolverem diretamente a temática racial, podem servir de referência em outros tribunais. De 2021, o Prêmio #Rompa, do TJSP em parceria com a Comesp (Coordenadoria da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar do Poder Judiciário do Estado de São Paulo) e a Associação Paulista de Magistrados, identificava e disseminava projetos de combate à violência de gênero de magistradas, entidades públicas e pessoas da sociedade civil. A premiação não só gera maior visibilidade às iniciativas, como também incentiva a criação de novas ações de combate à violência de gênero no estado, servindo como referência para outros tribunais e outras formas de discriminação.

As Comissões e os Comitês — como a Comissão para a Promoção de Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero e Orientação Sexual do TJBA, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TJSP, e os Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação (Cogens) do TJRJ — também se destacaram pela criação e pelo monitoramento periódico, fiscalizando atividades dos tribunais relacionadas a tipos específicos de discriminação, promovendo seminários, palestras e eventos e aumentando a efetividade das políticas de combate ao preconceito.

A “Trilha da Memória: uma jornada pela pequena África”, promovida pelo TJRJ, é uma iniciativa relevante pela sua singularidade. A ação envolve visitas a diversos ambientes históricos do Rio de Janeiro, conectados ao período escravocrata brasileiro, como cemitérios de escravos e áreas de sítios históricos. Durante essas incursões, há explicações e debates sobre o período histórico e suas repercussões atuais, proporcionando um letramento racial que vai além das teorias e das bibliografias.

Por sua vez, o Projeto Ampare, iniciado pelo TJBA, é um Grupo de Orientação e Acolhimento nas questões de Assédio, Inclusão, Discriminação e Violências de Gênero voltado aos estagiários do TJBA. O intuito é criar um canal que aborda a perspectiva de gênero e a identificação sexual pela ótica do Direito, da inclusão e do respeito às diversidades no ambiente de trabalho e nas relações sociais. O projeto inclui ações de acolhimento e apresentação de locais de denúncia para que os estagiários e as estagiárias se sintam seguros no ambiente de trabalho.

Em resumo, observa-se que a discussão sobre gênero e diversidade sexual está fortemente presente nas iniciativas dos tribunais. No entanto, é importante notar a persistência de políticas pontuais, já que a grande maioria dessas iniciativas foi concluída e não teve continuidade ao longo dos anos. Isso aponta para a necessidade de estratégias mais consistentes e de longo prazo que garantam o impacto contínuo e a evolução das políticas antidiscriminatórias, com ênfase na temática racial, que é o foco deste trabalho.

### 2.7.2. Sub-representatividade e políticas de ingresso

As características do racismo observado no sistema de justiça fornecem indicativos para a proposição das políticas e das práticas voltadas a reduzir o efeito das desigualdades raciais no funcionamento e nos resultados de justiça. A reprodução do racismo institucional no Judiciário está associada, em boa medida, à sub-representação de pessoas negras na sua composição. A principal política direcionada a aumentar a representação das pessoas negras nas carreiras do sistema de justiça é a reserva de vagas em concurso de ingresso, destacada em muitos relatos colhidos, geralmente com reflexões sobre sua eficácia e sugestões de aprimoramento. Os relatos contidos nas entrevistas reforçam o peso que a baixa presença geral de pessoas negras tem sobre aquelas poucas que conseguiram se inserir no sistema, assim como o papel desempenhado pelas políticas de reserva de vagas.

Em termos de política, é importante destacar que o Poder Judiciário já possui a Resolução n. 203 de 2015, que dispõe sobre a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura para candidatos negros.

No entanto, observamos que os estudos levantados na pesquisa destacam a eficácia limitada da reserva de vagas em concurso de ingressos diante da complexidade do racismo institucional (Gomes, 2018; Morais, 2020; Santos, 2022; Melo, 2022; Neto, 2022; Martinez, 2023). Os dados colhidos nesta pesquisa reforçam a análise. O questionamento acerca da eficácia e da suficiência dessas políticas é pauta nos estudos especializados e também aparece nos relatos e nas percepções de racismo dos entrevistados e das entrevistadas.

Ainda assim, uma conclusão parece consentir na percepção das pessoas entrevistadas: o aumento da presença de pessoas negras no sistema de justiça, em posições antes pouco acessíveis, possui sensível efeito sobre o contexto institucional e as percepções dessas pessoas e daquelas atendidas pelo sistema. A existência de políticas de reserva de vagas é transformadora das condições indutoras do racismo institucional no sistema.

Uma advogada entrevistada chama a atenção para o impacto da “ação afirmativa” em sua trajetória e sua formação:

A política afirmativa teve o poder de mudar a história da minha família. Se não fosse por essa política combativa de ingresso, provavelmente não teria conseguido entrar na faculdade. Durante o ensino médio, tive auxílio financeiro para custear meus estudos. Se não tivesse passado naquele momento, não sei se teria outra oportunidade no ano seguinte. Ter essa tranquilidade para estudar foi fundamental. Muitas pessoas não têm essa oportunidade e enfrentam dificuldades financeiras. Além disso, acho que teria dificuldade em aceitar ajuda financeira de outra pessoa. Portanto, vejo que a política afirmativa foi crucial para mim. Teve duas implicações importantes ao mesmo tempo: me permitiu entrar na faculdade com a cota racial e também me ajudou a custear meus estudos durante o ensino médio (Advogada 2).

Parte das pessoas entrevistadas na pesquisa ingressou na carreira antes das políticas de reserva de vagas e é interessante analisá-las por essa perspectiva. Elas apontam ter sentido efeitos indiretos da política, positivos para o seu reconhecimento e a sua legitimação perante os pares, mesmo depois de já estabilizadas nas carreiras. Esse impacto está relacionado não ao seu ingresso, evidentemente, mas à composição mais ampla e sua identificação como pessoa negra no ambiente jurídico. Uma das entrevistadas narrou a sua experiência no cartório a partir do convívio com funcionárias negras, que relataram como era muito pior antes da implementação das políticas de ações afirmativas:

[...] Elas me falaram sobre como era bom ter uma estagiária negra também e me fortaleceram sobre eu poder chegar em outros lugares com o Direito. [...] Elas me incentivaram, conversavam comigo sobre isso e eu acho que me preparavam para o que estava por vir, as desconfianças geradas por ser negra ocupando determinado cargo. Essa questão de você precisar ser duas, três vezes melhor (Advogada 2).

Os relatos parecem apontar que a importância da diversidade étnica na composição do Poder Judiciário, balanceando-se a sub-representação de pessoas negras, vai além de uma distribuição quantitativa, de modo que a recomendação aqui delineada também serve para aprimoramento da Resolução n. 203 de 2015 já existente.

A presença de pessoas negras em cargos de relevância nos fóruns traz e qualifica o debate sobre questões raciais e o impacto do racismo não apenas naquele ambiente de trabalho, mas no tratamento dispensado a populações negras e no resultado substancial de justiça provido à sociedade.

O chefe de serventia entrevistado ingressou no tribunal em 1981, por concurso público. Ele conta que até trabalhou com pessoas negras, poucas, a maioria estagiários e estagiárias, mas o seu ambiente de trabalho sempre foi de maioria de brancos. No mesmo andar do fórum, nos últimos 10 anos, afirmou não conhecer nenhum chefe de serventia negro, em nenhuma das outras varas criminais do tribunal. Nos mais de 30 anos que trabalhou na vara de execuções penais (no TJRJ há apenas uma única VEP), afirmou que as únicas pessoas negras que eventualmente trabalhavam por lá eram os adolescentes negros que cumpriam medida socioeducativa e eram designados por juiz ou juíza titular da VEP para atuarem no local.

Em sentido similar, uma promotora branca entrevistada, que atua há 15 anos no Ministério Público, afirmou que é raro observar pessoas negras no seu ambiente de trabalho. No entanto, ao olhar para os presídios, percebe-se que a maioria dos presos são negros. Ela comenta que, quando esse assunto é abordado, as pessoas ficam assustadas. A promotora também destaca que:

Eu acredito que tenha quatro ou cinco [promotores] negros no [estado]. Eu acho que são dois antes das cotas, que são antigos, e agora outros três, que já são das cotas. Talvez demoraria 50 anos para essas pessoas entrarem no ritmo que elas vinham entrando (Promotora 2).

As entrevistas confirmaram que os operadores reconhecem a importância das ações afirmativas para reverter o quadro de sub-representação dos negros no sistema de justiça. Ainda assim, identificamos também uma estratégia de candidatos e candidatas que optaram por não se inscrever nas vagas reservadas, por diferentes motivos, inclusive para evitar serem estereotipados como tais. Uma defensora entrevistada, aprovada em um concurso em que ela escolheu a reserva de vagas, chamou a atenção para esse comportamento. Segundo ela, pessoas negras optaram por não se inscrever nas políticas de reserva de vagas em razão da sistemática reprovação de cotistas nos concursos.

O comportamento parece revelar um impacto pouco difundido das políticas e merece um olhar cuidadoso. Por um lado, enxergar a reserva de vagas em concurso um desafio suplementar para o ingresso de pessoas negras é uma conclusão que contraria a premissa fundante da política, além de lhe atribuir uma terceira natureza: nem ajuda, nem reparação, mas uma dificuldade a mais. Por outro lado, o comportamento parece se aproximar da categoria das reações negativas ao advento da política, na linha de uma nova espécie de “embranquecimento” da pessoa candidata. Em ambas as hipóteses, é um comportamento que, se não excepcional, merecedor de acompanhamento e análise mais detida futuramente.

As entrevistas também trouxeram relatos que apontam um outro impacto das políticas, de conscientização geral dentro do sistema, dentre pessoas negras e brancas, a respeito das desigualdades de tratamento, abrindo caminho para jogar luz para as experiências de “microviolências” no cotidiano dos fóruns, como no exemplo de uma estagiária negra que ouviu comentários “racistas e homofóbicos” de uma ré que comparecia no balcão para assinar seu processo:

[...] A gente tem uma ré, eu não sei se ela assina no famoso Artigo 3.º da Lei 9.099, com a suspensão condicional do processo, ela foi [ré por] injúria racial. Uma pessoa difícil, fica no balcão “espetando”, com comentários.... A minha estagiária, ela se considera negra e ela se incomoda muito. E por acaso ela quase sempre está te atendendo, né? E ela se incomoda. A gente se incomoda também porque ela faz determinados comentários que a gente não gosta (Chefe de Serventia).

O balanceamento da sub-representatividade de pessoas negras nos órgãos do sistema de justiça contribui para a desnaturalização do racismo nesses contextos, seja pelo seu acolhimento, pela mitigação dos vieses raciais nas decisões ou apenas pela problematização do racismo. O debate interno sobre o racismo intensifica-se quando aquele ambiente tradicionalmente ocupado de pessoas brancas começa a receber, ou a cogitar receber, pessoas negras na qualidade de operadores do sistema. E é a partir

dessas problematizações e reflexões sobre o tema que novas políticas antirracistas podem ser criadas e implementadas.

### 2.7.3. Políticas de acolhimento e acompanhamento na carreira

A reserva de vagas nos concursos é amplamente reconhecida pelos entrevistados e entrevistadas como relevante para a reversão das desigualdades. Entretanto, não pode ser a única estratégia de mitigação dos efeitos do racismo estrutural. Para uma das juízas, “Fora as cotas, não tem uma política de verdadeira inclusão”. Os estudos e os relatos constataam que as dificuldades de pessoas negras no sistema de justiça estendem-se muito além do ingresso, em vagas reservadas ou não.

Isso projeta a análise para o alcance das políticas de ação afirmativa, considerando-as de forma mais abrangente na carreira e efetiva nas diferentes experiências e nas diferentes funções desempenhadas. Entrevistados e entrevistadas apontaram iniciativas voltadas a pensar no apoio à pessoa negra profissional do sistema de justiça ao longo de sua carreira.

Um oficial de justiça entrevistado traz a sugestão de políticas de permanência de pessoas beneficiadas com ações afirmativas, destacando a necessidade de ir além do acesso inicial e garantir que essas pessoas não apenas entrem, mas permaneçam e prosperem nos ambientes em que são inseridas:

Sinto que há uma necessidade de considerar um segundo momento nas políticas afirmativas, especificamente focado na questão da permanência das pessoas beneficiadas. Embora a implementação das cotas nas universidades tenha sido um baita avanço, mas depois que essas pessoas negras entram, como é esse segundo momento? Por exemplo, havia 30 oficiais negros no tribunal. Como é abordada a questão nesse segundo momento? Como isso é pensado? Minha sugestão seria direcionar esforços para garantir a permanência dessas pessoas que ingressaram por meio do sistema de cotas. Não podemos simplesmente assumir que colocá-las resolve o problema, pois estruturalmente pouco muda. Certamente, introduzimos novos agentes e diversidade no sistema, mas a que custo esses servidores permanecem no Judiciário? A que custo enfrentam o racismo interno? A que custo mantêm sua saúde mental? Qual é o custo real da permanência? Acredito que essa deveria ser a questão central: qual é o custo da manutenção disso? Devemos pensar em como tornar a vida dessas pessoas menos tortuosa, como eliminar algumas das barreiras estruturais que persistem no sistema. Sim, inserimos novos agentes, mas o que é fornecido para que eles continuem? O que é oferecido para que possam desempenhar um bom trabalho? É preciso considerar que essas pessoas são seres humanos e enfrentarão discriminação e exclusão. As dificuldades podem ser sutis ou gritantes, como foi meu caso. Mas acho que seria muito efetivo pensar nesse segundo momento (Oficial de Justiça 1).

A sugestão faz bastante sentido. As políticas de balanceamento da sub-representatividade numérica podem se articular com outras, de outra natureza — como de acolhimento e escuta, por exemplo. A aprovação nos concursos de ingresso não elimina as dificuldades decorrentes do contexto social desfavorável, que podem comprometer seu início e socialização na carreira. As entrevistas deram conta de casos de pessoas negras aprovadas nos concursos, mas sem condições financeiras plenas para participar dos atos após a aprovação. Como, segundo os dados, as pessoas negras que atuam no

sistema de justiça geralmente provêm de outros estados, o próprio deslocamento para tomar posse é uma dificuldade que não atinge em igual medida o colega pessoa branca. Uma juíza entrevistada explica como a escolha pela comarca seguindo critérios de classificação após a aprovação no concurso também reflete desigualdades:

Acho que o momento em que me senti mais deslocada foi durante o curso de formação inicial. Vamos voltar um pouco. Logo após ser aprovada, vem a escolha das comarcas. Essa escolha é feita com base na classificação no concurso, considerando todas as fases. Embora eu tenha competido em pé de igualdade com meus colegas, sem o benefício da ação afirmativa nas etapas finais, porque não havia uma regra sobre nota de corte, o somatório das notas foi crucial no final, determinando a primazia na escolha das comarcas que o tribunal oferece em todo o estado. Os candidatos mais bem classificados têm a oportunidade de escolher as melhores comarcas. Eles olham para onde há aeroporto, onde têm família, onde o trabalho está, onde há a melhor infraestrutura e onde é uma região com mais recursos. A minha colocação não foi das melhores (Juíza 4).

A ascensão na carreira, inclusive pela via das funções de confiança, pode ser outro foco de políticas antirracistas. Um advogado chamou a atenção para o fato de haver apenas assessoras de desembargadores “todas loiras” no tribunal em que atua. Assim, as políticas de inclusão devem abranger não apenas os concursos para juiz, servidor e para promoções ao desembargo como também nos cargos de livre nomeação pelos tribunais.

Uma promotora de justiça entrevistada, por exemplo, argumentou que as políticas de reserva de vagas no concurso devem ser estendidas para indicação para posições mais importantes na instituição — algo apontado na literatura especializada, de que não basta o ingresso, mas as nomeações e as promoções durante a carreira.

