

ARTIGO | *PAPER*

RACISMO ESTRUTURAL E CARREIRAS JURÍDICAS PÚBLICAS NO BRASIL

RACISMO ESTRUCTURAL Y CARRERAS JURÍDICAS PÚBLICAS EN BRASIL

STRUCTURAL RACISM AND PUBLIC LEGAL CAREERS IN BRAZIL

Jorge Eremites de Oliveira^a
Alfa Oumar Diallo^b

^a Doutor em História/Arqueologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professor e pesquisador do Instituto de Ciências Humanas (ICH) da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), instituição em que atua como docente no curso de graduação em Arqueologia e nos Programas de Pós-Graduação em Memória Social e Patrimônio Cultural (PPGMP) e em História (PPGH). Bolsista de produtividade em pesquisa, nível 1D, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Orcid: 0000-0001-9148-1054.

^b Doutor em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor e pesquisador da Faculdade de Direito e Relações Internacionais (FADIR) da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), instituição em que atua como docente do curso de graduação em Relações Internacionais e do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública (PROFIAP). Orcid: 0000-0002-7257-878X.

RESUMO

Neste artigo consta um estudo sobre as relações entre o racismo estrutural, especialmente o racismo institucional, e as carreiras jurídicas públicas no Brasil, particularmente no estado de Mato Grosso do Sul. A análise apresentada é feita a partir da contextualização histórica do racismo na constituição da sociedade nacional. As barreiras e os obstáculos raciais são criticamente pensados e discutidos para compreender, no tempo presente, as carreiras de magistratura, ministério público, advocacia pública e defensoria pública. As reflexões dos autores apontam que o Judiciário (re) produz a estrutura racista e assimétrica presente nas instituições do Estado e na sociedade brasileira em geral.

PALAVRAS-CHAVE

Carreiras Jurídicas, Colonialismo, Racismo Estrutural, Racismo Institucional, Estado de Mato Grosso do Sul.

RESUMEN

Este artículo contiene un estudio sobre la relación entre el racismo estructural, especialmente el racismo institucional, y las carreras jurídicas públicas en Brasil, particularmente en el estado de Mato Grosso do Sul. El análisis presentado se basa en el contexto histórico del racismo en la constitución de la sociedad nacional. Las barreras y obstáculos raciales son pensados y discutidos críticamente para comprender, en el tiempo presente, la carrera de magistratura, ministerio público, abogacía y defensoría públicas. Las reflexiones de los autores señalan que el Poder Judicial (re) produce la estructura racista y asimétrica presente en las instituciones del Estado y en la sociedad brasileña en general.

PALABRAS CLAVE

Carreras Jurídicas, Colonialismo, Racismo Estructural, Racismo Institucional, Estado de Mato Grosso do Sul.

ABSTRACT

This paper contains a study on the relationships between structural racism, especially institutional racism, and public legal careers in Brazil, particularly in the state of Mato Grosso do Sul. The analysis presented is based on the historical context of racism in the constitution of national society. Racial barriers and obstacles are critically thought and discussed to understand, at the present time, the careers of magistrates, public prosecutors, public lawyers, and public defenders. The authors' reflections point out that the Judiciary (re) produces the racist and asymmetric structure present in State institutions and in Brazilian society in general.

KEYWORDS

Legal Careers, Colonialism, Structural Racism, Institutional Racism, State of Mato Grosso do Sul.

COMO CITAR ESTE ARTIGO

OLIVEIRA, Jorge Eremites de; DIALLO, Alfa Oumar. Racismo estrutural e carreiras jurídicas públicas no Brasil. Cadernos do Lepaarq, v. XX, n.39, p.321-346, Jan-Jun. 2023.

O racismo estrutural é constituído no tempo e espaço a partir da invenção, legitimação, institucionalização, usos e abusos da ideia de raça, isto é, do processo de racialização formalizado a partir do século XVIII, sobretudo, para essencializar e classificar as pessoas e as populações de acordo com seu biotipo, cultura e origem etnicorracial: umas em mais e outras em menos. Possui muitas facetas e desempenha a função de legitimar, estruturar e naturalizar diversas formas de assimetria na vida em sociedade, conforme verificado na organização social, política e econômica do Brasil e dos demais países das Américas. Resulta dos desdobramentos do chamado encontro colonial, oficialmente iniciado em 12 de outubro de 1492, quando os primeiros invasores europeus, liderados por Cristóvão Colombo, aportaram com suas naus na América Central. A data apontada é tida como a do nascimento ou inauguração da modernidade, momento em que os povos originários do continente teriam saído das trevas da “pré-história” (período longuíssimo e supostamente sem escrita ou letramento, equivalente às ideias de *selvageria* e *barbárie*) e emergido às luzes da “história” (momento mais recente, indicado pelo aparecimento da escrita ou letramento, associado à noção de *civilização*).

Essa classificação das trajetórias da humanidade foi formulada e concebida segundo o evolucionismo unilinear e eurocêntrico do século XIX, marcado pelo imperialismo e pela implementação de projetos nacionalistas de poder em países existentes no Ocidente. Por isso, o racismo estrutural “fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea” (Almeida, 2019, p.21). Serve inclusive para estruturar formas de pensamento e maneiras de ser e estar no mundo real. Quando institucionalizado, recebe o designativo de racismo institucional.

A noção de raça é uma construção social e histórica que não possui qualquer respaldo biológico, pois todo ser humano pertence a uma única espécie, *Homo sapiens*, cuja capacidade de criatividade e pensamento abstrato surgiu por volta de uns 45 mil anos, em temporalidades classificadas na arqueologia como ligadas ao paleolítico superior, embora possa recuar até, pelo menos, ao redor dos 70 mil anos atrás (ver, p.ex., Neves, Rangel Junior e Murrieta, 2015). Racismo e raça são, portanto, invenções do colonialismo e do imperialismo criados na Europa, produtos de séculos de escravidão, genocídio, etnocídio, usurpação de territórios tradicionais e exploração de milhões de pessoas, milhares de povos e imensos recursos ambientais existentes em vastas extensões do planeta.

Genuíno produto do colonialismo e do imperialismo europeus, no tempo presente ou contemporaneidade o racismo serve ao colonialismo interno de muitos países para estruturar e legitimar assimetrias de natureza etnicorracial ao longo da história dos Estados-nações. No caso do Brasil, raça, racismo e seus desdobramentos negativos são invenções ou criações, pois, da Casa Grande e não, que se faça bem entendido, da Senzala ou da Aldeia.

A própria ideia de modernidade, também recorrida para qualificar as sociedades nacionais contemporâneas e os assim nominados Estados modernos, está relacionada a um longo processo histórico e sociocultural de excluir o Outro, que no caso do Brasil diz respeito, especialmente, à população preta ou negra de origem africana e aos povos indígenas ou originários, como explicado adiante:

Afirma-se que a Modernidade lançou um estatuto jurídico fundamentado no binômio civilização-barbárie, no qual os que se encontravam na civilização foram incluídos na construção histórica dos direitos fundamentais, e os grupos pertencentes à barbárie, destituídos de qualquer direito. O civilizado é reconhecido como sujeito de direito, e o bárbaro, como objeto; coisa; como não humano. O Outro barbarizado tornou-se o não ser, o não sujeito. Entendeu-se que tanto a barbárie como a civilização – paradigma fundante da Modernidade – foram construídos e alimentados por práticas discursivas (Brito, 2013, p.173).

Em temporalidades contemporâneas, o racismo estrutural torna-se uma preocupação em várias partes do mundo e o assunto está presente em debates que ocorrem no interior da sociedade nacional brasileira, como verificado em eventos de vários campos do conhecimento científico, pesquisas e publicações das mais diversas, ações do Estado, debates nos parlamentos do Legislativo, atuação de movimentos sociais e etnicossociais, ideias e posicionamentos divulgados nas redes sociais etc. Ocorre que o histórico de desenvolvimento econômico do Brasil foi baseado, desde o período colonial, na exploração do trabalho de pessoas escravizadas, negras e indígenas, para as quais têm sido imposta a ideia de inferiores e até mesmo de inumanas. As primeiras tiveram seus antepassados trazidos da África na condição de escravizados; as segundas foram aqui escravizadas e pertencem a povos originários do continente, como discutido, analisado e explicado em diversas publicações, como, por exemplo: Leal (1976), Faoro (1977), Holanda (1995), Monteiro (1995), Ribeiro (1995), Adorno (1996), Furtado (2000), Prado Júnior (2000), Freyre (2006), Brito (2013), Krenak (2019), E. Silva (2019), Santos (2022) e outros. Em vista disso, há séculos que o racismo e o colonialismo caminham de mãos dadas no Ocidente e, nessa parte da América do Sul, favorecem à estruturação de gritantes desigualdades entre brancos, amarelos, pretos, pardos e indígenas, valendo-se aqui de categorias de autodeclaração presentes em censos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Exemplo das desigualdades reside no fato de pessoas brancas, apontadas como bem-sucedidas em termos econômicos, representarem um número muito superior ao de pessoas pretas e indígenas, que compreendem a maioria da população nacional, conforme asseveram Benedicto, Vidal e Barreto (2018). O *eldorado* da economia brasileira não tem sido suficiente para mudar essa realidade, haja vista que o crescimento da base material da sociedade nunca esteve atrelado a uma eficaz política de inclusão social e etnicorracial. Por isso, o racismo estrutural tem consequências nefastas na vida de milhões de pessoas, principalmente quando naturalizado como um dos pilares do liberalismo como tradição de pensamento hegemônico e do neoliberalismo econômico (ver Losurdo, 2006).