Na advocacia, um dos entrevistados critica o funcionamento da Resolução n. 8/2021 da OAB, que exige que as chapas tenham pelo menos 30% (trinta por cento) de advogadas negras e de advogados negros para concorrer na eleição a cargos de direção na entidade. Ele aponta como se preenche essa exigência a partir de cargos de suplência, de modo que pessoas negras continuam não ocupando cargos de chefia, devendo-se discutir e exigir a presidência das comissões para pessoas negras também:

E dentro da OAB, especificamente, isso eles têm muito cuidado. Eles têm muito cuidado, sabe? Para não deixar nada muito explícito. Mas o fato de jogar todas as advogadas, advogados negros na suplência, isso é uma forma de racismo. [...] A gente tem que ter um percentual de pessoas negras para a titularidade, no mínimo 30% para titulares. Isso é uma coisa que a gente tem que discutir, tem que brigar. [...] Não adianta só a Comissão da Igualdade Racial. É a única – olha que louco isso – a única pessoa preta que nós temos hoje, de, sei lá, 50 comissões que nós temos é a da igualdade racial. [...] Então, isso também é uma forma de racismo, só que o racismo é velado. Se nós não discutirmos isso já imediatamente, eles vão nos fazer de “salame”, ano que vem vai entrar todo mundo de novo como suplente e tá todo mundo lindo, feliz. Mas isso é uma discussão que nós temos que fazer (Advogado 2).

Na magistratura, a reserva de cargos nos tribunais para mulheres (Resolução n. 525 de 27 de setembro de 2023) pode ser incrementada para abranger pessoas negras buscando mitigar a sub-representação de negros no 2.º grau. Uma juíza contou que:

Os juízes que são convocados para a presidência, corregedoria e escola são essenciais para garantir a igualdade racial e de gênero nessas ins-

tâncias. A construção de políticas em uma área retroalimenta a outra, incluindo políticas de acesso, ingresso, permanência e saúde mental. É crucial garantir a permanência com prosperidade para as famílias desses juízes, para que não sejam vitimados ou solapados pelo racismo dentro da magistratura. A necessidade de construir uma história individual pode ser afetada pelo racismo, e é fundamental oferecer oportunidades de acesso a esses espaços de poder, onde as decisões são realmente tomadas. As convocações para compor equipes que assessoram a cúpula devem incluir juízes negros, garantindo assim representatividade e contribuindo para a construção de políticas judiciais mais igualitárias. É necessário seguir o exemplo da conquista da paridade de gênero na segunda instância, buscando também instrumentos para garantir a representação dos juízes negros. A oportunidade de acesso a essas cúpulas é fundamental, pois quem estiver nelas terá influência na construção de políticas judiciais mais justas e igualitárias (Juíza 4).

Associados aos cursos, os trabalhos das comissões e outras iniciativas antirracistas poderiam ser promovidos e estimulados pelos tribunais de modo a favorecer a participação de juízas e juízes, servidoras e servidores nessas atividades. O apoio e a promoção da participação de cada um em eventos nacionais e regionais de discussão do racismo e promoção da igualdade de tratamento, como o Enajun. Uma juíza contou que:

Recentemente, fui para Brasília, onde [nome da pesquisadora] também estava presente. Fui a única representante do Tribunal do Estado [não identificado] no Enajun. Vários fatores, incluindo circunstâncias pessoais de outros colegas, impediram a participação deles. Descobri o quanto é importante o apoio do tribunal para que possamos estar presentes em eventos de formação e articulação. Portanto, fui com recursos próprios. Talvez eu possa solicitar reembolso pelas despesas com hospedagem e passagem, mas bancar essas despesas foi uma decisão minha. Optei por usar os dias de folga que acumulei, os quais poderiam ser usados como uma espécie de banco de horas. Prefiro usufruir desses dias em atividades extras para ganhar compensação financeira ou usufruir do tempo livre. Assim, utilizei dois desses dias para participar do Enajun, onde contribuí com a caminhada negra (Juíza 4).

As políticas antirracistas são desenvolvidas tanto institucionalmente, por meio de iniciativas como os cursos de letramento racial e a reserva de vagas, quanto no cotidiano de trabalho, por meio de protocolos de atendimento e seleção de estagiários e estagiárias negras. No entanto, o alcance ainda parece restrito a uma parcela dos membros dos órgãos, basicamente os beneficiários diretos das políticas. As iniciativas geralmente envolvem as próprias pessoas negras que ingressam nessas instituições. São elas que buscam esse letramento e que tomam a iniciativa de selecionar estagiários negros e estagiárias negras. Ainda são poucas as pessoas brancas, maior parcela dos operadores do sistema, envolvidas nessas políticas.

#### 2.7.4. Protocolos para monitoramento, escuta e acompanhamento de casos de discriminação racial

Um dos principais apontamentos dos dados levantados nesta pesquisa é que o sistema de justiça brasileiro não apenas reflete o racismo estrutural presente na sociedade como também gera seu próprio racismo institucional, reforçado por práticas e dinâmicas que perpetuam a discriminação racial. As políticas antidiscriminatórias para o sistema de justiça precisam, portanto, considerar essa característica intrínseca e orientar-se a partir dela. Para enfrentar essa questão de maneira eficaz, é essencial a estruturação de

protocolos específicos para acolhimento, escuta, denúncia e monitoramento de casos de discriminação racial, garantindo que as vítimas tenham um suporte adequado e que as denúncias sejam tratadas com a seriedade necessária.

A Resolução n. 484 de dezembro de 2020 é um exemplo de iniciativa que estabelece diretrizes para a realização do reconhecimento de pessoas em procedimentos e processos criminais, além de sua avaliação no âmbito do Poder Judiciário. Contudo, é importante destacar que essas diretrizes não devem limitar-se apenas ao âmbito criminal ou aos jurisdicionados. Elas precisam ser ampliadas para incluir os próprios atores do sistema de justiça, como juízes, promotores, defensores públicos e demais profissionais quando são vítimas de práticas racistas.

Por exemplo, um juiz entrevistado destacou a necessidade de efetiva proteção àqueles que denunciam práticas racistas no âmbito dos tribunais. Sua preocupação está voltada para a proteção das vítimas de racismo, impedindo retaliações na carreira e nas funções exercidas ordinariamente. Segundo ele, as comissões e o acolhimento dessas demandas existem, mas não são efetivas de modo a proteger servidores e juízes dessas retaliações. Assim, seria preciso investir, segundo ele, em ações protetivas mais efetivas.

Outro ponto levantado por outro juiz entrevistado é a falta de mecanismos de proteção institucional àqueles que sofreram racismo dentro do sistema judiciário, do mesmo modo como ocorre com outras violências como o assédio moral e sexual.

O que eu sinto, conversando com colegas de outros estados, é que isso acontece em qualquer tribunal. Quem é vítima não se sente seguro o suficiente para denunciar o agressor. Você não encontra um espaço de acolhimento. Você sente que vai ser revitimizado. Infelizmente, em qualquer tribunal, há castas e sobrenomes. E, dependendo do sobrenome do agressor, você se complica. É assim, não passa. Infelizmente, o Brasil ainda precisa melhorar muito, apesar de que, com o CNJ, essas questões melhoraram bastante. Mas ainda assim, um servidor negro vai chegar no tribunal e dizer ao juiz: “Doutor fulano está me assediando”, vai chegar no CNJ e dizer: “Desembargador fulano está me assediando”. Então, eu ainda sinto que os mecanismos de enfrentamento dos tribunais são importantíssimos. Mas a sensação que eu tenho é que a questão da segurança da informação ainda não é forte o suficiente para proteger as vítimas. A comissão vai te acolher, vai te ouvir, vai sentar com você e terá um psicólogo, no máximo, um assistente social para trabalhar com você. Mas isso vai para a corregedoria? Não vai. Ou, se for para a corregedoria, vai vazar que foi você. Até porque tem que haver o contraditório, tem que saber quem denunciou, de onde veio, para se manifestar no processo na corregedoria. Não pode ser anônimo na corregedoria quando vai para lá. E aí? Vai virar o quê? Advertência, suspensão? Ok. E para você, que é vítima, isso vai virar o quê? Uma perseguição eterna. O primeiro deslize que você der, você rodou. E ninguém está livre de deslizes em lugar nenhum. Todo mundo tropeça aqui e ali. E como isso vai voltar para você amanhã ou depois? Então, a sensação geral que eu tenho ao conversar com várias pessoas é que as vítimas não estão protegidas na hora de buscar as instituições. E isso falando de raça e de homofobia. É nítido. Você não se sente protegido (Juiz 4).

Ambos os tipos de iniciativas, de denúncia e de proteção a vítimas, podem ser articulados e operacionalizados na forma de protocolos de atendimento, monitoramento, escuta e acompanhamento de casos de discriminação racial.

### 2.7.5. Políticas de conscientização e oficinas de letramento racial

A ideia de letramento, em sua acepção contemporânea, remete ao aprendizado em determinada temática pela apropriação da linguagem e das gramáticas adotadas pelo campo específico e sua interpretação no contexto das ações e das práticas sociais nele observadas. Trata-se de forma de ensino sobre determinados temas acompanhada de uma releitura da realidade de maneira a produzir, além do conhecimento em si, uma reflexão mais ampla sobre as relações e as formas de interação com o meio.

A partir do século XXI, no contexto dos movimentos sociais e da respectiva literatura, o letramento passou a ser usado como forma de gerar conhecimento e ambientação para vivências sociais específicas, proporcionando a grupos variados uma oportunidade para compreenderem problemáticas enraizadas na sociedade. No caso, cursos de letramento racial, questões de gênero, inclusão de pessoas neurodivergentes ou voltados para pautas da comunidade LGBTQIAP+ começaram a ser desenvolvidos com o público-alvo voltado para a atuação em sociedade.

As questões raciais têm sido frequentemente exploradas em cursos de letramento, inclusive em órgãos do sistema de justiça, principalmente no âmbito de tribunais e escolas de formação e capacitação de magistrados, magistradas, servidores e servidoras. Esses cursos foram bastante referenciados nas entrevistas feitas nesta pesquisa, nas percepções que têm a respeito ou mesmo em suas experiências de discriminação.

Um advogado entrevistado contou sobre a experiência de ter sido confundido pelo segurança de uma vara de execuções — também pessoa negra — com um egresso do sistema prisional. Ele explicou que, após o constrangimento e a sua identificação, ele conversou com o segurança sobre o fato recorrente de desconfiarem de um negro naquele lugar — típica reflexão para um curso de letramento racial.

Um dos juízes entrevistados destacou que o curso de letramento racial oferecido pela escola da magistratura o permitiu aprender mais sobre a racialização das questões sociais, já que sua formação não contemplou essas discussões. Ele, inclusive, chamou a atenção para como se descobriu e se reconheceu como um homem negro. Outro juiz reflete e reconhece a importância de iniciar seu letramento racial:

Não, eu nunca fiz. Exatamente. Mas venho pensando muito nisso, sabe? Eu venho pensando muito nisso. Até por isso que eu disse também no início, que essa pesquisa parece que foi um chamado. Porque nós temos que assumir essa responsabilidade. [...]. Eu tenho interesse em ir e eu vou ver se eu assumo essa minha responsabilidade com mais afinco, sabe? (Juiz 6).

Levantamento acerca de cursos de letramento voltados à magistratura e, mais amplamente, a servidores públicos e servidoras públicas, professores e professoras, educadores e educadoras sociais, pesquisadores e pesquisadoras, encontrou uma lista extensa de iniciativas, a maior parte organizada em parcerias de instituições do governo com escolas e centros de formação ou faculdades públicas. Parte substancial desses cursos focam nas questões raciais (cursos de letramento racial), mas também em outras temáticas como as questões de gênero e de populações originárias.

Foram encontrados 11 cursos envolvendo temática racial, 9 dos quais identificados especificamente como de “letramento” e 9 deles realizados nos últimos dois anos

(2023 e 2024). Organizados por diferentes esferas do poder público, aqueles dirigidos especificamente a magistrados e magistradas e seus servidores e servidoras foram organizados por escolas de magistratura e centros de formação de assessores e assessoras e servidores ou servidoras judiciais.

Quadro 5 – Levantamento de cursos de letramento racial

Nome do curso	Instituição organizadora	Carga horária	Público-alvo	Formato	Temáticas abordadas	Material utilizado
Letramento racial: reeducar para construir	Centro de Formação de Assessores e Servidores do TST (CEFAST) e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat)	s/ inf.	Integrantes da magistratura, servidores, prestadores de serviços, estagiários e menores aprendizes do TST	Presencial	Colonialismo, filosofia africana, saúde mental, sistema de justiça e ações afirmativas com integrantes do Poder Judiciário de todo o Brasil	Palestras e discussões sobre as temáticas abordadas com recurso de slides
Letramento em diversidade: (re) pensando o Direito do Trabalho a partir de territórios	Centro de Formação de Assessores e Servidores do TST (Cefast)	18 horas-aula	Assessores e servidores do TST	Semipresencial	Representatividade, comunidade indígena, comunidades quilombolas, comunidades LGBTQIAP+, Direito Interseccional	Palestras e discussões sobre as temáticas abordadas e bibliografias prévias (explicitadas no site)
Letramento Racial	Escola da Magistratura de Rondônia (Emeron)	20 horas-aula	Magistrados	Remoto	Racismo, discriminação, escravidão e responsabilidade histórica, o mito da democracia racial, mídia, representação	Palestras e discussões sobre as temáticas abordadas
Igualdade e Inclusão Racial no Judiciário	Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região (MG)	30 horas-aula	Magistrados	Remoto	Ações de equidade, inclusão, combate e prevenção ao racismo e desigualdade racial	Aulas expositivas e material textual na plataforma Moodle (sem acesso)
Direitos Humanos e Prática Judicial Aplicada	Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (Emerj)	35 horas-aula	Magistrados	Presencial	Direitos Humanos (DH) e sua aplicação pelo Poder Judiciário, vulnerabilidade, inclusão e emancipação, Judiciário fluminense, liberdade religiosa, conceitos de gênero, raça e etnia	Aulas expositivas e bibliografia (explicitadas no site)

Letramento racial e antirracismo no contexto brasileiro	Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional (Ceaf), da Escola Superior do Ministério Público (ESMP), da Comissão Permanente de Combate à Discriminação Institucional e do Centro de Apoio Operacional da Cidadania (Caocidadania)	3 horas-aula	Membros, servidores e estagiários do MP	Presencial	Letramento Racial, Privilégios, Discriminação Racial, Árvore do Racismo	Aulas expositivas a partir do Ato Normativo n. 191/2021 (institui a Comissão Permanente de Combate à Discriminação Institucional e disciplina o fluxo de atendimento de vítimas de discriminação no Ministério Público do Estado do Ceará)
Curso de Letramento Racial	Secretaria da Administração do Estado da Bahia (SAEB)	16 horas-aula	Servidores do estado da Bahia	Presencial	Discriminação racial, raça, racismo	Palestras e discussões sobre as temáticas abordadas com recursos de slides
Letramento étnico-racial	Instituto Federal do Estado de São Paulo – Campus de Jundiá (IFSP)	9 horas-aula	Professoras(es), estudantes, integrantes dos NEABIs (IFSP), pesquisadoras(es), educadoras(es) sociais, ativistas de movimentos sociais	Remoto	Conceito de letramento étnico-racial, racismo e antirracismo na sociedade brasileira	Palestras e discussões sobre as temáticas abordadas com recursos de slides
Educação Antirracista: letramento racial para servidores da UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	25 horas-aula	Servidores docentes e técnicos administrativos em educação da UFSC	Semipresencial	Desigualdade racial, racismo estrutural, desigualdade no Brasil, pacto da branquitude, efeitos psicossociais do racismo, enfrentamento ao racismo na UFSC	Palestras e discussões sobre a temática com transmissão ao vivo
Praticando o Letramento Racial no Serviço Público	Escola Nacional de Administração Pública (Enap)	20 horas-aula	Servidores públicos	Remoto	História do Colonialismo no Brasil; Processo Abolicionista; Política de Branqueamento e a Formação da Identidade Brasileira; Luta dos Movimentos Negros por Políticas de Reparação: ações afirmativas; e Racismo Consciente e Inconsciente	Exposições teóricas com atividades práticas em grupo realizadas com apoio de ferramentas Mentimeter e Miro

Curso de Letramento Racial Crítico	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	40 horas	Comunidade acadêmica, estudantes, professores e técnicos administrativos da UFRRJ e professores da rede pública de secretaria de educação conveniada	Remoto	Letramento Racial Crítico, História e Cultura Africana e Afro-Brasileira e Racismo e Sociedade	Palestras e discussões sobre as temáticas abordadas com recurso de slides
------------------------------------	--	----------	--	--------	--	---

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A maior parte dos cursos aconteceu em formato remoto e as diferentes cargas horárias médias indicam dois formatos de curso geralmente adotados: aqueles maiores, de 20 a 30 horas, organizados em blocos temáticos; e aqueles menores, de cerca de 3 horas, mais próximos a palestras, com aulas expositivas com no máximo 2 convidados especialistas, os quais faziam uma breve apresentação geral sobre a temática como um todo e depois se voltavam para discussões sobre o assunto principal do curso. Nos cursos de maior duração, a maioria também contava com aulas expositivas acompanhadas de discussões das temáticas abordadas e com um número maior de convidados e convidadas palestrantes.