No caso da população preta ou negra, sua história precisa e deve ser revista, repensada e reescrita, principalmente pelos próprios intelectuais negros. A tarefa não deve ser restringida a relatar o sofrimento e a exploração no cativeiro, mas também precisa ser cumprida de modo a analisar as diversas formas de resistência, luta pela liberdade e protagonismo na história nacional. A mesma observação é válida para os povos indígenas ou originários. A adoção da Lei n. 10.639, de 9 de janeiro de 2003, alterada pela Lei n. 11.645, de 10 de março de 2008, por exemplo, torna obrigatório o estudo da história e da cultura indígena e afro-brasileira nos estabelecimentos

de ensino fundamental e médio. No entanto, paradoxalmente não prevê a mesma necessidade às instituições de ensino superior, como para os cursos de licenciatura, voltados à formação de docentes para o ensino básico, e os de bacharelado, quaisquer que sejam, incluindo as graduações em direito.

A Lei n. 12.711, de 28 de agosto de 2012, conhecida como *Lei das Cotas*, tem o propósito de diminuir e corrigir as desigualdades e assimetrias entre pessoas negras, indígenas e brancas, principalmente nas universidades e no serviço público. A partir daí reverberaria para toda a sociedade nacional, como observado no propósito da Lei 12.990, de 9 de junho de 2014, relativa às cotas em concursos públicos. Por esse motivo, torna-se urgente e oportuno que as instituições de ensino superior possam efetivamente se envolver cada vez mais no combate ao racismo estrutural. Isso pode ser feito não apenas por meio da viabilidade do acesso e permanência de estudantes cotistas nas universidades, mas também através da inclusão de profissionais pretos e indígenas no quadro de docentes e técnicos administrativos das instituições. Ocorre que a invisibilidade de pessoas pretas e indígenas na sociedade brasileira é incontestável e comprovado por meio de dados empíricos e um número expressivo e crescente de estudos. Tal processo de invisibilização é muito dissimulado, sutil e até mesmo subliminar, característico do racismo estrutural à brasileira. Para milhões de pessoas que fazem parte da população preta e indígena, o flagelo é observado em todas as esferas da vida em sociedade. Logo, a seguinte assertiva torna-se bastante pertinente para a ocasião: “Por isso, se o racismo brasileiro é um ‘crime perfeito’, as investigações não podem se ater apenas às vítimas. É fundamental esquadrinhar também seus culpados. Ou melhor, seus autores. Quem promove o racismo no Brasil? A quem interessa que se mantenha operante?” (Santos, 2022, p.13).

Como é de amplo conhecimento, a administração pública atua em vários setores, tais como: educação, economia, meio ambiente, saúde, segurança etc. Nessas áreas, a atuação humana é de suma importância e as pessoas que nelas trabalham, em sua maioria brancas, são chamadas de profissionais da carreira pública ou servidores públicos. A palavra “carreira” provém do latim *via carraria* ou entrada para carros e, quando utilizada no setor público, significa progressão funcional de servidores públicos (Modesto, 2017). A carreira tem um elo com a forma de organização dos cargos públicos e, conseqüentemente, com a forma como a sociedade nacional nela representa suas próprias contradições em termos de assimetria etnicorracial. Nesse cenário, o campo das ciências jurídicas costuma favorecer à existência de um leque de oportunidades para o ingresso no serviço público através de concursos. Não é por acaso que muitos estudantes dos cursos de direito manifestam o desejo de ingressar nas carreiras jurídicas públicas e outras: magistratura, ministério público, defensoria pública, advocacia pública, polícias civil, militar e federal etc. Nas mesmas ocupações, porém, há certa invisibilidade quanto à presença de pessoas pretas, situação ainda mais difícil para pessoas indígenas.

Em face do exposto, importa explicar que neste trabalho o maior interesse pelo tema recai sobre a invisibilidade de pessoas pretas ou negras e indígenas nas carreiras jurídicas públicas no Brasil. O assunto é particularmente analisado para o estado de Mato Grosso do Sul, criado em

1977 e implantado em 1979, durante o regime militar (1964-1985), cujos dados são apresentados no final do ensaio. Embora o texto apresente dados específicos para uma única unidade da Federação, entende-se que o todo pode ser compreendido pelas partes. Vale frisar, contudo, que o objetivo do trabalho é analisar o assunto de modo a trazer para o debate o sentido constitucional da carreira no serviço público, assim como as políticas públicas voltadas para combater as desigualdades etnicorraciais, e não apresentar um estudo etnográfico de caso. Para cumprir com este propósito, o estudo analisa as barreiras e os obstáculos raciais ao desenvolvimento das carreiras de magistratura, ministério público, advocacia pública e defensoria pública. Por esta razão, parte-se do geral (Brasil) para o específico (Mato Grosso do Sul). A base empírica do estudo foi organizada por meio de pesquisas bibliográficas, consultas a *sites* oficiais, observações diretas produzidas na região Centro-Oeste e dados obtidos através da distribuição, em 2020, de questionários enviados por *e-mail* a instituições públicas. Para este último caso, valeu-se da Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011, relativa à garantia de acesso a informações, conforme previsto na Constituição Federal de 1988.

Espera-se que a presente publicação possa contribuir para o maior conhecimento da temática em tela e, ademais, para estimular a realização de novos estudos sobre uma questão revestida de grande relevância científica e social.

CARREIRA PROFISSIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A carreira é uma unidade hierarquizada de cargos públicos afins que permite a verticalização ou a ascensão interna (Modesto, 2017). Para haver a carreira pública se faz necessário a superposição de cargos distintos, articulada de forma ascendente e passível de ser atingida por meio de progressão profissional em determinadas profissões, conforme explicado na sequência:

A superposição de cargos distintos, de forma ascendente, permite o ingresso do agente em cargo sem homogeneidade, isto é, a transformação ou a transmutação da investidura original, o que não se compatibiliza com a exigência de investidura em cargo ou emprego público através de concurso público (art. 37, II, CF [Brasil, 1988]) (Modesto, 2017, p.2).

Parte da sociedade nacional, porém, percebe a maioria dos servidores públicos como pouco produtiva ou preguiçosa, que ganharia mais do que mereceria receber em termos salariais. Ledo engano se observada a atuação de milhares de profissionais ligados ao Sistema Único de Saúde (SUS), à segurança pública e à educação escolar pública e gratuita. A visão distorcida remonta, principalmente, a temporalidades anteriores à promulgação da Carta Constitucional de 1988, quando o serviço público era baseado quase que exclusivamente no clientelismo. Com a adoção do expediente do concurso público, a ocorrência da prática clientelista diminuiu drasticamente para cargos de carreira, como assegurado nos Artigos 37, 39, 93, 128, 132, 134 e 206 da Lei Maior (Brasil, 1988). No entanto, muitos órgãos dos governos ainda são pouco acessíveis à maioria da população preta e indígena. Além disso, outros diplomas legais advogam no mesmo

sentido, como verificado na máxima jurídica expressa no provérbio de que “a todo direito corresponde um dever”, quer dizer, a carreira é um direito do servidor e um dever do poder público.

Mesmo assim, ao sabor sazonal de certos governantes e parlamentares, eleitos pelo voto direito, muitos servidores públicos permanecem a mercê de práticas esdrúxulas ligadas à descontinuidade de políticas públicas e até mesmo a práticas que contrariam o texto constitucional. Entretanto, cumpre registrar que em tempos da pandemia de Covid-19 (Sars-Cov-2), oficialmente iniciada no Brasil no primeiro semestre de 2020 e mais bem controlada a partir do segundo semestre de 2021, instituições públicas têm dado provas cabais de sua excelência na superação de adversidades financeiras e políticas, bem como na produção de conhecimentos científicos aplicados em prol da saúde e do bem-estar da população nacional. O Instituto Butantã, a Fiocruz e diversas universidades federais e estaduais são exemplos da situação apontada. O serviço público, pois, abrange cargos e funções de importância estratégica para o país, o que permite, inclusive, a efetivação da soberania nacional.

Apesar dos avanços verificados aqui, ali e acolá, sobremaneira a partir da década de 2000, vale dizer amiúde que a carreira pública segue pouco acessível a muitas pessoas autodeclaradas pretas e indígenas, como percebido em órgãos ligados aos poderes constituídos na República e demonstrado mais adiante. A situação resulta de problemas estruturantes que há muito assolam a sociedade nacional e perpetuam assimetrias etnicorraciais. Observa-se que o próprio conceito de carreira segue a uma particular dinâmica no tempo e espaço, visto que delimita a área de atuação e as metas que o servidor público deve cumprir. Por isso, a carreira precisa ser (re) pensada no espaço social de atuação dentro dos parâmetros legais. Ao ingressar na administração pública, o trabalhador deve assumir responsabilidades pelo bom andamento dos serviços, sobretudo no atendimento aos cidadãos. Isso normalmente se dá por meio de seleção, via concurso público, ocasião em que são pontualmente testados os conhecimentos dos candidatos para o exercício profissional que pleiteiam, assim como as aptidões necessárias para a finalidade. No decorrer das atividades profissionais, servidores públicos são avaliados por seus pares e, não raramente, pela população a que servem. Trata-se, em linhas gerais, do paradigma da meritocracia, por vezes recorrido para obstaculizar o ingresso de pretos e indígenas ao serviço público, pois uma coisa é o concurso em si e outra, bem diferente, diz respeito ao desempenho profissional nos cargos e funções atribuídas ao trabalhador que serve ao Estado e à sociedade nacional.