As aulas são geralmente conduzidas por pesquisador ou pesquisadora, professor ou professora e ativistas que sejam especialistas na temática abordada e, a partir da utilização de recursos visuais (apresentações de slides), é realizada a exposição de subtópicos que complementam o embasamento para a compreensão da temática geral e, ao final, implementam debates com os alunos e as alunas voltados aos temas abordados.

Os cursos possuem uma bibliografia distribuída aos participantes. As referências bibliográficas eram utilizadas pelo palestrante para seu embasamento teórico e, ao final, havia a indicação de bibliografias para uma leitura posterior.

Nos cursos de letramento racial, as aulas e as oficinas abordaram as seguintes temáticas: escravidão e responsabilidade histórica; processo abolicionista e suas consequências atuais; racismo e desigualdade racial; o mito da democracia racial; colorismo; prevenção e combate ao racismo; luta do movimento negro; violências e racismo estrutural.

Como exemplo, toma-se o curso Praticando o Letramento Racial no Serviço Público, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap), que ocorreu de forma remota com 20 horas-aula. A primeira aula foi ministrada a partir de uma exposição teórica acerca do racismo na sociedade, e as aulas restantes contaram, cada uma, com temáticas como: História do Colonialismo no Brasil; Processo Abolicionista; Política de Branqueamento e a Formação da Identidade Brasileira; Luta dos Movimentos Negros por Políticas de Reparação: ações afirmativas; e, por fim, Racismo Consciente e Inconsciente. Dessa forma, os alunos e as alunas puderam ter uma visão ampla e histórica sobre a temática de modo a desenvolver um pensamento crítico sobre o funcionamento da sociedade e das instituições atuais.

Em três dos cursos encontrados, foram realizadas atividades práticas após a exposição das aulas, sendo essas atividades práticas em grupo (não especificadas) realizadas a partir das ferramentas Mentimeter e Miro, por meio de dinâmicas de grupo, jogos teatrais e criação e apresentação de possíveis projetos relacionados à temática abordada e exercícios de fixação, com utilização do conceito de aprendizagem baseada em problemas (PBL), ou seja, previamente havia a exposição de um problema e a tentativa de resolução pelos alunos e alunas para, a partir disso, obterem os ensinamentos sobre o tema debatido. Além disso, alguns cursos também adotaram outros mecanismos didáticos para o letramento racial, como a criação e o compartilhamento de cartilhas com o tema ou contrárias à violência racial.



### **3. Síntese dos principais resultados encontrados e considerações finais**

O levantamento bibliográfico que inaugurou as investigações desta pesquisa revelou, logo de início, o recente e tardio “despertar” da produção teórica no campo do Direito para as questões étnico-raciais. Olhando para a produção acadêmica recente, observa-se o aumento da produção bibliográfica sobre esses temas nos últimos quatro anos: entre 2019 e 2023 foram encontrados 83 trabalhos, enquanto, entre 2015 e 2018, foram encontrados apenas 7. A maior parte adotou técnicas de pesquisa empíricas: entrevistas, observações, análise de decisões judiciais, de documentos e de dados sociodemográficos e econômicos.

As análises e os apontamentos feitos nesses estudos forneceram as premissas para a síntese das hipóteses que orientaram as frentes de investigação empírica subsequentes.

A primeira e a principal delas foi a de que o racismo no sistema de justiça não é estrutural, mas institucional. O sistema de justiça reproduz racismo estrutural e, também, produz e institucionaliza o racismo — porque inserido no “processo histórico e político (que) cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática” (Almeida, 2019). Suas regras, órgãos, atores e práticas produzem e reproduzem, de uma forma perniciosa, tácita e com contornos peculiares, formas de tratamento desigual das pessoas conforme sua cor.

O conceito de racismo institucional ajudou a explicar o racismo no Direito e no sistema de justiça porque pressupõe a sua atuação sobre a sociedade, já que materializado em uma instituição estatal dotada de poder jurisdicional. Embora construído sob uma estrutura social de racismo, suas características e capacidades institucionais colocam-no em posição e condições de atuar sobre ele, minimizando seus efeitos ou reproduzindo-os e ampliando-os.

A segunda hipótese orientadora diz respeito à eficácia de políticas voltadas a reverter a sub-representatividade numérica de pessoas negras nos órgãos do sistema de justiça, como a de reserva de vagas em concursos de ingresso. O traço institucional do racismo no sistema de justiça parece responder pela baixa efetividade das políticas de redução da desigualdade racial existentes atualmente. Assim, eis a segunda hipótese: aumentar a representatividade numérica de pessoas negras no Judiciário é, ao mesmo tempo, imprescindível e insuficiente. Embora fundamental como ponto de partida para a tomada de consciência racial, pode ser insuficiente diante da complexidade, amplitude e enraizamento do problema. Como apontam estudos de diferentes matizes, as políticas de redução da desigualdade racial pela reserva de vagas em concursos públicos têm eficácia limitada na reversão do racismo institucional no sistema (Gomes, 2018; Morais, 2020; Santos, 2022; Melo, 2022; Neto, 2022; Martinez, 2023).

Em terceiro, a despeito da atenção recente aos temas do racismo e das relações raciais, parece inescapável concluir que falta no Brasil um modelo e uma prática de educação jurídica antirracista. O conjunto dos estudos levantados sugere haver uma associação entre o racismo no sistema de justiça e uma sensível deficiência cognitiva

observada no campo do Direito. Com isso, o baixo grau de letramento racial no campo contribui com a legitimação de práticas discriminatórias em processos e decisões judiciais e no não reconhecimento dessas práticas por profissionais e órgãos do sistema.

Investimento em formação jurídica de base, com iniciativas de “letramento racial” capazes, por um lado, de reduzir o déficit de conhecimento dos juristas brasileiros em relações raciais e, por outro, incorporá-las à hermenêutica jurídica e às atividades de interpretação e aplicação do Direito. Além de difundir conhecimentos fundamentais sobre os conflitos dessa natureza para as autoridades judiciárias brancas responsáveis pela condução das políticas de ações afirmativas nos tribunais.

Orientadas por essas hipóteses, as diferentes frentes de levantamento empírico utilizadas nessa pesquisa trouxeram, afinal, um repertório variado de dados capazes de traçar as características mais evidentes do racismo no sistema de justiça brasileiro e os modos como ele emerge nos processos e nas práticas de produção de decisões judiciais no Brasil.

Os dados levantados pela pesquisa podem ser organizados em três categorias: experiências de discriminação vividas por pessoas negras que operam ou participaram do sistema; o tratamento discriminatório racial que o próprio funcionamento do sistema produz; e o perfil e o potencial de iniciativas e políticas criadas para reverter esse quadro. Cada uma delas é composta por um conjunto detalhado de dados. Os principais resultados são apresentados nos parágrafos a seguir, organizados conforme perguntas do edital de convocação do programa e acompanhados de trechos selecionados, dentre aqueles trazidos neste relatório.

Sobre o perfil dos atores do sistema de justiça autodeclarados negros, observamos que o Poder Judiciário do Brasil é branco: mais de 80% das pessoas com cargo de julgador ou julgadora e quase 70% das com cargo de servidor ou servidora. As pessoas negras ocupam cargos, na maioria, de estagiários. Nos cargos de chefia, a proporção de pessoas negras é de 25%, ante 71,7% de pessoas brancas (CNJ, 2023, p. 87-88).

Quando se analisam cor e gênero em conjunto, a desigualdade torna-se ainda mais evidente. Há menos juízas pardas do que juizes pardos em todas as categorias. Juizes pardos representam 65%, superando a média das demais categorias, enquanto juízas pardas ficam abaixo dessa média, com 35%. Em outras palavras, mesmo dentro da já baixa representatividade de pessoas pardas na magistratura, há mais homens pardos do que mulheres pardas. Nas funções administrativas, em que as mulheres são maioria (54% do total de servidores), as mulheres negras (pardas e pretas) ainda são minoria, tanto em comparação com as mulheres brancas quanto com os homens. A interseccionalidade entre raça e gênero também se manifesta nos relatos, evidenciando formas de violência e discriminações bastante específicas, conforme observamos nos relatos.

Em termos de formação profissional, os dados também apontam indicativos de desigualdade dignos de nota. Predomina, como é presumível, a formação em cursos de Direito. Contudo, para pessoas pretas e pardas, a formação em outras áreas é mais frequente do que para pessoas brancas.

Diante da problemática do racismo no sistema de justiça, a chamada meritocracia não passa de um discurso legitimador da hegemonia branca. A diferença entre as trajetórias das pessoas brancas e negras que conseguem ingressar nas carreiras do sistema é descomunal. Pessoas negras enfrentam desafios desde muito antes dos concursos, que se estendem por todas suas carreiras. Elas enfrentam circunstâncias extraordinariamente desfavoráveis que as concorrentes brancas sequer concebem, alguns deles relatados neste relatório. Dois dados quantitativos somam-se a eles para retratar a diferença: juízas negras ingressam na carreira com mais idade do que brancas (LIRA, 2020); e pessoas negras que tiveram que deixar seus estados de origem para entrar na magistratura.

Em relação aos marcos que colaboram, positiva ou negativamente, para o enfrentamento do racismo no sistema de justiça, observamos que as carreiras de pessoas negras que atuam nesse sistema são marcadas por experiências de discriminação racial em diversos momentos, independentemente da posição que ocupem ou do poder de que sejam investidas. Inclusive, magistrados e magistradas, investidos de poder jurisdicional e com cargos de autoridade no sistema, passam pelo processo de “tornar-se pessoa negra” (Souza, 2021) quando ingressam na carreira.

A maioria já experimentou algo semelhante em outros períodos de suas vidas — especialmente na infância e adolescência —, mas o ingresso e a socialização no sistema de justiça acrescentam intensidade e especificidade a esse processo. O ‘tornar-se pessoa negra’ ocorre em uma nova escala ao ingressarem em uma estrutura pouco familiarizada com sua presença, exceto, muitas vezes, em condições subalternas. Em reação, essas pessoas desenvolvem diferentes comportamentos de “sobrevivência”, mais ou menos eficazes no combate ao racismo no sistema, mas sempre com o objetivo de minimizar seus efeitos, ainda que apenas no curto prazo.

Entre as estratégias, as entrevistas destacaram o “levantar a bandeira” (e assumir o ônus reputacional de denunciar o racismo), a constante busca por reforços de qualificação profissional (como as formações suplementares) e o rigoroso zelo com a apresentação pessoal (inclusive para reivindicar a autoridade que todos, de superior a subordinado, insistem em não reconhecer).

As experiências de discriminação racial começam no primeiro contato que essas pessoas têm com o mundo jurídico, o primeiro passo na carreira, as faculdades de Direito e os estágios profissionalizantes.

Nas primeiras, o ambiente é todo desfavorável a pessoas negras. A começar pela resistência de docentes e colegas às políticas de reserva de vagas, lembrando-as sempre dessa sua condição especial. As avaliações de desempenho são múltiplas, com ônus redobrado: professores e professoras tendem a ser mais rigorosos com pessoas negras do que com outros colegas e suas notas são sempre postas à prova em relação às dos demais. Quando alcançam notas boas, são questionadas pelos colegas.

Até o padrão estético lhes impõe constrangimentos excludentes. Como relata uma juíza, a discriminação manifesta-se até na forma como usam seus cabelos. A simples presença é fator de constante insegurança no ambiente das faculdades.

Nos estágios profissionais, as experiências de discriminação repetem-se, mas dois elementos revelam-se potenciais para sua luta pessoal: a remuneração e o contato com um universo mais variado de pessoas. Ser a primeira pessoa da família a ingressar na profissão e a única pessoa negra no estágio são experiências compartilhadas por muitas entrevistadas.

O estágio também pode proporcionar experiências de autorreconhecimento e sensibilização para a questão racial. A presença de outras pessoas negras e o acolhimento compartilhado parecem ser a primeira experiência de apoio recebido no meio. E o contato com o público externo pode ser revelador de vocações profissionais.

Concluída a graduação, as experiências de discriminação acompanham os caminhos profissionais escolhidos. Para aquelas que se propõem a ingressar nas carreiras públicas, os concursos de ingresso renovam, com ainda mais intensidade, as desigualdades impostas socialmente — na forma dos custos financeiros e emocionais de preparação, no desafio de realizar provas pensadas a partir de contextos sociais bem diferente dos seus e de ter de convencer bancas examinadoras que esperam outros perfis que não os seus.

O discurso da meritocracia aparece como exemplo do modo dissimulado e convincente pelo qual o racismo se manifesta no sistema de justiça. As trajetórias prévias à aprovação não são iguais entre pessoas brancas e pretas, sobretudo em termos de apoio familiar, condições de preparo, autoestima e autoconfiança — ainda mais desafiadoras em trajetórias de vida repletas de experiências desumanizantes. Sob o discurso da meritocracia, os concursos de ingresso catalisam o processo de gradual “embranquecimento” a que pessoas negras são submetidas nos ambientes jurídicos. As entrevistas mostram pessoas negras que se esforçam para adequar-se no perfil esperado pela banca examinadora.

Já no exercício de uma profissão jurídica, os ambientes dos fóruns se assemelham a “um mar de gente branca”. Para as pessoas negras que lá atuam, o racismo institucional impõe um caminho de obstáculos desde a entrada nos prédios, passando pelos elevadores, até as audiências.

Nos elevadores, a discriminação atinge pessoas negras com cargos de autoridade no sistema, como magistrados e magistradas. Parte dessa discriminação, por vezes, vem das próprias pessoas negras que ocupam cargos mais baixos na hierarquia.

Foi possível observar também, por meio dos relatos, como a discriminação é internalizada a ponto de os profissionais negros sentirem a necessidade de estar constantemente preparados para provar sua posição.

A discriminação nos espaços reservados aos magistrados e às magistradas é ainda mais recorrente e explícita. O estranhamento das pessoas negras nesses espaços para brancos afeta em ainda maior medida o jurisdicionado. Um oficial de justiça entrevistado contou de um episódio envolvendo uma senhora negra que, ao ser atendida, inicialmente, por um estagiário branco, solicitou que fosse atendida pelo oficial, o único profissional negro presente no setor naquele momento. O racismo institucional não se restringe aos limites dos fóruns. Um dos relatos também retrata o isolamento a que pessoas negras são submetidas nos eventos sociais do Judiciário.

Para as advogadas e os advogados, o contexto de mercado, de controle pelo órgão de classe e a credibilidade perante clientes parecem definir a faceta do racismo institucional que experimentam.

Portanto, na trajetória desses atores, é possível identificar marcos que contribuem tanto positiva quanto negativamente para o enfrentamento do racismo no sistema de justiça. Entre os marcos positivos, destaca-se o próprio ingresso em um ambiente predominantemente composto por pessoas brancas. A presença de membros da magistratura, promotoria, defensoria e advocacia que são negros desafia a hegemonia branca no Poder Judiciário brasileiro. No entanto, a discriminação recorrente enfrentada por esses profissionais continua a perpetuar desigualdades, conforme evidenciado nos relatos.

Acerca dos marcadores sociais identificados na trajetória desses atores, os quais influenciam sua prática profissional, observamos diferenças significativas na trajetória de pessoas negras que conseguem ingressar nas carreiras jurídicas. Por exemplo, ser de classe média e estudar em colégios particulares garante-lhes acesso a ambientes predominantemente brancos, mais protegidos contra violências e discriminações. Ter pais ou outros familiares atuando na área jurídica ou como funcionários públicos proporcionou-lhes a orientação e o apoio essenciais para reunir condições de ingresso nas carreiras jurídicas. Além disso, a experiência em estágios que oferecem suporte a esses profissionais também parece ter fortalecido sua autoconfiança profissional.

Por outro lado, a exposição a episódios de violências do Estado contra seus familiares marca suas carreiras e sua postura frente ao racismo institucional, podendo encorajar engajamento político, participação em comissões, associações, coletivos negros e outras formas dar visibilidade à luta antirracista no âmbito que ocupam.

Em ambos os casos, as condições sociais a que estavam submetidas- responsáveis pelas dificuldades desiguais de ingresso- agora projetam-se sobre sua carreira e práticas profissionais.

As trajetórias pessoais muitas vezes revelam os desafios financeiros e sociais que moldam a vida dos profissionais negros no sistema de justiça. Essas narrativas compartilham aspectos comuns, como as dificuldades enfrentadas na infância e a necessidade de começar a trabalhar cedo para contribuir com a renda familiar. Além das barreiras econômicas, alguns profissionais também lidaram com a exposição a ambientes vulneráveis desde a infância, o que influenciou significativamente suas jornadas pessoais e profissionais.

Para chegarem ao cargo que hoje ocupam no sistema de justiça, essas pessoas passaram por outros empregos, o que adiou seu ingresso na carreira. Geralmente no próprio sistema, como escrevente, oficial de justiça, advogado ou advogada, delegado ou delegada de polícia. Além de reunirem condições financeiras para concorrer à altura, avançaram mais um pouco no processo de ambientação no espaço para pessoas brancas.

A opção pelo engajamento político na pauta antirracista também aparece na trajetória de parcela considerável das pessoas negras que estão nas carreiras jurídicas. A pesquisa acompanhou o 6.º Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun), que aconteceu em novembro de 2023, e pôde observar aspectos desse engajamento. Desejo

de contar suas histórias, discriminações sofridas e desafios enfrentados e a necessidade de resgate da memória de pessoas negras são invocados como motivação e diretriz para a construção coletiva de políticas antirracistas.

Sobre a diferença no tratamento dispensado às pessoas negras durante as audiências, observou-se que o funcionamento do sistema de justiça, os rituais e as práticas que o compõem reforçam hierarquias e marginalizam essas pessoas. Em um ambiente burocrático permeado de hierarquias, a pessoa negra é frequentemente colocada no nível mais baixo, com participação limitada, tutelada e silenciada.

Quando o magistrado é negro, há uma tendência de aumento na sensibilidade e na conscientização em relação ao tratamento desigual, embora isso não seja uma garantia de mudança significativa no comportamento dos demais atores. No entanto, a presença de outros atores do sistema de justiça que também são negros pode contribuir para uma maior resistência e contestação às práticas discriminatórias, criando um ambiente mais favorável à equidade. A pesquisa revelou que a composição racial dos atores presentes nas audiências pode influenciar a dinâmica e o tratamento dispensado, mas que as estruturas hierárquicas e burocráticas do sistema ainda representam um desafio significativo para a justiça racial.

Nas interações nos processos judiciais envolvendo pessoas negras, a cor da pele muitas vezes parece ter mais peso do que a autoridade institucional ou a posição processual que ocupam. Juízes e juízas negros, mesmo no exercício do poder jurisdicional, frequentemente enfrentam deslegitimação, interrupções e confrontos. Um dos relatos destacou que “o fato de ser negro vem antes de tudo isso”. Além disso, a falta de reconhecimento da autoridade judicial quando ela é exercida por uma pessoa negra foi um tema recorrente em muitas entrevistas.

As práticas performadas nos processos também reproduzem sistematicamente discriminação racial. O modo como são organizadas e acontecem as audiências judiciais produz uma série de constrangimentos a seus participantes, sobretudo os mais vulneráveis, especialmente as pessoas negras.

Advogados negros e advogadas negras são submetidos a ônus extraordinários para a prática de atos corriqueiros, conforme verificamos nos relatos. Quando não silenciados, é comum os profissionais negros serem desconsiderados, humilhados ou terem suas falas interrompidas.

Para as jurisdicionadas e os jurisdicionados, o fenômeno do silenciamento se apresenta com ainda mais vigor. As audiências são marcadas pela limitação de participação e pela dificuldade de saber como se comportar. Nos processos criminais, a cena mais comum é ver o réu ou a ré sendo silenciado pelos demais atores e pela própria instituição.

Em processos criminais envolvendo pessoas negras, o rigor com garantias e regras processuais pode ser reduzido. É comum ouvir relatos de acusados que não têm a oportunidade de se defender, condenações baseadas em provas claramente insuficientes, legitimação de práticas policiais irregulares e falta de orientação sobre os procedimentos.

Em uma audiência observada, a juíza esqueceu de realizar o interrogatório do acusado – uma ocorrência que foi registrada mais de uma vez durante a pesquisa. A

juíza então consultou a defensora e sugeriu a possibilidade de negociar uma confissão do réu, justificando-se pelo fato de a sentença já ter sido redigida pelo secretário.

Em outra audiência, realizada por videoconferência, a assistente perguntou ao réu se ele havia entendido o que acontecera, mas não recebeu resposta. A assistente explicou que haveria outra audiência futuramente e que ele deveria anotar a data naquele momento, pois o oficial de justiça não iria procurá-lo novamente. O réu, confuso, mencionou que iria mudar de endereço. A assistente insistiu para que ele anotasse a data e comparecesse no horário marcado. Ela então perguntou ao defensor se ele queria falar algo com o réu, e o defensor respondeu que estaria disponível caso o réu tivesse alguma dúvida. Com isso, todos saíram da chamada.

O reconhecimento pessoal tem sido utilizado em desacordo com o disposto no artigo 226 do Código de Processo Penal, confirmando que o procedimento é marcado pela seletividade do sistema penal e pelo racismo estrutural, conforme argumentamos neste relatório.

Em uma das audiências observadas, a primeira testemunha chamada para a oitiva era um policial civil negro, que afirmou não conhecer o acusado, mas recordou-se de um roubo de veículo. Ele mencionou que houve reconhecimento fotográfico na delegacia, utilizando o álbum de suspeitos e o mosaico de fotos. No entanto, esclareceu que foi outro policial, e não ele, quem fez o reconhecimento do acusado por meio de fotografia e que “se lembrava” de que o mesmo acusado havia sido reconhecido, também por fotografia, em outros três casos na mesma delegacia.

É uma prática generalizada nas delegacias de polícia manter álbuns de fotos de suspeitos para serem usados em reconhecimentos. Quando surge um novo caso, recorrem ao álbum de fotos para “identificar” o suposto autor do crime e registram esse “reconhecimento” nos autos do inquérito. É comum que fotografias de pessoas sem registros de acusações ou processos anteriores, de bons antecedentes e sem passagens pela polícia, cheguem a esses álbuns de suspeitos.

Essa prática é legitimada e naturalizada pelos demais atores institucionais do sistema de justiça. Como afirmou uma juíza observada, quando questionada pelo advogado acerca da regularidade do reconhecimento pelo álbum, isso faz parte da “lógica policial”.

O modo como é feito o reconhecimento pelo álbum de suspeitos também confirmou que, nessa “lógica”, o território de origem, e não o comportamento do acusado ou os fatos propriamente relacionados, é o que determina ou não as condenações.

Um homem negro, que foi injustamente acusado com base em um reconhecimento fotográfico, descreveu como o momento do reconhecimento pessoal em audiência foi intimidante. Lembrou que antes de entrar na sala de reconhecimento ligou para sua advogada, pois estava muito nervoso. Ele descobriu que teria que entrar sozinho, o que considerou prejudicial para sua defesa. No entanto, o acusado contou que a pessoa não o reconheceu e, ao sair da sala, o Ministério Público pediu sua absolvição. Emocionado, ele começou a chorar, mas a juíza o advertiu para que se controlasse, sob pena de ser retirado da sala.

A situação narrada não é nada incomum. Ocorre inclusive em audiências remotas. A pesquisa também analisou o impacto do racismo institucional nas percepções de justiça

do jurisdicionado ou jurisdicionada e na sociedade civil. Para tanto, analisou um caso específico, do assassinato de um jovem negro por um policial. Em maio de 2014, Johnatha de Oliveira Lima, de 19 anos, foi morto na favela de Manguinhos com um tiro nas costas disparado por um policial militar. O julgamento do policial aconteceu dez anos depois, durante a pesquisa, com ampla repercussão midiática. O Tribunal do Júri do Rio de Janeiro classificou o crime como homicídio culposo, sem a intenção de praticar o crime.

Ana Paula, em sua carta, destacou a percepção das Mães de Manguinhos sobre o tratamento desigual que recebem no sistema de justiça. Ela relatou que testemunhas de acusação em casos de homicídios cometidos por policiais tiveram seus depoimentos desqualificados por morarem em favelas.

Ela mencionou que, em lugares como o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, a palavra de moradores de favelas não é considerada confiável, mesmo que eles não tenham antecedentes criminais ou qualquer histórico que desabone sua conduta. Segundo ela, a criminalização da pobreza e o racismo sistêmico fazem com que o depoimento de policiais, mesmo aqueles com histórico de prisão ou expulsos da corporação por atividades ilícitas, tenha mais peso para os jurados. Esses jurados, representantes da sociedade, julgam e condenam com base na cor da pele e na classe social.

Ana Paula concluiu que, após 10 anos observando o sistema de justiça no Brasil, ela percebeu que ele não é igual para todos, nem justo, e continua sendo responsável por muitas mortes nas favelas. Para o jurisdicionado ou jurisdicionada, a criminalização da pobreza e do racismo está muito evidente como um significado construído pelo próprio Poder Judiciário.

No que tange à percepção desses atores sobre a temática racial e sobre o efeito que o racismo impõe em desfavor das pessoas negras em relação às decisões judiciais, observamos que a cor da pele tem um impacto nas interações e nas decisões dentro do sistema de justiça.

Os relatos destacam que a autoridade institucional é frequentemente sobrepujada pela cor da pele da pessoa. Observamos, a partir dos dados qualitativos, como as microagressões e as práticas de silenciamento são comuns para pessoas negras no cotidiano das audiências e das interações judiciais. Um exemplo é a dificuldade de reconhecimento de autoridade por parte de magistrados e magistradas, bem como advogados e advogadas e, ainda, promotores e promotoras e defensores e defensoras, que frequentemente precisam reafirmar sua posição para serem reconhecidos.

Conforme observamos do conjunto de dados, as práticas discriminatórias são naturalizadas nas audiências judiciais, desde a utilização seletiva de algemas até o silenciamento de advogados e advogadas negras e negros. Essas práticas, embora dissimuladas, são profundamente enraizadas na cultura institucional do sistema de justiça.

Portanto, a percepção que esses atores têm acerca do racismo e o impacto que ele impõe diz respeito à forma como são tratados nesses espaços. A pesquisa identificou que os advogados negros e as advogadas negras frequentemente enfrentam olhares de desconfiança e são submetidos a regras mais rigorosas para provar sua identidade profissional, uma realidade que não se aplica da mesma forma a seus colegas brancos.

Além disso, as decisões judiciais são frequentemente enviesadas racialmente, resultando em julgamentos mais severos para pessoas negras.

Esse viés é exacerbado pela falta de mecanismos institucionais que limitem a discricionariedade judicial, permitindo que percepções pessoais e preconceitos influenciem as decisões.

As entrevistas também revelaram comportamentos que apontam para representações culturais desfavoráveis a pessoas negras, comportamento que reflete uma subestimação sistemática das capacidades e da autoridade dos profissionais negros no sistema de justiça, algo que vai além das simples interações interpessoais e se estende para a forma como as decisões são tomadas e para como as audiências são conduzidas.

No que tange à percepção da sociedade civil organizada, representada por movimentos como o das Mães de Manguinhos, observamos a criminalização da pobreza e do racismo como características recorrentes nas interações com o sistema de justiça. Esses movimentos buscam justiça e reparação, enfrentando um sistema que muitas vezes os criminaliza.

Nesse contexto, o desenvolvimento e a implementação de políticas antidiscriminatórias pelos tribunais são essenciais, orientando essa última parte do trabalho com a pergunta: “São desenvolvidas boas práticas no Judiciário com vistas a reverter desigualdades raciais no Sistema de Justiça?”. Assim, realizamos um levantamento nos sítios eletrônicos dos seis tribunais selecionados, identificando 70 iniciativas antidiscriminatórias: TJBA com 18 iniciativas, TJRJ com 15, TJMT com 14, TJAP com 12, TJSP com 10 e TJRS com apenas 1 iniciativa.

As iniciativas dos tribunais apresentam uma distribuição variada ao longo dos anos, com alguns picos em momentos específicos. O TJRJ, por exemplo, vem implementando iniciativas desde 2002. Em contrapartida, TJBA e TJMT começaram a intensificar suas atividades a partir de 2019, com um aumento significativo no número de iniciativas entre 2021 e 2023. O TJSP e o TJRJ têm uma atividade consistente desde 2002, embora com uma quantidade menor de iniciativas quando comparados ao TJBA e ao TJMT. O TJRS registrou apenas uma iniciativa em 2020 e, desde então, não foram identificadas mais iniciativas pelos buscadores.

Variaram de políticas de letramento — como palestras e workshops — até comissões voltadas para assuntos específicos e caminhadas em prol de grupos minoritários. As cinco iniciativas mais implementadas em termos quantitativos são: cursos (14), palestras (10), seminários (9), criação de material didático (5) e grupos de acolhimento (4). O TJAP focou na promoção de cursos (4) e seminários (3), além de atividades semanais e exposições fotográficas.

O TJBA implementou uma variedade de políticas, destacando-se nos cursos de capacitação e grupos de acolhimento, sendo 3 dos 4 grupos de acolhimento identificados no total de iniciativas. O TJRJ realizou principalmente palestras, além da criação de comitês e grupos de trabalho, organizando também mostras de arte e videocasts. O TJSP realizou palestras, criou uma comissão e promoveu uma premiação voltada para identificar e disseminar projetos de combate à violência de gênero no estado.