No início do século XX, o termo carreira passou a ser utilizado nas organizações da esfera estatal com características do modelo burocrático weberiano, assentado na ideia de autoridade legal, como uma perspectiva de ascensão e progressão que tinha como base os critérios de antiguidade e/ou merecimento (Weber, 1966; G. Oliveira, 1970; Silva, Bispo e Ayres, 2019). Em meados dos anos de 1980, com fim iminente do regime militar (1964-1985), observa-se no país uma positiva mudança acerca dos temas relacionados à carreira. No âmbito mundial do campo do direito, o período é marcado pelo crescimento do interesse de pesquisadores, consolidação de teorias, formação de paradigmas e aumento da produção intelectual sobre o tema (Arthur, Hall e Lawrence, 1989; Veloso, Dutra, Fischer et al., 2011). O fato é que as carreiras passam a ser

entendidas não somente sob o ponto de vista das organizações, mas também considerando a visão do indivíduo. São consideradas como posições ocupadas sequencialmente durante a vida profissional, que envolvem uma série de estágios e transições, e refletem tanto as necessidades e aspirações individuais quanto as expectativas e imposições das organizações e da sociedade nacional (Veloso e Dutra, 2011).

Alguns pontos centrais em torno da carreira, que devem estar presentes na vida das pessoas, são assim indicados: a) autoconhecimento, indispensável na identificação de suas limitações, potencial e ambição; b) aprendizado pessoal e profissional, que visa alcançar os objetivos que se propôs a atingir; c) maximização de habilidades e comportamentos profissionais, o que indica forte valorização de atributos ligados ao saber fazer e agir das pessoas; d) consecução dos objetivos de vida, que envolve não apenas aspirações profissionais, mas também objetivos pessoais (Carvalho e Nascimento, 1997).

Constata-se, dessa forma, a existência de dois modelos de carreira: o tradicional e o moderno (Chanlat, 1995). O primeiro modelo (tradicional) é marcado pela supremacia masculina e das elites ou classes dominantes (brancas), com o emprego sustentado pela estabilidade e progressão vertical. Nele, as pessoas almejavam trabalhar na mesma organização por toda a vida profissional, de modo a galgar a postos mais elevados como representação de sucesso dentro dos órgãos públicos. Em casos assim, a carreira pertencia à empresa e caberia a ela decidir quando e onde a pessoa mereceria a promoção. O segundo modelo (moderno), marcado pelo ingresso mais acentuado de mulheres e membros de grupos etnicossociais variados ao mercado de trabalho, incluindo pessoas pretas ou negras e indígenas, passa a ser caracterizado pela progressão descontínua e pela instabilidade funcional (Balassiano, Ventura e Fontes Filho, 2004). No último caso, as transformações ocorridas na sociedade contemporânea também marcam os cargos e funções, e levam em consideração aspectos de conhecimento e inovação às estruturas das carreiras. Quando a carreira na administração pública era praticamente restrita a pessoas brancas e estava marcada pelo clientelismo, predominava o modelo dito como “tradicional”. Quando passou a contar com pessoas negras e indígenas, vigorou o modelo apontado como “moderno”.

O modo como os governos organizam os sistemas de trabalho no serviço público permite agrupá-los em dois grupos: o do sistema de emprego, no qual o funcionário é recrutado para um posto, que determina o cargo e as tarefas específicas que irá desempenhar; e o sistema de carreira, no qual o servidor é recrutado para um corpo ou organização, tendo em tese mais perspectivas para seu desenvolvimento profissional (Saravia, 2006). No Brasil, embora vigore o sistema de carreira, o mesmo é estruturado em cargos e funções, e suas descrições geralmente são determinadas de modo a legitimar a estrutura burocrática e não a promover e estimular o desenvolvimento dos indivíduos (Salles e Nogueira, 2006). No último caso, há limitações quanto à progressão funcional em termos verticais e a mobilidade dos servidores entre cargos da mesma carreira (Bresser-Pereira, 1996).

Com base na Carta Magna de 1988, pode-se afirmar que o desenvolvimento individual do servidor público está limitado a progressões previstas para determinado cargo ou função. Fora

desse quadro, o indivíduo necessitaria fazer outro concurso público para progredir. Cabe salientar, entretanto, que geralmente os cargos de chefia, direção e assessoramento são ocupados por pessoas externas ao serviço público, algo que culmina por desmotivar a muitos servidores de carreira. São os chamados cargos comissionados ou de confiança, por vezes preenchidos por critérios outros que não o da competência, capacitação, experiência profissional e compromisso com a excelência dos serviços prestados pelo Estado à população em geral. A crítica apresentada não deve ser interpretada como generalizante em relação ao preenchimento de todos os cargos comissionados, haja vista que em certas situações isso ocorre devido à vacância de postos de trabalho e à demora na realização de concursos públicos.

Nota-se que o objetivo da legislação estatal é o de estruturar as carreiras públicas e favorecer as lutas contra o nepotismo e o fisiologismo, heranças da supremacia do clientelismo de outrora. Não obstante a esse propósito, as contradições entre a cultura política e a legislação em vigor fazem coexistir no Brasil servidores públicos concursados e outros com cargos de livre provimento. No geral, este tipo de “hibridismo” é paradoxal e anacrônico. Constitui-se em um enclave para o incentivo à capacitação e ao desenvolvimento profissional, assim como para uma revisão dos critérios de remuneração e avaliação de desempenho do setor público. Também é prejudicial à construção e execução de um projeto nacional estratégico de desenvolvimento, com sustentabilidade e inclusão social. Mesmo assim, o serviço público apresenta-se como uma oportunidade de emprego seguro por causa da estabilidade, que aliás algumas propostas de lei buscam excluir, o que causará vulnerabilidade e insegurança jurídica a servidores de carreira em face das idiossincrasias e dessabores da política nacional.

Ao contrário do que muitos pensavam anteriormente, com as privatizações e terceirizações ocorridas a partir dos anos de 1990, num cenário internacional marcado pelo avanço e naturalização do neoliberalismo e a mundialização do capital, percebeu-se logo em seguida que os servidores públicos estavam com suas carreiras estagnadas. De lá para cá, com as mudanças abruptas promovidas na legislação trabalhista, como verificado mais recentemente, o que tem havido é uma crescente precarização do trabalhador privado no setor público. As mudanças propostas pela reforma administrativa de 1995, por exemplo, trouxeram instrumentos do setor privado para o setor público, sem considerar as peculiaridades inerentes à gestão pública, como o planejamento estratégico no âmbito de eventuais projetos de desenvolvimento. Em linhas gerais, o princípio da legalidade, presente na administração pública brasileira, não favorece totalmente à chamada administração moderna, pois em parte segue a máxima da administração tradicional.

Outro obstáculo à carreira é a centralização do poder e da autoridade nas mãos de alguns indivíduos e grupos, além da própria hierarquização da administração pública. A consequência disso é a pouca participação dos funcionários de cargos mais baixos na tomada de decisões, algo que enfraquece a boa governança. As normas e influências políticas dentro de organizações estatais podem ainda representar obstáculos sociais e políticos a muitos trabalhadores, inclusive por conta do corporativismo e da hostilidade para com colegas de serviço, não raramente motivadas por razões de natureza etnicorracial, gênero, orientação sexual, posições político-partidárias e outras.

As barreiras processuais para isso estão ligadas a procedimentos e regulamentações que frequentemente inibem a inovação, com a ênfase na manutenção do *status quo* e o desestímulo à realização das tarefas de forma diferente em relação às usuais e rotineiras. A rigidez da burocracia representa grande barreira processual e reverbera em relações de mando e subordinação. A situação é notada na distribuição de atividades a serem executadas de forma sistemática, e nas normas escritas exaustivamente, de maneira a prever todas as ocorrências e enquadrá-las dentro de um comportamento definido e disciplinado (Soares, 2009).

As barreiras de recursos agrupam a carência de profissionais, tempo disponível, recursos financeiros e informações, algo que pode ser observado no processo seletivo de agentes públicos. Quando o princípio da impessoalidade é seguido, a escolha dos profissionais é feita por meio de critérios mais objetivos, que não levam em consideração avaliações pessoais do candidato. Com isso, a contratação de profissionais criativos e empreendedores tende a ficar comprometida, haja vista que esses itens não são ponderados nos concursos públicos. Caso a seleção seja feita por meio de indicações políticas ou político-partidárias, a análise do perfil do candidato fica em segundo plano, prevalecendo os interesses particulares, típicos do clientelismo patrimonialista (Soares, 2009).

CARREIRAS JURÍDICAS PÚBLICAS E DESIGUALDADES ETNICORRACIAIS

Partindo dos ensinamentos de Montesquieu (2000), publicados na primeira metade do século XVIII, e das experiências ocidentais referentes à formação dos Estados-nações ou Estados modernos, observa-se que a atual Carta Política do Brasil seguiu a orientação geral de divisão dos Poderes do Estado em Executivo, Legislativo e Judiciário, sendo que o ideal é haver uma relação harmoniosa entre eles. Vislumbra-se a partir de 1988 a adoção do paradigma do Estado Democrático de Direito como condição *sine qua non* e, portanto, valor absoluto à existência da própria democracia.

Diante do contexto inaugurado com a Constituição Cidadã, houve a necessidade de reorientar o papel do Estado nacional, inclusive em relação aos povos indígenas e outras populações apontadas como minorias (Becker, Souza e Eremites de Oliveira, 2013). Em face a este novo momento da história nacional, torna-se necessário refletir sobre as carreiras jurídicas públicas, mais precisamente as de Magistratura, Ministério Público, Advocacia Pública e Defensoria Pública. Neste sentido, deve-se registrar que o Poder Judiciário tem a atribuição de administrar a justiça e, por extensão, garantir sua autonomia e independência, assim como assegurar a função de seus membros, baseada na vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de salários.

A estrutura do Judiciário está estabelecida na Constituição Federal (Artigos 92 a 126), assim como na Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979, que disciplina as garantias dos magistrados. Sendo o Brasil uma República Federativa, conta com a magistratura estadual e a magistratura federal. Em geral, a magistratura está organizada em carreira e o acesso a ela se dá

através de concurso público, com exceção dos magistrados admitidos pelo quinto constitucional. Trata-se do que consta no Art. 94 da Carta Magna, dispositivo jurídico que determina que um quinto das vagas de determinados tribunais brasileiros seja preenchido por advogados e membros do Ministério Público (Brasil, 1988).

As garantias e prerrogativas outorgadas aos magistrados estão estipuladas na Constituição Federal e na Lei Orgânica da Magistratura (LOMAN), que dizem respeito à independência e à imparcialidade, e envolvem vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídios, conforme consta no Art. 95 da Lei Maior (Brasil, 1988). Todas essas garantias são necessárias para o bom andamento do exercício jurisdicional.

O Ministério Público, por seu turno, é uma instituição permanente e fundamental para o exercício da justiça, cuja finalidade maior é a defesa da sociedade como um todo, incluindo as chamadas minorias étnicas. A Constituição Federal reservou um lugar de destaque ao *Parquet*, conforme pode ser observado em seu Art. 127 (Brasil, 1988). Por esse motivo, possui estrutura organizacional própria, assim como autonomia, independência e garantias. Para alguns autores, o Ministério Público seria o quarto poder na ordem constitucional da República, como discutido por Valdir Sznick, Igor Spock Silveira Santos e outros autores (Sznick, 1985; Santos, 2016). Assim como na magistratura, no *Parquet* tem-se o Ministério Público Federal e o Ministério Público Estadual (Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993; Lei n. 8.625, de 12 de fevereiro de 1993).

Relativo ao assunto, Alfredo Valadão já destacava, em 1915, sobre a importância do papel do Ministério Público no equilíbrio entre os poderes constituídos:

[...] E acompanhando a evolução do Direito, ele [o Ministério Público] chegou à sua perfeição. É hoje um órgão autônomo, com atribuições próprias, para a defesa da sociedade e da lei. (...) As funções do Ministério Público subiram, pois, ainda mais, de autoridade, em nossos dias. Ele se apresenta com a figura de um verdadeiro poder do Estado. Se Montesquieu tivesse escrito hoje o Espírito das leis, por certo não seria tríplice, mas quádrupla, a divisão dos poderes. Ao órgão que legisla, ao que executa, ao que julga, um outro órgão acrescentaria ele – o que defende a sociedade e a lei, perante a Justiça, parta a ofensa donde partir, isto é, dos indivíduos ou dos próprios poderes do Estado! (MPMG, s.d., n.p.).

O Ministério Público conta com garantias e princípios, como a unidade institucional, a indivisibilidade e a independência funcional, conforme assegura o Art. 127, § 1º, da Constituição (Brasil, 1988). Em relação às garantias dos membros do *Parquet*, tem-se igualmente a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade de subsídios. A Advocacia Pública, por sua vez, representa, judicial e extrajudicialmente, a União, os estados, o distrito federal e os municípios. Atua também em matéria de consultoria para o Poder Executivo dos entes supramencionados. O embasamento legal da Advocacia Pública também está presente na Carta Magna.

O Advogado Geral é de livre escolha do chefe do Executivo e, portanto, não tem as mesmas garantias que o Procurador Geral da República, embora os advogados gerais possuam status especial por exercerem atividade importante à justiça. Assim sendo, as instituições de advocacia pública são dotadas de autonomia administrativa, financeira e orçamentaria. A composição da Advocacia-Geral da União está disciplinada na Lei Complementar n. 73, de 10 de fevereiro de

1993. Nas unidades da Federação, tem-se as Procuradorias-Gerais para atuarem judicial e extrajudicialmente na defesa dos estados. Nos municípios, por seu turno, tem-se a Procuradoria Geral, que cumpre funções análogas às das procuradorias dos estados.

Já a Defensoria Pública atua nas áreas judicial e extrajudicial em defesa dos cidadãos desfavorecidos, para a defesa e a promoção de seus direitos. Trabalha especialmente nas áreas dos direitos humanos e dos direitos individuais e coletivos, em todos os graus. Possui previsão constitucional e tem, dentre outras funções, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa em todos os graus, judicial e extrajudicialmente, conforme consta no Art. 134 da Constituição Federal (Brasil, 1988). Há ainda a Defensoria Pública da União, a Defensoria Pública do distrito federal e as Defensorias Públicas dos estados. O ingresso nessas carreiras se dá através de concurso público e o embasamento legal está disposto no Art. 134, § 1º, da Carta Constitucional de 1988, e na Lei Complementar n. 80, de 12 de janeiro de 1994, chamada de *Lei Orgânica da Defensoria Pública*, alterada pela Lei Complementar n. 132, de 7 de outubro de 2009.

Assim como ocorre na Advocacia Geral da União, o Defensor Público-Geral Federal é de livre nomeação do chefe do Executivo, escolhido dentre os membros estáveis da carreira. Da mesma forma acontece nas defensorias públicas dos estados, sendo o Defensor Público-Geral nomeado pelo governador. A Defensoria Pública também goza de autonomia funcional, administrativa e orçamentaria.

Um ponto importante à discussão, com vistas à diminuição das desigualdades étnicorraciais nas carreiras jurídicas públicas, diz respeito ao corpo docente e discente existente nas universidades públicas, como verificado nos cursos e faculdades de direito. Apesar da docência não fazer parte das carreiras jurídicas públicas, sabe-se que o magistério superior tem uma atuação que pode potencializar a discriminação racial e étnicorracial à medida em que professores pretos ou negros, assim como os raros docentes indígenas, são minoria na academia e, por conseguinte, sentem-se sub-representados na estrutura do Judiciário¹.

Observa-se, pois, que o debate sobre raça, racismo, colonialismo e colonialidade do poder e do saber há muito está presente no mundo e na sociedade nacional do Brasil. Tomou certo vulto após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), quando, em 1950, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), órgão vinculado à Organização das Nações Unidas (ONU), divulgou a Primeira Declaração sobre Raça com a seguinte afirmação: “[...] raça é menos um fato biológico do que um mito social e, como mito, causou severas perdas de vidas humanas e muito sofrimento em anos recentes” (Maio, 2002, p.150). Dois anos mais tarde, em 1952, numa coleção da própria UNESCO, foi divulgado o conhecido texto *Raça e história*, no qual é rechaçada a ideia de “superioridade ou inferioridade intelectual de uma raça em relação a outra” (Lévi-Strauss, 1993, p.328). Mesmo antes desse período e igualmente à época, povos africanos e asiáticos lutavam pela libertação contra a opressão do colonialismo europeu, como verificado

1 A crítica apresentada não desconsidera as positivas iniciativas verificadas em certas universidades públicas, especialmente no oferecimento de turmas de graduação e de pós-graduação *stricto sensu* a pessoas indígenas, negras e outras ingressantes por meio de ações afirmativas. Todavia, o tema não será aqui aprofundado para que o trabalho não fique demasiado longo.

nas conhecidas publicações de Fanon (1968, 1980, 2008) e outros pensadores africanos, asiáticos e latino-americanos, muitos dos quais discutidos nos trabalhos de Lander (2005) e Xavier Pinto (2017).

Diante do contexto internacional de combate ao racismo e ao colonialismo em todas as esferas da vida em sociedade, inclusive nas ciências humanas e sociais ou humanidades, o Brasil não poderia ficar de fora das discussões e ações tomadas por parte do Estado. Um reforço formal à discussão, decorrente da pressão política dos movimentos sociais e etnossociais e seus apoiadores, sobreveio em 1995, quase cinco séculos após o início do encontro colonial. Foi quando o governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) teve que reconhecer a existência e a prática de racismo no país, assim como as consequentes desigualdades sociais e econômicas verificadas ao longo da história nacional. A partir de então, começou-se a pensar com maior objetividade na institucionalização, por parte do Estado, de políticas públicas para amenizar este que é um problema estruturante e fundante do país. Embora não tendo consenso à toda a população, tampouco no mundo jurídico, várias ações passaram a ser impetradas no Judiciário contra as cotas ou ações afirmativas. Importa dizer que muitos operadores do direito, docentes e pesquisadores da área jurídica refutam as políticas reparatórias por várias razões. Às vezes assim o fazem de modo a dar visibilidade a formas sutis, cordiais e elegantes vinculadas ao racismo estrutural à brasileira.

Ao refletir sobre a realidade indicada, Bertúlio (2003) assinala a necessidade de haver maiores estudos sobre o racismo, a discriminação racial e os direitos da população preta ou negra, com vista a não perpetuar: a) os estereótipos racistas de incompetência para se autogerir e, por extensão, contribuir para desenvolvimento das sociedades nacionais com passado ligado ao colonialismo europeu; b) o descaso do setor jurídico para implementar direitos específicos que diminuam os impactos negativos do racismo na qualidade de vida de quase 50% da população brasileira. O dado concreto é que a desigualdade etnicorracial é gritante na quase totalidade das instituições públicas, mas em algumas é ainda mais explícito, como ocorre nas carreiras jurídicas. De acordo com dados censitários oficiais, o percentual de pretos e pardos é muito diminuto nessas organizações, como verificado em Mato Grosso do Sul, assunto tratado mais à frente.

RACISMO INSTITUCIONAL NAS CARREIRAS JURÍDICAS

Baseando-se em projeções censitárias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), obtidas para o ano de 2014 e relativas ao percentual de pessoas autodeclaradas como pretas e pardas, em atenção à cor da pele ou raça, nota-se que 53,6% da população nacional é percebida como negra.

Segundo o IBGE, os negros (pretos e pardos) eram a maioria da população brasileira em 2014, representando 53,6% da população, enquanto as que se declaravam brancas eram 45,5%. Em 2004, o cenário era diferente, pouco mais da metade se declarava branca (51,2%), enquanto a proporção de pretos ou pardos era 48,2. Paradoxalmente, menos de 20% delas são servidores públicos nas carreiras jurídicas públicas (Lisboa, 2015, n.p.).