Recategorizados seus objetivos, encontramos cinco temáticas predominantes: Raça/Etnia, Diversidade Sexual, Gênero, Prevenção ao Assédio e Outros. A questão racial é uma parcela menor das iniciativas, sendo inexistente em dois dos tribunais (TJRS e TJAP). A temática voltada para a discussão de gênero é a mais destacada entre as iniciativas dos tribunais, com um total de 24 iniciativas. Em seguida, temos a diversidade sexual com 16 iniciativas, prevenção ao assédio com 11 iniciativas, raça/etnia com 9 iniciativas e a categoria “outros” com 10 iniciativas.

A maioria dessas iniciativas foi concluída e não teve continuidade ao longo dos anos. Isso aponta para a necessidade de estratégias mais consistentes e de longo prazo que garantam o impacto contínuo e a evolução das políticas antidiscriminatórias, com ênfase na temática racial.

A sub-representação de pessoas negras no sistema de justiça é talvez o principal foco de políticas de redução de desigualdade racial, basicamente pela reserva de vagas em concursos de ingresso.

Na percepção generalizada das pessoas entrevistadas, o aumento da presença de pessoas negras no sistema de justiça, em posições antes pouco acessíveis, possui sensível efeito sobre o contexto institucional e as percepções dessas pessoas e daquelas atendidas pelo sistema. Além disso, ampliam a conscientização geral, dentre pessoas negras e brancas, a respeito de práticas discriminatórias, abrindo caminho para jogar luz para as experiências de “microviolências” no cotidiano dos fóruns. Também contribui para desnaturalização do racismo nesses contextos, seja pelo seu acolhimento, pela mitigação dos vieses raciais nas decisões ou apenas pela problematização do racismo.

Ainda assim, não pode ser a única estratégia de mitigação dos efeitos do racismo estrutural. Para uma das juízas, “Fora as cotas, não tem uma política de verdadeira inclusão.” Os estudos e os relatos colhidos constataam que as dificuldades de pessoas negras no sistema de justiça estendem-se muito além do ingresso, em vagas reservadas ou não. Entrevistados apontaram iniciativas voltadas a pensar no apoio à pessoa negra profissional do sistema de justiça ao longo de sua carreira.

Um oficial de justiça entrevistado sugeriu a criação de políticas de permanência de pessoas beneficiadas com ações afirmativas, destacando a necessidade de ir além do acesso inicial e garantir que essas pessoas não apenas entrem, mas permaneçam e prosperem nos ambientes em que são inseridas. Isso faz sentido, já que a aprovação nos concursos de ingresso não elimina as dificuldades decorrentes do contexto social desfavorável, que podem comprometer seu início e ambientação na carreira. Os estudos e os relatos colhidos constataam que as dificuldades enfrentadas por pessoas negras no sistema de justiça estendem-se muito além do ingresso, em vagas reservadas ou não.

A pesquisa também constatou que as iniciativas existentes geralmente envolvem as próprias pessoas negras que ingressam nessas instituições. São elas que buscam esse letramento e que tomam a iniciativa de selecionar estagiários negros. Ainda são poucas as pessoas brancas, maior parcela dos operadores do sistema, envolvidas nessas políticas.

## **4. Diretrizes e recomendações técnicas para políticas antirracistas no sistema de justiça**

O conjunto de dados e análises produzidos nesta pesquisa pode orientar a adoção de práticas e o desenvolvimento de políticas voltadas, se não a mitigar os efeitos do racismo estrutural na sociedade, a atenuar a sua reprodução, produção e institucionalização no sistema de justiça.

As recomendações propostas nesta pesquisa não substituem as já estabelecidas no Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, cujo objetivo é fortalecer a equidade racial e combater o racismo estrutural por meio de ações concretas. Nesse aspecto, é importante reconhecer a relevância de iniciativas como o Prêmio de Equidade Racial no Poder Judiciário<sup>10</sup> e o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial<sup>11</sup>, entre outras resoluções e normas voltadas à promoção da equidade racial no sistema de justiça. As recomendações aqui apresentadas servem-lhes de acompanhamento e apoio na tarefa tão ou ainda mais complexa de se colocar em prática e administrar as políticas e as recomendações existentes. Exemplo evidente, como se verá, é o das diretrizes para a realização de reconhecimento de pessoas em processos criminais. Objeto da Resolução n. 484/2022 do CNJ, sua efetivação enfrenta o desafio de reverter práticas naturalizadas de condução das audiências judiciais, descritas nesta pesquisa.

### **4.1. Promover o reconhecimento do racismo institucional produzido no sistema de justiça**

O principal desafio no enfrentamento do racismo produzido institucionalmente pelo sistema de justiça ainda é o seu reconhecimento pelos operadores do sistema, de todos os cargos e níveis hierárquicos e, assim, a legitimação e o respeito às pessoas negras que atuam e que participam dos processos judiciais. Os relatos e as práticas descritos neste estudo apontam, por diferentes falas, que o racismo não é nada invisível. Ele acontece à luz do dia e, ainda assim, segue presente, naturalizado em práticas cotidianas ordinárias.

Conhecê-lo e compreender os modos como se manifesta, é reproduzido e institucionalizado no sistema de justiça deve ser missão prioritária e constante das políticas de enfrentamento. Reforçar e investir em iniciativas que promovam a conscientização e a abertura para o reconhecimento do racismo no sistema de justiça — algumas em curso, outras por serem criadas, é uma diretriz recomendável a partir do que esta pesquisa apontou. Introduzir e manter a questão na pauta prioritária dos órgãos do sistema é condição para esse conhecimento.

10. O Prêmio de Equidade Racial no Poder Judiciário, instituído pela Resolução n. 519/2023, reconhece tribunais que promovem a igualdade racial, avaliando a presença de pessoas negras em cargos de liderança e iniciativas de combate ao racismo, com base no Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (IPER).

11. Em 2024, o CNJ criou um Grupo de Trabalho para elaborar o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial, com o objetivo de orientar a magistratura e garantir julgamentos justos, reconhecendo a história e a perpetuação do racismo nas instituições.

Algumas tarefas podem contribuir no posicionamento rumo à realização dessa missão:

**1. Ampliar o conhecimento sobre o racismo institucional no Judiciário e integrar as políticas à produção científica no tema**

A primeira recomendação, ainda preliminar, para o reconhecimento e a compreensão do fenômeno é a manutenção de constante produção de dados quantitativos e qualitativos voltados a descrever e compreender as nuances do racismo institucional no sistema de justiça.

Essa tarefa pode ser articulada pela integração com a produção científica sobre o tema. O Poder Judiciário, por seus órgãos de gestão e de formação profissional, pode acompanhar e fazer uso da produção acadêmica recente a respeito do racismo no Brasil — em sensível crescimento nos últimos anos, inclusive no campo do Direito, por longo tempo alheio a essa problemática.

Uma sugestão mais específica seria a de aproveitar as hipóteses de trabalho que guiaram esta pesquisa — geradas a partir da análise daquela produção — no planejamento, no desenho e na implantação de medidas de enfrentamento ao racismo no sistema de justiça. Sintetizadas a partir dos estudos mais recentes, as hipóteses de trabalho deste estudo restaram refletidas nos dados e nas análises produzidas nesta pesquisa, o que as qualifica como adequado ponto de partida para orientar as políticas judiciais, conferindo-lhes efetividade e eficácia.

***Justificativa e fundamentação***

Os estudos prévios, as experiências relatadas nas entrevistas e as práticas observadas nas audiências, robustecidas pelo repertório analítico construído neste relatório, apontam uníssonas para a conclusão de que “o racismo estrutural é mais frequente nos órgãos do sistema de justiça do que se supõe, internalizado em práticas corriqueiras do sistema, conquanto implícito, tolerado, não reconhecido”. Os relatos apontam para sucessivas experiências de microagressões sofridas por profissionais negros que atuam no sistema de justiça, independentemente do cargo que ocupam e de outras violências institucionais explicitamente impostas às pessoas negras que participam dos processos.

As dificuldades relatadas por pessoas negras entrevistadas, somadas ao tratamento discriminatório naturalizado nas audiências observadas, sugerem a falta de repertório científico, normativo e organizacional capaz de orientar operadores e operadoras, gestores e gestoras do sistema a compreenderem e lidarem com o problema do racismo institucional. Nos termos usados na hipótese, “uma deficiência formativa no campo do Direito dificulta a identificação e, assim, a revelação de práticas discriminatórias, a maior parte das quais permanece oculta ou não compreendida como tal”.

Soma-se a isso a constatação de que a discriminação no ambiente jurídico vai muito além dos concursos ingressos: remontam ao ingresso e à socialização nas faculdades de Direito e estendem-se por toda sua carreira. E, por fim, “fatores sócio-históricos (v.g., formação das elites jurídicas locais) marcam e diferenciam regionalmente a manifestação (e ocultação) do racismo estrutural no sistema de justiça”.

## **2. Investir na descrição de práticas discriminatórias e no monitoramento de iniciativas de enfrentamento**

O investimento na produção de informações sobre o fenômeno é uma condição para a existência e a eficácia de qualquer outra política ou iniciativa. Dados de natureza quantitativa e, também, qualitativos, bastante eficazes nessa conscientização.

Além do perfilamento sociodemográfico, objeto de iniciativas já em curso, recomenda-se que os levantamentos passem a investir nas percepções das pessoas negras e não negras que atuam e que participam do sistema e, principalmente, no registro de casos e experiências vividas por essas pessoas e das práticas discriminatórias implícitas no funcionamento ordinário do sistema.

Duas recomendações específicas parecem adequadas para assegurar que essas medidas conduzam ao resultado esperado, de reconhecimento do problema.

### **2.1. Coletar, registrar e difundir informações interna e externamente**

Primeiramente, recomenda-se induzir e fomentar a criação de estruturas independentes, com orçamento e recursos humanos, para a coleta e o registro de informações, incentivando servidores magistrados e administrativos para que colaborem com a produção desses dados.

### **2.2. Apoiar e utilizar dados de pesquisas científicas independentes**

Em segundo, apoiar pesquisas independentes sobre a temática das relações raciais no contexto do sistema de justiça sob perspectiva externa ao sistema — como, aliás, sugeriu uma das entrevistadas — bem como fomentar, por convênios e parcerias com grupos de pesquisa especializados e agências oficiais, a produção e a divulgação interna de conhecimento sobre o tema.

### **Justificativa e fundamentação**

Se o primeiro desafio é o de não reconhecimento interno de um fenômeno afeto a todo o órgão, é preciso contar com o olhar externo, a postura independente e a experiência profissional na busca por soluções eficazes. Estudos científicos especializados, avaliados por agências de fomento à pesquisa — como a CAPES, o CNPq e as fundações estaduais de Amparo à Pesquisa — são o caminho mais confiável.

A produção de informações segundo protocolos metodológicos científicos, independentemente da contingência interna e externa, amplia o potencial e a criatividade das soluções propostas. Alocar esforços, por exemplo, em um programa articulado de pesquisas científicas, em oposição ao modelo atual de contratos de consultoria pontuais, tende a aumentar a eficácia e a qualidade da informação produzida.

Pesquisadores individuais, grupos de estudo, grupos de trabalho, centros de apoio, disciplinas e programas de formação na temática racial reconhecidos no meio acadêmico são parceiros do gestor do sistema de justiça no esforço de elaborar e efetivar políticas antirracistas.

A inclusão de questões étnico-raciais na coleta de dados sociodemográficos e de produtividade, louvável esforço recente do DPJ/CNJ, é essencial para a compreensão do panorama geral e o refinamento das experiências existentes. Mas a persistente baixa taxa de resposta registrada nos últimos levantamentos é indicativa da conveniência de o Judiciário contar com ajuda externa especializada na complementação do quadro com informações de outra natureza.

A baixa taxa de resposta ao questionamento ético é também sintomática do próprio não reconhecimento do racismo interno no sistema. E, sob a perspectiva gerencial, compromete a própria efetividade das políticas institucionais, o que pode ser que extravase a esfera de liberdade individual do agente e eventualmente mereça ser acompanhado e tratado administrativamente.

### **3. Promover sinergia intra e interinstitucional em torno do enfrentamento do racismo institucional**

Estimular e apoiar a sinergia intra e interinstitucional em torno do enfrentamento do racismo institucional no sistema de justiça é outra medida que, além de efetivar o eixo 4 do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, apresenta potencial destacado para o reconhecimento do problema e, também, para a efetivação das políticas associadas.

Nesse sentido, duas recomendações específicas, de âmbito interno e externo respectivamente.

#### **3.1. Institucionalizar o apoio a iniciativas internas — coletivas ou individuais**

No âmbito interno, uma medida simples e eficaz é o apoio institucional a servidores — jurisdicionais e administrativos, do Judiciário e de outros órgãos — para participarem de comissões, grupos, fóruns e iniciativas similares voltadas a discutir o tema e os desafios do enfrentamento do racismo institucional no sistema de justiça. Apoio esse de natureza financeira e administrativa, como o reconhecimento e o crédito pelo ônus pessoal de se “levantar a bandeira”.

#### **Justificativa e fundamentação**

O racismo do sistema de justiça impõe dificuldades e desafios às pessoas negras muito antes de elas ingressarem em suas carreiras. O agrupamento coletivo dessas pessoas tende a ser colaborativo com as políticas institucionais, em maior medida do que a resiliência e o “levantar a bandeira” individuais. A estratégia do “aquilombamento” que essas iniciativas proporcionam é recorrentemente lembrada como solução de sobrevivência ante o racismo. Como os relatos apontaram, isso acontece nas faculdades, nos estágios e nas carreiras jurídicas.

Esta pesquisa acompanhou e trabalhou a partir de uma das principais iniciativas, o Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun), já em sua sexta edição, e colheu importantes dados para a compreensão do problema e a geração de soluções. Movimentos dessa natureza têm potencial destacado na colaboração com a efetivação das políticas institucionais, razão pela qual não se recomenda serem deixadas na dependência exclu-

siva do engajamento individual das pessoas que as mobilizam. Merecem e precisam do apoio da instituição, que delas depende para a sua gestão e a eficácia de suas políticas.

Apoio esse em caráter perene, para não depender de gestões da ocasião e de natureza variada — financeira, organizacional, estrutural —, inclusive o reconhecimento de mérito na carreira das pessoas envolvidas. Como apontam as entrevistas desta pesquisa, devido ao ônus imposto àqueles que optam por “levantar a bandeira”, eles merecem ampla acolhida e o sólido apoio institucional, sedimentado não em programas de uma ou outra gestão da ocasião, mas em políticas reguladas pela instituição.

### **3.2. Criar e consolidar canais de atuação interinstitucional**

Do ponto de vista externo, a sinergia interinstitucional almejada no eixo 4 do Pacto pode acontecer pela ampliação do diálogo e pela troca de experiências com outros órgãos do sistema de justiça e dos demais poderes do Estado, visando-se o compartilhamento de informações e iniciativas e o desenvolvimento de ações conjuntas.

#### ***Justificativa e fundamentação***

O racismo no sistema de justiça, como este estudo aponta, assume feições próprias. Mesmo assim, no geral, o perfil do racismo estrutural brasileiro e as características do racismo institucional afetam indistintamente os diversos órgãos do Estado brasileiro, não apenas o Poder Judiciário. Assim, parcerias e diálogos interinstitucionais entre os Poderes e seus órgãos ampliam o potencial das políticas e das iniciativas internas de cada um deles.

Uma adequada interação, nesse sentido, seria — nos termos do eixo 4 do Pacto Nacional pela Equidade Racial — a articulação com órgãos do Poder Executivo incumbidos especificamente de políticas de promoção de direitos humanos e igualdade racial — por exemplo, os Ministérios da Justiça e Segurança Pública (MJSP), da Igualdade Racial (MIR) e dos Direitos Humanos e Cidadania (MDH). Parcerias interinstitucionais podem fortalecer as iniciativas de produção de conhecimento e o apoio a projetos da sociedade civil dirigidos ao enfrentamento ao racismo institucional no Poder Judiciário e a busca por equidade racial no sistema de justiça.