Sobre o assunto, faz-se necessário apresentar uma digressão para complexificar a temática. Embora os censos do IBGE tenham buscado aferir sobre a população originária no país, o termo pardo remete tanto à ascendência africana quanto à indígena, ou às duas ao mesmo tempo, e até a outras ascendências. Exemplo: uma situação é a pessoa autodeclarada parda na Bahia, em Minas Gerais e no Rio de Janeiro, onde a presença de afrodescendentes é marcante; outra situação é a pessoa assim autodeclarada no Amazonas, no Pará e em Roraima, estados em que a ascendência indígena é igualmente significativa. Há ainda pessoas que descendem de sírios e libaneses (asiáticos), por exemplo, que se apresentam como pardas em concursos públicos, embora não tenham ancestralidade africana e/ou indígena. De todo modo, o dado concreto que se tem é que a maioria da população brasileira não é constituída por pessoas brancas que se autoidentificam como de origem europeia. Ademais, à medida em que as identidades individuais e coletivas passam a ser mais bem compreendidas e apresentadas à exterioridade, o número de pretos e indígenas tende a aumentar nas estatísticas oficiais sobre a totalidade da população do país.

Um problema verificado nos censos do IBGE diz respeito ao quesito referente à autodeclaração das pessoas segundo a cor da pele e a origem etnicorracial (branca, preta, amarela, parda e indígena). Como a resposta situacionalmente depende do contexto social em que o indivíduo entrevistado está inserido, assim como da maneira como a pergunta for a ela apresentada, a resposta não estará atrelada unicamente à cor da pele, mas também à percepção individual de ancestralidade, origem etnicorracial, posição na sociedade e classe social. Por isso, muitas pessoas de origem africana e ameríndia não se apresentam aos recenseadores como pretas ou indígenas, mas como pardas ou até mesmo como brancas. Caso apresentem-se como indígenas, em seguida caberá informar o povo ou a etnia a que pertencem: Guarani ou Guarani-Ñandeva, Guajajara, Guató, Fulni-ô, Kaingang, Kaiowá ou Guarani-Kaiowá, Krenak, Mbyá ou Guarani-Mbyá, Pataxó, Terena, Ticuna, Tuxá, Yanomami etc. Em casos assim, nem sempre as pessoas entrevistadas terão uma resposta pronta e cabal para somar às estatísticas oficiais, especialmente aquelas que descendem de mulheres “pegas a laço” ou “a dente de cachorro”, como se diz no Brasil profundo para designar crianças e jovens raptadas de suas comunidades e submetidas a várias formas de violência. Significa dizer que caso a pessoa se apresente como preta ou indígena, pesará sobre sua autodeclaração o próprio racismo estrutural que assola a imensa maioria da população. O pardismo, o colorismo e outras identidades não brancas seguem como uma questão a ser mais bem discutida, analisada e compreendida no tempo e espaço: “O problema no atual debate do colorismo é que ele gera constrangimento, insegurança e mais dores. O colorismo é um debate que gera silêncio” (Oliveira da Silva, 2020, n.p.).

Em censos governamentais pretéritos pesou aos indígenas o critério da autenticidade, por vezes comprovado através do biotipo e da apresentação do RANI (Registro Administrativo de Nascimento de Indígena), documento a ser fornecido pela FUNAI (Fundação Nacional do Índio, rebatizada em 2022 de Fundação Nacional dos Povos Indígenas), conforme estabelece a Lei n. 6.001, de 19 de dezembro de 1973, conhecida como *Estatuto do Índio*. Ocorre que no Brasil construiu-se

a ideia de que lugar de índio seria apenas na “aldeia”, quer dizer, em áreas reservadas pelo Estado à acomodação dos povos originários, localizadas no meio da “selva” e longe dos centros urbanos ou “civilização”. Compreende-se aqui o sentido do termo *silvícola* presente na legislação de caráter assimilacionista anterior à atual Lei Maior. Com efeito, se a pessoa estivesse devidamente registrada como indígena, deveria viver em parques, colônias agrícolas, reservas e terras de ocupação tradicional. Os três primeiros termos constam na lei indicada e o último diz respeito à compreensão do conceito de terra indígena expresso no Art. 231 da Constituição Federal de 1988. Caso residisse na cidade ou em terras não regularizadas, tenderia a ficar constrangida e até mesmo insegura para se autodeclarar como indígena. Isso ocorreu, sobretudo, quando a pessoa não apresentou ao recenseador sinais diacríticos e, por vezes, sequer possuía condições de indicar o povo ou a etnia ancestral a que pertence, haja vista que foi vedada de saber sobre suas próprias origens. Situações assim são comuns em ambientes colonialistas, já tratados em outras publicações (ver Eremites de Oliveira e Pereira, 2010, 2020). Não é por menos, pois, que milhares de indígenas aparecem nas estatísticas oficiais como pardos e membros de comunidades ribeirinhas, como ocorre no Pantanal e na Amazônia, dentre outras regiões.

Neste sentido, importa citar Smith (2018, p.91-94), quando a autora trata do Outro como “autêntico, essencial e profundamente espiritual” no mundo colonizado, em oposição ao “eu” psicológico ocidental:

[...] o que conta como “autêntico” é usado no Ocidente como um dos critérios para determinar quem realmente é indígena, quem merece ser salvo, quem é ainda inocente e livre da contaminação ocidental. Existe uma tendência poderosa na pesquisa de voltar com esse argumento ao “essencialismo” biológico ligado à raça, porque a ideia de cultura é muito mais difícil de controlar. No âmago de tais concepções de autenticidade há uma crença de que a cultura indígena não pode mudar, não pode recriar-se a si mesma e ainda reivindicar ser indígena. Também pouco pode ser complicada, internamente diversa ou contraditória, pois esse é privilégio exclusivo do Ocidente (Smith, 2018, p.93).

Feita a digressão sobre os pardos e a invisibilidade de milhares de indígenas no censos do IBGE, prossegue-se com o tema central do ensaio.

Em busca de soluções à questão das desigualdades etnicorraciais, ou pelo menos de medidas paliativas para amenizar as assimetrias historicamente constituídas na sociedade nacional, o Estado tem implementado políticas públicas ou ações afirmativas para o acesso de pessoas pretas, pardas e indígenas às universidades públicas e, ainda, cotas raciais para concursos públicos em geral, inclusive em certames às carreiras jurídicas².

Como as relações jurídicas fazem parte da vida na sociedade nacional, para dirimir os fatos e tomar decisões na forma da lei, faz-se necessário recorrer ao aparato jurídico estatal. Cumpre salientar que os sujeitos envolvidos nas relações jurídicas não estão inertes ou alheios às rea-

2 Por vezes, pessoas de pele branca que não sentem na pele o racismo estrutural, apresentam-se como negras ou pardas, ou ainda como indígenas, para fraudar concursos públicos. No últimos anos, a situação tem sido verificada em certames para carreiras no serviço público e em processos de seleção para o ingresso de discentes em universidades públicas. Diante da situação, as regras dos concursos costumam ser constantemente revistas quanto aos critérios de autoidentificação e heteroidentificação.

lidades políticas, econômicas e socioculturais do país. Desse modo, ao considerar os conceitos de *campo* e *habitus* elaborados por Bourdieu (1989), constata-se que o campo do direito, percebido como justiça, norma, poder e relação social, também reflete a história das relações etnicorraciais que vigoram na sociedade nacional (ver, p. ex., Mbembe, 2018; Almeida, 2019; Krenak, 2019).

O que se defende aqui é a ideia de que o contraste existente entre os operadores do direito e a população brasileira é prova cabal do racismo estrutural historicamente presente nas instituições jurídicas. O fato é denominado pelos doutrinadores de racismo institucional e está presente nas carreiras jurídicas.

Conforme aponta Prado (2020), a desigualdade racial na magistratura é expressiva. Dados do Conselho Nacional da Justiça (CNJ), referentes ao censo de 2013, apontam que apenas 15,6% das pessoas se declaram como negras, ao passo que nos tribunais superiores o percentual é de 8,9%, significativamente menor. Para a Justiça Eleitoral, os dados são mais animadores: 22% de magistrados negros. Na mesma ordem, um estudo do Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESC) do Ministério Público demonstra que somente 22% dos promotores e procuradores autodeclararam-se como negros. Cabe, porém, uma ponderação a esses dados e a todos os outros em que predomina a tendência oficial de agrupar pretos e pardos na classificação de negros, o que pode vir a promover a invisibilidade de pessoas indígenas. Ademais, uma identificação não exclui a outra. Em termos de etnicidade ou identidade étnica, uma pessoa pode se perceber, ao mesmo tempo, como preta e indígena, a depender da consciência histórica construída sobre si, considerando a vivência na sociedade nacional e a ancestralidade africana e ameríndia³. Não é por acaso que várias comunidades quilombolas em Mato Grosso do Sul foram originalmente constituídas a partir da conjugalidade entre homens negros, de origem africana, cujos antepassados foram escravizados, e mulheres indígenas, nativas da região onde eles foram se estabelecer após o fim da escravidão oficial (ver Eremites de Oliveira e Pereira, 2020).

Ato contínuo, o censo do Poder Judiciário de 2018 demonstra que, apesar do Estado ter implantado ações afirmativas, houve poucas mudanças significativas em termos estruturais. Isso ocorre porque novamente um percentual de 18% dos magistrados autodeclararam-se negros, o que sugere a permanência de certa estrutura racial no interior desse poder na República, como apontam Odeveza e Mello (2018). Os dados sugerem haver vantagens e desvantagens na autoidentificação formal como preto ou negro. Ao que tudo indica, trata-se de especificidades ligadas à sub-representação, pois a discriminação interseccional se revela mais potente – e, por vezes, determinante – para ocupar cargos mais elevados nas carreiras jurídicas.

Os números do CNJ são uma demonstração cabal do racismo estrutural que se apresenta como barreiras a dificultar ou impedir que pessoas negras tenham acesso a espaços de poder e decisão no Judiciário. Não se pode perder de vista que, mesmo com a implantação do sistema de cotas nas universidades federais e estaduais e nos concursos públicos, a medida não livrará os

3 Em temporalidades coloniais, portuguesas e descendentes brancos costumavam apelidar os indígenas escravizados de “negros da terra”, termo este que serve ao título do livro de Monteiro (1995). Os negros da África, trazidos para o Brasil na condição de escravizados, eram chamados de pretos, negros de Angola, negros da Guiné etc. (Souza Junior, 2013).

negros das microviolências que ocorrem no cotidiano, fruto da atuação de agentes do Estado nas instituições jurídicas (Odeveza e Mello, 2018). Situação análoga ocorre contra docentes, técnicos administrativos e discentes pretos ou negros e indígenas nas instituições públicas de ensino superior. Dentro e fora da academia, não raramente há a promoção da invisibilidade da produção intelectual de cientistas não brancos, obstáculos a cargos de direção e até mesmo o epistemi-cídio, quer dizer, a negação e a destruição de conhecimentos e tradições de povos submetidos ao domínio colonial europeu, dentre outras ações, como a perseguição política (ver Guimarães, 2003; Maschio, 2006; Machado, 2010; Peixoto, 2017; Mateus, 2019; E. Silva, 2019; Feijó, 2020; Fachin, 2021; e muitos outros).

Em suma, pode-se (re) afirmar que o racismo institucional, percebido como parte do racismo estrutural que molda as assimetrias existentes na sociedade nacional, faz parte de um fato colonialista total e tem estreita relação de cumplicidade com o funcionamento do Estado. Costuma se manifestar sob diferentes formas e em diversos momentos da vida em sociedade, como, por exemplo, quando pessoas pretas e indígenas são impedidas de terem acesso às instituições do Estado ou recebem a prestação de serviços públicos de má qualidade. Tanto no serviço público como no setor privado, isso também acontece quando não lhes são conferidas a oportunidade de galgarem a determinados postos de trabalho, como ocorre na colocação de empecilhos à ascensão profissional. Situações dessa natureza atestam que a estrutura das instituições do Estado é racista em sua origem, pois a sociedade nacional assim o é desde a sua conformação. Uma estratégia eficaz de mudança paradigmática, que constantemente precisa ser avaliada e aperfeiçoada, dá-se através da implementação efetiva de políticas públicas direcionadas à população negra e indígena.

O racismo apresenta-se de forma multifacetada e é parte orgânica da engrenagem do colonialismo, entendido de duas maneiras indissociáveis e complementares entre si: primeira, como sistema estruturante de relações sociais de poder, exploração e dominação, algo que não está circunscrito ao período colonial; segunda, como conjunto de problemas inerente à conformação, prática e produção de saberes nos campos do conhecimento científico, originalmente constituídos no Ocidente, incluindo o direito e outros tantos, chamado de colonialidade do saber e do poder (Eremites de Oliveira, 2015).

A meritocracia, tão alardeada pela branquitude, culmina por ser um álibi para preservar os privilégios de uma minoria, conforme observável no número de pessoas pretas e indígenas aprovadas em concursos públicos, como verificado no sistema de justiça. A afirmativa reforça as ideias apresentadas anteriormente, a exemplo das que analisam os dados do censo do CNJ de 2018, de que 33% dos juízes afirmam possuírem pais na magistratura. Este dado, por si só, diz muita coisa porque vai de encontro com os ditames de democratização do Judiciário.

Para o ano de 2020, constata-se que dos 11 ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), nenhum tinha se autodeclarado negro ou indígena. No Superior Tribunal de Justiça (STJ), a mesma situação praticamente se repetia, pois dos 33 ministros, apenas 1 era negro.

Partindo do geral para o específico, ou seja, do todo para uma das partes, apresenta-se na

sequência informações relativas ao ano de 2020 para a presença negra (preta e parda) nas carreiras jurídicas públicas no estado de Mato Grosso do Sul. Antes, porém, deve-se explicar que acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), feita pelo IBGE no ano de 2019, a população do estado era de 2.709.000 pessoas. Desse total, a coletividade negra (preta e parda) correspondia a 1.494.000, ou seja, 55,14%, pouco mais da metade. Nos dias de hoje (meados de 2022), ao considerar os dados oficiais e as críticas apresentadas em relação à indicação de pardos nos números do IBGE, a população indígena em Mato Grosso do Sul deve estar ao redor de, pelo menos, 100.000 pessoas. Por conta do problema relativo à interpretação dos pardos no país, no estado nem todas as pessoas assim apontadas segundo a cor da pele são negras; parte seguramente que é indígena, ainda que seja minoria.

Segundo dados obtidos do Colégio Nacional dos Defensores Públicos (CONDEGE), foi observada a seguinte situação para o ano de 2020: dos 334 defensores públicos estaduais, somente 33 são negros (pretos e pardos), ou seja, 9,88% do total. Na coordenadoria de administração pessoal da Defensoria Pública da União (DPU), dos 11 defensores públicos, apenas 3 ou 27,27% são negros (pretos e pardos). Para a Advocacia Geral da União, em Campo Grande, dos 13 advogados da União em exercício no estado, havia simplesmente 1 ou 7,69% negro (preto ou pardo). Na Corregedoria-Geral da Procuradoria-Geral do Estado de Mato Grosso do Sul (advogados públicos do estado), dos 90 procuradores em atividade, 7 ou 7,77% são negros (pretos e pardos). De acordo com informações do Ministério Público Federal (MPF), dos 22 procuradores federais, 4 ou 18,18% são negros (pretos e pardos), sendo que pelo menos um deles também possui ascendência indígena.

Segundo consta no *site* do Ministério Público de Mato Grosso do Sul, em 2020 existiam no órgão 197 promotores e procuradores de justiça (MPMS, 2020). A Procuradoria-Geral de Justiça, através da Secretaria de Gestão de Pessoas, sediada em Campo Grande, respondeu da seguinte maneira à solicitação de informações sobre o número de promotores e procuradores negros (pretos e pardos) que atuam no órgão:

Vimos informar [...] que com relação ao quantitativo de negros (pretos e pardos) em exercício neste Ministério Público de Mato Grosso do Sul, não dispomos, até a presente data, de tal informação, pois, muito embora, tenha sido encaminhado um formulário a todos os membros (Procuradores e Promotores de Justiça) e servidores (efetivos e comissionados) desta Instituição, para que, querendo, se manifestassem, por meio de uma autodeclaração de Raça/Cor, contudo, esclarecemos que, não houve adesão suficiente que permitisse a emissão de relatório no banco de dados desta Secretaria de Gestão de Pessoas capaz de atender fidedignamente a presente solicitação (Landgraf Pinto, 2020, n.p.).

De acordo com informações recebidas do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, dos magistrados que atuam nessa unidade da Federação, somente 2 são negros (pretos e pardos). No caso, não foi informado o número total de magistrados federais que ali atuam, embora seja do conhecimento que existem sete subseções no estado: Campo Grande, Corumbá, Coxim, Dourados, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas. Por meio de uma consulta ao *site* da Justiça Federal em Mato Grosso do Sul, constatou-se que são 35 magistrados federais no estado (Justiça Federal,

2020). Logo, seriam apenas 2 juízes negros ou 5,71% do total. Foi observado no *site* do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul que no órgão existiam 207 magistrados, dos quais nenhum era negro (preto e pardo), conforme informações da Secretaria da Magistratura do Tribunal de Justiça (Poder Judiciário, 2020). Cumpre registrar que no passado havia 5 magistrados negros (pretos e pardos) no órgão, sendo que quatro estão aposentados e uma falecida, ou seja, em 2020 existiam apenas pessoas brancas no Tribunal de Justiça.

Os dados apresentados indicam que em Mato Grosso do Sul as carreiras jurídicas públicas seguem a tendência de sub-representatividade de negros (pretos e pardos) e indígenas, como verificado para o cenário nacional. Na mesma direção, de forma contundente e cabal, o relatório do CNJ para 2020, apresentado em 20 de outubro daquele ano, demonstra a ausência de negros na esfera do Poder Judiciário. À época, assim ressaltou o ministro Luiz Fux, presidente do Conselho Nacional de Justiça, em seu discurso:

Um dos pilares da magistratura é velar pelos valores morais da Constituição e um dos mais importante é o da igualdade. Esse grupo de trabalho atestou de maneira inequívoca que o CNJ trabalhará para superar a sub-representatividade na estrutura do Poder Judiciário em relação os profissionais afrodescendentes. É um relevante trabalho de incremento da igualdade na magistratura e de promoção da justiça social (Rodrigues, 2020, n.p.).

Ao fim e ao cabo, nota-se que o racismo estrutural, do qual faz parte o racismo institucional, precisa ser constantemente observado, analisado e combatido local, regional e nacionalmente na área jurídica, bem como globalmente em todas os espaços da vida em sociedade. Está umbilicalmente associado a problemas estruturantes e fundantes do próprio Estado moderno e da sociedade nacional do Brasil, bem como de outros países marcados pelo encontro colonial e seus desdobramentos. Exemplos disso são o autoritarismo e o senso comum, espécie de convenção coletiva da branquitude, usados por agentes e instituições do Estado para desqualificar e (pré) julgar pessoas e populações não brancas.