Os dados coletados neste estudo permitem organizar diferentes escopos para cada uma dessas parcerias. No caso específico do Ministério da Justiça e Segurança Pública, a atuação poderia concentrar-se na criação de mecanismos multidisciplinares que permitam o acesso a dados e o monitoramento de atividades de reconhecimento de pessoas em investigações policiais — como a confecção e o uso do conhecido “álbum de suspeitos” pelas delegacias de polícia, apontado em muitos estudos e relatado nesta pesquisa.

Outro possível foco seria a articulação, via MJSP, com Secretarias Estaduais de Segurança Pública, a fim de promover a regulação da cadeia de custódia das provas, em especial da presença de fotografias nos álbuns de suspeitos. Pelo Judiciário, a recomendação geral para a exclusão ou a desconsideração de provas nos processos judiciais quando mantidas indevidamente nesses álbuns de suspeitos ou nos registros digitais das delegacias de polícia.

### **3.3. Aperfeiçoar a divulgação de informações institucionais**

A relativa dificuldade em levantar dados sobre as iniciativas antidiscriminatórias existentes nos Tribunais de Justiça do país sugere a recomendação da criação de seções específicas nos seus respectivos sítios eletrônicos para assegurar maior visibilidade a essas ações.

Diretrizes que orientem a produção de materiais institucionais, reforçando, inclusive, o compromisso dos tribunais com o Pacto Nacional da Equidade Racial podem viabilizar essa medida. Sugere-se que os tribunais disponham de uma aba exclusiva para políticas antidiscriminatórias na página inicial dos seus respectivos sítios — como, inclusive, já é feito no sítio eletrônico do próprio CNJ.

Na mesma linha, é importante que essas páginas sejam atualizadas periodicamente com os bancos de dados dos tribunais. Nessa página, poderiam se concentrar igualmente as pesquisas internas do Poder Judiciário e os canais de suporte psicológico especializado com a divulgação ampla das vias existentes.

Para os melhores resultados dessa medida, é importante que os comitês especializados em prevenção e enfrentamento de discriminação dirijam a organização e a divulgação dessas informações, em atuação direta com os serviços de comunicação oficiais dos tribunais.

## **4.2. Criar políticas e estruturas de acolhimento e acompanhamento na carreira**

As políticas de reserva de vagas para pessoas negras em concursos de ingresso precisam ser complementadas por outras dirigidas especificamente ao acolhimento e ao acompanhamento dessas pessoas quando passam a atuar nos órgãos.

A sub-representatividade de pessoas negras não se limita ao ingresso. Estende-se por toda a carreira, com destaque para os momentos de promoção. As pessoas negras que integram as carreiras jurídicas reconhecem que “as políticas de redução do racismo no sistema de justiça baseadas no aumento da representatividade de pessoas negras são fundamentais para a reversão desse quadro, conquanto insuficiente”.

### **1. Fortalecer a política de cotas e desconstruir o argumento da meritocracia**

A importância de se ampliar a representatividade de pessoas negras no sistema de justiça e a essencialidade de políticas dirigidas a ampliar seu espectro são apontamentos unânimes dentre os estudos e os relatos colhidos nesta pesquisa.

Para o aprimoramento das políticas atuais, os caminhos não parecem tão desconhecidos. Em linhas gerais, a melhoria de aspectos pontuais da política, continuamente. As sugestões feitas nas entrevistas foram, por exemplo: estabelecimento de mínimo de reserva de vagas em todas as fases e flexibilização das notas mínimas a partir da segunda fase; mobilização de outras esferas da Administração Pública para aperfeiçoamento da política; promoção da participação social e convite a entidades ligadas aos próprios

magistrados negros e magistradas negras para o centro do debate; monitoramento pelo CNJ; e aperfeiçoamento das cotas adotadas nos concursos para a magistratura.

A análise dos dados levantados sugere que a eficácia da política está condicionada a um desafio mais complexo, da desconstrução da ideia de meritocracia nos concursos públicos de seleção e recrutamento na magistratura. Como explicado no item de apresentação do racismo nos concursos de ingresso, o discurso da meritocracia dissimula a sub-representação de pessoas negras no sistema e eufemiza as circunstâncias menos favoráveis que marcam sua trajetória pessoal e, assim, sua capacidade para concorrer em iguais condições.

## **2. Efetivar e fortalecer comitês de prevenção e enfrentamento de discriminação interseccional**

O estabelecimento, o fortalecimento ou a estruturação de comissões ou núcleos permanentes de diversidade nos tribunais, pela edição de atos normativos vinculantes, também tende a ampliar a eficácia das políticas existentes. A Portaria CNJ n. 299/2020 prevê a estruturação de Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação pelos tribunais. Ainda assim, considerando que nem todos possuem comissões semelhantes, a efetivação da Portaria e o fortalecimento desses comitês é recomendação ainda necessária.

Além de funcionar como órgão de apoio, essas comissões podem estabelecer diretrizes que fomentem iniciativas dentro dos próprios tribunais. As informações geradas na atuação ordinária dessas comissões podem servir para o aprimoramento ou a concepção de novas políticas antidiscriminatórias. Um exemplo é o da Comissão de Promoção da Igualdade e Políticas Afirmativas em Questões de Gênero do TJBA, responsável por 8 das 18 iniciativas daquele tribunal, evidenciando o potencial impacto dessas estruturas.

As comissões também poderiam, conforme diretrizes que lhes sejam conferidas, abranger outras formas de discriminação, incorporando perspectiva interseccional com foco em equidade racial e de gênero. Iniciativas identificadas neste estudo atestam resultados positivos de medidas de enfrentamento à discriminação de caráter interseccional.

## **3. Criar comitês de ambientação e acompanhamento pós-ingresso**

As dificuldades enfrentadas por pessoas negras mesmo após ingressarem nas carreiras exigem políticas específicas. Este estudo sugere a criação de comitê específico para ambientação e acompanhamento pós-ingresso dessas pessoas durante suas carreiras. Diferentemente de instrumentos de acompanhamento funcional já existentes, esse teria por prioridade acompanhar a ambientação e a socialização de pessoas negras ingressantes, sua integração e vivência no ambiente de trabalho.

Destinado tanto a servidores(as) quanto a magistrados(as), poderia ser também aproveitado para a implementação de práticas de avaliação e acompanhamento da efetividade das políticas de ações afirmativas, bem como para identificar mais precisamente os desafios profissionais e institucionais enfrentados, casos de discriminação não evidentes e lhes oferecer suporte.

Também poderia atuar de modo integrado aos comitês de prevenção e enfrentamento para criarem iniciativas voltadas ao letramento dos operadores internos, como os cursos de letramento racial, por exemplo, bem como com os órgãos incumbidos da administração de conflitos fundados em discriminação racial — como ouvidorias ou o próprio comitê de prevenção e enfrentamento.

Os comitês de acompanhamento atenderiam e ofereceriam cuidados específicos às questões afetas à saúde mental das pessoas negras que ingressarem nos órgãos. De acordo com os entrevistados, a opção de ignorar as questões raciais que estruturam o Judiciário é o caminho mais fácil e sem dor, mas, ao ter entendimento dos racismos plurais que norteiam essas relações, cuidar adequadamente da saúde mental torna-se necessário para permanecer nesses espaços de poder majoritariamente brancos.

A partir dos relatos das entrevistas, foi possível identificar que pessoas negras que conseguem ocupar, por exemplo, cargos de confiança, funções gratificadas e promoções de carreiras, se sentem ainda mais isoladas dentro da instituição, o que torna ainda mais desafiador o processo de lidar com o racismo implícito e as microagressões cotidianas. Estar nesses cargos torna-se um fardo muito pesado, pois é uma estrutura institucional que não está preparada para receber pessoas negras e construir políticas institucionais a partir de uma perspectiva racializada e de acolhimento e pertencimento para pessoas negras.

### **4.3. Incorporar o letramento racial na formação jurídica e a racialização no funcionamento do sistema**

O enfrentamento do racismo no Direito e no sistema de justiça também passa pelo baixo grau de letramento racial no campo, constatável desde o seu não reconhecimento e a precária compreensão pelos operadores e os gestores dos órgãos, especialmente pessoas brancas. As entrevistas realizadas na pesquisa confirmam a utilidade dos cursos de letramento racial, destacando seu papel na difusão de uma perspectiva antirracista e a oportunidade para operadores da justiça interagirem com os pontos de vista da sociedade e da pesquisa em ciências sociais.

Essa necessidade de se “racializar o Direito”, no sentido de internalizar no campo jurídico o conhecimento da problemática racial no Brasil, fundamenta a proposta de um amplo programa de letramento racial, concebido e montado a partir das características do racismo institucional na justiça, dos estudos científicos sobre a temática e do material produzido nesta pesquisa.

#### **1. Programa integrado de letramento racial para o Judiciário brasileiro**

Além dos dados e das análises apresentadas no corpo do relatório, esta pesquisa fornece uma base inicial para o desenho de um programa de letramento racial para o Judiciário, com instrução de cursos e oficinas de letramento. O programa e os cursos são complementados com outros materiais disponíveis sobre a temática.

A proposta inspira-se em fórmulas adotadas em cursos similares de letramento racial no sistema de justiça, com aulas expositivas e atividades participativas estruturadas a partir de conteúdo de bibliografia referencial, acrescentando-lhes trechos dos

relatos e das análises levantados em pesquisas bibliográficas e documentais, entrevistas e observações realizadas neste estudo.

As oficinas podem se basear no material e nas análises deste estudo e adotar como premissa epistemológica a percepção do racismo imbricado na estrutura e práticas do Judiciário, desde a seleção, a formação e a socialização dos profissionais do sistema até as atividades ordinárias de processamento de casos e decisões. Intercalado à leitura coletiva de conceitos-base, o debate sobre os relatos nas entrevistas da pesquisa permitirá a reflexão sobre a temática racial estruturante e institucional a partir de situações fáticas que ocorrem diariamente.

Recomenda-se que o programa de letramento racial do Judiciário envolva magistrados e magistradas pessoas brancas, de modo a propiciar experiência enriquecedora para a instituição e para o desenvolvimento profissional dos operadores.

O programa de letramento deve ser adotado em diferentes momentos do ingresso e da capacitação profissional de servidores e servidoras, magistrados e magistradas.

## **2. Nas provas dos concursos de ingresso**

Para além das políticas de reserva de vagas, ocupadas de promover o ingresso de pessoas negras, a conscientização dos operadores do sistema de justiça para o racismo institucional passa pelo conteúdo das provas e a composição das bancas examinadoras dos concursos.

Uma das pessoas entrevistadas neste estudo trouxe sugestões práticas bastante pontuais e interessantes para promover verdadeira inclusão, não o mero ingresso, das pessoas negras nas carreiras jurídicas. Além da isenção de taxas de inscrição, já existente, ela sugere algum tipo de financiamento para transporte e estadia nos locais de prova, que significam um custo extraordinariamente alto para pessoas negras que prestam concursos públicos. Sobre a organização dos concursos, ela sugere a divulgação com antecedência não apenas do calendário de provas, mas das bancas de heteroidentificação, equalizando as condições de participação nas múltiplas etapas do concurso.

Complementarmente, com base nas demais percepções colhidas, este estudo recomenda a inclusão, tanto no edital quanto nas provas do Exame Nacional da Magistratura, de conteúdo e questões relativas à disciplina “Direito e Relações Raciais”, na qualidade de disciplina jurídica propriamente, com carga horária equivalente às demais temáticas tradicionais do exame.

Ainda no âmbito do Exame Nacional da Magistratura, recomenda-se que as Comissões de Exame, Comissões Executivas e a Comissão Acadêmica sejam integradas por ao menos 30% de pessoas negras, balanceando-se sua sub-representatividade durante os processos seletivos.

## **3. Na capacitação inicial e no estágio probatório**

Especialmente a juízes e juízas ingressantes, recomenda-se que o letramento racial integre o programa de formação obrigatória, com abordagem metodológica adequada e carga horária suficiente para prover efetiva conscientização sobre o racismo institucio-

nal do sistema — e evitar se tornar mais uma etapa formal para cumprimento de horas mínimas obrigatórias.

Para os formadores que atuam no recebimento de ingressantes e nos cursos de capacitação inicial, o letramento racial deve ser um pré-requisito para sua atuação nesses espaços.

#### **4. Nas comissões de heteroidentificação**

A formação racial baseada nas características do racismo institucional do sistema de justiça deve ser obrigatória para os participantes das comissões de heteroidentificação que devem ser instituídas e normatizadas em todos os tribunais. As experiências identificadas pelas entrevistas demonstram que essas comissões têm procedimentos diferentes nos tribunais.

No tocante à organização das bancas de heteroidentificação, sugerimos que as escolas judiciais indiquem carga horária segundo seu projeto pedagógico para a formação dos membros que compõem as bancas de heteroidentificação dos concursos com ementa de disciplina com indicação bibliografia obrigatória específica nessa área.

#### **5. Nos cursos de capacitação profissional durante a carreira**

Considerando que a educação antirracista na formação dos magistrados ainda é incipiente, recomenda-se sua incorporação de forma obrigatória nos currículos e no eixo transversal dos projetos pedagógicos das escolas da magistratura, cursos de letramento racial com bibliografia básica obrigatória e na modalidade presencial, bem como a criação de mecanismos para acompanhar a participação no curso.

Os cursos de letramento racial para as carreiras jurídicas teriam que ser prioritariamente ministrados por profissionais pessoas negras, com comprovada atuação no combate ao racismo e na construção de políticas de equidade racial no sistema de justiça e envolver pessoas brancas que tenham passado por formações de letramento racial e que sejam responsáveis pela socialização e pelo treinamento dos novos profissionais.

#### **4.4. A qualidade dos processos e das decisões judiciais: observância da lei**

A análise dos dados produzidos nesta pesquisa aponta incisivamente para um aspecto nem sempre priorizado nas políticas de gestão do sistema de justiça brasileiro: a qualidade do serviço de justiça, em oposição à sua eficiência. Essa tendência é especialmente prejudicial para as pessoas vítimas de discriminação racial.

Estabelecer (e observar) um padrão mínimo de qualidade em processos judiciais envolvendo pessoas negras pode contribuir para reduzir os espaços que permitem a manifestação do racismo institucional e do tratamento discriminatório racial. O desenho desse padrão pode ser feito com base, simplesmente, na observância das garantias processuais constitucionais e nas normas de processo definidas em lei.

## **1. Comportamentos básicos para evitar discriminação racial nos processos judiciais**

Pelas experiências identificadas, comportamentos elementares dos operadores do sistema de justiça já seriam suficientes para gerar resultados consideráveis do ponto de vista da justiça racial das decisões.

Para começar, simplesmente permitir a efetiva participação das pessoas acusadas e assegurar-lhes a presunção de inocência. Do mesmo modo, seguir o procedimento normatizado em lei (ou em protocolos administrativos do CNJ): não se esquecer de realizar o interrogatório do acusado, aplicar as recomendações legais para a admissão e valoração do reconhecimento pessoal, conceder (e considerar) a palavra ao representante das pessoas acusadas, entre outras posturas exigidas na condução dos processos tende a fazer muita diferença no contexto de racismo institucionalizado.

### ***Justificativa e fundamentação***

Na observação de audiências e atos de condução de processos criminais, por exemplo, a naturalização do silenciamento e da denegação de garantias processuais elementares ganha o reforço do discurso da eficiência. Não foram poucos os casos de juízes e juízas que simplesmente não realizaram o interrogatório dos acusados, que já estavam com as sentenças prontas, que validaram um reconhecimento pessoal frágil em prol da razoável duração e do aproveitamento do processo.

## **2. Recomendações para a condução de audiências judiciais com participação de pessoas negras**

Aliado a esses aspectos que foram abordados, trazemos um rol de recomendações dirigidas a magistrados e magistradas na condução de audiências em processos envolvendo pessoas negras, sobretudo de natureza penal:

- 1) Adotar protocolos padronizados que facilitem o tratamento igualitário a pessoas brancas e negras — assegurando-lhes, por exemplo, que sejam claramente informadas sobre o procedimento e orientadas sobre sua participação, que lhes seja concedida oportunidade para serem ouvidas e que sejam legitimadas as manifestações de seus representantes.
- 2) Reconhecimento de pessoas: basicamente, inverter a tendência de legitimação genérica do reconhecimento pessoal e do fotográfico. Nesse sentido, observar rigorosamente as regras legais para sua realização e protocolos já existentes a respeito (em especial, a Resolução n. 484/2022 do CNJ); adotar controle rigoroso de sua admissão como prova no processo, indeferindo-a quando houver dúvida, especialmente quando for utilizado como única prova para fundamentar requerimentos de prisão preventiva ou sentenças condenatórias; estar especialmente atento a impugnações que os advogados e as advogadas façam à validade do reconhecimento de pessoas; e dar efetiva aplicação aos requerimentos da defesa, em juízo, sobre as retiradas das fotografias dos arquivos das delegacias de polícia, quando absolvidos em razão das irregularidades dos reconhecimentos fotográficos.

- 3) Interrogatório da pessoa acusada: simplesmente, não deixar de fazê-lo e reservar tempo e atenção à oitiva, que deve ser valorada como elemento de prova relevante do processo. Não pré-elaborar as decisões antes do interrogatório.
- 4) Procedimento: adotar postura de controle geral do procedimento, especialmente nos processos criminais. Tendências de flexibilização e adaptação procedimental tendem a prejudicar a participação de pessoas vulneráveis nos processos judiciais.
- 5) Adotar postura de especial acolhimento, atenção e escuta ativa às manifestações de pessoas negras na função de advogados e advogadas (privados e públicos) e testemunhas.

### ***Justificativa e fundamentação***

Os relatos dos entrevistados e das entrevistadas oferecem sucessivas experiências de enfrentamento de microagressões por profissionais negros que atuam no sistema de justiça (independentemente do cargo que ocupam) e de violências explícitas sofridas por pessoas negras partes nos processos judiciais.

Os relatos também destacaram os aspectos das trajetórias pessoais de profissionais negros que atuam no sistema que os capacitaram para que pudessem ingressar em suas carreiras e, ao longo delas, desenvolver as necessárias estratégias de sobrevivência no ambiente de racismo institucional.

No caso específico das audiências realizadas em formato remoto, a adoção de padrão eficientista tende a ser ainda mais arriscada, e o zelo redobrado com esses riscos é recomendação preliminar. Considerando as possibilidades que a tecnologia oferece, recomendação especial às audiências por videoconferência é, estando preservada a privacidade dos envolvidos, ampliar a publicidade pela permissão de participação de qualquer cidadão previamente registrado.

### ***3. Diretrizes específicas para o reconhecimento de pessoas em processos criminais***

A Resolução n. 484/2022 do CNJ já estabelece diretrizes para o reconhecimento de pessoas em procedimentos e processos criminais. Para contribuir para a sua efetivação concreta, este estudo faz algumas recomendações. Em primeiro lugar, considerando os relatos sobre a inobservância dessas diretrizes durante audiências e processos judiciais, sugere-se a criação de mecanismos de fiscalização e responsabilização pelo cumprimento das normas. Além disso, frente às dificuldades na aplicação das resoluções, propõe-se a realização de monitoramentos científicos para avaliar sua adoção e impacto nas decisões, verificando-se sua aplicação, notadamente em casos de concessão de liberdade provisória e sentença condenatória.

A resolução também exige que vítimas e testemunhas informem sua cor/raça, o que leva à recomendação de levantamentos periódicos sobre o perfil étnico-racial das partes dos processos. Por fim, recomenda-se a criação de um protocolo de julgamento com perspectiva racial que preveja a nulidade processual em caso de reconhecimento pessoal ou fotográfico realizados em desacordo com a legislação penal, sobretudo, nos casos de quebra da cadeia de custódia.

Embora o CNJ já tenha iniciado discussões sobre o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial por meio do FONAEER, ainda não foram publicadas propostas detalhadas para a sua formulação<sup>12</sup>. Assim, é imprescindível avançar na estruturação e implementação deste protocolo. Nesse ponto, recomenda-se a realização de fóruns em parceria com a sociedade civil, com o objetivo de formalizar a sua criação.

Além disso, aproveitando a recomendação de diálogo interinstitucional, sugere-se que esses fóruns incluam a participação de diversos atores institucionais, garantindo um debate amplo e colaborativo que incorpore as experiências e as perspectivas tanto do sistema judiciário quanto de organizações comprometidas com a equidade racial.

### ***Justificativa e fundamentação***

As recomendações delineadas são fruto da observação de audiências e procedimentos criminais, nos quais se constatou que a ênfase na eficiência muitas vezes leva ao silenciamento dos acusados e à negação de direitos processuais básicos. Casos recorrentes de juízes que não realizam o interrogatório dos réus, ou que validam reconhecimentos pessoais frágeis para acelerar o processo, foram frequentes. Essas práticas não só comprometem a presunção de inocência, como também reforçam o racismo institucional, perpetuando um tratamento discriminatório contra pessoas negras.

A implementação de um padrão mínimo de qualidade nos processos judiciais que envolvem pessoas negras é imprescindível para mitigar esses efeitos e reduzir a discriminação racial. Esse padrão deve estar fundamentado na estrita observância das garantias processuais constitucionais e nas normas legais estabelecidas, garantindo o tratamento equitativo, o que não apenas beneficiaria os acusados como também fortaleceria a legitimidade do sistema judicial.

Em síntese, o desafio de reverter a reprodução da desigualdade racial no sistema de justiça exige políticas que promovam a inclusão de pessoas negras, mas não se limita a isso. É fundamental realizar um trabalho de educação institucional com todos os atores do sistema de justiça, especialmente por meio do letramento racial, para difundir a consciência da igualdade racial como um valor essencial para a justiça na sociedade brasileira. Cabe a essa geração de atores do sistema de justiça romper com as bases pós-coloniais do Direito, construindo um legado de inclusão e igualdade racial para o futuro do Judiciário. Isso é fundamental para finalmente alcançarmos um padrão civilizatório minimamente necessário em uma sociedade justa e igualitária.

---

12. Já nos trabalhos finais de editoração e publicação deste relatório, foi publicado pelo CNJ, em conjunto com PNUD, um "Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial", com princípios fundamentais, orientações e estratégias para processamento e julgamento de casos judiciais racialmente sensíveis. O Protocolo, que não foi objeto de análise nesta pesquisa, pode ser encontrado em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>.



## Anexo 1 – “Carta de uma mãe para reflexão de toda a sociedade brasileira!!”, por Mães de Manguinhos

**Mães de Manguinhos**

### Carta de uma Mãe para a reflexão de toda a sociedade brasileira !!

Desde a 1ª audiência do caso do meu filho, em 2015, saí daquele lugar (TJ) com a sensação de que quem está julgando não consegue se ver na gente. Nesses dois dias de julgamento, 5 e 6 de março, devido à grande mobilização, a provas de acusação testemunhais e periciais tão contundentes, e ao trabalho sério e comprometido do MP, representado pela Dra. Promotora Bianca Chaves, e dos defensores públicos Daniel Lozoya e Luís Henrique Zouein, em mostrar a verdade dos fatos, eu mergulhei na ilusão de acreditar que a Justiça pudesse honrar seu nome e se fazer Justiça. Por acreditar nisso, me decepcionei e saí do Tribunal de Justiça do RJ destrozada mais uma vez, me sentindo impotente por, apesar desses 10 anos de Luta, não ter sido capaz de conseguir Justiça para a Barbárie que o Estado brasileiro fez com o meu filho, matando-o e criminalizando-o durante 10 anos.

Para além disso, ontem, como várias outras vezes já presenciei ali naquele mesmo lugar, testemunhas de acusação de casos de homicídios cometidos por policiais tiveram seus testemunhos contestados por morar na favela. Em alguns lugares, como no tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, por morarmos na favela, o que falamos como verdade NÃO tem crédito, mesmo que não tenhamos nenhuma ficha criminal, nem qualquer outro fato que desabone a nossa conduta. A **criminalização da pobreza e o racismo que permeiam o sistema de justiça** fazem com que a palavra de policiais, mesmo que já tenham sido presos, mesmo que já tenha sido expulso da corporação por práticas criminosas, tenha mais validade para um grupo de jurados, representantes da sociedade que nos julgam e nos condenam pela cor da pele e pela classe social.

Ontem o tribunal de justiça do Rio de Janeiro mostrou o que eu já vinha percebendo ao longo desses 10 anos, que **O SISTEMA DE JUSTIÇA NO BRASIL NÃO É IGUAL PARA TODOS, NÃO É JUSTO, E SEGUE SENDO RESPONSÁVEL POR TANTAS MORTES COMETIDAS POR POLICIAIS DENTRO DAS FAVELAS !!**

A todas as testemunhas de acusação que foram corajosas para caramba, motivadas assim como eu pela sede de Justiça nesses 10 anos, eu agradeço de coração, assim como agradeço a minha família, a cada mãe e familiar de vítima da violência causada pelo Estado. Agradeço também a cada organização e movimento que se mobilizou, me apoiou e me abraçou. Agradeço a todos os companheiros e companheiras dessa Luta contra a Letalidade Policial, contra o Racismo existente na nossa sociedade.

**" TUDO O QUE NÓS TEM É NÓS !! "**

Ao Meu Amado Filho Johnatha, eu queria pedir desculpas por não ter conseguido ontem Justiça pelo que fizeram com ele. Mas que ele tenha certeza de que me levantarei novamente sendo a voz dele nesse mundo de tantas desigualdades e injustiças porque o que me move é muito maior e mais forte que tudo isso. Sou movida pela DOR E PELO AMOR que carrego por ele. **TE AMO MUITO MEU FILHO, VOCÊ É O SENTIDO DA MINHA CAMINHADA NESSE MUNDO. OBRIGADA POR SER O MEU FILHO, JOHNATHA. TE CARREGO EM MIM !!** ♥

Ana Paula Oliveira, mãe de Johnatha de Oliveira Lima

Rio de Janeiro, 7 de março de 2024.



## Referências

ABREU, P. L. D. S. **Violência policial, racismo e periferia: uma análise a partir dos moradores do Maciço do Morro da Cruz (MMC) em Florianópolis/SC**. Dissertação de Mestrado — Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2023.

ACIOLY, D. A. B. **Encarceramento em massa**: a desumanização do preso em Pernambuco com base na filosofia de Emmanuel Levinas e Judith Butler. Dissertação de Mestrado — Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2021.

ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALVES, D. **Corpografias raciais**: uma etnografia das captividades femininas negras em São Paulo. Tese de Doutorado—São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020.

ALVES, A. A. **Onde estão os (as) juízes (as) negros (as) no Brasil?**: recorte racial na magistratura brasileira: perspectivas sociais e políticas. Dissertação de Mestrado—Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2019.

ALVES, D. **Rés negras, juízes brancos**: uma análise da interseccionalidade de gênero, raça e classe na produção da punição em uma prisão paulistana. Revista CS, p. 97–120, 7 abr. 2017.

AQUILOMBAMENTO. In: Dicionário de Favelas Marielle Franco. 2024. Disponível em: <https://wikifavelas.com.br/index.php?title=Aquilombamento&oldid=27211>. Acesso em: 20 de maio de 2024.

BARROSO, A. P. **A racialização do processo penal como forma de enfrentamento do racismo nas práticas processuais penais**: por um processo penal não racista. Tese de Doutorado—Brasília: Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, 2022.

BASTIDE, R.; FERNANDES, F. **Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo**. São Paulo: Anhembi, 1955.

BERTULIO, Dora Lucia de Lima. **Direito e relações raciais**: uma introdução crítica ao racismo. 1989. 249f. Dissertação (Mestrado em Direito) —Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

BRANDÃO, I. P. **Desarquivar**: uma etnografia contra o repositório racial. Dissertação de Mestrado — Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2019.

BRANDINO, Gêssica. **Advogados negros avançam em escritórios, mas desigualdade predomina**. Folha de S. Paulo. 24 abr. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/04/advogados-negros-avancam-em-escritorios-mas-desigualdade-predomina.shtml>. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. **Linguagem inclusiva**. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/inovacao-governamental/gestao-de-carreiras/lins/linguagem-inclusiva>. Acesso em: 5 ago. 2024.

CAMPOS, W. de O. **A discriminação do negro no sistema penal**: poder judiciário e ideologia. Dissertação de Mestrado—Jacarezinho: Universidade Estadual do Norte do Paraná, 2009.

CARMICHAEL, S.; HAMILTON, C. V. **Black power: the politics of liberation in America**. New York: Vintage Books, 1967.

CARDOSO, C. L. L. **A prisão preventiva para a garantia da ordem pública como dispositivo de controle necropolítico**. Tese de Doutorado—Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2019.

CARDOSO, L. M. M. **O não ser imposto ao negro como fundamento do sujeito de direito: um estudo de acordãos sobre injúria racial no Piauí entre 2011-2017**. Dissertação de Mestrado—Teresina: Universidade Federal do Piauí, 2021.

CARNEIRO, L. M. M. V. **Vieses raciais na aplicação de medidas socioeducativas: levantamento no estado da Bahia**. Dissertação de Mestrado—Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

CARVALHO, A. de. **Um estudo sociodiscursivo da temática do preconceito contra negros em sentenças de injúria racial**. Tese de Doutorado—[s.l.] Universidade Federal de Minas Gerais, 2020.

CARVALHO, R. L. **Cotas raciais no serviço público brasileiro: reflexões sobre a ADC 41 a partir da Teoria da Justiça**. Dissertação de Mestrado—Petrópolis: Universidade Católica de Petrópolis, 2019.

CAVALCANTE, A. R. **Corpos enforcados, destroçados e desaparecidos: violência contra jovens negros em salvador**. Tese de Doutorado—Salvador: Universidade Católica do Salvador, 2019.

CAVALCANTI, G. J. V. **A crise estrutural do capital e o encarceramento em massa: o caso brasileiro**. Dissertação de Mestrado—João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2019.

CAVALLI, J. S. **O Estalar do Martelo: uma análise sobre as sentenças de crimes patrimoniais na cidade de São Carlos**. Dissertação de Mestrado—[s.l.] Universidade Federal de São Carlos, 2020.

CHAVES, J. P. P. **O direito a partir das fronteiras das ciências sociais: emprego público, concurso e preparação na seleção de juízes no Brasil**. Tese de Doutorado—Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2023.

CRENSHAW, Kimberle. **On interseccionality**. Essential Writings. Nova York: New Press, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **O que você precisa saber sobre reconhecimento de pessoas**. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/cartilha-reconhecimento-de-pessoas-v14-2023-07-31.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2024.

DANTAS, M. Z. de O. **O Sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na Justiça Federal 2016-2019**. Tese de Doutorado — Brasília: Fundação Escola Nacional de Administração Pública, 2020.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **O reconhecimento fotográfico nos processos criminais no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 4 de maio de 2022. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/05/reconhecimento-fotografico-processos-criminais-mai-2022.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2024.