Com a redemocratização do país, oficializada através da promulgação da Constituição Cidadã de 1988, criou-se a expectativa de dias melhores em termos de respeito à dignidade de pessoas e populações pretas ou negras e indígenas. No entanto, infelizmente *eldorado* do sistema de justiça, que engloba a polícia judiciária, o Ministério Público e o próprio Poder Judiciário, não deram efetiva guarida à população negra, incluindo as comunidades quilombolas, e aos povos originários, sobretudo à sua incorporação como cidadãos plenos, e não como subalternos, à comunhão nacional. Isso decorre da criação e do funcionamento de uma espécie de engenharia jurídica de abnegação do racismo no Brasil. Faz com que inquéritos policiais sobre violências perpetradas contra negros e indígenas tramitem morosamente por anos, o que favorece ou proporciona a prescrição dos crimes ou em resultados que na prática costumam dar em coisa nenhuma. A situação apontada torna-se pior e é agravada quando as denúncias sobre crimes de racismo são desqualificadas por agentes estatais, haja vista que ainda há certa crença dentro da criminologia da correlação que desassocia a noção de raça do entendimento de crime contra pessoas e populações negras e indígenas. Há, por outro lado, a prevalência do entendimento colonialista de

associar periculosidade a estereótipos raciais e etnicorraciais, e aos espaços onde pessoas negras e indígenas residem. O equívoco leva a maioria dos brasileiros a pensar e, sobretudo, a acreditar que o crime impera entre os negros nas favelas de regiões metropolitanas, como ocorre no estado do Rio de Janeiro, e em certas reservas indígenas, como observado em diversos municípios de Mato Grosso do Sul.

O racismo estrutural, em sua modalidade de racismo institucional, reverbera, ainda, na compreensão das diferenças entre crimes de injúria racial e de racismo e, por extensão, na apresentação de denúncias, julgamentos e formulação de sentenças judiciais. Inclui-se aí a combinação de leis penais, haja vista que as decisões finais são proferidas por uma maioria de magistrados brancos e seus assessores igualmente ligados à branquitude. A própria dificuldade em caracterizar crimes de racismo no Brasil começa pelas delegacias de polícia civil, nas quais são confeccionados os boletins de ocorrência, quando delegados brancos enquadram crimes de racismo como sendo de injúria racial, e, ademais, quando o Ministério Público acompanha os casos até fazer a devida denúncia ao Judiciário. Com as mudanças recentemente registradas na legislação brasileira, espera-se que a situação seja positivamente alterada.

Um exemplo mais recente de racismo estrutural está na defesa da tese inconstitucional do “marco temporal”, formalizada por meio do Parecer Normativo n. 001/2017/GAB/CGU/AGU, de 19 de julho de 2017, produzido na época do governo Michel Temer e levado a ferro e fogo no governo Jair Bolsonaro, embora em sua essência a ideia tenha sido nutrida desde o governo Dilma Rousseff (ver, p. ex., Eremites de Oliveira, 2016; Alfinito e Amado, 2018; Coelho e Camacho, 2018; e outros). Trata-se de uma postura oficial contrária à regularização de terras indígenas.

A tese do “marco temporal” é uma orientação jurídica anacrônica e casuística, segundo a qual os povos indígenas somente teriam direito às terras que ocupavam no dia 5 de outubro de 1988, data da promulgação da Carta Constitucional. Ocorre que anteriormente os povos indígenas eram legalmente tutelados pelo Estado e muitas comunidades tinham sido vítimas de esbulho ou remoção forçada, mas sequer possuíam o direito de ir e vir e as necessárias condições para levar os fatos às autoridades do Poder Judiciário. Vale explicar que não se está aqui a falar de terras indígenas usurpadas em temporalidades coloniais ou imperiais, mas, sobretudo, de áreas ilegalmente transformadas em propriedade privada da terra a partir do século XX, principalmente durante períodos de exceção. Logo, a tese do “marco temporal” é racista e busca legalizar o ilegal, quer dizer, tem o propósito de legitimar aos brancos a propriedade privada de terras tradicionalmente ocupadas por comunidades indígenas, ideia que afronta os Artigos 231 e 232 da Lei Maior.

Soma-se a tudo isso a constatação de que por vezes servidores públicos sentem-se inibidos ou coagidos a se autoidentificarem como pretos ou indígenas nas instituições onde trabalham, pois sabem que a declaração sobre quem são poderá lhes trazer desvantagens. Isso explica o fato de alguns órgãos públicos sequer terem informações apuradas e atualizadas sobre a presença de pessoas negras em seus quadros de servidores. Em outros casos, servidores públicos de carreira, como vários indigenistas da FUNAI, têm recentemente denunciado a perseguição sofrida no governo Jair Bolsonaro por buscarem cumprir com suas funções, como indica o recente dossiê

elaborado pelos Indigenistas Associados (INA, 2022).

Ao fim e ao cabo, e à guisa de uma brevíssima conclusão, nota-se que ao longo do presente artigo buscou-se analisar a constituição e os impactos do racismo estrutural e do racismo institucional na perpetuação de assimetrias verificadas contemporaneamente na sociedade nacional do Brasil. São desigualdades que também repercutem nas carreiras jurídicas públicas existentes em instituição do Estado, como verificado em Mato Grosso do Sul. Em face da situação indicada, urge que a sociedade nacional abrace as ações afirmativas de caráter etnicorracial, haja vista que são formas eficazes, embora paliativas, de corrigir injustiças e assimetrias que historicamente afligem a maioria da população. Com base no *background* histórico brasileiro, faz-se mister defender a pluralização e a diversificação de servidores das carreiras jurídicas públicas para que, dessa maneira, haja uma representatividade que melhor reflita a composição étnica e racial da população do país. Somente assim o Judiciário deixará de reproduzir a estrutura racista e a assimetria etnicorracial observadas nas instituições do Estado e na sociedade nacional em geral. Outrossim, também se faz necessário que cientistas sociais e estudiosos do direito se debrucem cada vez mais sobre o tema ora analisado, de modo a produzir estudos de caso a partir de observações de natureza etnográfica por todo o território nacional, onde diversas instituições precisam ser mais bem compreendidas e analisadas em suas particularidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, S. Violência a racismo: discriminação no acesso à justiça penal. In: SCHWARCZ, L. M.; QUEIROZ, R. da S. (Org.). *Raça e diversidade*. São Paulo: Estação Ciência/Edusp, p.255-275, 1996.
- ALFINITO, A. C.; AMADO, L. H. E. A aplicação do marco temporal pelo Poder Judiciário e seus impactos sobre direitos territoriais do povo Terena. *Revista Eletrônica OABRJ*, Rio de Janeiro, n.9, p.1-30, 2018.
- ALMEIDA, S. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro/Pólen, 2019.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S (Org.). *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, p.7-25, 1989.
- BALASSIANO, M., VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? *Revista de Administração Contemporânea*, Maringá, n.8, v.3, p.99-116, 2004.
- BECKER, S.; SOUZA, O. C. N. de; EREMITES DE OLIVEIRA, J. A prevalência da lógica integracionista: negações à perícia antropológica em processos criminais do Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul. *Etnográfica*, Lisboa, n.17, v.1, p. 97-120, 2013.
- BENEDICTO, M.; VIDAL, P.; BARRETO, M. dos S. Os extremos do Brasil. *Retratos – A Revista do IBGE*, Rio de Janeiro, n.11, p.12-18, 2018.
- BERTÚLIO, D. de L. O “Novo” Direito Velho: Racismo & Direito. In: WOLKMER, A. C.; LEITE, J. R. M. (Org.). *Os “novos” direitos no Brasil: natureza e perspectivas – uma visão básica das novas conflituosidades jurídicas*. São Paulo: Saraiva, p.127-164, 2003.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Tradução de F. Tomaz. Lisboa: Difel, 1989.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 mai. 2021.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, Brasília, n.47, v.1, p.2-28, 1996.
- BRITO, A. G. *Direito e barbárie no (i) mundo moderno: a questão do outro na civilização*. Apresentação de Jorge Eremites de Oliveira. Dourados: Editora UFGD, 2013.
- CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira, v.1, 1997.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, n.35, v.6, p.67-75, 1995.
- COELHO, F.; CAMACHO, R. S. (Org.). *O Campo no Brasil Contemporâneo: do governo FHC aos governos petistas (Protagonistas da/na Luta pela Terra/Território e das Políticas Públicas – Vol. II)*. Curitiba: CRV, 2018.
- EREMITES DE OLIVEIRA, J. Arqueologia de contrato, colonialismo interno e povos indígenas no Brasil. *Amazônica*, Belém, n.7, v.2, p.354-374, 2015.
- EREMITES DE OLIVEIRA, J. Conflitos pela posse de terras indígenas em Mato Grosso do Sul. *Ciência*

e *Cultura*, Campinas, n.16, v.4, p.4-5, 2016.

EREMITES DE OLIVEIRA, J.; PEREIRA, L. M. Reconhecimento de territórios indígenas e quilombolas em Mato Grosso do Sul: desafios para a antropologia social e a arqueologia em ambientes colonialistas. In: AGUIAR, R. L. S.; EREMITES DE OLIVEIRA, J.; PEREIRA, L. M. (Org.). *Arqueologia, Etnologia e Etno-história em Iberoamérica: fronteiras, cosmologia e antropologia em aplicação*. Dourados: Editora UFGD, p.185-208, 2010.

EREMITES DE OLIVEIRA, J.; PEREIRA, L. M. Do 'largão' da terra 'voluta' à estreiteza da terra vendida: reflexões sobre territórios e comunidades quilombolas no norte de Mato Grosso do Sul. *Bol. Mus. Para. Emílio Goeldi. Cienc. Hum.*, Belém, n.15, v.3, p.1-22, 2020.

FACHIN, P. Perseguição e criminalização aos povos indígenas recrudescem em meio a pandemia. Entrevista especial com Eloy Terena. *IHU On-Line*, São Leopoldo, 26 jan. 2021. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/606397-perseguiacao-e-criminalizacao-aos-povos-indigenas-recrudescem-em-meio-a-pandemia-entrevista-especial-com-eloy-terena>>. Acesso em: 20 mai. 2020.

FANON, F. *Os condenados da terra*. Prefácio de Jean-Paul Sartre. Tradução de José Laurênio de Mello. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

FANON, F. *Em defesa da revolução africana*. Tradução de Isabel Pascoal. Revisão de José Cândido. Lisboa: Livraria Sá da Costa Editora, 1980.

FANON, F. *Pele negra, máscaras brancas*. Prefácio de Lewis R. Gordon. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FAORO, R. *Os donos do poder. Formação do patronato político brasileiro*. 4ª ed. Porto Alegre: Globo, 2v, 1977.

FEIJÓ, F. Candidata a reitora da UFPel é alvo de ataques racistas em reunião virtual. *Gaúcha ZH*, Porto Alegre, 21 ago. 2020. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2020/08/candidata-a-reitora-da-ufpel-e-alvo-de-ataques-racistas-em-reuniao-virtual-cke4cmndw002a013g780u2jhx.html>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

FREYRE, G. *Casa Grande & Senzala*. Apresentação de Fernando Henrique Cardoso. 51ª ed. São Paulo: Global, 2006.

FURTADO, C. *Formação econômica do Brasil*. 27ª ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional/Publifolha, 2000.

GUIMARÃES, A. S. A. Acesso de negros às universidades públicas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.118, p.247-268, 2003.

HOLANDA, S. B. de. *Raízes do Brasil*. 26ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INA – INDIGENISTAS ASSOCIADOS (Org.). *Fundação Anti-Indígena: um retrato da Funai sob o governo Bolsonaro*. Brasília: INESC – Instituto de Estudos Socioeconômicos, 2022.

KRENAK, A. *Ideias para adiar o fim do mundo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

JUSTIÇA FEDERAL – Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul. *Varas, Unidades Administrativas, Endereços e Telefones*. Publicado em 14/03/2018 às 17h03min. Disponível em: <<http://www.jfms.jus.br/telefones/>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

LANDER, E. (Org.). *A colonialidade do saber eurocentrismo e ciências sociais: perspectivas latino-*

americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

LANDGRAF PINTO, C. de O. *Memorando n. 217/2020-SGP/PGJ*. Campo Grande: Procuradoria-Geral de Justiça, Secretaria de Gestão de Pessoas, 21 out. de 2020. (não publicado)

LEAL, V. N. *Coronelismo, enxada e voto (o município e o regime representativo no Brasil)*. Prefácio de Barbosa Lima Sobrinho. 3ª ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1976.

LÉVI-STRAUSS, C. *Antropologia Estrutural Dois*. Tradução de Maria do Carmos Pandolfo. 4ª ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1993.

LISBOA, V. Mesmo com maior participação, negros ainda são 17,4% no grupo dos mais ricos. *Agência Brasil*, Brasília, 4 dez. 2015. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-12/negros-aumentam-participacao-entre-os-1-mais-ricos-no-brasil>>. Acesso em: 19 mai. 2021.

LOSURDO, D. *Contra-história do liberalismo*. 2ª ed. Tradução de Giovanni Semeraro. Aparecida: Ideias & Letras, 2006.

MACHADO, L. H. de A. *Professores negros, experiências de discriminação, de racismo e pedagogias anti-racistas*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

MASCHIO, C. V. *A discriminação racial pelo Sistema de Justiça Criminal: uma análise sob a luz do princípio da igualdade e do acesso à justiça*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

MAIO, M. C. O debate sobre raça após a 2ª Guerra Mundial: a Unesco e a redescoberta do Brasil. In: PENA, S. D. J. (Org.). *Homo brasilis: aspectos genéticos, linguísticos, históricos e socioantropológicos da formação do povo brasileiro*. Ribeirão Preto: FUNPEC-RP, p.149-173, 2002.

MATEUS, F. Racismo no mundo acadêmico: um tema para se discutir na universidade. *Jornal da Unicamp*, 19 nov. 2019. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2019/11/19/racismo-no-mundo-academico-um-tema-para-se-discutir-na-universidade>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

MBEMBE, A. *Crítica da razão negra*. Tradução de Marta Lança. São Paulo: N-1, 2018.

MODESTO, P. O Sentido constitucional de carreira no serviço público. *Rede – Revista Eletrônica de Direito do Estado*, Salvador, n.49, p.1-9, 2017.

MONTEIRO, J. M. *Negros da terra: índios e bandeirantes nas origens de São Paulo*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

MONTESQUIEU, C. de S. [Baron de Montesquieu]. *O Espírito das Leis*. Apresentação de Renato Jaine Ribeiro. Tradução de Cristina Murachco. 2ª ed. 2ª tir. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MPMG – Ministério Público de Minas Gerais. Artigo do jurista Alfredo Valadão aponta o Ministério Público como o quarto poder, defensor da sociedade e da lei. *Projeto Memória em Destaque*. Belo Horizonte: Ministério Público do Estado de Minas Gerais, s.d. Disponível em: <<https://www.mpmg.mp.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A91CFA9555839B401555991F9ED7C59>>. Acesso em 18 mai. 2021.

MPMS – Ministério Público de Mato Grosso do Sul. *Quem somos*. Campo Grande, 2020. Disponível em: <<https://www.mpms.mp.br/institucional/quemsomos>>. Acesso em: 15 nov. 2020.

- NEVES, W. A.; RANGEL JUNIOR, M. J.; MURRIETA, R. S. S. (Org.). *Assim caminhou a humanidade*. São Paulo: Palas Athena, 2015.
- ODEVEZA, J.; MELLO, M. Censo do Judiciário revela: nada mudou. *JusDh – Articulação Justiça e Direitos Humanos*, s.l., 14 set. 2018.
- OLIVEIRA, G. A. de. Burocracia weberiana e a administração federal brasileira. *Revista de Administração Pública*, São Paulo, n.4, v.2, p.47-74, 1970.
- OLIVEIRA DA SILVA, G. de. As não brancas – identidade racial e colorismo no Brasil. *Portal Geledés*, São Paulo, 14 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/as-nao-brancas-identidade-racial-e-colorismo-no-brasil/>>. Acesso em: 19 mai. 2021.
- PEIXOTO, K. P. F. Racismo Contra Indígenas: reconhecer é combater. *Revista Antropológicas*, Recife, n.28, v.2, p.27-56, 2017.
- PODER JUDICIÁRIO – Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul. *Magistratura – Quadro de Pessoal da Magistratura Atual*. 2020. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/secretarias/csm/quadro_de_pessoal_mag.php>. Acesso em: 15 nov. 2020.
- PRADO JÚNIOR, C. *Formação do Brasil contemporâneo: colônia*. São Paulo: Brasiliense/Publifolha, 2000.
- PRADO, M. R. do. Racismo institucional nas carreiras jurídicas. *Revista Bonijuris*, Curitiba, n.661, p.14-15, 2020.
- RIBEIRO, D. *O povo brasileiro*. São Paulo: Círculo do Livro, 1995.
- RODRIGUES, A. CNJ apresenta relatório que aponta necessidade de se institucionalizar debate sobre racismo no Judiciário. *Associação dos Magistrados Brasileiros*, Brasília, s.n., 2020. Disponível em: <<https://www.amb.com.br/cnj-apresenta-relatorio-que-aponta-necessidade-de-se-institucionalizar-debate-sobre-racismo-no-judiciario/>>. Acesso em: 15 nov. 2020.
- SALLES, D. M. R.; NOGUEIRA, M. G. Carreiras no serviço público federal: antigos dogmas, novas perspectivas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. da (Org.). *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas*. Rio de Janeiro: Editora Atlas, p.134-149, 2006.
- SANTOS, I. S. S. O Ministério Público como “Quarto Poder”: relevância do reconhecimento para o sistema constitucional. *Revista Publicum*, Rio de Janeiro, n.2, v.2, p.120-168, 2016.
- SANTOS, Y. L. dos. *Racismo brasileiro: uma história da formação do país*. São Paulo: Todavia, 2022.
- SARAVIA, E. O sistema de carreira no setor público: descrição análise comparativa e perspectiva. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. da (Org.). *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas*. Rio de Janeiro: Editora Atlas, p.150-178, 2006.
- SMITH, L. T. *Descolonizando metodologias: pesquisa e povos indígenas*. Tradução de Roberto G. Barbosa. Curitiba: Editora UFPR, 2018.
- SILVA, A. B. da; BISPO, A. C. K. de A.; AYRES, S. M. P. M. *Desenvolvimento de carreiras por competências*. Brasília: Enap, 2019.
- SILVA, E. S. dos S. *Racismo e docência em universidades públicas: o caso da Universidade Federal da Bahia*. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.
- SOARES, A. do V. A. Inovação no setor público: obstáculos e alternativas. *Revista de Gestão Pública*

& *Desenvolvimento*, São Paulo, n.1, p.101-113, 2009.

SOUZA JUNIOR, J. A. de. Negros da terra e/ou negros da Guiné: trabalho, resistência e repressão no Grão-Pará no período do Diretório. *Afro-Ásia*, Salvador, n.48, p.173-211, 2013.

SZNICK, V. A situação constitucional do Ministério Público. *Revista Justitia*, São Paulo, n.47, v.131, p.210-221, 1985.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. *Revista de Administração Contemporânea*, Maringá, n.15, v.5, p.834-854, 2011.

VELOSO, E.; DUTRA, J.; FISCHER, A.; PIMENTEL, J.; SILVA, R.; AMORIM, W. Gestão de carreiras e crescimento profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Campinas, n.12, v.1, p.61-72, 2011.

WEBER, M. Os Fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, E. (Org.). *Sociologia da Burocracia*. Tradução de Edmundo Campos. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1966.

XAVIER PINTO, A. R. de B. *A Comunidade Ribeira da Barca, Ilha de Santiago, Cabo Verde: experiências de cooperativa e estratégias em busca do bem viver*. Dissertação (Mestrado em Antropologia – Área de Concentração em Antropologia Social e Cultural) – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2017.

Recebido em: 15/12/2022

Aprovado em: 11/03/2023

Publicado em: 14/06/2023