DIAS, G. R. M. **Por um direito antirracista**: pressupostos teóricos, conceituais e princípios. Dissertação de Mestrado—São Leopoldo: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2022.

EILBAUM, L.; MEDEIROS, F. **Entre rotinas, temporalidades e moralidades**: a construção de processos de repercussão em dois casos etnográficos. Em: KANT, R. de L.; EILBAUM, L.; MEDEIROS, F. (Eds.). Casos de repercussão: Perspectivas antropológicas sobre rotinas burocráticas e moralidades. Rio de Janeiro: Consequência, 2017.

ELIAS, S. K. dos S. **Racismo estrutural, imperialismo e proibicionismo**: cannabis medicinal e a luta pelo direito à vida. Dissertação de Mestrado — Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2021.

ESPÍNDOLA, S. P. **Filho, qual é a sua raça?**: racismo institucional através do Cadastro Nacional de Adoção. Dissertação de Mestrado — Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2019.

FERREIRA, N. D. P. **A Necropolítica Masculinista das Prisões**: uma Análise do Litígio Estratégico Brasileiro no Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Tese de Doutorado — Rio de Janeiro: Pontífice Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2019.

FIRMINO, I. F. C. **Re(Orí)entando o sistema de justiça através do Pensamento Feminista Negro**: uma análise interseccional da agência de mulheres negras na Ouvidoria Externa da Defensoria Pública do Estado da Bahia. Dissertação de Mestrado — Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 2020.

FLAUZINA, A.; PIRES, T. **Supremo Tribunal Federal e a naturalização da barbárie**. Rio de Janeiro: Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 2, p. 1211–1237, abr. 2020.

FONTAINHA, F. de C. *et al.* **O concurso público brasileiro e a ideologia concurseira**. Brasília: Revista Jurídica da Presidência, v. 16, n. 110, p. 671–702, out. 2014.

FONTES, D. de C. **A criminalização do adolescente por tráfico de drogas e a violação da OIT**: uma faceta dos desenhos processuais desumanizantes. Dissertação de Mestrado—Petrópolis: Universidade Católica de Petrópolis, 2022.

FRANCA, L. da C. **Usuário ou traficante? Critérios utilizados por operadores do direito no julgamento de adolescentes flagrados com drogas ilícitas no município de Fortaleza/CE**. Tese de Doutorado — Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2019.

GOMES, C. de O. **Institucionalidades da Defensoria Pública da União para o enfrentamento do racismo institucional a partir do sistema de justiça**. Dissertação de Mestrado — São Leopoldo: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2020a.

GOMES, R. F. **Magistradas negras no Poder Judiciário brasileiro**: representatividade, política decotas e questões de raça e gênero. Dissertação de Mestrado — João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2018.

GOMES, R. V. **Da chibata ao camburão**: a (re) construção da memória racial nacional como alternativa à seletividade do sistema de justiça penal no Brasil. Dissertação de Mestrado — Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2020b.

GONZALEZ, L. **Lugar de Negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GONZALEZ, L. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984. p. 223-244.

GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e antirracismo no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

GUTMAN, J. S. C. **Do luto à luta**: trajetória das Mães de Manguinhos na (re)construção da memória de seus filhos, vítimas do Estado, e na (re)significação de suas vidas. Dissertação de Mestrado—Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021.

HOOKS, Bell. **Yearning**: Race, Gender, and Cultural Politics. Boston, Massachusetts: South End Press, 1990.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022**: população e domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

JESUS, C. M. **Quarto de despejo**: diário de uma favelada. São Paulo: Ática, 1960.

JÚNIOR, F. C. DA S. **Coisa de preto e norma de branco: a circulação dos discursos do racismo estrutural nas Instituições do Sistema de Justiça do Maranhão (Polícia Judiciária, Ministério Público e Poder Judiciário)**. Dissertação de Mestrado — São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2019.

JÚNIOR, J. E. dos S. **Injúria racial e/ou racismo**: conflitos raciais e as decisões no sistema de justiça estadual de Alagoas. Dissertação de Mestrado—[s.l.] Centro Universitário Tiradentes, 2022.

KANT DE LIMA, R. **Direitos civis e direitos humanos**: uma tradição judiciária pré-republicana? São Paulo em Perspectiva, v. 18, n. 1, p. 49–59, mar. 2004.

KANT DE LIMA, R. **Ensaio de antropologia e de direito**: acesso à justiça e processos institucionais de administração de conflitos e produção da verdade jurídica em uma perspectiva comparada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

KILOMBA, G. **Plantation Memories**: Episodes of Everyday Racism. Toronto: Between the Lines, 2021.

KUHNEN, P. R. **A influência do racismo estrutural na execução de políticas criminais e a configuração da necropolítica no sistema brasileiro, a partir da teoria de Axel Honneth**. Dissertação de Mestrado — Blumenau: Universidade Regional de Blumenau, 2022.

LIRA, S. C. B. M. **Mulheres negras operadoras do direito no sistema de justiça**: exceções que confirmam a regra. Dissertação de Mestrado — Dourados: Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.

MARTINEZ, J. J. P. **Representações culturais do “pardo” em comissões de heteroidentificação no concurso público do Tribunal de Justiça do Amazonas**. Dissertação de Mestrado — Canoas: Universidade Luterana do Brasil, 2023.

MARTINS, A. C. **A memória do encarceramento feminino a partir da interseccionalidade.** Dissertação de Mestrado—Rio de Janeiro: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2020.

MARTINS, E. da S. **Direito Penal como ação afirmativa na dialética entre o Estado policial e o Estado Democrático de Direito.** Dissertação de Mestrado — Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2022.

MATOS, C. T. de M. B. **A legislação antirracista brasileira e canadense: uma análise interseccional de raça e gênero.** Tese de Doutorado — São Paulo: Universidade de São Paulo, 2020.

MATOS, E. W. O. da S. **Judicialização das ações afirmativas de cotas para negros nas universidades.** Dissertação de Mestrado — Vitória: Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, 2019.

MELO, B. F. **“Mulata pra f..., preta pra trabalhar”:** uma análise da trajetória profissional de servidoras públicas de uma instituição do sistema de justiça fluminense. Dissertação de Mestrado — Volta Redonda: Universidade Federal Fluminense, 2022.

MIRANDA, C. D. A. **O encarceramento da população negra no brasil:** uma análise a partir da atual política nacional de drogas e das teorias raciais. Dissertação de Mestrado — Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2019.

MORAIS, A. de. **Juízas negras insurgente presença:** um olhar sobre a magistratura, o racismo, interseccionalidade e ações afirmativas. Dissertação de Mestrado — Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2020.

MUNANGA, K. **Origem e histórico do quilombo na África.** Revista USP, São Paulo, n. 28, p. 56-63, dez./fev, 1995.

NASCIMENTO, A. do. **O genocídio do negro brasileiro:** processo de um racismo mascarado. São Paulo: Editora Perspectiva, 2016.

NASCIMENTO, M. M. do. **Racismo e representação:** uma análise das narrativas de trajetória profissional de advogadas negras no Rio de Janeiro. Tese de Doutorado — Rio de Janeiro: Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2018.

NETO, H. R. **Racismo estrutural nas carreiras jurídicas públicas gaúchas.** Dissertação de Mestrado—Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2022.

NUÑEZ, I. S. **Aqui nós somos uma família:** brigas e acordos no tribunal do júri. Rio de Janeiro: Autografia, 2021.

OLIVEIRA, L. R. C. de. **Direitos Ético-Morais e a Administração de Conflitos.** Anuário Antropológico [On-line], v.47, n.3, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/anuarioantropologico/article/view/47864/36667>. Acesso em 15 out. 2023.

OLIVEIRA, J. P. T. de. **O racismo ambiental no cárcere brasileiro:** retratos do genocídio negro contemporâneo na Penitenciária Lemos Brito. Dissertação de Mestrado — Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2020a.

OLIVEIRA, L. M. DOS S. de. **Representatividade étnico racial na Magistratura do Rio de Janeiro**: a trajetória de Ivone Ferreira Caetano. Dissertação de Mestrado — Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2020b.

OLIVEIRA, M. S. G. de. **Criminalização juvenil**: uma pesquisa sociojurídica na delegacia de polícia de atos infracionais de Recife/PE. Dissertação de Mestrado — Recife: Universidade Católica de Pernambuco, 2020c.

OLIVEIRA, N. A. de. **Execução penal e dignidade da mulher no cárcere**: uma visão por trás das grades. Dissertação de Mestrado — Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2018.

ONIAS, G. S. **“Quando a raça importa?”**: uma análise do racismo estrutural e a Ação Civil Pública contra a Magazine Luiza. Dissertação de Mestrado — [s.l.] Universidade Federal Fluminense, 2021.

PEREIRA, A. G. G. **Critério de cotas raciais no concurso do TJRS para ingresso na magistratura à luz do princípio da igualdade**. Dissertação de Mestrado — Canoas: Universidade La Salle, 2019a.

PEREIRA, P. R. da S. **Justiça restaurativa aplicada aos adolescentes autores de ato infracional**: limites e alcances de uma experiência. Tese de Doutorado — Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019b.

PIRES, A. do N. **A Comissão Estadual da Verdade da Escravidão Negra no Brasil OAB/RJ 2015-2017**: contextos, limites e potencialidades na promoção da igualdade étnico-racial. Dissertação de Mestrado — [s.l.] Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2021.

PIRES, T. R. de O. **Teoria crítica da raça como referencial teórico necessário para pensar a relação entre direito e racismo no Brasil**. In: Objetivos e metas de desenvolvimento do milênio da ONU: direitos dos conhecimentos. Florianópolis: Conpedi, 2015.

PLATERO, R. A. **Humilhação social no trabalho**: o caso das advogadas negras. Dissertação de Mestrado — Campinas: Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 2013.

PRUDENTE, Eunice Aparecida de Jesus. **Preconceito racial e igualdade jurídica no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1980.

PRUDENTE, W. R. **Justiça global**: cotas raciais no Supremo Tribunal Federal. O Regime Internacional de Combate ao Racismo. Tese de Doutorado — Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes, 2015.

RAMOS, A. G. **Patologia social do “branco” brasileiro**. Rio de Janeiro: Jornal do Comércio, 1955.

RAMOS, A. L. O. **Essa sim, esse não... Racismo estrutural no processo de adoção**. Dissertação de Mestrado—Santos: Universidade Federal de São Paulo, 2020.

ROSA, R. M. da S. **Racismo institucional e vieses cognitivos implícitos como barreiras à promoção da igualdade racial**. Dissertação de Mestrado — Curitiba: Centro Universitário Autônomo do Brasil, 2019.

SAMPAIO, T. G. **Código oculto**: política criminal, processo de racialização e obstáculos à cidadania da população negra no Brasil. Dissertação de Mestrado — São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2019.

SANTOS, A. C. **O racismo estrutural como manutenção do poder**: cotas nos concursos públicos das carreiras jurídicas do Estado do Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado — Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2022.

SANTOS, M. R. dos. **A cor da advocacia em Salvador**: uma análise do perfil racial da advocacia privada na capital baiana. Dissertação de Mestrado — São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 2017.

SARAIVA, V. C. dos S. **O racismo institucional nos percursos da adoção**. Tese de Doutorado — Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2022.

SEGUNDO, D. S. de A. **Examinando disparidades na sentença**: vieses e categorização grupal por motivações ideológicas e de preconceito. Dissertação de Mestrado — Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2019.

SILVA, A. V. N. da. **Das senzalas às prisões contemporâneas**: a escravização e o encarceramento em massa da população negra no Brasil como estratégias de contenção e de controle. Dissertação de Mestrado — Santos: Universidade Federal de São Paulo, 2019a.

SILVA, J. E. da. **A educação profissional e o acesso da população negra**: uma análise sobre a política de ingresso da população negra no IFRN campus Mossoró – RN. Dissertação de Mestrado — Mossoró: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, 2022.

SILVA, J. L. T. da. **O desafio da superação das desigualdades raciais e da discriminação**: uma análise da estrutura jurídica e das políticas públicas no Brasil. Tese de Doutorado — Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2019b.

SILVA, M. B. da. **O homem negro criminoso**: historicidade de um racismo institucional. Dissertação de Mestrado—Recife: Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2020.

SILVA, S. R. da. **Audiências de custódia e alternativas penais**: subsídios para reflexão após dois anos de implementação no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado—Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019c.

SILVA, L. G. da L. **Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais**: o que muda a partir da implementação da lei 12.990/2014? Dissertação de Mestrado — Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2021.

SIMONETTI, José Alberto; HORN, Rafael de Assis; SALOMÃO, Luis Felipe (coords.). **Perfil ADV: 1.º estudo demográfico da advocacia brasileira**. Brasília; Rio de Janeiro: OAB Nacional; FGV Justiça, 2024

SIQUEIRA, S. T. D. **Mulheres negras no palco do debate sobre crimes raciais**: uma análise das ofensas racistas no Tribunal de Justiça do Pará. Dissertação de Mestrado — Belém: Universidade Federal do Pará, 2022.

SOARES, M. A. dos S. **Antinegitude**: ser negro e fobia nacional. Rev. Horizontes Antropológicos, v. 28, n. 63, p. 165–194, 2023.

SOARES, M. A. S. Colorismo. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Márcio; RATTTS, Alex (orgs.). **Dicionário de Relações Étnico-Raciais Contemporâneas**. 1 ed., São Paulo: Editora Perspectiva, 2023, p. 77-84.

SOUSA, F. R. **A padronização do pensamento judicial brasileiro sobre a lei antirracismo (7.726/89)**. Dissertação de Mestrado — São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2020.

SOUZA, J. **A moral das senzalas e o trabalho doméstico remunerado no Brasil contemporâneo: luta coletiva e [sub]representação do conflito nos tribunais de justiça do trabalho**. Tese de Doutorado — Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2019.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

SOUZA, R. K. de. **Violência embaraçada e democracia: uma crítica decolonial**. Dissertação de Mestrado — Dourados: Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.

SQUILANTE, D. L. **A naturalização do racismo no cotidiano escolar e o não cumprimento da lei 10.639/03: obstáculos ao desenvolvimento social e humano**. Dissertação de Mestrado — Franca: Centro Universitário Municipal de Franca, 2022.

TRIPPPIA, L. M. **Direitos humanos das mulheres negras: políticas afirmativas de acesso ao ensino superior e a promoção da igualdade racial na advocacia paranaense**. Tese de Doutorado — Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2021.

UZOUKWU, N. C. C. **Instituições judiciais e direitos humanos: o impacto da Reforma do Poder Judiciário (2004) na formação da agenda sobre enfrentamento à violação de direitos humanos no sistema prisional**. Dissertação de Mestrado — São Bernardo do Campo: Universidade Federal do ABC, 2022.

VIANA, G. A. **A conspiração do silêncio: raça e encarceramento negro no Brasil**. Dissertação de Mestrado — Montes Claros: Universidade Estadual de Montes Claros, 2019.

VIDIGAL, H. C. **Dos grilhões as algemas: projeto de encarceramento e extermínio baseado na raça**. Dissertação de Mestrado — Vila Velha: Universidade Vila Velha, 2020.

VINUTO, Juliana. Racismo institucional. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Márcio; RATTTS, Alex (orgs.). **Dicionário de Relações Étnico-Raciais Contemporâneas**. 1 ed., São Paulo: Editora Perspectiva, 2023, p. 301-305.

WELCH, Susan; COMBS, Michael; GRUHL, John. **Do Black Judges Make a Difference?** American Journal of Political Science, v. 32, n. 1, p. 126-136, 1988.

WERNECK, J. **Racismo Institucional: uma abordagem conceitual**. Texto produzido para o projeto “Mais Direitos e Mais Poder para as Mulheres Brasileiras” (Mimeo), abril de 2013.

YOSHIDA, M. R. F. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. Dissertação de Mestrado — Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2022.





CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA