



Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania - PPGDH
Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares da Universidade de Brasília - CEAM
Mestrado Acadêmico em Direitos Humanos e Cidadania

SARA ANTÔNIA FERREIRA ALVES

**CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE DAS COTAS RACIAIS NO
CONCURSO PARA PROMOTOR/A DE JUSTIÇA DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS**

Brasília/DF
2025

Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania - PPGDH
Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares da Universidade de Brasília - CEAM
Mestrado Acadêmico em Direitos Humanos e Cidadania

**CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE DAS COTAS RACIAIS NO
CONCURSO PARA PROMOTOR/A DE JUSTIÇA DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS**

SARA ANTÔNIA FERREIRA ALVES

Dissertação de Mestrado submetida ao
Programa de Pós-graduação em Direitos
Humanos e Cidadania da Universidade de
Brasília como requisito parcial para obtenção
do título de Mestra.

Orientador: Dr. Mário Lisboa Theodoro.

Brasília/DF

2025

FA474c Ferreira Alves , Sara Antônia
Caminhos para a Efetividade das Cotas Raciais no Concurso
para Promotor/a de Justiça do Ministério Público do Distrito
Federal e Territórios / Sara Antônia Ferreira Alves ;
orientador Wanderson Flor do Nascimento . Brasília, 2025.
189 p.

Dissertação(Mestrado em Direitos Humanos e Cidadania)
Universidade de Brasília, 2025.

1. Ativismo institucional. 2. Burocracia representativa.
3. Cota racial. 4. Ministério Público. 5. Racismo
Institutional. I. Flor do Nascimento , Wanderson , orient.
II. Título.

SARA ANTÔNIA FERREIRA ALVES

**CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE DAS COTAS RACIAIS NO CONCURSO
PARA PROMOTOR/A DE JUSTIÇA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO
FEDERAL E TERRITÓRIOS**

Dissertação de mestrado submetida ao Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos e Cidadania da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de Mestra.

Aprovada em 31 de julho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Dr. Wanderson Flor do Nascimento (UnB) - Presidente¹

Dra. Renísia Cristina Garcia Filice (UnB) - Examinadora Interna

Dr. Wellington O. dos Santos (UFSC) - Examinador Externo

Dra. Deborah Silva Santos (UnB) – Examinadora Interna Suplente

¹ A Banca foi presidida pelo Professor Dr. Wanderson Flor do Nascimento, que representou no ato o Orientador - Professor Mario Lisboa Theodoro, ausente em razão de licença-médica.

À minha mãe Helenita (*in memoriam*) e
Ao meu pai Virgulino (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu Orientador, o Professor Dr. Mário Lisboa Theodoro, pelas contribuições valiosas ao longo deste trabalho.

Agradeço ao meu colega de trabalho no MPDFT, Darliton Reis, por ter me apresentado ao Mestrado em Direitos Humanos e Cidadania da UnB, bem como pelas críticas a este trabalho, sempre oportunas e construtivas.

Agradeço aos/às professores/as, aos/às colegas de curso pelas valiosas trocas e debates que, sem dúvidas, contribuíram para a construção dessa dissertação final.

Agradeço aos meus filhos “bichológicos”, Dom Pablo e Dom Félix, amor mais puro e verdadeiro não há, eles sempre estiveram comigo ao longo do Mestrado fazendo companhia ao lado da minha mesa de estudos. Vocês são meu lar!

Agradeço, por fim, a Deus pela fé que me guia e ilumina. Tive um sonho de cursar Mestrado na UnB, parecia impossível, mas, acordei, fiz minha parte e Deus me ajudou!

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar.” (Nelson Mandela).

“A esperança tem duas filhas lindas. A indignação e a coragem; a indignação nos ensina a não aceitar as coisas como estão; a coragem a mudá-las.” (Santo Agostinho).

RESUMO

Esta dissertação analisou a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), instituição que, embora constitucionalmente destinada à tutela dos direitos fundamentais (Brasil, 1988), faz parte do Sistema Penal Brasileiro, marcado pelo encarceramento em massa e pela violência policial, cujo alvo principal é a população negra. Para transformar a composição, e, por conseguinte, a atuação das instituições públicas, tornando-as diversas e democráticas, as cotas raciais foram criadas e implementadas nos concursos públicos. Nesse cenário, surge a seguinte questão-problema *“De que maneira a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT promoveu a inclusão racial ou evidenciou barreiras institucionais persistentes que ainda dificultam o ingresso de pessoas negras na Instituição?”* O percurso metodológico adotado nesta pesquisa envolveu revisão da literatura, análise documental e realização de entrevistas semiestruturadas. Optou-se por uma abordagem qualitativa, indutiva e fundamentada em uma perspectiva epistemológica antirracista, visto que a análise partiu do exame detalhado do caso específico do certame examinado, visando identificar padrões, evidências e elementos empíricos concretos. Os dados colhidos no curso da pesquisa foram analisados à luz da lente analítica de autores e autoras que desenvolveram aportes teóricos sobre o papel do Sistema de Justiça na reprodução das desigualdades raciais; estereótipos, injúria racial e racismo recreativo no Sistema de Justiça, dispositivos de racialidade, pacto narcísico da branquitude, burocracia representativa e função política dos instrumentos da ação pública. Ao término da análise constatou-se que a implementação das cotas raciais, tal como conduzida no concurso examinado, não alcançou efetivamente seus objetivos, uma vez que de 1.653 candidatos/as autodeclarados/as negros/as, apenas uma pessoa obteve aprovação, evidenciando a baixíssima eficácia das cotas raciais no MPDFT. Como produto da análise triangular do referencial teórico, das entrevistas e dos documentos do concurso examinado foram mapeadas as barreiras responsáveis pelo resultado pífio do concurso, bem como propostos possíveis caminhos para resolver o problema.

Palavras-chave: Ativismo institucional. Burocracia representativa. Cota racial. Ministério Público. Racismo Institucional.

ABSTRACT

This dissertation analyzed the implementation of racial quotas in the 32nd Examination for Prosecutor of Justice of the Public Prosecutor's Office of the Federal District and Territories (MPDFT), an institution that, although constitutionally destined for the protection of fundamental rights (Brazil, 1988), is part of the Brazilian Penal System, marked by mass incarceration and police violence, whose main target is the Black population. To transform the composition and, consequently, the performance of public institutions, making them diverse and democratic, racial quotas were created and implemented in public competitions. In this scenario, the following problem-question arises: *"In what way did the implementation of racial quotas in the 32nd Examination for Prosecutor of Justice of the MPDFT promote racial inclusion or highlight persistent institutional barriers that still make it difficult for Black people to enter the Institution?"* The methodological path adopted in this research involved literature review, documentary analysis, and conducting semi-structured interviews. A qualitative, inductive approach was chosen, based on an anti-racist epistemological perspective, since the analysis started from the detailed examination of the specific case of the examined selection process, aiming to identify patterns, evidence, and concrete empirical elements. The data collected during the research were analyzed in the light of the analytical lens of authors who have focused on the subject and developed theoretical contributions about the role of the Justice System in the reproduction of racial inequalities; stereotypes, racial injury, and recreational racism in the Justice System; devices of raciality; narcissistic pact of whiteness; representative bureaucracy; and political function of the instruments of public action. At the end of the analysis, it was found that the implementation of racial quotas, as conducted in the examined competition, did not effectively achieve its objectives, since, out of 1,653 self-declared Black candidates, only one person was approved, evidencing the meager effectiveness of the affirmative policy in the MPDFT. As a product of the triangular analysis of the theoretical framework, the interviews, and the documents of the competition examined, the barriers responsible for the poor result of the competition were mapped, as well as possible paths proposed to solve the problem.

Keywords: Institutional Activism. Representative Bureaucracy. Racial Quota. Public Prosecutor's Office. Institutional Racism.

MEMORIAL “RAÍZES E REFLEXÕES: A HISTÓRIA DE LUTA E RESISTÊNCIA DE UMA FAMÍLIA NEGRA”

Caro(a) leitor(a), é com grande satisfação que apresento esta dissertação intitulada *"Caminhos para a efetividade das cotas raciais no concurso para Promotor/a de Justiça do Ministério Público Do Distrito Federal e Territórios"*. Esta dissertação não é apenas um trabalho acadêmico, mas uma extensão das minhas vivências, reflexões e da luta por equidade racial tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Nascida e criada em Ceilândia, cidade periférica próxima à Brasília – capital da República brasileira, filha de pai preto e mãe parda, que enfrentaram as agruras da marginalização, sempre percebi de forma tangível as marcas da exclusão social que afeta, de maneira desproporcional, a população negra.

Minha trajetória, que se entrelaça com a de tantos outros brasileiros e brasileiras, reflete o desafio de pertencer a um espaço social marcado pelas lutas cotidianas de sobrevivência e de conquista de direitos. Ao longo da minha vida, a realidade de crescer em uma “cidade satélite” como Ceilândia e o contato constante com a pobreza e violência me moldaram como pessoa e como profissional. A minha vivência familiar, marcada pelas experiências de meus pais e avós, vindos do Nordeste e descartados em região distante e periférica após a construção de Brasília, definiu minha perspectiva de vida e o meu desejo de lutar por um país mais justo e inclusivo.

A perspectiva de análise neste estudo sempre vai partir desse lugar de fala, de mulher negra, periférica e, agora, servidora pública, do qual vivencio diariamente as barreiras enfrentadas por pessoas negras em instituições públicas que, historicamente, são dominadas pela elite branca. Parte também da minha experiência de cotista sociorracial na universidade e da jornada de luta por anos até conseguir a aprovação em concursos, por fim, ocupar uma vaga no tão sonhado serviço público. Mal sabia eu que era só o começo de mais luta por respeito, lugar e voz.

Daí a escolha de me dedicar no mestrado à análise da implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT², exatamente por entender que a

² No Ministério Público, o Promotor de Justiça Adjunto é o cargo inicial da carreira, conforme a Lei nº 8.625/93, Art. 83, atuando na primeira instância com a missão de defender interesses sociais e individuais indisponíveis, fiscalizar a aplicação das leis e ajuizar ações públicas e civis (CF/88, Art. 129). Após a conclusão satisfatória do estágio probatório de dois anos — em que se avaliam idoneidade moral, disciplina, capacidade de trabalho e dedicação ao serviço (Lei nº 8.625/93, Art. 87) —, o Promotor Adjunto é confirmado no cargo e passa a ser denominado apenas Promotor de Justiça, consolidando sua progressão funcional. O Promotor de Justiça exerce funções semelhantes às do adjunto, mas com maior responsabilidade e complexidade. Após ascender na carreira, por meio de promoção, o Promotor se torna Procurador de Justiça — passando a atuar perante os Tribunais — em grau recursal e revisional das decisões de 1º grau (CF/88, Art. 127; Lei nº 8.625/93). Para fins desta dissertação, optou-se por utilizar o termo "Promotor de Justiça" de forma geral, dada sua maior familiaridade social.

representação de pessoas negras em espaços de poder, como o Sistema de Justiça, é essencial para o combate efetivo às desigualdades sociais e raciais no Brasil. Portanto, o racismo foi o ponto de partida para a construção deste trabalho, desde os primeiros questionamentos sobre a disparidade racial nos espaços de poder até o desenvolvimento de uma abordagem crítica sobre as cotas raciais no serviço público.

A seguir faço um breve memorial, buscando conectar as histórias que moldaram meu caminho à análise crítica que proponho neste trabalho, reforçando que o conhecimento acadêmico precisa estar enraizado na realidade vivida. Ao compartilhar histórias, memórias, enfim, vivências, contextualizo meu lugar de fala e repiso as motivações que fomentaram essa pesquisa.

A história do meu pai Virgulino e da minha mãe Helenita como casal começa com a construção de Brasília. Meu pai veio do Piauí acompanhado da minha avó Antônia, ambos pretos retintos e analfabetos, fugindo da pobreza extrema. Eles eram trabalhadores rurais, conhecidos como “boias-frias”. Movidos pela esperança de uma vida melhor, percorreram longas estradas intermináveis até Brasília na esperança de encontrarem oportunidades dignas. Na Figura 1 – a primeira parte é composta por trabalhadores indo para as construções no centro de Brasília e a segunda parte mostra os prédios da Esplanada dos Ministérios, em fase de construção.

Figura 1 – Candangos indo para o trabalho na construção de Brasília



Fonte: Sem autor conhecido, 1958.

Em Brasília, meu pai tornou-se marceneiro armador, trabalhou na construção civil. Ele fazia e instalava as estruturas de madeira, que serviam de base para os prédios da nova capital

(Figura 2). Quando a construção de Brasília foi concluída, ele e diversos outros trabalhadores foram dispensados sem aviso prévio. Não bastasse, foram retirados do assentamento onde moravam próximos à Brasília e descartados em Ceilândia, um local distante e sem infraestrutura mínima.

Figura 2 – Trabalhador marceneiro construindo a catedral de Brasília



Fonte: Sem autor conhecido, 1958.

Ceilândia foi criada em 1971 por meio da Campanha de Erradicação de Invasões (CEI), que removeu famílias de assentamentos próximos ao Plano Piloto de Brasília para uma área distante e desprovida de infraestrutura básica. Embora o governo tenha prometido aos desalojados do plano piloto, condições habitacionais dignas, a verdade é que Ceilândia no início e por muito tempo não contou com água encanada, rede de esgoto e transporte adequado, expondo o abandono estatal (Nathan, 2020).

O processo de remoção, organizado pelo governo, foi uma verdadeira segregação social, deixando as famílias em condições precárias (Figura 3). Ceilândia tornou-se um exemplo das desigualdades estruturais agravadas por políticas públicas mal implementadas. Meu pai nunca se recuperou dessa decepção, adoeceu logo depois, nunca mais conseguiu voltar ao mercado de

trabalho e recebeu benefício assistencial miserável do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) até falecer.

Minha mãe era parda, iniciou sua vida de trabalho aos 13 anos como empregada doméstica em Brasília. Como muitas meninas negras e pobres da época, foi forçada a assumir responsabilidades pesadas, enfrentando humilhações e abusos enquanto cuidava de lares alheios. Esse cenário de exploração juvenil era comum nas famílias vulneráveis, que eram relegadas a empregos subalternos desde cedo. Apesar das adversidades, minha mãe retomou os estudos na vida adulta, já casada e mãe de 4 filhas, por meio do Ensino de Jovens e Adultos (EJA), posteriormente, prestou concurso e assumiu uma vaga no serviço público – primeiramente, como Agente de Portaria e depois como Datilógrafa, o que sem dúvidas melhorou a vida da família, já que nunca mais faltou comida na mesa.

Figura 3 – Primeiros moradores da Ceilândia (CEI)



Fonte: Sem autor conhecido, 1971.

Infelizmente, meus pais morreram cedo demais e não puderam presenciar meu progresso enquanto ser humano, acadêmica e servidora pública. Tudo o que sonhei realizar por eles foi impedido pela morte prematura de ambos. Minha mãe adoeceu precocemente e faleceu aos 56 anos, em decorrência de complicações da diabetes e hipertensão, agravadas por transtornos psiquiátricos deflagrados pelas perseguições e humilhações que sofreu ao longo de

sua vida, as quais se intensificaram ingressar no serviço público. O fantasma do racismo esteve sempre presente em sua trajetória. Três meses após o falecimento de minha mãe, meu pai, aos 67 anos, morreu em decorrência de um câncer fulminante, que apresentou sintomas apenas após a morte da minha mãe. O racismo mata de forma instantânea e aos poucos!

Falando agora sobre minha trajetória, começo pelo ambiente escolar, que, embora devesse representar um espaço de acolhimento, foi o cenário em que vivenciei os primeiros episódios de desprezo e opressão. Desde cedo, fui alvo de xingamentos racistas — expressões como “macaca”, “nega do cabelo duro”, “preta feia”, “preta suja”, etc. — proferidos por colegas de classe, enquanto a omissão das professoras contribuía para a manutenção da tortura psicológica diária. A seguir, relato alguns dentre inúmeros episódios traumáticos.

Entre a 1ª e 5ª série, ao ingressar na sala de aula, eu sempre buscava ocupar as cadeiras da frente, conforme a orientação de minha mãe, que dizia: “Sarinha, senta na frente para prestar atenção na aula e não ficar conversando.” Contudo, invariavelmente, sem motivações expressas, as professoras determinavam que eu me deslocasse para as carteiras do “fundão” da sala. Eu obedecia sem questionar, “a cor da pele nunca foi assunto lá em casa”. Apenas recentemente adquiri repertório crítico para compreender a real motivação por trás dessas atitudes, notadamente, ao analisar a lembrança de que todas as outras crianças que sentavam atrás tinham a cor parecida ou mais escura do que a minha, enquanto as crianças que ocupavam os assentos da frente, eram todas brancas.

Já maior de idade, trabalhei em várias lojas de Shopping, na última, pertencente à marca de perfumes mais famosa do Brasil, fui xingada de “macaca” por uma colega de trabalho branca após esbarrar nela dentro da loja, lotada em razão das festas de final de ano. Depois desse episódio, decidi, que mesmo sem apoio de ninguém, eu ia estudar para o Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM. Após um ano, consegui uma bolsa integral do Programa Universidade para Todos – Prouni e cursei Direito na Universidade Católica de Brasília (UCB). À época, sequer cogitei a possibilidade de tentar uma vaga na Universidade de Brasília (UnB), pois acreditava que não era algo acessível para mim – negra, pobre e advinda da escola pública.

Na faculdade me dediquei com intensidade sobre-humana aos estudos, pois sabia que essa seria a única saída para romper com a miséria. Esse esforço extremo, entretanto, impôs um alto custo à minha saúde, resultando no desenvolvimento de doenças ortopédicas e articulares, obesidade mórbida e distúrbios do sono. Mesmo atualmente, passados mais de 10 anos do término da faculdade, mantenho o mal hábito de dormir apenas quatro horas por dia. Contudo, agora tenho recursos financeiros para buscar tratamento médico e qualidade de vida.

Durante o curso de Direito, estagiei na Defensoria Pública do Distrito Federal (DPDF), na Procuradoria Regional da República da 1ª Região (PRR1), na Procuradoria Geral de Justiça Militar (PGJM) e no MPDFT. Todas essas vagas só tive acesso por meio de processos seletivos públicos. Tentei por anos trabalhar em escritórios de advocacia renomados na cidade, como estagiária e como advogada, foram diversas provas, passava em todas as etapas, mas na entrevista presencial, curiosamente, me rejeitavam. Na época eu quase enlouqueci, engordei mais, tive depressão, pois não entendia o motivo da rejeição. Afinal, eu era considerada pelos professores uma “excelente aluna”.

Logo que terminei a faculdade, no final do ano de 2012, prestei muitos concursos e fui aprovada em vários deles. Em 2014, tomei posse na Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) como Analista de Direito. Na época, eu era a única negra no meu núcleo de trabalho e enfrentei resistências, incluindo uma chefia que se recusava a me delegar tarefas compatíveis com o cargo. Então, decidi assumir outro cargo para o qual fui nomeada – Analista de Direito/MPU – lotada no MPDFT, na tentativa de encontrar um ambiente de trabalho melhor e com oportunidades reais de avanço profissional.

Após dez anos de carreira como servidora do Ministério Público, ainda me encontro no cargo de entrada na instituição. O longo currículo com diversas especializações e experiências acadêmicas e profissionais não foi um diferencial. A verdade é que a experiência prática na análise dos processos e a vivência diária no ambiente de trabalho me permitiram constatar de forma clara o abismo entre a teoria do discurso institucional e a prática cotidiana. Por todo esse cenário supra descrito, escolhi analisar as cotas raciais no Sistema de Justiça, concentrando o estudo especificamente no MPDFT.

Um dos momentos mais marcantes da minha vida foi a concretização do sonho de ingressar na UnB e cursar o Mestrado em Direitos Humanos e Cidadania. Durante esse período, a participação em seminários, simpósios e congressos voltados para a minha temática de pesquisa e áreas correlatas foi essencial para o meu desenvolvimento intelectual e pessoal, promovendo trocas de experiências que aprofundaram, significativamente, os conhecimentos adquiridos.

Na UnB, mergulhei em um universo acadêmico rico e diverso, no qual o contato com professores/as e colegas de diferentes trajetórias ampliou minha visão de mundo e fortaleceu minha identidade racial, acadêmica e profissional. As discussões em sala, a troca de experiências e o ambiente plural da UnB não apenas me inspiraram a aprofundar os estudos sobre desigualdades raciais e sociais, mas também reforçaram minha determinação em contribuir para a construção de uma sociedade menos desigual.

Dessas atividades acadêmicas, destaco o seminário “Conversando sobre Racismo: entre a Inconsciência das Estruturas e os Sujeitos Conscientes: Onde estamos? Aonde iremos?” (ESMPU, 2024). Ali, entre os palestrantes reencontrei um dos *experts*³ entrevistados no curso dessa pesquisa, o jurista Adilson Moreira. No VI Congresso de Pesquisadores/as Negros do Centro-Oeste (VI COPENECO), promovido pela Associação Brasileira dos Pesquisadores Negros – ABPN em parceria com a Universidade Federal de Goiás – UFGO (2024), apresentei dados parciais e produtos resultantes no projeto de intervenção “Educação em Direitos Humanos e Cidadania: uma Abordagem Crítica e Antirracista com Foco na Atuação do Ministério Público”. Também apresentei um dos produtos propostos na minha pesquisa no seminário “Pretas Acadêmicas: Pesquisadoras Pretas na Academia: Trajetórias”, promovido pela Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade da Universidade Federal do Paraná (2024), no qual sugeri estratégias para o sucesso acadêmico e profissional de mulheres negras cotistas.

Além disso, escrevi o artigo “Caminhos possíveis para implementar um currículo descolonial, antirracista e emancipador nos cursos de Direito do Brasil”, em parceria com minha colega de curso Lyellen Fernandes. Publicado na obra coletiva “O Direito Achado na Rua e os Caminhos do Direito Insurgente: ruas, movimentos e horizontes de justiça” (Lúmen Juris, série Direito Vivo, vol. IX, p. 290, 2025), organizada pelo Professor da UnB José Geraldo de Sousa Júnior *et al.*”

Este memorial se encerra, mas a história que ele carrega não conhece ponto final. Das raízes fincadas em Ceilândia e regadas pela esperança de meus ancestrais, brota a convicção de que cada passo dado abre caminho para muitas outras trajetórias negras que ainda virão. Se hoje me reconheço como fruto de uma luta coletiva que atravessou gerações, também me reconheço como semente fértil da resistência, destinada a florescer em pesquisas e práticas que reinventem as instituições e derrubem as barreiras da exclusão. Que estas páginas sejam um convite a continuar a sonhar, lutar e transformar.

³ O termo *expert* é empregado nesta dissertação em substituição à palavra “especialista”, por traduzir de forma mais adequada a estatura intelectual e a autoridade epistêmica dos sujeitos entrevistados. Trata-se de intelectuais que, em razão de suas trajetórias acadêmicas — como mestres e doutores —, de sua produção científica, de sua atuação institucional e de sua inserção crítica nos debates públicos, detêm não apenas titulação de especialista, mas também graus acadêmicos mais elevados, que conferem densidade e legitimidade ao seu percurso formativo. Ao nomeá-los como *experts*, evidencia-se que a sua autoridade não se limita a credenciais formais, mas decorre igualmente da vivência, da pesquisa e da extensão, em consonância com a perspectiva desta investigação, que valoriza saberes plurais, interdisciplinares e socialmente enraizados. Do ponto de vista terminológico, cumpre salientar que, no Brasil, a palavra “especialista” passou a ser fortemente associada, de modo restritivo, aos cursos de pós-graduação lato sensu, regulamentados pelo Ministério da Educação. Daí o uso da palavra *experts* ser mais alinhado com a realidade dos entrevistados, que para além de especialistas, são Mestres e Doutores, intelectuais reconhecidos no meio acadêmico (BRASIL, 2018).

LISTA DE SIGLAS

ANPP – Acordo de Não Persecução Penal

ART – Artigo

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

CP – Código Penal.

CPP – Código de Processo Penal

CSMPDFT – Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública

ESMPU – Escola Superior do Ministério Público da União

FESMPDFT – Fundação Escola Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

FGV – Fundação Getúlio Vargas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBRACHICS – Instituto Brasileiro de Cidades Humanas, Inteligentes, Criativas e Sustentáveis

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LGBTQIAP+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuais, Pansexuais e outras identidades

MEC – Ministério da Educação

MP – Ministério Público

MPF – Ministério Público Federal

MPU – Ministério Público da União

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

ONU – Organização das Nações Unidas

PM – Polícia/Policial Militar

PPGDH – Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania

SDH – Secretaria de Direitos Humanos

STF – Supremo Tribunal Federal

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

TSE – Tribunal Superior Eleitoral

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Candangos indo para o trabalho na construção de Brasília	10
Figura 2 – Trabalhador marceneiro construindo a Catedral de Brasília.....	11
Figura 3 – Primeiros Moradores de Ceilândia (CEI)	12
Figura 4 – Manifesto à Nação Brasileira publicado em 1940	39
Figura 5 – Abdias do Nascimento discursando no Senado Federal	40
Figura 6 – Racismo e Seletividade na abordagem policial	72
Figura 7 – Charge das Desigualdades sociais <i>versus</i> o discurso da meritocracia	77
Figura 8 – Estudantes negros celebrando as cotas raciais na UERJ	83
Figura 9 – Alunos da UnB se manifestando a favor das cotas raciais	85
Figura 10 – Os <i>Experts</i> Adilson Moreira e Delton Felipe	113

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais Categorias Teórico-Analíticas e Autores/as de Referência.....	33
Quadro 2 – Levantamento de Pesquisas Anteriores (Estado da Arte)	36
Quadro 3 – Levantamento Documental.....	43
Quadro 4 – Entrevistados/as: Integrantes do MPDFT e os <i>Experts</i>	48
Quadro 5 – Percurso Metodológico da Pesquisa.....	51
Quadro 6 – Falas dos/as Entrevistados/as.....	103
Quadro 7 – Caminhos Possíveis para a Efetividade das Cotas Raciais no MPDFT.....	127

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	21
CAPÍTULO 1 - NOTAS METODOLÓGICAS: OS CAMINHOS TRILHADOS	31
1.1 METODOLOGIA ANTIRRACISTA: A AÇÃO TRANSFORMADORA	32
1.2 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: A CONSTRUÇÃO DA BASE TEÓRICA	33
1.2.1 Referencial teórico: Fundamentos Antirracistas e Epistemologias Críticas.....	33
1.2.2 Estado da arte: Cotas Raciais nos Certames do Sistema de Justiça	35
1.3 PESQUISA DOCUMENTAL: O RASTRO DA DISPUTA	38
1.4 COLETA DE DADOS: ESTUDO DE CASO E ENTREVISTAS	46
1.5 ABORDAGENS, MÉTODOS E ESTRATÉGIAS.....	50
CAPÍTULO 2 - RAÇA, RACISMO E DESIGUALDADES SOCIAIS	53
2.1 A RAÇA NEGRA: DA MARCA DA OPRESSÃO À RESISTÊNCIA	53
2.2 RACISMO: CAUSA E EFEITO DA ESCRAVIDÃO	55
2.3 AS(PSEUDO)TEORIAS JUSTIFICADORAS DO RACISMO E DA ESCRAVIDÃO.....	59
2.4 RACISMO INSTITUCIONAL: NOTAS HISTÓRICAS E CONCEITUAIS.....	61
2.4.1 Racismo Institucional na Educação e no Mercado de Trabalho.....	64
2.4.2 Racismo Institucional em seu Viés Recreativo.....	68
2.4.3 Racismo Institucional no Sistema de Justiça	70
CAPÍTULO 3 - POLÍTICAS PÚBLICAS, AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS RACIAIS	75
3.1 NOTAS HISTÓRICAS E CONCEITUAIS.....	75
3.2 COTAS RACIAIS: OBRIGAÇÃO CONSTITUCIONAL E COMPROMISSO INTERNACIONAL	78
3.3 AS COTAS RACIAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS.....	81
3.3.1 O Que as Teses Contrárias às Cotas Podem nos Ensinar?	86
3.4 COTAS RACIAIS NO SERVIÇO PÚBLICO: A BUROCRACIA REPRESENTATIVA E O ATIVISMO INSTITUCIONAL	90
3.5 AÇÃO PÚBLICA E DISPOSITIVOS DE RACIALIDADE NOS CONCURSOS PÚBLICOS ELITIZADOS	96
3.6 O SISTEMA DE JUSTIÇA E AS COTAS RACIAIS NO 32º CONCURSO PARA PROMOTOR/A DE JUSTIÇA DO MPDFT.....	99

CAPÍTULO 4 - ENTREVISTAS, ANÁLISES E DISCUSSÕES: CAMINHOS PARA A INCLUSÃO RACIAL NO MPDFT	102
4.1 ENTREVISTAS COM OS INTEGRANTES DO MPDFT	105
4.2 ENTREVISTAS COM OS <i>EXPERTS</i> EM RELAÇÕES RACIAIS	112
4.3 RESULTADOS E DISCUSSÕES I – ENTRE A TEORIA E A <i>PRÁXIS INTERNA CORPORIS</i> NO MPDFT.....	121
4.4 RESULTADOS E DISCUSSÕES II - CAMINHOS POSSÍVEIS PARA EFETIVAR AS COTAS RACIAIS	125
4.4.1 A Construção da Rede Antirracista no MPDFT: Movimento Negros/As, Candidatos/As Cotistas e Lideranças Brancas	128
4.4.2 Eliminando Barreiras: Estratégias Para Promover a Inclusão Racial no MPDFT	132
CONSIDERAÇÕES FINAIS	139
REFERÊNCIAS	149
APÊNDICE A – RESOLUÇÃO Nº 170, DE 13 DE JUNHO DE 2017, IMPLEMENTA AS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS DO MPE/CNMP	166
APÊNDICE B – EDITAL Nº 1, DE 29 DE MARÇO DE 2021: 32º CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA CARREIRA DO MPDFT NO CARGO DE PROMOTOR DE JUSTIÇA ADJUNTO.....	171
APÊNDICE C – PARECER JURÍDICO DO MPDFT NEGANDO APLICAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS/ASEM CCE/FC	179
ANEXO A – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS/ÀS ENTREVISTADOS/A.....	187

INTRO'DUÇÃO

As injustiças praticadas contra a população negra no Brasil encontram respaldo no Sistema de Justiça que é formado pelos órgãos de Segurança Pública, Poder judiciário e Ministério Público. Por conseguinte, os integrantes desse sistema, cada um no seu papel, tem atuação efetiva na manutenção das desigualdades sociais. Esse sistema revela-se conivente com práticas repressivas e discriminatórias, sobretudo aquelas adotadas pelos órgãos de segurança pública, cuja atuação está estreitamente articulada com o Ministério Público e o Poder Judiciário. Ao invés de combater essas práticas, tais instituições as reproduzem e legitimam. São todas partes integrantes da engrenagem estatal que privilegia determinados corpos em detrimento de outros (Akotirene, 2023; Theodoro, 2022).

As condutas institucionais são rotineiramente atravessadas por uma lógica de seletividade racial, que atua como mecanismo de exclusão e marginalização. Essa seletividade não apenas define quem será abordado, investigado, processado e punido, mas também reforça o ciclo de violência institucional, que alimenta e perpetua o racismo estrutural. O resultado é um Sistema de Justiça que, em vez de combater as desigualdades, acaba por reproduzi-las de forma sofisticada, dificultando avanços concretos em direção à justiça social (Theodoro, 2022).

Diversos estudos demonstram que a população negra figura como o principal alvo das ações policiais e, por conseguinte, do próprio Sistema de Justiça, reforçando a persistência do racismo institucional. Dentre essas pesquisas, destaca-se a realizada pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESeC, 2022), que revelou que jovens negros são desproporcionalmente abordados por agentes de segurança, correspondendo a 63% das pessoas já abordadas pela polícia, em contraste com 31% de brancos, mesmo em regiões onde a maioria da população é branca (Ramos *et al.*, 2022).

No que se refere ao sistema prisional, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023) revelou que o Brasil abriga quase um milhão de pessoas privadas de liberdade, das quais 68,2% são negras. O Atlas da Violência (2021), por sua vez, apontou que, a cada cem pessoas assassinadas no país, setenta e oito eram negras. Enquanto os homicídios de pessoas brancas apresentaram redução de 26,5%, o de pessoas negras aumentou 7,5%. Esses dados escancaram a face seletiva e racializada do Sistema de Justiça criminal brasileiro, no qual a cor da pele continua a definir, de modo perverso, quem é mais vulnerável à repressão estatal e à letalidade policial. A persistência desses números revela que o racismo estrutural segue como um elemento organizador das práticas institucionais, desafiando a concretização dos princípios constitucionais de igualdade e dignidade da pessoa humana.

Na mesma linha, um levantamento feito pelo Colégio Nacional das Defensoras e Defensores Públicos-Gerais, em 2021, apontou que o reconhecimento fotográfico realizado em delegacias tem como alvo principal homens negros, que são reconhecidos, presos e, depois de terem sofrido as mazelas do processo penal, são absolvidos. A maioria desses reconhecimentos não cumprem o procedimento previsto em lei, o que gera diversos reconhecimentos falsos (CONDEGE, 2021).

Por serem flagrantemente ilegais, os referidos reconhecimentos acabam sendo anulados nos tribunais superiores, anos depois de o acusado já ter sido condenado injustamente. Os casos citados são apenas amostras do Sistema de Justiça seletivo brasileiro que tem a força policial como seu núcleo mais violento, o braço armado que sustenta o sistema desigual. Para romper essa dinâmica é essencial tornar as instituições diversas, sem a atual predominância de pessoas brancas regendo o Sistema de Justiça. Essa transformação exige reestruturações profundas (Ramos *et al.*, 2022).

Mário Lisboa Theodoro (2022) sustenta que qualquer transformação efetiva nas desigualdades econômicas, deve, necessariamente, ter o racismo como cerne e começar pelo desmantelamento de sua relação estrutural com a segurança pública e com a justiça, tal como ela se apresenta atualmente. Para o autor (2022, pp. 327-328) “Essa violência, vinda sobretudo do aparelho repressivo Estatal funciona como um avalista, o elemento garantidor da ordem desigual: uma espécie de chassi, uma estrutura sobre a qual se desenvolvem a produção e a reprodução das iniquidades sociais”.

Nesse arranjo, o Ministério Público, consoante infere-se do art. 129 da Constituição Federal, possui papel de protagonismo. Isso porque tem poder de decisão em conjunto com o Poder Judiciário sobre as questões mais importantes que envolvem os Direitos Humanos e a Cidadania, portanto, sobre os bens necessários à sobrevivência digna, dentre os quais destaca-se o direito “à vida, à liberdade, à igualdade, à alimentação, à educação, à segurança, ao trabalho digno, à saúde, ao meio ambiente ecologicamente sustentável” (art. 5º, *caput*; art. 6º, *caput*; e art. 225, *caput*, todos da CF/88).

O Ministério Público é parte indispensável à Administração da Justiça, funcionando como fiscal da ordem jurídica. Enquanto o Poder Judiciário é o órgão julgador, o MP possui prerrogativas de promover ações penais e civis públicas, além de intervir como fiscal da ordem jurídica. O MP não é subordinado ao Judiciário, mas atua com ele (art. 129, CF/88). O MP é o titular da ação penal pública, o seu poder decisivo na vida dos acusados de crimes é indiscutível. É sua a atribuição de oferecer ou não a ação penal, iniciando ou colocando fim ao processo

penal. É o MP que pede a prisão, liberdade, absolvição ou condenação dos acusados de crime em geral.

Daí decorre a legítima expectativa social de que o Ministério Público promova a equidade racial, assumindo uma posição exemplar a ser seguida pelas demais instituições. Contudo, observa-se que sua estrutura interna acaba refletindo e perpetuando justamente as desigualdades sociais e raciais que deveria combater. Veja que a maioria dos integrantes do Ministério Público brasileiro é composta por pessoas brancas (81,9%), conforme demonstrado pelo estudo conjunto do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), intitulado "Perfil Étnico-Racial do Ministério Público Brasileiro" (2023).

Segundo o referido estudo, dentre os mais de 13 mil membros do Ministério Público no país, o percentual de pessoas negras é de apenas 15,8%. A desigualdade racial torna-se ainda mais evidente quando considerada a dimensão de gênero: 10,3% são homens negros e apenas 5,4% são mulheres negras — das quais somente 0,7% são pretas. Esses dados se diferenciam significativamente da composição racial da população brasileira (CNMP, 2023). O percentual de 2,3% restante fica por conta daqueles que não declararam a raça.

De acordo com o Censo Demográfico de 2022, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), 55,5% da população brasileira se identifica como negra, sendo 45,3% pardos e 10,2% pretos. A comparação entre esse percentual e a representatividade de pessoas negras no Ministério Público, que corresponde a apenas 15,8% dos membros da instituição, evidencia o descompasso entre o perfil demográfico nacional e a composição racial do órgão. No caso específico do MPDFT, a discrepância também é acentuada, vez que a população do Distrito Federal é formada majoritariamente por pessoas negras, que representam 57,45% do total (CODEPLAN, 2021).

Contrastando com o perfil demográfico nacional, observa-se o baixo percentual de integrantes negros/as na instituição: 24,1% de pessoas negras e apenas 15,8% de membros autodeclarados pretos ou pardos. Essa desigualdade manifesta-se também de forma interseccional, em recortes de gênero e raça que aprofundam as assimetrias. No âmbito do MPDFT, homens negros correspondem a 15,2% dos membros, enquanto as mulheres negras compõem apenas 9,0% do quadro, o que evidencia a presença marcante de obstáculos específicos à presença feminina negra no Ministério Público.

A diferença expressiva entre o perfil demográfico da sociedade e a configuração racial do MPDFT aponta para um distanciamento institucional em relação à diversidade racial brasileira, refletindo barreiras persistentes ao acesso de pessoas negras. Os dados supra revelam

padrões de exclusão estruturais que demandam análise crítica e a adoção de medidas concretas de enfrentamento à desigualdade racial e de gênero no Sistema de Justiça.

Nesse cenário, a teoria da burocracia representativa afigura-se uma importante ferramenta analítica, pois permite refletir sobre como a ausência de diversidade racial impacta diretamente a capacidade institucional de compreender e responder adequadamente às demandas sociais da população negra. Segundo Kingsley (1944), a composição das instituições públicas deve refletir a diversidade da sociedade que elas servem, a fim de promover legitimidade e equidade social.

O racismo institucional na sociedade brasileira está organizado de maneira a perpetuar privilégios para a população branca, enquanto condena a população negra à pobreza, à marginalidade, à violência e à morte, funcionando como continuidade do sistema escravista, agora disfarçada sob novas formas e adaptada às relações sociais contemporâneas. A matriz escravista foi transmutada em arranjos institucionais que distribuem de forma desigual recursos materiais e políticos, tudo para manter hierarquias raciais no mercado de trabalho, na educação e, conseqüentemente, no Sistema de Justiça (Westin, 2021).

Diante desse cenário, emergiram vozes históricas que, desde cedo, desafiaram a ordem racial desigual no Brasil. Muito antes de as expressões “racismo estrutural” e “racismo institucional” se consolidarem no campo teórico e se popularizarem no discurso público, Abdias do Nascimento (1914-2011) já denunciava a engrenagem de exclusão racial e apontava caminhos de transformação. Intelectual, político, artista e ativista, Abdias destacou-se como expoente do movimento negro ao articular cultura, crítica e ação parlamentar.

No Congresso, Abdias apresentou propostas pioneiras, como o Projeto de Lei nº 1.332/1983, que previa a reserva de 20% das vagas para negros e negras no serviço público e no setor privado, inaugurando o debate legislativo sobre ações compensatórias. Sua concepção abriu caminho para políticas afirmativas atuais, voltadas não apenas à reparação histórica, mas à construção de uma sociedade mais inclusiva (Westin, 2021). A trajetória de Abdias será retomada no subitem 1.3 do Capítulo 1, onde será analisado o histórico normativo e documental, bem como as disputas que envolvem as cotas raciais.

No contexto atual chama atenção o fato de que o Ministério Público — instituição que deveria zelar pela observância da obrigatoriedade das cotas raciais nos concursos públicos — tenha levado mais de 3 anos para torná-las aplicáveis em seus processos seletivos. Quando então finalmente o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), órgão responsável por regulamentar no âmbito do MP as normativas federais oriundas do Poder Executivo, editou a

Resolução nº 170/2017, contemplando a reserva para pessoas negras, de 20 % das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos de membros e servidores.

Contudo, a celeuma prosseguiu, já que apenas em 2021, o MPDFT realizou seu primeiro processo seletivo para o cargo de Promotor/a de Justiça com previsão de cotas raciais - o 32º Concurso, ou seja, 7 anos após a entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014. Durante esse longo período de protelação, inclusive, foi lançado o 31º Concurso (Edital nº 1, DOU nº 150, Seção 3, p. 119-120, de 07/08/2015) sem previsão de cotas raciais.

O cenário revela contornos ainda mais alarmantes quando se observa o resultado do 32º Concurso para Promotor/a de Justiça da instituição, primeiro e único certame para esse cargo com previsão de cotas raciais até o presente momento. Das 1.653 pessoas que concorreram pela política de cotas, apenas 1 foi aprovada. Em contraste, na concorrência universal, 44 pessoas brancas foram aprovadas, nomeadas e já estão em pleno exercício de suas funções.

Nesse contexto, a escolha do MPDFT como *lócus* da pesquisa e do 32º Concurso como estudo de caso justifica-se por razões históricas, institucionais e empíricas. Notadamente, a posição estratégica do MPDFT, sediado na capital da República e em interlocução permanente com as altas esferas do Estado, pode ampliar o alcance dos achados da pesquisa e sua capacidade de repercussão social. Outrossim, os princípios da unicidade e indivisibilidade que regem o Ministério Público potencializam possibilidade de replicabilidade dos resultados a outros ramos da instituição (art. 127, §1º, CF/88).

Além disso, a trajetória da pesquisadora - mulher negra, cotista no ensino superior e servidora do MPDFT há mais de 10 anos como Analista Criminal — confere à investigação uma perspectiva experiencial situada. Nascida e criada em Ceilândia, região periférica marcada pela falta de saneamento básico, altos índices de violência e pobreza, ela vivencia as desigualdades que pretende analisar. Essa posição permite acessar práticas e dinâmicas não ostensivas do órgão, invisíveis a olhares externos, favorecendo uma compreensão singular dos obstáculos à efetivação das cotas raciais.

Ao articular teoria crítica com essa experiência prática, a pesquisa alcança uma leitura mais aprofundada sobre como o racismo institucional opera, evidenciando sutilezas que os dados formais e os discursos oficiais tendem a encobrir. A pesquisa alinha-se com os objetivos do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos (PPGDH) da Universidade de Brasília (UnB) - de contribuir para a elaboração e execução de propostas de políticas públicas em Direitos Humanos e Cidadania que respondam às demandas oriundas da sociedade civil e de instituições públicas, com destaque para a região Centro-Oeste. Outrossim, vincula-se à “Linha 2 - Políticas Públicas, Movimentos Sociais, Diversidade Sexual e de Gênero, Raça e Etnia”,

segmento de pesquisa que enfatiza o papel essencial das políticas públicas de direitos humanos na promoção da inclusão racial, fortalecendo a democracia participativa e representativa, sobretudo, dos grupos historicamente excluídos (UnB, 2023).

Além disso, esta dissertação integra-se ao Projeto 9 do PPGDH/UnB, alicerçado na obra *A Sociedade Desigual: Racismo e Branquitude na Formação do Brasil* (2022), de autoria do orientador desta pesquisa, Professor Dr. Mário Lisboa Theodoro. O referido projeto aprofunda a análise crítica das desigualdades raciais e sociais no Brasil, examinando as estruturas de poder e exclusão historicamente moldadas pela branquitude (UnB, 2023). Nessa perspectiva, investiga o papel das instituições jurídicas não apenas como reprodutoras passivas das desigualdades raciais, mas também como agentes ativos na sua manutenção e perpetuação.

A análise dialogará ainda com outros/as autores/as que se debruçam sobre o fenômeno estudado, entre os quais destaca-se Cida Bento (2022), cuja formulação do conceito de “pacto narcísico da branquitude” evidencia os acordos tácitos estabelecidos entre pessoas brancas para manter a hegemonia nos espaços de poder, deslegitimando a presença negra e dificultando a redistribuição de oportunidades nesses espaços.

Na mesma perspectiva crítica, Adilson Moreira (2019) oferece sua contribuição analítica fundamental ao propor o conceito de racismo recreativo, categoria teórica que permite identificar as formas sutis e naturalizadas por meio das quais as desigualdades raciais são cotidianamente reproduzidas, legitimadas e disseminadas no tecido social, sobretudo em ambientes institucionais. No âmbito das instituições públicas, observa-se a consolidação de um novo estereótipo — o do “cotista” — construído como sinônimo de menor capacidade, dependência de favores institucionais e ausência de mérito individual.

A reflexão mobilizou também a teoria da burocracia representativa (Kingsley, 1944; Mosher, 1968), que oferece categorias analíticas essenciais para a reconhecer a centralidade da diversidade racial na legitimação do serviço público. Em continuidade, incorporou-se a reflexão de Luiz Carlos Mazzilli (2014) sobre a autonomia institucional do Ministério Público, concebida simultaneamente como prerrogativa para a proteção dos direitos fundamentais, mas que pode funcionar como instrumento de resistência a processos de transformação inclusiva.

Nesse horizonte, articulou-se à noção de ativismo institucional, formulada por Gabriela Lotta (2019), no sentido de apontar o papel estratégico que servidores públicos podem desempenhar na reconfiguração das estruturas normativas e operacionais do Estado — atuação que se revelaria ainda mais potente mediante a ação conjunta de lideranças brancas com pessoas negras, em colaboração estratégica orientada à promoção de mudanças institucionais que tenha como cerne a equidade racial.

Com vistas a aprofundar a compreensão sobre os mecanismos sutis de exclusão institucional, a pesquisa também se apoia nas contribuições de Charlotte Halpern, Pierre Lascoumes e Patrick Le Galès (2021), cuja abordagem evidencia que os instrumentos da ação pública — como pareceres, editais, normas internas e rotinas administrativas — não operam com neutralidade técnica. Pelo contrário, carregam intencionalidades políticas, representações raciais negativas e disputas históricas de poder. Logo, precisam ser concebidos como expressões de poder e condicionantes do acesso a direitos.

Soma-se a esse referencial, a formulação de Sueli Carneiro (2023) sobre os dispositivos de racialidade, conceito que evidencia como instituições públicas, mesmo que formalmente regidas por normas inclusivas, podem operar mecanismos sofisticados de exclusão racial sob uma aparência técnica e imparcial. Trata-se de dispositivos que funcionam frequentemente de maneira sutil, camuflados em práticas burocráticas rotineiras, o que dificulta sua identificação e enfrentamento. Esses mecanismos perpetuam desigualdades raciais, ocultando o racismo estrutural sob um discurso institucional aparentemente neutro.

É nesse horizonte analítico que se inscreve a pergunta norteadora desta dissertação: *“De que maneira a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT promoveu a inclusão racial ou evidenciou barreiras institucionais persistentes que ainda dificultam o ingresso de pessoas negras na Instituição?”* Tal indagação explicita a tensão entre a eficácia normativa da política afirmativa e os entraves que condicionam sua concretização.

Com base na questão central da pesquisa, estabeleceu-se como objetivo geral analisar a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT, com ênfase na identificação das eventuais barreiras institucionais que possam ter restringido o ingresso de pessoas negras na carreira. Pretende-se, ainda, articular os dados empíricos colhidos, ao referencial teórico adotado, a fim de construir subsídios para o aprimoramento da política de inclusão racial nos futuros concursos da Instituição.

Visando alcançar a finalidade principal da pesquisa, os seguintes objetivos específicos foram traçados: i) verificar e problematizar o perfil racial e a implementação das ações afirmativas no MPDFT, considerando os aportes teóricos e documentais pertinentes e previamente mobilizados para o estudo; ii) investigar os possíveis obstáculos institucionais e sociais que dificultaram a aplicação efetiva das cotas raciais no certame examinado, identificando as forças, atores e circunstâncias ostensivas ou não que influenciaram o processo; e, iii) propor estratégias e políticas complementares de aprimoramento das cotas raciais no MPDFT.

A pesquisa realizada é de caráter exploratório e o método adotado foi o indutivo, utilizando uma abordagem quali-quantitativa. Na abordagem qualitativa, foi conduzida pesquisa de campo para investigar a implementação das cotas raciais no concurso examinado. Na quantitativa, foram analisados dados provenientes de fontes oficiais como IBGE, IPEA e CNMP, para demarcar as desigualdades raciais em áreas como educação, trabalho, segurança e justiça pública.

O estudo está alicerçado na metodologia antirracista que além de examinar as estruturas de opressão racial, também valoriza as vivências das pessoas racializadas, adotando uma postura reflexiva que se posiciona como parte ativa e consciente do objeto de estudo. Ao invés de apenas expor as dinâmicas de desigualdade, a metodologia antirracista busca intervir diretamente nas relações de poder, desafiando as estruturas raciais profundamente enraizadas e historicamente consolidadas. Nesse processo, reconhece-se a centralidade das experiências dos sujeitos envolvidos, o que reforça o papel do pesquisador como um agente crítico que questiona as normas estabelecidas (Sefa Dei et. al., 2008).

Cabe registrar que, neste trabalho, opta-se pelo uso do termo “raça” para designar o recorte analítico adotado, centrado exclusivamente nas cotas raciais destinadas à população negra — pretos e pardos. Embora a legislação mais recente empregue a expressão “cotas étnico-raciais”, de modo a incluir outros grupos sociais, como indígenas e quilombolas, a delimitação teórica e empírica desta pesquisa não abarca tais categorias. Assim, o termo “raça” mostra-se mais preciso e metodologicamente coerente com o objeto examinado.

Essa escolha dialoga diretamente com a perspectiva de Nilma Lino Gomes (2005), para quem o conceito de “raça”, ressignificado pelo Movimento Negro, constitui uma construção social, política e histórica indispensável à denúncia do racismo e à afirmação das identidades negras. Substituí-lo por expressões neutras, como “étnico-racial”, pode implicar o apagamento simbólico das lutas políticas travadas em torno da categoria “raça” e das desigualdades que ela revela. A utilização do termo, portanto, não se ancora em fundamentos biológicos, mas em seu significado político e crítico, capaz de evidenciar as estruturas de discriminação racial reproduzidas no campo institucional.

As cotas raciais nos concursos públicos federais foram originalmente regulamentadas pela Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que empregava expressamente o termo “raça” ao instituir a reserva de 20% das vagas para candidatos negros (pretos e pardos) em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como em empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. Com o encerramento de sua vigência, em 2024, foi promulgada

a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, que revogou a anterior, ampliou o percentual para 30% e incluiu indígenas e quilombolas entre os beneficiários, passando a adotar oficialmente a terminologia “étnico-racial”.

Essa nova nomenclatura reflete a pluralidade dos grupos historicamente marginalizados no Brasil. Contudo, considerando o recorte específico desta pesquisa — centrado na implementação das cotas raciais voltadas à população negra no MPDFT —, o uso do termo “raça” mantém-se conceitualmente mais adequado, por delimitar com rigor o objeto empírico e preservar a coerência epistemológica com o referencial teórico adotado.

A coleta de dados estendeu-se de outubro de 2022 a dezembro de 2024. Os achados da pesquisa foram sistematizados e apresentados em quatro capítulos que entrelaçam o percurso metodológico, os dados empíricos, a fundamentação teórica e a análise crítica da investigação. Cada capítulo dialoga com os objetivos específicos do estudo, oferecendo transições nítidas entre o referencial teórico, a descrição dos dados e a interpretação dos resultados. Esse arranjo analítico buscou demonstrar concretamente se as evidências empíricas confirmam — ou tensionam — as premissas teóricas que orientam o debate sobre equidade racial no Ministério Público.

No primeiro capítulo será apresentado, o percurso metodológico adotado, destacando os fundamentos da abordagem antirracista, os procedimentos técnicos de coleta e a análise dos dados. Na sequência, serão revisitados os estudos já publicados sobre cotas raciais em concursos públicos, principalmente, nas carreiras jurídicas elitistas. Despertando novos horizontes conceituais e empíricos a serem explorados acerca dos mecanismos institucionais que condicionam a representatividade negra no MP.

No segundo capítulo, a imersão ocorrerá sobre as raízes históricas e conceituais das desigualdades raciais no Brasil, discutindo a construção social da ideia de raça, os vínculos entre racismo e escravidão, e as diferentes pseudoteorias sobre a origem e a persistência do racismo. Esse percurso é aprofundado com a análise do racismo institucional em suas múltiplas expressões – no sistema educacional, no mercado de trabalho e, sobretudo, no Sistema de Justiça –, incluindo suas manifestações mais sutis, como o racismo recreativo. Trará ainda, as evidências de como essas práticas estruturam um padrão de exclusão que atravessa as instituições.

No terceiro capítulo, a análise será sobre as políticas públicas de ação afirmativa, com destaque para a trajetória normativa e os impactos das cotas raciais no acesso às universidades federais e ao serviço público. Também serão articulados os conceitos de burocracia representativa e ativismo institucional e examinados os obstáculos enfrentados pela população

negra nos concursos considerados elitistas e onerosos, tanto pelo prestígio e altas remunerações que oferecem quanto pela exigência de intensa preparação. Serão discutidos ainda, nesse contexto, de que modo os dispositivos de racialidade e os instrumentos de ação pública operam na produção e cristalização de obstáculos institucionais que comprometem a efetividade das políticas de inclusão racial.

No quarto e último capítulo, serão apresentados e analisados os dados empíricos coletados por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com integrantes do MPDFT, bem como com *experts* em relações raciais. Nessa etapa, o objetivo será evidenciar possíveis contrastes e tensões entre o discurso institucional oficialmente difundido e a realidade empírica constatada na implementação prática da política de ação afirmativa estudada. Por fim, caso confirmada a existência de barreiras que comprometeram a efetividade das cotas raciais no certame analisado, serão apresentados possíveis caminhos voltados à superação dos obstáculos diagnosticados.

CAPÍTULO 1 - NOTAS METODOLÓGICAS: OS CAMINHOS TRILHADOS

A metodologia está ancorada na análise crítica dos direitos humanos e da cidadania, com enfoque antirracista e sob a perspectiva de que os direitos humanos são resultado de uma construção histórica, fruto de ações coletivas e lutas sociais voltadas para garantir a dignidade humana e a criação de novos direitos. A forma de abordagem empregada visa ampliar o entendimento das opressões e desigualdades, especialmente o racismo estrutural, explorando suas dimensões filosóficas, sociais, históricas e culturais (UnB/PPGDH, 2023).

Registre-se que o racismo, nesse contexto, é objeto de análise crítica a partir de referenciais teóricos negros/as que examinam as políticas de ação afirmativa e desvelam as barreiras institucionais que obstam a efetivação da equidade racial. As reivindicações por direitos assumem centralidade nesse processo, uma vez que buscam reconfigurar estruturas históricas e normativas que sustentam a exclusão social e racial (UnB/PPGDH, 2023).

A pesquisa combinou diferentes métodos e técnicas para alcançar seus objetivos. O desenho metodológico foi estruturado em quatro eixos complementares e interdependentes. O primeiro reúne as técnicas de coleta de dados (Yin, 2015) e as entrevistas semiestruturadas (Gaskell; Bauer; Allum, 2002). O segundo corresponde à pesquisa bibliográfica, que fundamenta o referencial teórico a partir de obras clássicas e contemporâneas sobre raça, racismo e políticas afirmativas, incluindo levantamento direcionado para compor o estado da arte.

O terceiro procedimento metodológico adotado é a pesquisa documental, conforme delineada por Gil (2008), orientada à análise sistemática de fontes normativas e institucionais diretamente relacionadas ao objeto de investigação. O quarto corresponde à abordagem qualitativa, de caráter exploratório-descritivo, que integra, de forma complementar, elementos quantitativos. Essa combinação permite articular a lógica dedutiva a momentos de indução (Gil, 2008), assegurando maior amplitude interpretativa.

A pesquisa terá sua consistência assegurada pela análise dos dados coletados, com especial atenção à análise do discurso, realizada a partir da triangulação de dados. Esse procedimento metodológico consiste em articular diferentes fontes, técnicas e perspectivas de investigação, de modo a confrontar evidências, reduzir vieses e conferir maior robustez e confiabilidade aos resultados (Oliveira, 2015).

Inserida nesse horizonte, a metodologia antirracista apresenta-se como ferramenta estratégica para a desconstrução de práticas discriminatórias e para a promoção de transformações estruturais. Sob as premissas citadas, cada eixo metodológico será apresentado

em detalhe, evidenciando sua fundamentação conceitual, a justificativa de sua adoção e a pertinência de sua aplicação à análise do objeto de estudo.

1.1 METODOLOGIA ANTIRRACISTA: A AÇÃO TRANSFORMADORA

A metodologia antirracista não se limita à identificação dos mecanismos que perpetuam o racismo sistêmico, mas busca também sua desconstrução, com vistas a impulsionar transformações sociais concretas. Ao questionar os paradigmas eurocêntricos que historicamente dominaram a produção do conhecimento acadêmico, a pesquisa rejeita a pretensa neutralidade científica e valoriza a autorrepresentação das vivências daqueles que, ao longo da história, foram marginalizados e silenciados (Sela Dei et al., 2008).

Esse contraponto ao modelo tradicional de produção do saber é corroborado por Wahab (2008), ao afirmar que a intelectualidade dominante operou de forma seletiva, permitindo que grupos brancos detivessem o controle sobre o que é legitimado como conhecimento. Esse monopólio epistêmico não apenas limitou o acesso a perspectivas negras, mas também contribuiu para a exclusão dessas vozes em espaços de prestígio social, como o Sistema de Justiça.

Nesse sentido, Sela Dei et al. (2008) acrescenta que uma pesquisa verdadeiramente antirracista não deve apenas identificar desigualdades, mas confrontar diretamente as estruturas de poder que as sustentam, propondo um paradigma alternativo que reconheça o conhecimento produzido a partir das vivências de indivíduos racializados como parte essencial da construção acadêmica e social. Ao adotar a perspectiva antirracista, assume-se o compromisso de enfrentar a subjugação racial e as práticas institucionais que sustentam o racismo estrutural, reconhecendo que a produção do conhecimento não é isenta de influências e disputas de poder.

Essa abordagem se alinha à crítica de Andrew C. Okotie (2008), que destaca a impossibilidade de neutralidade na pesquisa social, pois as escolhas sobre o que investigar e como interpretar dados são moldadas por fatores sociais, políticos e históricos. Simular imparcialidade não apenas reforça as hierarquias epistêmicas existentes, mas também favorece a manutenção do poder dominante, limitando a pluralidade de perspectivas e marginalizando saberes historicamente subalternizados.

Johalm (2008) reforça que o conhecimento produzido deve honrar a memória daqueles que lutaram para que hoje possamos ocupar espaços acadêmicos e intelectuais, legitimando vozes historicamente silenciadas. Portanto, ao utilizar a metodologia crítica e antirracista, a pesquisa busca contribuir para a compreensão mais ampla e complexa do racismo estrutural e

das políticas de cotas raciais. A abordagem adotada visa não apenas identificar as barreiras enfrentadas pelos candidatos/as negros/as, mas também pensar caminhos para superar essas dificuldades.

Esse contraponto ao modelo tradicional de produção do saber é sustentado por Sefa Dei et al. (2008), ao demonstrar que a intelectualidade dominante atuou de forma seletiva, permitindo que grupos brancos monopolizassem a definição do que é legitimado como conhecimento. Tal monopólio epistêmico não apenas restringiu o acesso a perspectivas negras, como também contribuiu para a exclusão dessas vozes de espaços de prestígio social, como o Sistema de Justiça.

1.2 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: A CONSTRUÇÃO DA BASE TEÓRICA

A pesquisa bibliográfica pode ser conceituada como o exame do material já produzido e sistematizado por outros autores, geralmente disponível sob a forma de livros, artigos científicos, teses, dissertações e outros trabalhos acadêmicos (Lakatos e Marconi, 2023). Para fins de organização separou-se a pesquisa em bibliográfica geral - sobre raça, racismo, desigualdades raciais e políticas de cotas etc.; e, levantamento textual específico - sobre cotas em determinados concursos “elitizados” do Sistema de Justiça.

1.2.1 Referencial Teórico: Fundamentos Antirracistas e Epistemologias Críticas

O levantamento da lente teórica que sustenta esta pesquisa teve como objetivo identificar e sistematizar categorias analíticas e conceitos críticos indispensáveis à interpretação dos dados empíricos e documentais. As obras selecionadas foram escolhidas por sua relevância acadêmica, aplicabilidade direta ao objeto investigado e capacidade de integrar dimensões estruturais, institucionais e subjetivas, compondo o referencial analítico que orienta a leitura crítica desta investigação.

O racismo será examinado a partir de referenciais teóricos de intelectuais negros e negras, que, além de fundamentarem a formulação do problema de pesquisa, orientam a análise pós-colheita de dados, permitindo identificar e demarcar padrões que revelam barreiras institucionais à equidade racial. O Quadro 1, a seguir, sistematiza as principais categorias teórico-analíticas e os/as autores/as de referência utilizados.

Quadro 1 – Principais categorias teórico-analíticas e autores/as de referência

Autor(a) / Ano	Síntese da contribuição
J. Donald Kingsley (1944)	Introduz o conceito de burocracia representativa, defendendo que a composição dos quadros do serviço público deve refletir a diversidade social para fortalecer legitimidade e confiança institucional.
Frederick Mosher (1968)	Aprofunda a teoria da burocracia representativa, distinguindo representatividade passiva (composição demográfica) e ativa (ocupação de espaços decisórios e formulação de políticas por grupos marginalizados).
Frantz Fanon (2008)	Examina os impactos psíquicos e identitários do racismo sobre sujeitos negros, articulando opressão estrutural e experiência subjetiva.
Sefa Dei <i>et al.</i> (2008)	Formula a metodologia antirracista que une análise crítica das estruturas de opressão com valorização das vivências racializadas e ação transformadora no campo social e institucional.
Luiz Mazzilli (2014)	Analisa a autonomia institucional do Ministério Público, destacando seu potencial de proteção de direitos, mas também sua resistência a mudanças inclusivas.
Adilson Moreira (2019)	Propõe a categoria racismo recreativo institucional, revelando como práticas aparentemente inofensivas reforçam estereótipos no ambiente de trabalho e naturalizam exclusões.
Grada Kilomba (2019)	Analisa a dimensão subjetiva e traumática do racismo, explorando como exclusões moldam identidade, memória e trajetória de pessoas negras.
Charlotte Halpern; Pierre Lascoumes e Patrick Le Galès (2021)	Demonstram que instrumentos da ação pública carregam intencionalidades políticas e representações raciais, desconstruindo a ideia de neutralidade técnica.
Rebecca N. Abers (2021/2022)	Introduz o conceito de ativismo institucional - compreendido como um conjunto de ações realizadas por servidores públicos engajados que atuam de dentro das estruturas de poder, utilizando suas posições institucionais para influenciar a implementação de políticas públicas.
Cida Bento (2022)	Formula o conceito de pacto narcísico da branquitude, evidenciando alianças tácitas que preservam privilégios e bloqueiam o acesso de pessoas negras a espaços de poder.
Mario L.Theodoro (2022)	Na sua obra “ <i>A Sociedade Desigual</i> ,” analisa desigualdades raciais e sociais no Brasil, centralizando a crítica à branquitude e às estruturas institucionais excludentes, notadamente o Sistema de Justiça (Poder Judiciário, MP etc.).
Sueli Carneiro (2023)	Propõe o conceito de dispositivos de racialidade, evidenciando mecanismos burocráticos sutis que perpetuam exclusão racial sob a aparência de neutralidade.

Fonte: Autoria própria (2025).

A sistematização teórica supra cumpre função preliminar de indicar e ordenar os aportes teórico-analíticos centrais que iluminam o objeto de estudo. Essas contribuições, aqui apresentadas de forma condensada, serão retomadas, aprofundadas e articuladas ao longo da dissertação, à medida que se mostrarem pertinentes à análise dos dados e à problematização das evidências empíricas e documentais colhidas.

1.2.2 Estado da Arte: Cotas Raciais nos Certames do Sistema de Justiça

O estado da arte corresponde ao levantamento de trabalhos anteriores sobre o tema estudado, identificando avanços, lacunas e tendências, bem como evitando duplicidade. Indica domínio do campo de investigação, bem como plena ciência de que a pesquisa é parte de um debate maior — alimentado tanto por reflexões críticas quanto por dados empíricos acumulados (Ferreira, 2002).

No presente trabalho, o objetivo específico foi o de mapear a produção recente — últimos 5 anos, sobre a implementação das cotas raciais em concursos públicos, especialmente nas carreiras do Sistema de Justiça. As buscas foram realizadas em bases e repositórios oficiais, quais sejam, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); Google Acadêmico; Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), utilizando as palavras-chaves “cotas raciais em concursos públicos”, “Ministério Público” e “Sistema de Justiça”.

Ao todo, foram identificados onze trabalhos acadêmicos — entre dissertações e artigos científicos, cuja temática relaciona-se ao cerne da pesquisa empreendida. O trabalho publicado mais recentemente foi o relatório “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”, de 2024, realizado por pesquisadores/as da Universidade Federal do Vale de São Francisco (UNIVASF) e do Movimento Negro Unificado (MNU), cujo principal achado foi a presença de fraudes nos certames, consistentes no fracionamento de vagas de concursos, e, por conseguinte, ausência de previsão de vagas para cotas raciais em diversos concursos, sobretudo para o cargo de Professor/a de Universidades Federais (Oliveira e Santos, 2024).

A dissertação apresentada por Guilherme Alves da Silva Neto à UnB, como requisito para obtenção do grau de mestre, em 2023, intitulada “Políticas afirmativas no serviço público federal – cotas raciais (Lei nº 12.990/2014) no MPDFT 2014-2022”, teve como objetivo analisar a implementação da lei de Cotas no Serviço Público Federal, com destaque ao caso do MPDFT. O estudo concluiu que a Lei nº 12.990/2014 foi implementada no concurso nº 32 do

MPDFT, mas o resultado do concurso indica a necessidade de medidas complementares para otimizar a inclusão racial (Silva Neto, 2024).

É relevante destacar que a presente investigação, assim como o estudo de Silva Neto (2024), teve como temática a implementação das cotas raciais no MPDFT. Contudo, distingue-se por diversos fatores, especialmente quanto aos objetivos traçados e aos aportes teóricos mobilizados e desenvolvidos a partir da análise empírica. Uma vez que a abordagem crítica empreendida na presente pesquisa concentra-se nos aspectos institucionais concretos que, de forma explícita ou velada, condicionaram a efetividade das cotas raciais no certame analisado, tendo como finalidade mapear as causas estruturais e procedimentais do resultado do concurso e, a partir disso, propor caminhos para sua efetivação.

O artigo “Racismo estrutural e cotas nas carreiras jurídicas: a perspectiva decolonial”, de Amanda Carolino Santos, Fátima Bayma de Oliveira, Ana Celano e Gustavo Guimarães Marchisotti, publicado em 2023, objetivou investigar os efeitos da implementação das cotas raciais na representatividade de negros no setor jurídico e apontou, ao final, evidências de falhas procedimentais e interpretativas dos dispositivos legais que influenciaram no percentual de negros/as aprovados/as (Santos et al., 2023).

O artigo “Burocracia pública e ações afirmativas”, de Inara Flora Firminol, Rebecca Lemos Igreja e Gianmarco Loures Ferreira, publicado em 2023, analisou o desenho da burocracia e a implementação de políticas de ações afirmativas nas defensorias públicas estaduais. Ao final, constatou, em resumo, que os processos seletivos das carreiras jurídicas, sistematicamente privilegiam o mesmo perfil de candidatos que, por óbvio, não pertence a grupos racializados oprimidos (Firminol; Igreja e Ferreira, 2023).

A dissertação apresentada por Amanda Carolina Santos à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obtenção do grau de mestre, publicada no ano de 2022, intitulada “O racismo estrutural como manutenção do poder: cotas nos concursos públicos das carreiras jurídicas do Estado do Rio de Janeiro”, constatou, em resumo, a sub-representatividade negra e a ausência de monitoramento da política de cotas, fator que fragiliza o avanço da política afirmativa (Santos, 2022).

O artigo “A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista”, de Dyego de Oliveira Arruda, Lucas Mateus Gonçalves Bulhões e Caroline Oliveira Santos, publicado em 2022, apontou lacunas no processo de implementação da Lei de Cotas nos Concursos Públicos e, ao final, sugeriu medidas para que mais pessoas contribuam com a luta antirracista no Brasil (Arruda; Bulhões e Santos, 2022).

O artigo “A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes”, de Regimeire Oliveira Maciel, publicado em 2021, analisou como os defensores e opositores da Lei de Cotas nos Concursos Públicos na Universidade Federal do ABC (UFABC) se mobilizaram e como isso refletiu na forma como a questão racial foi adotada nas instituições de ensino e no serviço público (Maciel, 2021).

A dissertação apresentada por Alexandre Rossi Elias da Silva à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (ENAP), para obtenção do grau de mestre, no ano de 2021, cujo título é “Ações afirmativas no Brasil: avaliação do resultado da política de reserva de vagas para negros/as no cargo de Promotor/a de Justiça dos Ministérios Públicos Estaduais”, apontou, em síntese, que há uma baixa efetividade da política em atingir o quantitativo de vagas reservadas para o público-alvo da política” (Silva, 2021).

O artigo “Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas”, de Cristiane Barbosa Soares e Fabiane Ferreira da Silva, publicado em 2020, investiga a aplicação dessa lei nos editais para docência na Universidade Federal do Pampa, bem como sua procura e o ingresso docente via cotas raciais. Revelando, ao final, que as reservas de cotas raciais não estão sendo procuradas na proporção de sua oferta (Silva e Soares, 2020).

Por derradeiro, a dissertação apresentada por Magali Zilca de Oliveira Dantas à ENAP, como requisito para a obtenção do grau de mestra, no ano de 2020, intitulada “O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019”, constatou que, mesmo após a edição da Resolução nº 203, pelo CNJ, que regulamentou as cotas raciais no Poder Judiciário, nos concursos realizados após a citada resolução, não houve aprovados/as negros/as (Dantas, 2020). O Quadro 02, a seguir, apresenta a síntese esquemática dos achados mais relevantes identificadas no estado da arte.

Quadro 2 – Levantamento de Pesquisas Anteriores (Estado da Arte)

Objeto de Estudo e Autor(es)/Ano	Principais Achados
Cotas para Promotores de Justiça — Silva (2021)	Baixa efetividade em alcançar o público-alvo.
Cotas na Universidade Federal do Pampa — Silva e Soares (2020)	Baixa procura pelas vagas reservadas.
Implementação da Lei nº 12.990/2014 — Oliveira e Santos (2024)	Fraudes, fracionamento de vagas e ausência de cotas em concursos públicos.

Objeto de Estudo e Autor(es)/Ano	Principais Achados
Cotas na Magistratura Federal — Dantas (2020)	Ausência de aprovados negros após a Resolução nº 203/2015 do CNJ.
Cotas raciais no MPDFT (2014–2022) — Silva Neto (2024)	Aplicação das cotas raciais no 32º concurso para Promotor/a de Justiça, mas necessidade de políticas complementares para gerar mais aprovações.
Cotas nas carreiras jurídicas — Santos et al. (2023)	Falhas procedimentais e interpretações restritivas que reduzem a eficácia da política.
Defensorias Públicas Estaduais — Firmino, Igreja e Ferreira (2023)	Manutenção de perfis hegemônicos não racializados, limitando a diversidade.
Cotas raciais no Estado do RJ — Santos (2022)	Sub-representação negra e ausência de monitoramento efetivo da política pública.
Lei de Cotas em concursos públicos — Arruda, Bulhões e Santos (2022)	Lacunas de implementação e propostas de ampliação.
Cotas na Universidade ABC — Maciel (2021)	Disputas entre atores institucionais das Defensorias Públicas, com reflexos institucionais.

Fonte: Autoria própria, 2025.

O levantamento dos trabalhos anteriores envolvendo a temática das cotas raciais em concursos elitizados possibilitou identificar padrões recorrentes, lacunas ainda pouco exploradas e pontos de convergência entre diferentes análises. Esse mapeamento não se limita a reunir referências, mas funciona como instrumento crítico que evidencia a necessidade de aprofundar questões estruturais relacionadas ao racismo institucional e às barreiras persistentes nesses certames.

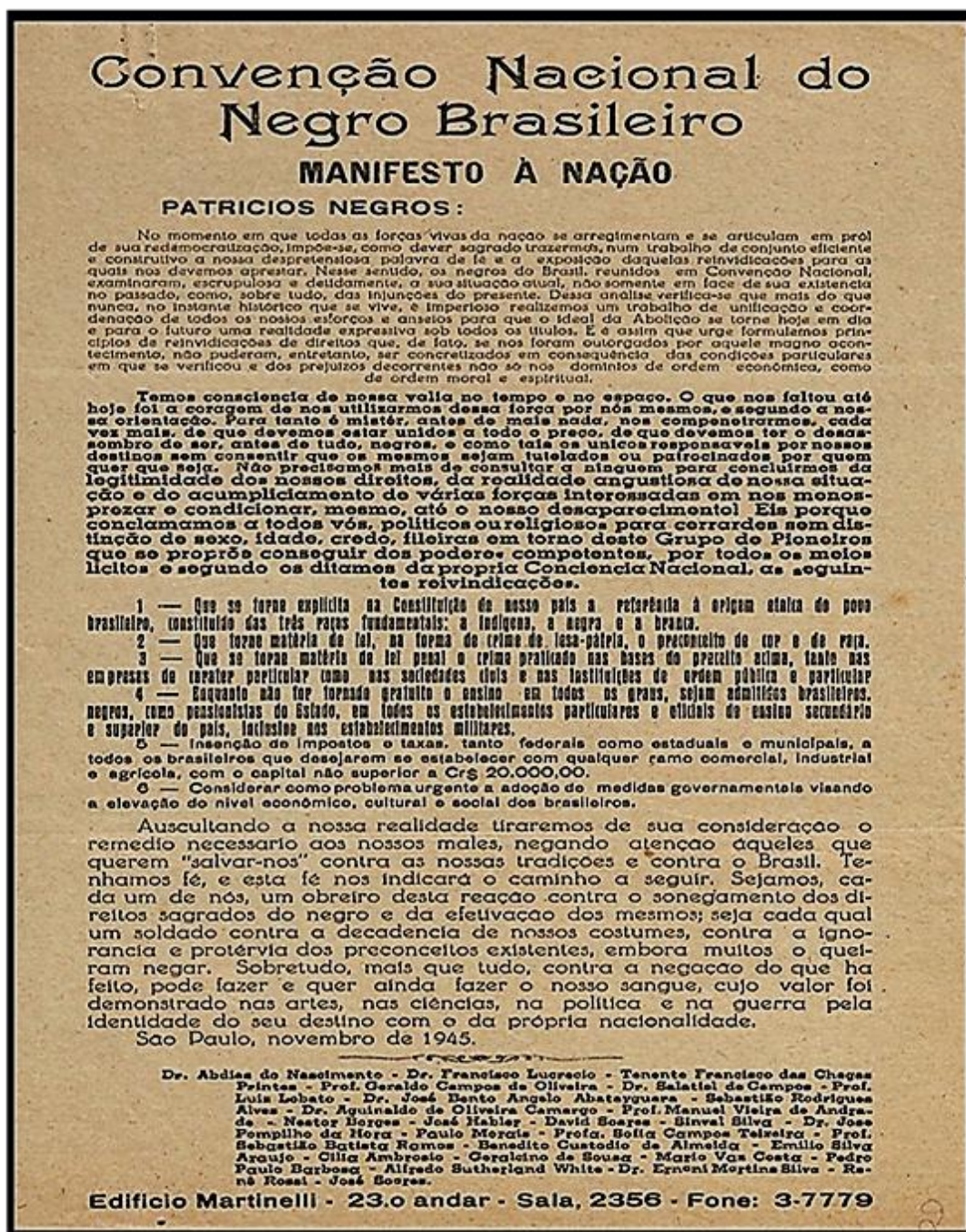
1.3 PESQUISA DOCUMENTAL: O RASTRO DA DISPUTA

A pesquisa documental oferece a base normativa e histórica necessária à compreensão da trajetória das ações afirmativas raciais no serviço público, em especial no MPDFT. Como bem destaca Gil (2008), a pesquisa documental permite o exame sistemático de materiais que não receberam tratamento analítico anterior ou que, mesmo analisados, podem ser reinterpretados sob novas perspectivas. No presente estudo, a reunião de documentos normativos institucionais permitiu reconstruir o percurso político-jurídico que fundamenta a

política de cotas raciais, evidenciando limitações e resistências. Os principais documentos analisados estão relacionados a seguir.

O Manifesto à Nação Brasileira (Figura 6), documento programático publicado no ano de 1940, elaborado sob a liderança de Abdias do Nascimento, no contexto da Convenção Nacional do Negro Brasileiro (1945), articulada pelo Teatro Experimental do Negro. Trata-se de um marco inaugural da agenda política negra organizada no Brasil, contendo reivindicações de cunho educacional, trabalhista e cultural.

Figura 4 – Manifesto à Nação Brasileira publicado em 1940

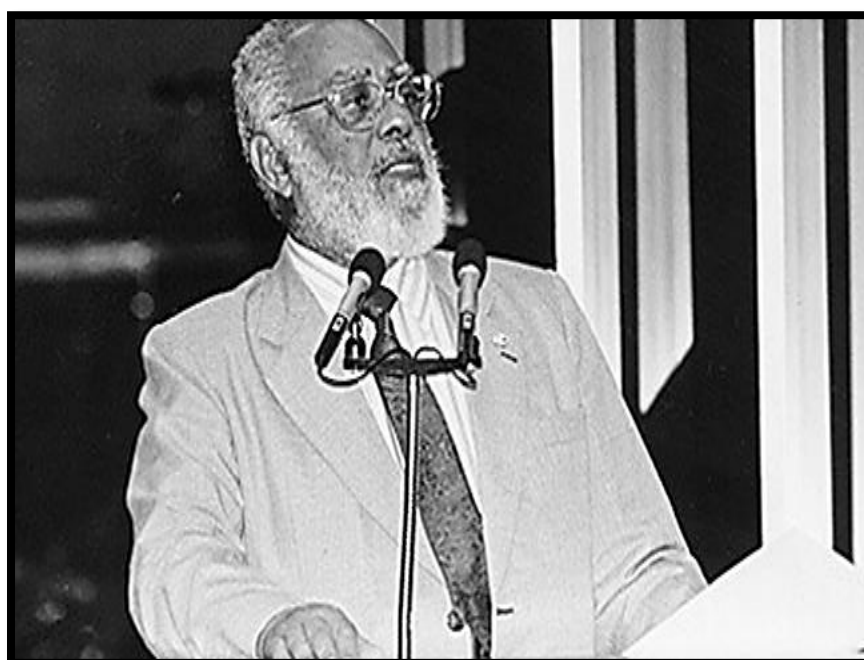


Os principais mandamentos do referido manifesto incluem a exigência de que brasileiros negros fossem admitidos como bolsistas em todos os graus de ensino; a criminalização do racismo; o reconhecimento da contribuição negra na formação da nacionalidade; e, a formulação de políticas estatais de reparação. Esse manifesto antecipou em décadas os princípios que viriam a fundamentar as políticas afirmativas no Brasil contemporâneo (Ipeafro, 2020).

Abdias do Nascimento foi um destacado intelectual, professor, artista e político negro, amplamente reconhecido por sua incansável luta contra o racismo. Foi professor benemérito da State University of New York e agraciado com os títulos de doutor honoris causa pela UnB e, UERJ (Figura 10). De sua autoria, o Projeto de Lei nº 1.332, de 1983 foi a primeira proposta legislativa conhecida que previa cotas raciais no mercado de trabalho e na educação (Medeiros, 2005 *apud* Feres Júnior et al., 2018).

Indiscutivelmente, com uma trajetória profundamente marcada pelo combate ao racismo, Abdias do Nascimento utilizou múltiplas frentes — acadêmica, cultural e política — para denunciar as desigualdades raciais no Brasil. Durante seu mandato como deputado federal pelo PDT (1983–1987), apresentou proposições legislativas inovadoras voltadas à reparação histórica. Já como suplente de Darcy Ribeiro no Senado, entre 1997 e 1999, formulou projetos sobre ações compensatórias, combate à discriminação racial e responsabilização de empresas por práticas racistas (Agência Senado, 2024).

Figura 5 – Abdias do Nascimento discursando no Senado Federal



Fonte: Autor desconhecido, 2011.

Apesar das contribuições pioneiras de Abdias do Nascimento — que, desde a década de 1980, propunha iniciativas legislativas voltadas à inclusão racial na educação e no mercado de trabalho —, a institucionalização das políticas de cotas raciais pelo Estado brasileiro ocorreu apenas décadas depois, com a promulgação das Leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014, prevendo reserva de vagas para negros/as nas instituições federais de ensino superior e técnico e, nos concursos públicos federais, respectivamente.

Cabe sempre lembrar e destacar que o Projeto de Lei nº 1.332/1983, apresentado pelo então Deputado Federal Abdias do Nascimento, posteriormente, eleito Senador da República — foi a primeira proposição legislativa brasileira a prever, de forma explícita, cotas raciais no sistema educacional e no mercado de trabalho. Embora arquivado em 1989, sem aprovação, influenciou a formulação de leis posteriores, prevendo cotas raciais no ensino superior e técnico, bem como nos concursos públicos (Medeiros, 2005). Além da reserva de cotas para homens e mulheres negras no acesso ao ensino público e privado e ao funcionalismo público, também já previa a concessão de bolsas de estudo e a inclusão da história e cultura africana e diaspórica nos currículos escolares, bem como a previsão de mecanismos de acompanhamento da política pública com participação da sociedade civil (Medeiros, 2005).

Abdias do Nascimento também foi o autor do Projeto de Lei nº 3.196/1984 direcionado a elitizada carreira diplomática. A proposição previa a reserva de 40% das vagas nos concursos do Instituto Rio Branco para candidatos negros, reconhecendo a sub-representação histórica da população negra em uma das carreiras mais elitizadas e simbólicas da representação estatal. Esse projeto também foi arquivado sem aprovação, mas, indubitavelmente, serviu de fonte referencial para projetos semelhantes que foram aprovados anos depois (Medeiros, 2005).

Interessante destacar que muito antes de Abdias propor as medidas reparatórias ao povo negro, já estava em vigor no Brasil, a Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968 — popularmente conhecida como “Lei do Boi”. Essa norma foi promulgada durante o regime militar brasileiro com o objetivo declarado de ampliar as oportunidades educacionais no meio rural. Seu texto estabeleceu a reserva de 50% das vagas em escolas técnicas agrícolas e nos cursos superiores de Agronomia e Medicina Veterinária para filhos de produtores rurais e de trabalhadores do campo. Contudo, na prática, a reserva de vagas beneficiou, majoritariamente, os filhos de grandes proprietários rurais, pois estes detinham melhores condições de acesso e de preparação para o ingresso nessas instituições, em detrimento dos trabalhadores rurais de baixa renda (Magalhães, 2015).

Tal distorção descaracterizou o espírito inclusivo da medida, configurando uma ação afirmativa de caráter regressivo, voltada à manutenção de privilégios das elites agrárias. A

ausência de políticas complementares voltadas à efetiva democratização do acesso — como apoio financeiro, transporte, moradia estudantil e programas de nivelamento educacional — comprometeu a permanência dos potenciais beneficiários de origem camponesa, conduzindo ao insucesso da norma em alcançar seus fins (Magalhães, 2015).

Após mais de oito anos de vigência de normativas internas editadas por conselhos universitários em diversas instituições de ensino superior do país, que de forma pioneira instituíram cotas raciais para ingresso foi promulgada a Lei nº 12.711/2012. A norma consolidou, em âmbito nacional, a reserva de 50% das vagas em universidades e institutos federais para estudantes oriundos integralmente do ensino médio público, destinando metade desse percentual a candidatos com renda familiar mensal per capita de até 1,5 salário-mínimo. Além disso, incorporou critérios de cor ou raça, baseados nos dados do IBGE, para orientar a distribuição das vagas reservadas (Brasil, 2012).

A Lei nº 12.990/2014⁴ instituiu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal Direta e Indireta para candidatos negros. Seus principais dispositivos previam a autodeclaração como critério de acesso, a aplicação das reservas sempre que o número de vagas for igual ou superior a três, e a vigência da política por dez anos contados da publicação. Essa lei é considerada um marco normativo das ações afirmativas no serviço público federal (Brasil, 2014).

O Edital nº 1, de 07 de agosto de 2015 dispôs sobre o 31º concurso para o cargo de Promotor de Justiça do MPDFT. As cotas raciais já estavam em vigor desde 2014 no âmbito federal, mas o MP optou por não as aplicar. As cotas só foram regulamentadas na instituição, em 2017, pela Resolução CNMP nº 170. Porém, só foram efetivamente aplicadas, 4 anos depois, no 32º concurso. Totalizando mais de 7 anos de protelação. O MP apesar de ter tido quase uma década para observar o campo, sobretudo o sucesso ou não das cotas raciais em outras instituições com vistas a aprimorar a política pública, nada fez, se limitou a estabelecer a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para ingresso na carreira do Ministério Público brasileiro a candidatos negros.

As Resoluções nº 170/2017 e nº 271/2021, e o Edital nº 1/2021 configuram instrumentos normativos específicos que, no âmbito do Ministério Público, regulamentaram a

⁴ A Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, dispõe sobre a reserva de 30% das vagas em concursos públicos e processos seletivos simplificados, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como em empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas, revogando a Lei nº 12.990/2014.

implementação da política de cotas raciais nos concursos para ingresso na carreira. Não obstante a relevância como marcos institucionais, observa-se que tais documentos se restringiram à dimensão formal da política afirmativa, limitando-se a estabelecer o percentual de reserva de vagas e os critérios procedimentais de inscrição. Ausente, contudo, qualquer previsão complementar focada na eficácia material da política afirmativa examinada.

A Resolução nº 271/2021 trouxe o regulamento do 32º concurso público para ingresso no cargo de Promotor de Justiça Adjunto do MPDFT. A regulamentação desse certame é atribuição do Conselho Superior do MPDFT. A normativa dispõe sobre requisitos para inscrição, estrutura e conteúdo das provas, critérios de avaliação, recursos, classificação, homologação e validade. Trouxe a observância da reserva de vagas para candidatos negros, mas manteve a formatação do certame dentro de critérios tradicionais de seleção.

O Edital nº 1, de 29 de março de 2021, detalhou aspectos do processo seletivo não previstos expressamente na Resolução nº 271/2021. Conforme a lógica institucional, a cada certame é editada uma resolução própria, que estabelece diretrizes gerais como número de vagas, distribuição entre ampla concorrência e cotas, prazos de inscrição, conteúdo programático e critérios de classificação. O edital, por sua vez, tem a função de desdobrar essas disposições, especificando pontos operacionais e conferindo aplicabilidade prática às normas definidas na resolução correspondente.

Nesse levantamento documental inicial, ao procurar publicações sobre o quantitativo de Promotores/as de justiça negros/as, em sites de instituições, conselhos etc. (PGR, MPU, MPF, CSMP, CSMPDFT etc.), aos quais o MPDFT estivesse ligado institucionalmente, foi localizada no site do CNMP, a pesquisa, divulgada em 2023, intitulada “Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro”. Essa pesquisa traz dados estatísticos sobre todos os ramos do Ministério Público da União – MPF, MPM, MPT e MPDFT e dos estados (CNMP, 2023).

A referida pesquisa destaca, em síntese, que embora a população brasileira seja formada por 56,1% de pessoas negras, 82% dos integrantes do Ministério Público são brancos, conforme dados do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP (2023). No mesmo sentido, o Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ (2023), evidenciou que 83,9% da magistratura é composta por pessoas brancas, revelando a persistência de uma profunda assimetria racial na composição das instituições do Sistema de Justiça.

O Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, dispõe sobre a reserva mínima de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras na Administração Pública Federal direta e indireta, como forma de combate à discriminação racial e promoção da

igualdade de oportunidades. Via Lei de Acesso à Informação – LAI, o MPDFT foi questionado sobre o quantitativo de negros ocupando cargos de gestão e sobre a regulamentação pela instituição da reserva de vagas de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança.

O MPDFT respondeu por intermédio do Parecer Jurídico nº 0395110, SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59 (Apêndice C), que a Autonomia Administrativa e Funcional do Ministério Público, prevista no art. 127, § 2º, da Constituição Federal, garante a não aplicação automática do aludido Decreto no MP, condicionando sua execução a ato normativo interno. Na prática, passados mais de 2 anos desde a data da vigência do referido decreto, nada foi feito no âmbito do MPDFT e as cotas raciais em cargos de chefia e funções de confiança continuam sem aplicação na instituição. Os documentos analisados no curso da pesquisa estão sintetizados no Quadro 3.

Quadro 3 – Levantamento Documental

Documento	Resumo do conteúdo
Manifesto à Nação Brasileira (1940)	Documento programático que reivindica medidas reparatórias para a população negra, com destaque para o acesso, como bolsistas, a todos os níveis de ensino. Considerado marco inaugural da agenda política antirracista no Brasil.
Lei nº 5.465, de 3 de julho de 1968 (“Lei do Boi”).	Reserva de 50% das vagas em escolas técnicas agrícolas e cursos de agronomia e veterinária a filhos de produtores rurais e trabalhadores do campo. Na prática, beneficiou majoritariamente filhos de grandes proprietários rurais, ilustrando distorções no desenho de ações afirmativas.
Projeto de Lei nº 1.332/1983 (Autor: Deputado Federal Abdias do Nascimento)	Primeira proposição legislativa no Congresso Nacional a prever cotas raciais no serviço público e no mercado de trabalho, com reserva de 20% para negros. Além de medidas complementares como bolsas e revisão curricular. Arquivado em 1989.
Projeto de Lei nº 3.196/1984 (Autor: Deputado Federal Abdias do Nascimento)	Voltado à carreira diplomática, reservava 40% das vagas do Instituto Rio Branco a candidatos negros, enfrentando a histórica sub-representação na diplomacia brasileira.
Lei nº 12.711/2012	Trouxe a previsão de reserva de 50% das vagas em universidades e institutos federais para alunos oriundos integralmente do ensino médio público. Metade dessas vagas são destinadas a estudantes com renda familiar mensal de até 1,5 salário-mínimo per capita. Além disso, critérios de cor ou raça, baseados em dados do IBGE, passaram a ser considerados na distribuição das vagas reservadas (Brasil, 2012).
Lei nº 12.990/2014	Institui a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos autodeclarados negros, com vigência inicial de 10 anos. Marco normativo das ações afirmativas no serviço público federal.

Documento	Resumo do conteúdo
Edital nº 1, de 7/2015 – MPDFT	Regulamenta o 32º Concurso Público para Promotor de Justiça, incorporando a reserva de vagas prevista na Resolução CNMP nº 170/2017.
Resolução CNMP nº 170/2017	Estabelece, com eficácia nacional, a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para ingresso nas carreiras do Ministério Público a candidatos negros. Autoriza cada ramo ministerial a instituir mecanismos adicionais, como reserva de cargos comissionados.
Resolução nº 271/2021 – MPDFT	Traz o regulamento específico do concurso para ingresso no cargo de Promotor de Justiça Adjunto, detalhando etapas, critérios de avaliação e regras de classificação.
Edital nº 1/2021 – MPDFT	Traz as normas básicas do 32º Concurso Público para Promotor de Justiça, fixando prazos, requisitos e condições de participação.
Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário – CNJ (2023)	Concluiu que 82,8 % dos Magistrados/as brasileiros/as são brancos/as e menos de 18 % de negros.
Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro – CNMP (2023)	Constatou que 82 % dos/as Promotores/as e Procuradores/as de Justiça do Ministério Público são brancos/as.
Decreto nº 11.443/2023	Dispõe sobre a reserva mínima de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras na Administração Pública Federal Direta e Indireta.
Parecer Jurídico MPDFT nº 0395110/2023 - SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59	Manifestação sobre a aplicação do Decreto nº 11.443/2023 no MPDFT. Condiciona a implementação a ato normativo próprio do órgão ou resolução do CNMP, em razão da autonomia administrativa e funcional prevista na Constituição Federal. Passados mais de 2 anos da publicação do Decreto, a Instituição segue sem regulamentar a norma.

Fonte: Autoria própria, 2025.

A pesquisa documental evidenciou que a política de cotas raciais no Brasil foi criada e passou a vigorar após um longo percurso de disputas e resistências, inaugurado pelo Manifesto à Nação Brasileira (1940) e pelas proposições legislativas de Abdias do Nascimento. A partir de 2003, instituições de ensino públicas, como a UnB, assumiram protagonismo, implementando as cotas raciais, abrindo caminho para a consagração legislativa posterior. No MPDFT, a regulamentação das cotas ocorreu apenas em 2021, após 7 anos de sucessivas protelações e limitada a um modelo estritamente protocolar. Portanto, a regulamentação adotada deixou intocados os entraves estruturais da instituição, o que produziu impacto irrisório e

manteve inalterada a hegemonia branca presente na instituição e já confirmada pelo diagnóstico do CNMP (2023).

1.4 COLETA DE DADOS: O ESTUDO DE CASO E AS ENTREVISTAS

O percurso metodológico desta pesquisa foi delineado de modo a refletir o compromisso com uma análise crítica e interdisciplinar da política de cotas raciais. Considerando a complexidade do objeto investigado — que articula dimensões interdependentes de raça, classe, poder e exclusão social — adotou-se a estratégia metodológica do estudo de caso, compreendido como um procedimento que possibilita examinar em profundidade e de forma contextualizada um fenômeno específico (Gil, 2008).

No âmbito das técnicas de coleta de dados, entrevistas semiestruturadas foram realizadas, permitindo flexibilidade para aprofundar questões emergentes a partir de um roteiro-guia (Bauer; Gaskell, 2002). A seleção dos participantes do MPDFT para as entrevistas priorizou aqueles com vivência e conhecimento direto acerca da implementação das cotas raciais no concurso examinado. Foram, assim, contatados gestores/as das cotas raciais — responsáveis pela elaboração de documentos, editais e resoluções. Apenas uma gestora aceitou conceder entrevista. Não foram identificadas pessoas negras ocupando cargos de gestão de alto escalão no MPDFT.

Na sequência da investigação, foram contatadas duas pessoas negras que ingressaram no cargo de Promotor/a de Justiça — um homem e uma mulher —, ambas com atuação frequente em iniciativas do MPDFT voltadas à inclusão racial. Suas trajetórias representam a experiência concreta de pessoas negras que lograram ingressar em uma carreira tradicionalmente elitista e marcada pela hegemonia branca. Ao relatarem suas vivências tanto na condição de estudantes em preparação para concursos quanto como membros de uma instituição majoritariamente branca, ofereceram testemunhos contundentes sobre as barreiras enfrentadas.

O anonimato dos integrantes do MPDFT foi assegurado por meio da utilização de pseudônimos inspirados em figuras históricas de destaque na luta antirracista. Esse recurso metodológico cumpriu dupla finalidade: de um lado, preservar a identidade dos/as entrevistados/as; de outro, estabelecer uma ponte simbólica entre a memória histórica da exclusão e os esforços contemporâneos de inclusão racial no Sistema de Justiça. Tal estratégia confere densidade analítica à pesquisa, ao iluminar o objeto investigado com referências de resistência e luta que se projetam por meio de distintas temporalidades.

A Promotora de Justiça negra foi identificada pelo pseudônimo Esperança Garcia, em referência à mulher negra escravizada que, em 1770, redigiu uma carta às autoridades coloniais denunciando os maus-tratos a que eram submetidos ela, seu marido e seus filhos, frequentemente punidos com castigos físicos desumanos. Essa figura histórica foi reconhecida, em 2022, como a 1ª Advogada do Brasil (Schumacher, 2001). A entrevistada tem trajetória marcada pelo engajamento na luta pela inclusão racial no MPDFT, desempenhando diversas iniciativas nesse sentido. A exemplo de sua atuação no Núcleo de Enfretamento à Discriminação – NED, do MPDFT.

O Promotor de Justiça negro entrevistado foi identificado pelo pseudônimo Luiz Gama⁵, em referência a um dos maiores abolicionistas do século XIX. Autodidata que atuava como advogado sem possuir diploma de curso jurídico, mas com autorização legal para exercer a advocacia (rábula). Usou seus conhecimentos jurídicos para obter a libertação de mais de 500 escravos. Sua atuação conferiu-lhe reconhecimento histórico como “Patrono da Abolição da Escravidão” e reconhecimento legal como “Herói da Pátria Brasileira” (Lei nº 13.628/2018). Luiz Gama era filho de Luísa Mahin – mulher negra sequestrada na África e escravizada no Brasil. Luiz Gama foi vendido como escravo aos dez anos de idade, pelo próprio pai – um fidalgo português, para saldar dívidas de jogo (Fonseca, 1998; Gonçalves, 2006; Porto, 2025).

O Promotor de Justiça entrevistado possui trajetória profissional marcada pelo engajamento na promoção da inclusão racial, com a realização de diversas iniciativas voltadas à efetivação desse objetivo no âmbito institucional. Sempre desempenhou ativismo institucional na defesa de pautas favoráveis à inclusão racial no MP. No contexto do concurso estudado, foi a única pessoa negra a participar de forma direta da organização do certame, ainda que sua atuação tenha se limitado à composição da banca de heteroidentificação.

A Procuradora de Justiça branca, integrante da comissão organizadora do 32º concurso e, à época, ocupante de um dos cargos de maior relevância institucional, além de compor o conselho de cúpula do MPDFT, foi identificada pelo pseudônimo Maria Tomásia, em referência à aristocrata cearense que se destacou no movimento abolicionista do século XIX. A evocação

⁵ A trajetória de Luiz Gama inspira parte significativa da literatura afro-brasileira contemporânea, sendo retomada por Ana Maria Gonçalves em seu livro “Um defeito de cor” (2006), romance histórico que reconstitui, pela ficção, a vida de Kehinde, mulher nascida no Daomé (atual Benim), capturada na infância, escravizada no Brasil e que, já idosa, narra suas memórias marcadas por violência, resistência, maternidade e busca por liberdade. Na parte final, a personagem procura o filho vendido ainda pequeno, identificado como Luiz Gama, criando um elo entre ficção e história ao relacionar a narrativa à biografia real de Gama e à memória de sua mãe, Luísa Mahin. A obra consolidou-se como um marco da literatura decolonial e da escrita de mulheres negras no Brasil, amplamente reconhecida pela crítica acadêmica e cultural. Ana Maria Gonçalves é mineira de Ibiá, romancista e ensaísta. Escritora reconhecida por sua atuação em temas de memória, racismo e diáspora africana. Em 2024, foi eleita para a cadeira nº 33 da Academia Brasileira de Letras, tornando-se a primeira mulher negra a integrar o rol de imortais da instituição em seus 128 anos de existência (Porto, 2025).

dessa figura histórica simboliza a possibilidade de que pessoas brancas assumam posições de aliados ativos na luta antirracista visando a superação das desigualdades raciais que ainda estruturam o Sistema de Justiça.

Além dos integrantes do MPDFT, foram entrevistados dois intelectuais negros de referência nacional, Adilson Moreira e Delton Felipe, cujas trajetórias acadêmicas e produções científicas os consolidam como *experts* no estudo das relações raciais, do racismo e das políticas de ação afirmativa. Diferentemente dos(as) demais entrevistados(as), cuja identidade foi preservada por razões éticas e de proteção contra possíveis repercussões institucionais, os *experts* foram identificados por seus nomes reais, em razão de sua notoriedade pública e legitimidade acadêmica.

Tal opção metodológica se justifica pela necessidade de validar suas análises à luz de seus currículos, reforçar a autoridade de suas proposições vislumbrando a incorporação de suas contribuições ao debate científico e institucional sobre equidade racial. Dessa forma, a não anonimização dos especialistas cumpre papel estratégico: contextualizar a relevância de suas produções, consolidar sua posição como vozes autorizadas e conferir robustez científica às interpretações oferecidas.

Os *experts* entrevistados já possuem histórico de interlocução com o Ministério Público: Adilson Moreira foi palestrante em eventos recentes promovidos pela instituição, incluindo atividades acadêmicas na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), enquanto Delton Felipe, além de sua produção científica consolidada, tem ministrado cursos regulares para membros e servidores do MPDFT. O Quadro 4, exposto a seguir, sistematiza informações referentes às entrevistas realizadas, incluindo a trajetória acadêmica e experiência profissional das pessoas entrevistadas, bem como sobre os pseudônimos utilizados para preservar seu anonimato.

Quadro 4 – Entrevistados/as: Integrantes do MPDFT e os *Experts*

Entrevistado/a: Nome ou Pseudônimo	Justificativas e Significados
Esperança Garcia (Pseudônimo escolhido para designar a Promotora de Justiça Negra do MPDFT)	➤ Esperança Garcia foi uma mulher negra que, em 1770, escreveu uma carta às autoridades coloniais denunciando abusos sofridos por negros escravizados, especialmente ela própria, marido e filhos, pois eram constantemente torturados com castigos físicos desumanos. Esperança foi reconhecida em 2022, pela Ordem dos Advogados do Brasil como a primeira advogada do Brasil (Schumacher, 2001).

Entrevistado/a: Nome ou Pseudônimo	Justificativas e Significados
	➤A Promotora entrevistada é engajada na luta pela inclusão racial no MPDFT; Atua no Núcleo de Enfrentamento à Discriminação – NED do MPDFT. A entrevista foi realizada no dia 8 de março de 2024, via Teams.
Luiz Gama (Pseudônimo escolhido para designar o Promotor de Justiça Negro do MPDFT)	➤Luiz Gama foi um dos maiores abolicionistas do Brasil, poeta e escritor. Ele foi um ex-escravizado que usou seus conhecimentos jurídicos para libertar centenas de negros/as escravizados/as no Brasil Imperial. Luiz Gama era “um rábula” – não tinha título acadêmico, mas autodidata, era “um prático no ofício de advogado”. Em 2015, recebeu o título de advogado concedido pela Ordem dos Advogados do Brasil (Fonseca, 1998; Gonçalves, 2006; Porto, 2025). ➤O Promotor entrevistado na pesquisa será identificado como Luiz Gama. Ele é um ativista, engajado na luta pela inclusão racial no MPDFT, exerce diversas atividades nesse sentido. Ele integrou a Comissão de Heteroidentificação do 32º Concurso. A entrevista foi realizada no dia 22 de abril de 2024, via Teams.
Maria Tomásia (Pseudônimo escolhido para designar a Procuradora de Justiça branca do MPDFT – Gestora das cotas raciais na instituição)	➤Maria Tomásia foi uma aristocrata branca, que lutou pela abolição da escravidão no Brasil. É conhecida por seu papel ativo na luta do movimento abolicionista (Schumacher, 2001). A escolha do nome visa servir de inspiração para que surjam no MP, brancos/as aliados/as como Maria Tomásia. ➤A Procuradora do MPDFT, que ocupava na época do concurso examinado, um dos cargos mais importantes da instituição. Maria Tomásia integrou o CSMPDFT e a Comissão do 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT. A entrevista foi realizada no dia 3 de junho de 2024, presencialmente, na Sede do MPDFT, situada no Eixo Monumental, Praça do Buriti, em Brasília-DF.
Adilson Moreira (<i>Expert</i> em Relações Raciais, Racismo e Direito Antidiscriminatório)	➤Adilson é um intelectual negro, jurista, psicólogo e advogado (UFMG). Possui Mestrado em Direito Constitucional pela mesma instituição. Master of Laws pela Harvard Law School. Doutor em Direito Constitucional pela UFMG. Doutor em Direito Constitucional Comparado pela Harvard Law School. Pós- Doutor na Universidade da Califórnia/Berkeley. Pesquisador Visitante na Yale Law School. Professor Visitante na Universidade de Stanford. ➤É Professor na Fundação Getúlio Vargas (FGV), onde leciona Direito Constitucional, Teoria da Constituição, Direito Antidiscriminatório e

Entrevistado/a: Nome ou Pseudônimo	Justificativas e Significados
	Sociologia do Direito. É autor de diversas obras reconhecidas no meio acadêmico, dentre elas, os livros “Letramento Racial (2025), Racismo Recreativo (2019) e Tratado de Direito Antidiscriminatório (2020)”. Adilson foi entrevistado no dia 20 de março de 2024, via Teams.
Delton Felipe <i>(Expert em</i> Relações Raciais; Racismo e Cotas Raciais)	➤ Delton Felipe é um reconhecido intelectual negro. Doutor em Educação pelo Centro de Investigação Didática e Tecnologia na Formação de Formadores (CIDTFF) da Universidade de Aveiro- Portugal. Mestre em Educação e Pós-Doutor em História pela Universidade Estadual de Maringá/PR. Professor do curso de Mestrado e Doutorado Profissional em Ensino de História da Universidade Estadual de Maringá, no Paraná. É Coordenador da Área de Políticas e Ações Afirmativas da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN). ➤ É Conselheiro do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (2023-2025). É autor de diversas obras reconhecidas no âmbito acadêmico e literário, dentre elas, o livro “Cotas Raciais: gestão, implementação e permanência (2022)” e “Trajetórias Negras na Universidade: o Impacto das Cotas Raciais no Ensino Superior (2020). Delton foi entrevistado no dia 5 de abril de 2024, via Teams.

Fonte: Autoria própria, 2025.

O Quadro supra terá continuidade no Capítulo 4, sendo complementado pelo Quadro 06, no qual as falas dos/as entrevistados/as serão sistematizadas em formato esquemático. Esse segundo momento possibilitará uma análise comparativa e articulada dos depoimentos, evidenciando tanto convergências quanto divergências entre as perspectivas apresentadas. O desenvolvimento da análise do conteúdo das entrevistas encontra-se detalhado nos itens 4.1 e 4.2. Os relatos, oportunamente, serão retomados em diálogo com o referencial teórico e com os resultados da análise documental.

1.5 ABORDAGENS, MÉTODOS E ESTRATÉGIAS

O percurso metodológico desta investigação articula técnicas qualitativas e quantitativas, partindo do pressuposto de que a realidade social é complexa e multifacetada. A abordagem quali-quantitativa foi adotada em razão de sua capacidade de conjugar a profundidade interpretativa própria da pesquisa qualitativa com a objetividade dos dados quantitativos. Na dimensão qualitativa, priorizou-se a análise de significados, percepções e experiências de atores

institucionais, o que possibilitou compreender a forma como as políticas de cotas são apropriadas e reinterpretadas no cotidiano do Ministério Público. Na dimensão quantitativa, utilizaram-se dados estatísticos de fontes oficiais para contextualizar a composição étnico-racial da instituição e oferecer à análise interpretativa (Oliveira, 2015).

Outrossim, houve a combinação do método dedutivo com o método indutivo. O raciocínio dedutivo foi empregado ao interpretar os dados empíricos à luz de referenciais teóricos previamente consolidados, especialmente no campo das teorias críticas sobre instituições, direitos humanos e justiça racial. Nesse sentido, partiu-se de categorias analíticas já estabelecidas, como racismo estrutural e burocracia representativa, para examinar o caso específico do 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT (Gil, 2008).

Por outro lado, em determinadas etapas do trabalho, tornou-se indispensável a aplicação do raciocínio indutivo, que permitiu que novas categorias emergissem da leitura sistemática das entrevistas e documentos. Essa dinâmica possibilitou que a análise não se limitasse a confirmar hipóteses prévias, mas incorporasse achados originais construídos diretamente a partir da realidade investigada (Gil, 2008; Lakatos; Marconi, 2017). Tal combinação refletiu-se na triangulação de dados adotada como estratégia de análise dos resultados. Vez que possibilitou examinar os documentos institucionais, a literatura especializada e as entrevistas de forma integrada, revelando tensões, limites e potencialidades específicas da política de cotas raciais no MPDFT. O Quadro a seguir traz a síntese do percurso metodológico realizado.

Quadro 5 – Percurso Metodológico da Pesquisa

Etapas / Método / Técnica	Descrição conceitual
Metodologia antirracista	➤ Estratégia epistemológica e política que combina análise crítica das estruturas de opressão com valorização das vivências racializadas e ação voltada para a transformação social (Sefa Dei, et al., 2008).
Pesquisa Bibliográfica	➤ Referencial Teórico de Base: conjunto de obras sobre temas correlatos — raça, racismo, desigualdades raciais, políticas de cotas e direitos humanos — com o objetivo de construir o pano de fundo teórico amplo. Com destaque Sueli Carneiro. Cida Bento, Sefa Dei et al.; Adilson Moreira, Mario Theodoro, para J. Donald Kingsley, Frederick C. Mosher, Frantz Fanon, entre outros. ➤ Estado da Arte: levantamento direcionado às produções acadêmicas anteriores sobre cotas raciais no contexto dos concursos públicos do Sistema de Justiça, visando mapear avanços, lacunas e o diálogo direto com o objeto empírico — o estado da arte (Gil, 2008).

Etapa / Método / Técnica	Descrição conceitual
Abordagem metodológica	➤ Abordagem quali-quantitativa: A abordagem qualitativa interpreta os fenômenos sociais a partir dos significados atribuídos pelos sujeitos. Com elementos quantitativos complementares, de caráter exploratório-descritivo - visa conhecer e descrever com profundidade um fenômeno ainda pouco estudado, identificando seus elementos, relações e significados. ➤ Predomina a lógica dedutiva (partindo do referencial teórico para a análise do caso), mas incorpora momentos indutivos (emergência de categorias a partir dos dados empíricos (Gil, 2008).
Pesquisa documental	➤ Análise sistemática de documentos primários: leis, resoluções, editais, pareceres jurídicos e diagnósticos institucionais — que não receberam tratamento analítico prévio ou que podem ser reinterpretados à luz de novos referenciais (Gil, 2008).
Técnicas de Coleta de dados	➤ Estudo de caso: delimitação do 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT como caso único, permitindo análise aprofundada e contextualizada do processo de implementação das cotas raciais (Yin, 2015). ➤ Entrevistas semiestruturadas: Conversações orientadas por roteiro-guia, permitindo liberdade para explorar aspectos emergentes. Incluem entrevistas individuais em profundidade com duração média de 1h a 1h30, com apresentação prévia do objetivo da pesquisa, agradecimento e solicitação de consentimento para gravação (Gaskell; Bauer; Allum, 2002).
Técnica de Análise e interpretação de dados	➤ Análise de discurso: Procedimento de interpretação que examina relações entre linguagem, poder e ideologia, identificando padrões e estratégias argumentativas presentes nas falas ou silêncios dos entrevistados (Gaskell; Bauer; Allum, 2002). ➤ Triangulação de dados: Combinação e cruzamento de múltiplas fontes e métodos — pesquisa bibliográfica, documental e de campo para ampliar a validade interna e a robustez das conclusões (Oliveira, 2015).

Fonte: Autoria própria, 2025.

O percurso metodológico delineado neste estudo buscou integrar técnicas e abordagens complementares, de modo a apreender a complexidade do problema de pesquisa, contemplando tanto os marcos normativos e institucionais quanto as vivências e percepções dos sujeitos envolvidos na implementação das cotas raciais. Encerrada a exposição do desenho metodológico, os capítulos seguintes serão dedicados à construção das bases teóricas que orientarão a análise crítica, delimitando as categorias conceituais e analíticas indispensáveis à discussão proposta.

CAPÍTULO 2 - RAÇA, RACISMO E DESIGUALDADES SOCIAIS

Neste capítulo, serão apresentados conceitos e aspectos históricos essenciais para subsidiar o exame da “*implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT*”. Incluindo noções fundamentais de raça, racismo e das profundas desigualdades sociais que caracterizam a sociedade brasileira. Além disso, serão discutidas pseudoteorias que tentaram justificar a origem do racismo, bem como as múltiplas formas de manifestação do racismo, com ênfase no racismo institucional e suas implicações históricas, educacionais e econômicas, especialmente no âmbito do Sistema de Justiça.

2.1 A RAÇA NEGRA: DA MARCA DA OPRESSÃO AO SÍMBOLO DE RESISTÊNCIA

Kabengele Munanga (2004) leciona que, etimologicamente, o conceito de raça veio do italiano *razza*, originalmente do latim *ratio*, que significa “sorte, categoria, espécie”. Em 1684, o francês François Bernier publicou um dos primeiros textos a empregar o termo raça para classificar a diversidade humana em grupos fisicamente distintos, portanto, de raças diversas. A partir de então, houve a manipulação de sentidos, visando legitimar as relações de dominação e sujeição entre classes sociais, sem que houvesse diferenças morfológicas notáveis entre os indivíduos pertencentes a ambas as classes.

O conceito de raça passa efetivamente a atuar nas relações entre classes sociais na França imperial e desde então passou a ser utilizado pela nobreza para se identificar como “os francos”, de origem germânica em oposição ao “gauleses”, população local identificada com a plebe. Os francos se consideravam dotados de sangue “puro”, o que lhes dava habilidades especiais e aptidões naturais para dirigir e administrar os gauleses, estes podiam ser escravizados por serem uma raça inferior (Munanga, 2004).

No século XVIII, a cor da pele passou a ser utilizada como um critério determinante para a classificação racial da humanidade, consolidando a divisão em três classes principais: branca, negra e amarela. Essa categorização, embora ultrapassada, ainda persiste no imaginário coletivo e em certas terminologias científicas. No entanto, a ciência já demonstrou que a cor da pele é resultado apenas da quantidade de melanina no organismo, sendo esse pigmento também responsável pela tonalidade dos olhos e dos cabelos, sem correlação com categorias de superioridade entre grupos humanos (Munanga, 2004).

Indivíduos de origem europeia, com menor concentração desse pigmento, tendem a ter pele, olhos e cabelos mais claros. Em contraste, populações de ascendência africana apresentam

níveis mais elevados de melanina, o que resulta em tonalidades mais escuras nessas características. Já grupos do Leste Asiático possuem uma coloração de pele com nuances amareladas. No século XIX, teorias racialistas incorporaram a essa categorização racial critérios baseados em traços físicos, como o formato do nariz, dos lábios, do queixo, da estrutura craniana e do ângulo facial (Munanga, 2004).

O Projeto Genoma Humano (1990-2003), representou avanço significativo na compreensão da genética humana revelando que 99,9% do material genético humano é idêntico, refutando antigas classificações raciais. Craig Venter, um dos líderes do projeto, destacou que a variação genética é mínima, tornando inviável a divisão da humanidade em raças biológicas. Atualmente, as áreas de genética, antropologia e sociologia rejeitam a categorização dos humanos em raças, por falta de base científica para classificações que gerem qualquer tipo de hierarquização entre seres humanos (Venter et al., 2001; Collins et al., 2003).

Apesar da falta de base científica, o conceito de raça continua a ser utilizado como uma ferramenta de exclusão e opressão social, pois a cor da pele ainda desempenha um papel significativo na forma como os indivíduos são socialmente avaliados e tratados. Todavia, o problema central não está na categorização, mas na hierarquização dessas supostas raças, perpetuando desigualdades e discriminações (Munanga, 2004).

No início do século XX, a hierarquização racial que ganhou força não foi criada para explicar a diversidade humana e sim para justificar e legitimar sistemas de dominação racial, como ocorreu durante a era do racismo científico e da eugenia. Ao longo do tempo, essas ideias foram disseminadas das academias para a sociedade, sendo mais tarde utilizadas por movimentos nacionalistas, como o nazismo, para justificar atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial (Munanga, 2004).

Como já mencionado na introdução, este trabalho adota o termo “raça” em conformidade com Nilma Lino Gomes (2005), que o define como uma construção social, política e cultural, ressignificada pelo Movimento Negro para evidenciar as desigualdades e o racismo estruturais presentes na sociedade brasileira. Embora a legislação mais recente utilize a expressão “étnico-racial”, a escolha pelo termo “raça” revela-se mais precisa e teoricamente coerente com o recorte analítico voltado à população negra e à política de cotas raciais no Ministério Público.

Observa-se, portanto, que a concepção social de raça, longe de constituir uma categoria biológica, foi historicamente consolidada como instrumento político de hierarquização e exclusão. Essa construção ideológica encontrou na escravidão seu terreno mais fértil e perverso, estabelecendo as bases das desigualdades raciais que ainda atravessam a sociedade brasileira.

No subtópico seguinte, será abordada a persistência do racismo como herança da escravidão, destacando como essa atrocidade histórica moldou as práticas e as instituições que seguem operando no presente.

2.2 RACISMO: CAUSA E EFEITO DA ESCRAVIDÃO

O Código de Hamurabi (1754 a.C.) já regulava o tratamento e comércio de escravos. No Egito Antigo, essa prática era amplamente adotada, com escravos servindo à elite e às grandes obras estatais, como as pirâmides (Schwarcz, 1993). A escravidão não era inicialmente baseada em raça, mas em circunstâncias como guerras, dívidas ou nascimento. Na Roma Antiga, por exemplo, a escravidão estava profundamente enraizada na estrutura econômica e social, desempenhando um papel vital em diversos setores. O termo utilizado para designar as pessoas subjugadas e obrigadas a trabalhar sem remuneração variava conforme a região e o país, porém o mais conhecido é o termo “escravo”, surgido na Idade Média (Freyre, 2006).

Kabengele Munanga (2004) descreve o racismo como uma ideologia essencialista que divide a humanidade em grandes grupos, conhecidos como raças, com base em características físicas hereditárias comuns. Esses traços físicos são vistos como determinantes de qualidades psicológicas, morais, intelectuais e estéticas e servem para posicionar os grupos em uma hierarquia desigual de valores. O racista, portanto, é aquele que acredita e age conforme a ideia de que as características do seu próprio grupo são superiores às dos outros, pois considera as diferenças físicas, culturais, linguísticas e religiosas dos demais grupos como inferiores às do seu.

Nilma Lino Gomes (2005) define o racismo como um comportamento social que envolve aversão ou até ódio, manifestando-se de diversas maneiras e em diferentes sociedades, direcionado a pessoas cuja raça é identificada por características visíveis, como a cor da pele e o tipo de cabelo. Para a autora, o racismo se expressa de duas formas interligadas: a individual, que ocorre por meio de atos discriminatórios entre indivíduos, podendo escalar para níveis extremos de violência, como agressões, destruição de bens ou até assassinatos; e a institucional, que se caracteriza por práticas sistemáticas de discriminação promovidas pelo Estado, resultando na exclusão dos negros de determinados bairros, escolas e empregos, entre outros espaços.

Grada Kilomba (2020), a partir de uma perspectiva psicológica, afirma que o racismo é um mecanismo pelo qual a pessoa negra é transformada na projeção dos aspectos negativos que o sujeito branco teme reconhecer em si mesmo, como o criminoso, o preguiçoso ou o malicioso.

Ao projetar esses atributos negativos sobre o outro, o racista se protege de enfrentar suas próprias falhas e mantém uma autoimagem positiva. Nesse processo, as pessoas negras tornam-se o reflexo daquilo que o sujeito branco não deseja ser.

Muniz Sodré (2023) descreve o racismo como uma “tecnologia de poder”, sustentada pela tríade estigmatização, discriminação e segregação, estruturalmente inscrita nas leis, nas normas e nas práticas institucionais. Após a abolição da escravidão, essa tecnologia manteve sua lógica de dominação ao se apoiar em teorias pseudocientíficas que difundiam a suposta inferioridade antropológica da população negra, legitimando a exploração de sua força de trabalho e a atribuição de salários inferiores. Essas ideias, amplamente disseminadas, serviram para preservar a estrutura de poder e garantir a continuidade dos privilégios raciais e econômicos herdados do regime escravista.

Ainda que tais teorias tenham sido formalmente abandonadas, uma vez que sua defesa aberta configuraria crime de racismo, o cerne ideológico que as sustentava permanece veladamente ativo, reproduzindo desigualdades e naturalizando hierarquias sob novas linguagens e mecanismos de poder. Esse movimento contínuo de transformação e disfarce pode ser compreendido como o que denomino de “efeito camaleão”, uma variação interpretativa do conceito de dispositivo de racialidade formulado por Sueli Carneiro (2023). Tal expressão busca evidenciar a capacidade do racismo de adaptar-se e reinventar-se, assumindo diferentes formas para perpetuar a subalternização e a exclusão, mantendo viva a lógica racial sob o manto de uma suposta neutralidade técnica e imparcial.

Oracy Nogueira (1985) identifica dois tipos de racismo. O primeiro tipo é o "racismo de marca", predominante no Brasil, se baseia em características físicas visíveis, como a cor da pele, textura do cabelo e traços faciais, tornando aqueles que possuem essas características o principal alvo de discriminação e preconceito. Nesse tipo de racismo, a aparência física, sobretudo a cor da pele, é central para determinar quem sofre discriminação. O segundo tipo é o "racismo de origem", que foca na ancestralidade e na etnia como os principais fatores de discriminação, sendo mais comum em países como os Estados Unidos.

O racismo de marca é facilmente perceptível em situações cotidianas do Brasil, por exemplo, uma pessoa preta ou parda pode ser excluída de determinados espaços ou serviços devido à sua aparência física, sem que sua ancestralidade ou história familiar seja levada em consideração. Esse tipo de discriminação favorece indivíduos cujos traços se aproximam dos padrões brancos (Nogueira, 1985). No Brasil, por outro lado, o racismo de marca é tipo vigente, vez que quanto mais escura a pele, mais a discriminação se materializa, a violência aumenta e as oportunidades somem.

A articulação entre escravidão, capitalismo e racismo revela-se como um sistema histórico circular, em que a busca por lucro e acumulação demandou e, ao mesmo tempo, reforçou a construção de categorias raciais excludentes. O racismo forneceu a base ideológica para justificar a escravização de africanos e seus descendentes, com teorias raciais sendo desenvolvidas para legitimar a opressão e consolidar o sistema escravocrata (vide item 2.3). No entanto, a escravidão é muito mais antiga, remontando à Mesopotâmia (3500 a.C.), onde integrava a economia e a organização social (Schwarcz, 1993).

A África foi o único continente cuja população foi massivamente negociada, desmembrada, escravizada, segregada da sociedade e despojada de seus direitos para beneficiar as economias europeias. O tráfico de escravos tornou a experiência africana singular em sua história colonial. Embora a escravidão tenha existido desde a Antiguidade e fosse conhecida em várias partes do mundo, o tipo de escravidão imposta aos africanos foi distinto, pois, pela primeira vez, seres humanos foram tratados como mercadorias de comércio em grande escala (Kilomba, 2019).

No Brasil, a escravidão teve início com a chegada dos portugueses e a exploração do pau-brasil, intensificando-se com a expansão das plantações de cana-de-açúcar. A crescente demanda por mão de obra nas vastas plantações levou ao tráfico transatlântico de africanos escravizados, consolidando um longo e trágico período de escravidão no país (Mattoso, 1982). Entre os séculos XVI e XIX, mais de 10 milhões de africanos escravizados foram transportados para as Américas, sendo o Brasil o maior destino. O país recebeu sozinho entre 40% e 46% dos africanos traficados. Foram cerca de 5 milhões de pessoas. Marco quantitativo que tornou o Brasil o maior território escravista do hemisfério ocidental por quase 350 anos (Gomes João, 2023; Laurentino, 2019),

Sobreviver já representava uma grande vitória, considerando a cruel expectativa de vida imposta aos africanos escravizados. Cerca de 10% dos que embarcavam nos navios negreiros morriam durante a travessia do Atlântico. Após o desembarque nas Américas, mais 5% perdiam a vida durante o processo de venda e o árduo transporte até os locais de trabalho em minas e plantações distantes, acessíveis apenas por longas, perigosas e penosas caminhadas. Além disso, aproximadamente 15% faleciam nos três primeiros anos de cativeiro (Laurentino, 2019).

Durante a escravidão, o povo negro foi submetido a diversas formas de violência, tanto física quanto psicológica. Era comum, por exemplo, que mulheres negras fossem estupradas, enquanto homens negros que se relacionavam com mulheres brancas fossem linchados. Havia, por parte dos escravocratas opressores, um desejo contraditório de possuir o corpo negro ao mesmo tempo em que buscavam sua destruição (Kilomba, 2019).

A Guerra do Paraguai, ocorrida entre os anos de 1864 e 1870, deu seguimento ao extermínio premeditado da população negra, que nesse período teve a assustadora redução de um milhão de pessoas. Os negros foram empurrados para as frentes de batalha estimulados pela promessa de que se lutassem bravamente e sobrevivessem seriam homens livres. A guerra do Paraguai representou um processo brutal de arianização do Império (Piza, 1998 *apud* Flauzina, 2006).

A assinatura da Lei Áurea pela Princesa Isabel, em 13 de maio de 1888, marcou a abolição formal da escravidão no Brasil. No entanto, a esperada melhoria nas condições de vida da população negra não se concretizou. Muitos negros recém-libertos foram relegados às áreas periféricas e marginalizadas das regiões em que habitavam, em um processo de guetificação. A falta de moradia, saúde, alimentação e saneamento os expôs a doenças, agravando sua vulnerabilidade. O abandono social e a precariedade mantiveram o controle político e a exploração econômica (Piza, 1998 *apud* Flauzina, 2006).

Na mesma época em que ocorreu a abolição, deu-se início ao processo de imigração europeia em massa para o Brasil. Entre 1871 e 1920, cerca de 3,4 milhões de europeus chegaram ao país, um número que praticamente corresponde ao total de africanos escravizados trazidos anteriormente. Enquanto, os negros recém-libertos não receberam qualquer apoio do Estado, como terras e infraestrutura, os imigrantes europeus foram beneficiados com concessões de terras férteis, especialmente nas regiões Sul e Sudeste, além de moradias, escolas e outras estruturas necessárias para seu desenvolvimento (Flauzina, 2006).

Até mesmo recursos provenientes de loterias federais foram direcionados para os imigrantes. A justificativa oficial para substituir a mão de obra negra pela dos europeus era a de que os estrangeiros seriam mais qualificados. No entanto, o verdadeiro objetivo era promover o "branqueamento" da população brasileira, reforçando a exclusão e marginalização dos/as negros/as (Flauzina, 2006). Essa política de imigração, enquanto oferecia oportunidades para os recém-chegados europeus, consolidava a exclusão da população negra, que continuava sem acesso a terras, educação e condições dignas de vida.

Oportuno mencionar, ainda, que teóricos das relações raciais passaram a preferir o termo "escravizados" por questões semânticas, pois "escravo" sugere passividade, sem considerar as forças externas que impuseram essa condição. "Escravizados", por sua vez, enfatiza a opressão, o sequestro e o transporte forçado, destacando a violência sofrida. O foco se desloca para a ação brutal e violenta perpetrada contra eles, em vez de sugerir uma condição intrínseca e permanente de escravidão (Gomes; Reis, 2018; Schwarcz, 2019).

O racismo continua a estruturar a organização social, política e econômica do país, embora hoje se manifeste por meio de formas mais sutis, em razão das restrições legais que coíbem sua expressão explícita. Sob essa aparência de neutralidade, persistem mecanismos de exclusão e hierarquização que produzem efeitos profundos e duradouros, reproduzindo desigualdades históricas. Compreender seus fundamentos e suas expressões contemporâneas é condição indispensável para desvendar como o racismo segue influenciando a formulação e a execução de políticas públicas, interferindo na distribuição de oportunidades e tensionando o próprio ideal democrático de justiça e equidade racial.

2.3 AS (PSEUDO)TEORIAS JUSTIFICADORAS DO RACISMO E DA ESCRAVIDÃO

O racismo foi instrumentalizado para legitimar a escravidão e as pseudoteorias criadas e reproduzidas socialmente para justificá-lo serviram para naturalizar a desumanização e a exploração de pessoas negras, criando as bases ideológicas que ainda reverberam nas estruturas sociais e jurídicas atuais. Duas dessas teorias se tornaram mais conhecidas. A primeira teoria que tentou justificar a origem do racismo é a "Maldição de Cam". Essa teoria foi utilizada especialmente durante o colonialismo (Munanga, 2004).

Segundo contam, o personagem bíblico Noé teve três filhos, ancestrais das três raças: Jafé (ancestral da raça branca), Sem (ancestral da raça amarela) e Cam (ancestral da raça negra). Todos viviam juntos. Certo dia, o patriarca Noé, depois de conduzir por muito tempo sua arca nas águas do dilúvio, encontrou finalmente um oásis e estendeu sua tenda para descansar com seus três filhos (Munanga, 2004).

Após beber vinho, Noé embriagou-se e deitou-se nu em sua tenda. Seu filho Cam, ao vê-lo nessa condição, não tomou nenhuma atitude para cobri-lo, pelo contrário, foi contar o fato aos seus irmãos, Sem e Jafé. Demonstrando respeito, Sem e Jafé caminharam de costas para não ver a nudez do pai e o cobriram com um manto. Noé, ao ser informado pelos dois filhos sobre o que Cam fez, o amaldiçoou, dizendo “seus filhos serão os últimos a serem escravizados pelos filhos de seus irmãos”. Alguns dos descendentes de Cam mencionados na Bíblia, como Cuxe e Mizraim, são associados a regiões da África e do Egito. Com o tempo, essas associações geográficas foram propositalmente estendidas para incluir identificação racial (Munanga, 2004).

À medida que as ideias de raça foram institucionalizadas, especialmente com o avanço do racismo científico nos séculos XVIII e XIX, consolidou-se a crença na inferioridade inata de determinados grupos raciais. A associação dos africanos a Cam e sua suposta maldição

ajustava-se a essas teorias racistas, reforçando a noção de uma hierarquia racial "natural" usada para justificar desigualdades. Com o tempo, essa interpretação foi manipulada e ampliada, passando a abranger todos os/as negros/as, sob o argumento de que seriam descendentes de Cam, portanto amaldiçoados (Goldenberg, 2003; Haynes, 2000; Munanga, 2004).

A Segunda teoria, que buscou justificar o racismo advém da classificação dita científica derivada da observação dos caracteres físicos (cor da pele, traços morfológicos etc.), considerados irreversíveis na sua influência sobre os comportamentos dos povos. Essa mudança de perspectiva foi considerada como um salto importante na construção da ideologia racista, pois se passou de um tipo de explicação na qual Deus e o livre arbítrio constituem o eixo central da divisão da história, para um novo tipo, no qual a Biologia se torna a chave da história humana (Goldenberg, 2003; Haynes, 2002).

O sueco Carl von Linné (1758), conhecido como Lineu, foi botânico, zoólogo e médico, responsável pela primeira classificação sistemática das plantas. No século XVIII, aplicou esse método à divisão racial humana, introduzindo uma hierarquização implícita. Classificou, assim o *Homo Sapiens* em quatro grupos: i) americano – moreno, colérico, amante da liberdade; ii) asiático – amarelo, melancólico, influenciado por opiniões e preconceitos; iii) africano – negro, preguiçoso, negligente, governado por seus chefes; e, o iv) europeu – branco, musculoso, engenhoso, inventivo, governado pelas leis (Munanga, 2004).

Essa classificação reforçava concepções racistas, naturalizando desigualdades e sustentando a ideia de superioridade europeia, servindo para legitimar o racismo científico, a dominação e a escravidão. As descrições de Lineu perpetuaram estereótipos negativos sobre os não europeus e exaltaram os europeus. A concepção do racismo baseada na vertente biológica começa a mudar a partir dos anos 70, graças aos progressos realizados nas ciências biológicas, os quais fizeram desacreditar na realidade científica da raça. Todavia, conforme já mencionado, embora a raça não exista biologicamente, socialmente, a raça existe e prevalece nas relações sociais (Munanga, 2004).

É surpreendente constatar que as manipulações ideológicas que no passado sustentaram o racismo e justificaram a escravidão permanecem operando, sob novas formas, no presente. Se antes teorias biologizantes, argumentos religiosos ou pretensamente científicos serviam para afirmar a inferioridade da população negra, hoje o mesmo mecanismo de exclusão se reconfigura para preservar estruturas de poder. No debate contemporâneo sobre políticas de ação afirmativa, em especial as cotas raciais, essas narrativas reaparecem ao deslocar a responsabilidade por limitações de sua efetividade para o próprio destinatário, reforçando estigmas de suposta inaptidão dos/as cotistas, ao mesmo tempo em que se ocultam as barreiras

reais — como o racismo institucional, as resistências internas e a ausência de condições materiais equitativas de acesso.

Ao invocar a aplicação “técnica” e “neutra” das regras, constrói-se uma aparência de imparcialidade que, na prática, legitima a exclusão sob o discurso da meritocracia e da racionalidade administrativa. Reconhecer essa continuidade histórica é fundamental para avaliar criticamente as políticas antirracistas, enfrentando as barreiras que impedem sua plena efetividade, a cada dia mais sofisticadas e sutis, mas não menos degradantes.

2.4 RACISMO INSTITUCIONAL: NOTAS HISTÓRICAS E CONCEITUAIS

Historicamente, tanto no Brasil quanto em várias outras nações, leis e práticas institucionais legitimaram a discriminação racial e escravidão. A mudança começa a ocorrer impulsionada por pressões tanto internas quanto externas. No âmbito doméstico, os movimentos sociais negros⁶, como os quilombos e as irmandades religiosas, desempenharam papéis centrais na resistência e na reivindicação de direitos (Moura, 2004). No cenário internacional, países abolicionistas como o Reino Unido e a França que influenciados por diversos fatores, notadamente, por ideais iluministas, aboliram a escravidão em 1833 e 1848, respectivamente, exerceram grande influência sobre o Brasil. A pressão diplomática e econômica externa, somada à força dos movimentos internos, obrigou o Brasil a trilhar o caminho da abolição, culminando na promulgação da Lei Áurea em 1888 (Reis, 2003).

Todavia, é importante sempre lembrar que o fim da escravidão não pode ser explicado apenas pelo avanço de ideais humanitários ou pela pressão de movimentos sociais e religiosos. A escravidão, embora altamente lucrativa nos séculos XVII e XVIII, tornou-se economicamente disfuncional com a emergência do capitalismo industrial. A manutenção de pessoas escravizadas implicava custos de transporte, vigilância e reposição pelo tráfico, enquanto o trabalho assalariado apresentava vantagens da mobilidade, redução de encargos e criação de novos mercados consumidores (Williams, 2012).

A abolição foi, sobretudo, uma estratégia de reorganização da acumulação capitalista e de consolidação da hegemonia britânica, mascarada sob o discurso moral. Marx (2013), já havia antecipado que a escravidão foi parte constitutiva da “acumulação primitiva de capital”, mas

⁶ A exemplo, o Quilombo dos Palmares, localizado em Alagoas, foi o maior quilombo do Brasil, abrigando cerca de 20 mil pessoas. Liderado por Zumbi dos Palmares, tornou-se um símbolo de resistência ao regime escravocrata até ser destruído em 1694. Outro grande movimento negro foi a Revolta dos Malês, ocorrida em Salvador em 1835, foi liderada por escravizados muçulmanos que, além da liberdade, buscavam impor práticas religiosas islâmicas, sendo também reprimida pelo governo (Gomes, 2015; Moura, 2004; Reis, 2003).

que o desenvolvimento industrial exigia novas formas de exploração. No mesmo sentido, Engels (2010) evidenciou em estudo sobre a classe trabalhadora inglesa que a abolição não significou o fim da exploração, mas a sua metamorfose em regime salarial, igualmente degradante. Guardada as especificidades do contexto europeu, no geral, a mesma lógica aplica-se ao cenário brasileiro (Williams, 2012).

Após a abolição da escravidão, a elite brasileira adotou a ideologia do branqueamento populacional, promovendo a miscigenação como estratégia de "melhoramento" racial. Para consolidar essa visão, políticas públicas foram criadas, como o Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890, que favorecia a imigração europeia, ao mesmo tempo em que restringia a entrada de pessoas negras, condicionando o ingresso no Brasil a uma autorização expressa do Congresso Nacional. De principal mão de obra, os negros passaram a ser vistos como empecilho ao desenvolvimento do país. As teorias eugênicas da época contribuíram para essa visão, associando o povo negro a estereótipos negativos, como a preguiça e o alcoolismo (Theodoro, 2022).

Mesmo diante de algumas oportunidades pontuais e raras de ascensão social, a população negra foi sistematicamente excluída de empregos mais qualificados e dos setores dinâmicos da economia. O povo negro foi relegado a trabalhos subalternos e serviços domésticos, enquanto os imigrantes europeus recebiam suporte governamental, como acesso à terra e, participação em projetos de colonização. O Estado optou por não implementar políticas públicas que garantissem a inclusão dos ex-escravizados no mercado formal de trabalho, levando-os a situações de subemprego e informalidade. Além disso, a cidadania dos negros foi profundamente prejudicada, refletida em condições precárias de moradia e no acesso deficitário a serviços públicos essenciais (Theodoro, 2022).

W.E.B. Du Bois (1935), embora não utilizasse o termo “racismo institucional”, já analisava mecanismos que hoje reconhecemos como tal. Segundo ele, após a Guerra Civil Americana, as estruturas políticas e econômicas foram reorganizadas para manter o domínio de pessoas brancas, restringindo a liberdade econômica dos negros recém-libertos. Políticas trabalhistas e econômicas foram estrategicamente formuladas para preservar relações de servidão, apesar de aparentarem neutralidade.

O termo racismo institucional foi popularizado por Kwame Ture e Charles V. Hamilton em “*Black Power: A Política de Libertação nos Estados Unidos*” (1967), no contexto dos movimentos pelos direitos civis. Os autores o definiram como a discriminação racial institucionalizada, sutil, mas profundamente prejudicial, especialmente na polícia e no Sistema

de Justiça. Como solução, eles defenderam a revisão de políticas públicas e o aumento da representatividade negra no poder (Hamilton & Ture, 2021).

No Brasil, ainda que o conceito não estivesse formalizado à época, vozes críticas já denunciavam dinâmicas institucionais semelhantes. Ao longo da década de 1970, Abdias do Nascimento (1978) lançou luz sobre o funcionamento de um racismo sistêmico que, embora não codificado literalmente em leis como nos Estados Unidos ou na África do Sul, era igualmente eficaz na reprodução das desigualdades. Abdias asseverava que o racismo brasileiro operava de maneira insidiosa, articulando-se nas esferas social, econômica, política, cultural e psicológica, profundamente entranhado nas engrenagens do Estado (Nunes, 2022).

Henriques e Cavalleiro (2005) conceituam o racismo institucional como um conjunto de práticas e arranjos organizacionais que, sob aparência de neutralidade, limitam sistematicamente a participação de determinados grupos raciais. Essa lógica revela uma postura resistente à implementação de ações afirmativas, como as cotas raciais. No cotidiano institucional, manifestam-se formas de exclusão direta e indireta, desde violências simbólicas e negação de oportunidades até microagressões como piadas, silenciamentos e isolamento. Tais dinâmicas reforçam estruturas de exclusão e subordinação, perpetuando desigualdades raciais no interior das instituições.

Moore (2005) complementa essa visão ao destacar que o racismo institucional se reflete no subdesenvolvimento socioeconômico, no desemprego e nas favelas, resultados de um processo histórico marcado pela escravização e pelo genocídio racial no período colonial. Desdobramentos não são acidentais, mas expressões estruturadas de uma ordem social que persiste em marginalizar corpos negros, associando-os à precariedade e à criminalidade. O Estado, ao omitir-se na reparação dessas desigualdades, atua como agente reprodutor delas, consolidando a desigualdade como norma.

Adilson Moreira (2022), nessa linha, aduz que o racismo institucional engloba os atos praticados por representantes de instituições públicas e privadas contra minorias raciais que prejudicam o status social dos membros desses grupos. Esse tipo de racismo é parte do funcionamento normal de instituições e pode ocorrer em situações em que as pessoas não têm acesso aos serviços de uma instituição, os serviços são oferecidos de forma discriminatória, as pessoas não conseguem ter acesso a postos de trabalho, tampouco de sucesso profissional, tudo isso por causa da cor de sua pele.

A partir de 2003, com a eleição de “governos de esquerda”, houve um aumento da participação de intelectuais e ativistas negros nos cargos de gestão e lideranças no Estado, o que gerou mudanças importantes no combate à desigualdade racial. Nesse contexto, o conceito

de racismo institucional ganhou força no Brasil, orientando o debate sobre políticas públicas antirracistas, especialmente as ações afirmativas, que visam ampliar a presença de pessoas negras em espaços de poder historicamente dominados pela branquitude, tais como, nas universidades públicas e nas vagas mais cobiçadas do serviço público – em razão dos altos salários e dos poderes inerentes ao cargo (Vinuto, 2023).

Muniz Sodré (2023) argumenta, contudo, que a presença de um maior número de negros ocupando espaços públicos ainda não se traduziu em poder político formal. No entanto, o autor destaca a importância desse aumento da presença negra, porque fortalece o "poder social", um conceito que se refere à capacidade de influenciar apenas pela presença o ambiente coletivo, moldando normas e práticas sociais, o que é, segundo ele, fundamental para dismantlar estereótipos racistas que permanecem enraizados na estrutura social brasileira, marcada pela herança do período escravocrata.

O racismo institucional, conforme discutido ao longo deste subtópico, é uma construção histórica que remonta ao período da escravidão e se perpetua por meio de práticas e políticas que excluem a população negra de espaços de poder e decisão. A análise dos aspectos históricos e conceituais do racismo institucional demonstra como as políticas públicas aparentemente técnicas e neutras, mesmo após a abolição, foram desenhadas para favorecer uma elite branca e marginalizar os negros, consolidando desigualdades sociais que persistem até os dias atuais.

2.4.1 Racismo Institucional na Educação e no Mercado de Trabalho

No Brasil, durante o império, a população negra foi impedida de acessar à educação formal tanto por meio de proibições legais, quanto por falta de acesso às condições materiais mínimas para isso. Até 1930 inexistia qualquer política educacional nacional e as decisões locais variavam entre a omissão e a negação do acesso à escola para negro/as. No entanto, algumas comunidades negras resistiram bravamente e criaram suas próprias oportunidades de ensino, como a Irmandade de São Benedito que em 1821 já oferecia aulas para negros/as em São Luís do Maranhão (Theodoro, 2023).

Quando finalmente consegue acessar a escola pública, o povo negro encontra a barreira do estigma associado à sua cor, amplamente reproduzido no ambiente escolar. Aquele que deveria ser o local de formação cidadã e de integração, além da base de um sistema de igualdade de oportunidades, tornou-se, já no seu nascedouro, um ambiente de reforço das ideias racistas e de sofrimento. Importantes pesquisas, comentadas a seguir, ilustram o afirmado, destacando uma prática rotineira e recorrente nas instituições públicas brasileiras “a omissão”!

A pesquisa de Eliane dos Santos Cavalleiro (2003), *"Do silêncio do lar ao silêncio escolar"*, revelou que já na Educação Infantil, crianças negras internalizam uma identidade racial negativa, enquanto as brancas expressam superioridade por intermédio de atitudes preconceituosas. A pesquisa apontou que as crianças negras são mais vulneráveis a estereótipos e discriminação por parte de professores e colegas, o que contribui para a perpetuação das desigualdades raciais desde cedo.

No mesmo sentido, a pesquisa de Fabiana Oliveira (2004), *"Um estudo sobre a creche"*, acompanhou crianças de zero a três anos em uma instituição e observou que práticas racistas estão presentes nas interações cotidianas, partindo sobretudo dos próprios professores. O estudo revelou que as crianças negras recebiam menos cumprimentos, enfrentavam maior recusa de contato físico e eram alvo de comentários depreciativos.

As pesquisas citadas demonstram que desde cedo, as crianças negras são submetidas à falta de afeto e falta de incentivo por parte de seus professores, sendo captadas pelo ciclo de exclusão que as acompanham por toda sua trajetória educacional, da creche até o ensino superior, e tem consequências graves no mercado de trabalho, em que os resultados desse processo de marginalização se materializam em subempregos e baixos salários, por conseguinte, falta de trabalho digno (Cavalleiro, 2003; Oliveira, 2004).

Esse processo de exclusão educacional não opera de forma isolada, mas articula-se diretamente com a estrutura social e econômica que organiza o país sob a lógica do racismo estrutural. A negação do reconhecimento, do incentivo e do investimento nos sujeitos negros desde a primeira infância consolida trajetórias marcadas por fracasso escolar, evasão e subalternização das expectativas (Cavalleiro, 2003). Como consequência, as desigualdades educacionais convertem-se em desigualdades profissionais, revelando-se de forma brutal na distribuição racial dos espaços de poder, nas chances de mobilidade social e no acesso a ocupações valorizadas no mercado de trabalho — sobretudo nas instituições públicas (Oliveira, 2004).

A educação negada, violenta e traumática vivenciada por grande parte das crianças negras, marcada pela ausência de afeto, pela invisibilização de suas subjetividades e pela constante desqualificação de suas capacidades, opera como uma engrenagem silenciosa de um sistema que desde cedo define os lugares sociais a serem ocupados. Esse percurso, em vez de garantir direitos e ampliar horizontes, vai estreitando caminhos e inviabilizando futuros, configurando um ciclo perverso que naturaliza a ausência de oportunidades dignas como destino inevitável (Cavalleiro, 2003; Oliveira, 2004).

O acesso aos cargos de destaque e às melhores remunerações no Mercado de Trabalho público e privado, segue majoritariamente restrito às pessoas brancas. Desde a infância, negros e negras enfrentam barreiras estruturais, que dificultam o acesso à educação de qualidade, impactando suas oportunidades no mercado de trabalho. A falta de políticas eficazes de reparação e inclusão perpetua essas desigualdades, restringindo a mobilidade social da população. Indiscutivelmente, as desigualdades raciais educacionais e laborais continuam operando como obstáculos à construção de um país verdadeiramente igualitário e democrático, apontando os limites das políticas públicas no enfrentamento da herança escravocrata (Gomes, 2017; Theodoro, 2022).

A longa permanência da escravidão no Brasil — instituída por quase quatro séculos — deixou marcas profundas nas estruturas sociais e institucionais do país. Esse legado, ainda fortemente presente, contribuiu para a conformação de uma cidadania desigual, dividida racialmente. A análise do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), quando desagregado por cor/raça, revela a existência de dois Brasis: um Brasil branco, que historicamente acessa os bens sociais com maior facilidade; e um Brasil negro, herdeiro de uma trajetória de exclusão, que acumula desvantagens sistemáticas, sobretudo nas áreas da educação e do mercado de trabalho (Santos, 2005a).

Sueli Carneiro (2003) observa que, mesmo após quase quatro séculos de escravização e da posterior abolição formal da escravidão, o Brasil manteve a lógica de exploração da população negra, agora por meio da racialização do mercado de trabalho. Segundo afirma a autora, mecanismos seletivos aparentemente neutros continuam a operar como filtros excludentes, impedindo o acesso de pessoas negras a determinadas posições, mesmo quando possuem qualificação equivalente à de pessoas brancas. Assim, a pobreza da população negra não resulta da ausência de mérito individual, mas constitui um desdobramento histórico e persistente das estruturas do racismo estrutural.

Clóvis Moura (1994) relembra que no período pós-abolição ocorreu sem indenização, concessão de terra, escolarização ou inserção profissional dos libertos — o que transformou o cenário de liberdade formal em exclusão sistêmica. Houve uma “migração da exclusão”, dos campos de cana para a informalidade urbana desprovida de dignidade e proteção. O que garantiu a continuidade da hierarquia racial no trabalho. A economia estava avançando, mas a estrutura social permaneceu rigidamente excludente, reproduzindo o legado escravista no trabalho livre que se seguiu. O que se deu, portanto, não foi uma verdadeira libertação econômica, mas a transformação da população negra em mão de obra barata, destinada aos piores postos de trabalho.

Desde o alvorecer da República, o Estado brasileiro articulou uma política institucional sistêmica para impor a hegemônica branca. A partir da Conferência Internacional das Raças de 1911, consolida-se a defesa de um país miscigenado porém com traços raciais dominantes do ideal branco – uma expectativa de que o “sangue negro” se diluiria ao longo das gerações (Theodoro, 2022). O Decreto nº 528/1890, concretizou essa visão ao restringir a entrada de imigrantes africanos e asiáticos, evidenciando o viés racial da política migratória (Theodoro, 2022).

Mário Lisboa Theodoro (2022) relembra que período pós-Abolição social, durante a primeira metade do século XX, quando negros conseguiram uma mínima melhora socioeconômica, o Estado reagiu com sanções econômicas e jurídicas, desencorajando sua permanência no país e restringindo sua inserção nos setores produtivos mais dinâmicos — como exportação, indústria e comércio de alta rentabilidade. O governo vigente implementou dispositivos legais que, sob a aparência neutra, funcionaram como sanções econômicas e sociais à população negra, a exemplo da Lei de Terras (Lei nº 601/1850), que trouxe, na prática, diversas regras que inviabilizaram a aquisição de terras por parte de pessoas negras.

Beatriz Nascimento (1976) afirma que o abandono estatal do povo negro no pós-abolição sentenciou os negros ao mercado informal ou as negras ao serviço doméstico. No caso das mulheres negras, inegável que elas foram empurradas para o trabalho doméstico, herança direta da senzala, sem valorização salarial ou reconhecimento social. O trabalho doméstico no Brasil permanece como um dos mais desiguais e racializados, refletindo diretamente heranças da escravidão.

Dados divulgados por instituições governamentais oficiais revelam que o trabalho doméstico segue sendo profundamente marcado por desigualdades de gênero e raça. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), aproximadamente 92% das pessoas empregadas nesse setor são mulheres, e 66% são mulheres negras. A maioria tem idade entre 45 e 59 anos e escolaridade inferior ao ensino médio completo (DIEESE, 2024).

Passaram mais de 137 anos desde a abolição formal da escravidão, no entanto no Brasil ainda persistem expressivas desigualdades raciais no mercado de trabalho, sobretudo em ocupações consideradas subalternas como limpeza, segurança privada e serviços gerais. No segundo trimestre de 2024, os/as negros/as enfrentaram concentração nos piores salários e empregos informais, respondendo por 70% das ocupações com menor rendimento (DIEESE, 2024; e, IBGE, 2024).

O ciclo de exclusão que se inicia nas barreiras enfrentadas pela população negra desde os primeiros anos escolares — marcados pelo silêncio institucional, pela omissão docente e pela desvalorização precoce de suas potencialidades — projeta-se de modo contundente no mercado de trabalho, no qual a estigmatização constante empurra esses sujeitos para ocupações precárias e subalternas, consolidando trajetórias de subemprego e baixos rendimentos.

Ao se desconsiderarem as raízes estruturais desse processo, focando apenas nos resultados aparentes, reforça-se a narrativa de uma suposta “incapacidade” naturalizada, imputada aos sujeitos racializados. Esse enquadramento distorcido não apenas perpetua desigualdades históricas, mas torna o cenário institucional aberto às formas mais sutis e normalizadas de discriminação cotidiana, como o racismo institucional em seu viés recreativo, que será objeto de análise no próximo subtópico.

2.4.2 Racismo institucional em seu viés recreativo

O racismo recreativo, categoria analítica que no Brasil foi desenvolvida por Adilson Moreira (2019), refere-se à prática de discriminação racial disfarçada de piadas e brincadeiras dirigidas às pessoas negras. Esse tipo de racismo é comum em ambientes institucionais, especialmente no local de trabalho, onde ocorre com a convivência ou até mesmo a participação de superiores hierárquicos. Essas "brincadeiras" perpetuam estereótipos raciais negativos, os mesmos que fundamentaram políticas públicas eugênicas no passado. O racismo recreativo, embora aparentemente inofensivo, mantém vivas antigas dinâmicas de exclusão e preconceito racial.

Adilson Moreira (2019) enfatiza que o humor racista tem um efeito destrutivo sobre a autoestima das vítimas, degradando sua dignidade, pois não apenas humilha, mas também reforça preconceitos que limitam o acesso de pessoas negras às oportunidades acadêmicas e profissionais. Sob o pretexto de que estão apenas "brincando", os racistas exprimem seu ódio racial. É comum que o Sistema de Justiça minimize a gravidade desse tipo de racismo, classificando xingamentos e humilhação pública como “simples piada”, sem reconhecer o impacto discriminatório que provocam.

O autor também destaca a importância das condenações judiciais em casos de racismo recreativo, pois tais decisões têm o potencial de gerar transformações simbólicas profundas. Ao punir crimes raciais, o Estado reafirma que a discriminação racial e o ódio não serão tolerados. No entanto, Moreira (2019) observa que o Sistema de Justiça brasileiro é formado por imensa

maioria de homens brancos que agem com base em mecanismos de negação, dificultando o reconhecimento pleno do racismo e a aplicação de medidas efetivas para combatê-lo.

O que foi aduzido até aqui sobre a parcialidade e seletividade do Sistema de Justiça pátrio, a depender de quem é o autor e a vítima no processo, é confirmado pela pesquisa de Cleber Costa, que analisou 97 decisões judiciais entre 2005 e 2012 e atestou o tratamento desigual em casos de racismo contra negros/as. Em regra, o crime foi reclassificado como injúria, tipo de menor potencial ofensivo e pena leve. Por outro lado, crimes contra judeus foram mantidos como racismo, crime inafiançável com punição bem mais severa (Costa, 2019 *apud* Theodoro, 2022).

A promulgação da Lei nº 14.532/2023, que equiparou o crime de injúria racial ao de racismo, trouxe um avanço significativo no combate às desigualdades, ampliando as penas e oferecendo uma resposta legal mais justa. Antes da referida lei, a injúria racial, conforme o artigo 140, § 3º, do Código Penal, era tratada como um crime de menor gravidade, com penas de reclusão de 1 a 3 anos e multa. Nos raros casos de condenação, quando a pena não era suspensa, era aplicada no formato de pena restritiva de direito (prestação de serviço comunitário, pagamento de cesta básica ou multa).

A partir da nova legislação, a injúria racial foi equiparada ao crime de racismo, conforme disposto na Lei nº 7.716/1989, passando a ser punida com reclusão de 2 a 5 anos, além de multa e classificada como inafiançável e imprescritível. Essa mudança legal endurece a punição para quem comete injúria racial, garantindo que o crime seja processado a qualquer tempo e sem a possibilidade de fiança. Em tese, viabiliza resposta judicial mais rigorosa no combate à discriminação racial. Agora, é aguardar a *práxis*.

Grada Kilomba (2019) aborda as ofensas racistas a partir de uma perspectiva psíquica, afirmando que funcionam como reações de desaprovação à ocupação de espaços historicamente reservados aos brancos. Essas ofensas revelam a ansiedade da população branca em relação à possibilidade de perder o controle sobre aqueles que foram colonizados. Nesse contexto, negros/as que demonstram independência ou se afastam das normas impostas pela branquitude são vistos como ameaças e devem ser repreendidos e "colocados em seu lugar".

O racismo segue como um obstáculo à inclusão de negras e negros nas instituições públicas, mesmo diante de avanços normativos no combate às desigualdades. A desvalorização persiste, manifestando-se em "brincadeiras" e práticas discriminatórias veladas. O racismo recreativo, embora disfarçado de humor, reforça desigualdades e precisa ser combatido para que as transformações futuras possam ocorrer em um cenário realmente inclusivo.

Ao repercutir no mercado de trabalho os estigmas forjados já no ambiente escolar — a “incapacidade” atribuída a estudantes negros, a desconfiança de seu desempenho e o silêncio que silencia suas vozes — surge, nas instituições, um repertório de apelidos e expressões que consolidam a figura da “cotista” como sinônimo de mérito inferior. Nesse sentido, as políticas de ação afirmativa, longe de serem reconhecidas como instrumentos de justiça reparatória, passam a ser caricaturadas como usurpação de vagas “de direito” dos brancos ou de seus descendentes.

Sua forma velada naturaliza ofensas e estereótipos, produzindo impactos concretos sobre a autoestima, o desempenho e as oportunidades profissionais de pessoas negras. Embora se apresente como algo inofensivo, cumpre a função de reafirmar hierarquias raciais e reforçar a exclusão simbólica. Por essa razão, exige tratamento analítico específico, pois constitui um mecanismo sofisticado de reprodução das desigualdades (Moreira, 2019). O racismo não se limita a normas ou práticas institucionais formais, mas também se manifesta em gestos, discursos e atitudes cotidianas que desvalorizam a presença negra.

Nesse horizonte, insere-se o racismo recreativo institucional, caracterizado por se disfarçar de piada, mas carregar em si uma carga discriminatória evidente, especialmente em ambientes de trabalho. Prática recorrente nas instituições públicas após a implementação das cotas raciais em concursos tem sido o uso pejorativo do termo “cotista” (Maciel, 2021; Santos et al., 2023). Frequentemente apresentado como uma “brincadeira inocente”, busca na verdade reduzir e deslegitimar o esforço individual da pessoa negra que conquistou a vaga no serviço público por meio da política afirmativa. Esse tipo de conduta discriminatória, quando não enfrentadas de forma clara e efetiva comunica convivência institucional e funciona como engrenagem de reprodução do racismo estrutural.

2.4.3 Racismo Institucional no Sistema de Justiça

O racismo institucional no Sistema de Justiça brasileiro mantém a população negra excluída dos cargos de poder e impulsiona seu encarceramento em massa. A estrutura de poder permanece intacta, reforçando hierarquias raciais por meio da vigilância excessiva e do controle dos corpos negros, perpetuando a exclusão social. As desigualdades estruturais consolidam um Sistema Penal Seletivo, que trata negros e brancos de forma desigual, reproduzindo um ciclo de marginalização.

A vigilância constante sobre a população negra resulta em um quantitativo exacerbado de abordagens, prisões e condenações, em comparação com a população branca. Não é que

negros cometam mais crimes, na verdade, por serem mais abordados e presos, por óbvio, sua presença é mais recorrente no banco dos réus. O encarceramento em massa da população negra comprova o afirmado. Esse quadro de desigualdade não é meramente uma questão de práticas isoladas, mas está institucionalizado no funcionamento do sistema jurídico, que, em vez de promover justiça, perpetua a exclusão e violência contra os mais vulneráveis (Flauzina, 2006).

Embora seja popular o discurso da falência do Sistema Penal, a verdade é que ele funciona conforme planejado: mantendo desigualdades e controlando a população negra. O racismo institucional se expressa na aplicação seletiva das leis, mantendo negros à margem da sociedade. Além da Polícia, Magistrados e Promotores de Justiça contribuem para esse cenário. A falta de espelhamento representado pela ausência de identificação racial entre juízes e réus negros influencia decisões enviesadas, perpetuando a exclusão (Flauzina, 2006).

A maioria dos réus condenados no Brasil são negros, enquanto a maioria dos absolvidos são brancos. A proporção de prisões em flagrante também é significativamente maior entre negros, evidenciando a Seletividade Racial no Sistema Penal. Dois estudos de Sérgio Adorno (1995; 1996), comprovam o afirmado supra: *“Discriminação Racial e Justiça Criminal em São Paulo”* e *“Racismo, Criminalidade Violenta e Justiça Penal: Réus Brancos e Negros em Perspectiva Comparativa”*.

Dados recentes reafirmam as disparidades raciais no sistema de justiça criminal brasileiro. Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), nos últimos dez anos, mais de 64% das prisões em flagrante envolveram pessoas negras, totalizando aproximadamente 632 mil indivíduos. O Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023) revelou que 69,1% da população carcerária no país é composta por negros. Esses números evidenciam o encarceramento desproporcional da população negra, confirmando a persistência de práticas discriminatórias no Sistema Penal Brasileiro.

O racismo no Sistema de Justiça Brasileiro se revela de forma contundente e pode ser ilustrado por diversos casos emblemáticos de violência estatal, amplamente divulgados pela mídia, que evidenciam a brutalidade das instituições contra corpos negros. A exemplo do caso de Cláudia Ferreira, baleada e arrastada por uma viatura policial em 2014; Marcos Vinícius da Silva, adolescente morto a caminho da escola no Complexo da Maré, em 2018; Evaldo Rosa, músico negro alvejado por 80 tiros disparados por militares em 2019, e, João Pedro, assassinado dentro de casa por um tiro de fuzil durante uma operação policial em 2020.

Em contrapartida, demonstrando a disparidade de tratamento quando os autores de crimes são brancos e abastados, os casos multiplicam-se nas mídias sociais, apenas para ilustrar, segue dois casos emblemáticos que ocorreram em 2022, quando o ex-deputado Roberto

Jefferson, ao resistir ao cumprimento de um mandado de prisão proferido em seu desfavor, disparou 42 tiros e lançou granadas contra agentes da Polícia Federal, ferindo uma agente e um delegado, além de destruir uma viatura. Apesar da gravidade da ação, não houve resposta armada proporcional, o político não sofreu um único arranhão, e só foi preso, posteriormente, após a repercussão midiática, inclusive, com condições privilegiadas incomuns ao longo do processo.

Outro caso emblemático com ampla repercussão midiática ocorreu em 2022, envolvendo o empresário Ivan Storel, denunciado por violência doméstica, que insultou o policial militar que o abordou afirmando: “Você é um bosta. Um merda de PM que ganha mil reais por mês, eu ganho R\$ 300 mil reais por mês. Aqui é Alphaville, mano”. A fala e o simbolismos envolvidos no caso sintetizam de forma cristalina o pacto entre privilégios de raça, classe e estruturas de poder que operam na reprodução da desigualdade no Brasil.

Figura 6 – Racismo e a Seletividade na Abordagem Policial



Fonte: Gilmar, 2020.

Todos os casos mencionados tiveram relevância midiática e permaneceram em evidência por algum tempo, justamente por tornar explícita a forma como determinados segmentos sociais se percebem acima da lei, evidenciando a seletividade no tratamento institucional conferido a pessoas ricas e brancas quando envolvidas em delitos, em contraste com a criminalização sistemática da população negra e periférica. Essa discrepância, longe de ser episódica, traduz a reprodução cotidiana do racismo estrutural e da seletividade penal, em que privilégios econômicos e raciais modulam não apenas a resposta estatal, mas também a própria percepção pública sobre quem pode ser ou não considerado criminoso.

Carla Akotirene (2024), durante pesquisa de campo realizada em audiências de custódia ocorridas no Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA), observou que muitos homens negros, sem condições financeiras para arcar com os custos da tornozeleira eletrônica e manter residência fixa com internet e eletricidade (exigências para concessão da prisão domiciliar c/c monitoração eletrônica), continuavam encarcerados. Destino distinto tinham aqueles (geralmente homens brancos), que por recursos próprios ou de familiares arcavam com os custos mencionados, já que eram colocados em liberdade.

Ao analisar os fatos ocorridos durante as audiências, a autora afirmou que o racismo institucional se manifesta de forma profunda e persistente no Sistema de Justiça brasileiro, vez que para os negros não se reconhece o compromisso ético com suas garantias legais, sendo tratados como culpados até que se prove o contrário, diferentemente de indivíduos brancos, que usufruem de benefícios legais destinados àqueles que podem pagar (Akotirene, 2024).

Ana Flauzina (2006) oferece um diagnóstico para a problemática abordada, ao ponderar que é a “ausência de espelhamento” – falta de identificação racial entre juízes e réus negros que influencia e culmina em decisões enviesadas que perpetuam a exclusão. De um lado, os operadores jurídicos — majoritariamente brancos e oriundos de cláusulas abastadas e, do outro, os réus negros, que em sua maioria pertencem às classes populares e periféricas. Diante da falta de possibilidade de reconhecimento mútuo, os julgamentos tendem a ser marcados por distanciamento afetivo, reforço de estigmas raciais e naturalização da punição severa.

Assim, a ausência de espelhamento não apenas fragiliza o exercício da imparcialidade esperada, como também intensifica a seletividade penal, que recai com mais peso sobre corpos negros. A presença de juízes que não se veem nos réus que julgam contribui para decisões enviesadas, desumanizadoras e desprovidas de empatia. Trata-se, antes, de uma questão epistemológica sobre quem interpreta o mundo, quem define o que é justo, quem tem o poder de enunciar a verdade no processo penal. A inserção de pessoas negras nesses espaços decisórios, portanto, é também uma disputa sobre os sentidos do direito, da imparcialidade e da própria justiça.

É a partir dessa chave analítica que se pode tensionar a legitimidade de um sistema que, sob a aparência de neutralidade, reproduz desigualdades estruturais. As cotas raciais surgem, nesse cenário, como uma alternativa, um instrumento de reparação histórica e reconfiguração institucional, ao trazer a possibilidade de inserção de pessoas negras em posições de poder decisório. Indubitavelmente, elas se apresentam como uma tentativa concreta de reconfiguração institucional. Essa tentativa, no entanto, precisa ser examinada em sua complexidade, pois envolve disputas dentro do próprio Estado e suas Instituições.

O próximo capítulo examinará os aspectos históricos, conceituais e normativos das ações afirmativas, contemplando desde o ensino superior até a esfera do serviço público. A partir das categorias analíticas de burocracia representativa, ativismo institucional, ação pública e de seus respectivos instrumentos e dispositivos de racialidade, busca-se elaborar uma reflexão teórica acerca das dinâmicas institucionais que podem, de um lado, potencializar, e, de outro, interditar o avanço das políticas públicas de inclusão racial no interior das instituições.

CAPÍTULO 3 - POLÍTICAS PÚBLICAS, AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS RACIAIS

Este capítulo aborda aspectos históricos e conceituais sobre políticas públicas, ações afirmativas, burocracia representativa e ativismo institucional. Serão discutidas também as funções do Ministério Público no Sistema de Justiça Brasileiro e a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT. Por fim, será demarcado como os instrumentos da ação pública e os dispositivos de racialidade influenciam as dinâmicas de exclusão da população negra dos espaços de poder.

3.1 NOTAS HISTÓRICAS E CONCEITUAIS

Ao longo da história do Brasil, as políticas públicas desempenharam papel central na institucionalização da escravidão e perpetuação de suas graves sequelas sociais. Durante quase quatro séculos, o Brasil promoveu e utilizou em seu extenso território a mão-de-obra escravizada, criando um arcabouço normativo que legitimou a desumanização de milhões de africanos e seus descendentes (Laurentino, 2019; Munanga, 2004).

As políticas públicas no Brasil colonial foram estruturadas para facilitar e expandir a escravidão, consolidando-a como o eixo central da economia da colônia. Por meio de legislações como as Ordenações do Reino e Cartas Régias foi fomentado, regulamentado e mantido o tráfico transatlântico de pessoas escravizadas destinadas ao trabalho nas lavouras de açúcar, tabaco e café (Laurentino, 2019).

Os escravizados eram mercadorias essenciais ao crescimento econômico da colônia. Portugal lucrava diretamente com a cobrança de impostos sobre a compra e venda de escravizados, bem como sobre os produtos agrícolas gerados pelo trabalho forçado. Assim, a escravidão não era apenas um elemento presente na economia colonial, mas a base estrutural sobre a qual o modelo econômico e político da colônia foi construído (Laurentino, 2019).

Embora a abolição da escravidão tenha sido formalizada em 1888 com a promulgação da Lei Áurea, o governo vigente não acompanhou essa medida com políticas públicas que garantissem a integração da população negra à sociedade. Pelo contrário, o que se seguiu foi um processo deliberado de exclusão e marginalização, caracterizado pela ausência de políticas agrárias que assegurassem o acesso à terra e pela falta de investimentos em educação, habitação e capacitação profissional (Theodoro, 2022).

Mário Lisboa Theodoro (2022) argumenta que essa omissão estatal não foi um descuido ou uma falha administrativa, mas a continuidade de um projeto de exclusão racial estruturado. A ausência de políticas reparatórias consolidou um cenário de desigualdade racial persistente, relegando a população negra à condições de extrema vulnerabilidade, sem acesso aos meios necessários para sua inclusão econômica e social.

Ao não implementar políticas de inclusão, o Estado promoveu a perpetuação da pobreza e da marginalização da população negra, condenando-a à pobreza, ao inaccessível à educação e ao emprego digno, agravando as desigualdades sociais já presentes. A verdade é que a elite brasileira, após a abolição de 1888, já amplamente beneficiada por décadas de trabalho escravo, não tinha interesse em promover a ascensão social dos ex-escravizados.

Conforme ressalta Dagoberto José Fonseca (2009), as ações afirmativas constituem uma resposta política às desigualdades históricas produzidas pelo racismo estrutural, resultado direto das lutas persistentes de diferentes atores sociais — em especial do Movimento Negro, que ao longo do século XX enfrentou o racismo institucional e reivindicou transformações concretas. Tais reivindicações materializaram-se em políticas públicas destinadas a corrigir distorções históricas e a promover a igualdade de oportunidades. Nesse contexto, as cotas raciais representam a forma mais expressiva dessas ações, ao prever reserva de vagas para negros, promovendo o acesso a espaços educacionais e profissionais que lhe eram interditados. A cota racial é um instrumento fundamental no enfrentamento das injustiças estruturais.

Além disso, Muller (2018) destaca que o principal objetivo das políticas públicas é gerenciar os desequilíbrios estruturais produzidos pela organização setorial das sociedades modernas, onde múltiplos atores — governamentais e não governamentais — interagem dentro de redes complexas de formulação e execução de políticas. No entanto, esses processos não garantem, por si só, a superação das desigualdades sociais, uma vez que as políticas públicas refletem disputas de poder, interesses políticos e lógicas econômicas que podem tanto ampliar quanto restringir direitos sociais.

Em contextos de forte influência das elites econômicas, políticas públicas costumam ser desenhadas para manter privilégios, o que ocasiona a manutenção das desigualdades. As ações afirmativas têm papel inverso. Nesse sentido, Rosana Heringer (1999) afirma que as ações afirmativas são instrumentos desenhados para promover a equidade em situações concretas, estabelecendo metas e estratégias em instituições específicas para aumentar a inclusão de grupos vulneráveis.

Antônio Sérgio Guimarães (1999) contribui ao definir as ações afirmativas como mecanismos de redistribuição de acesso a bens escassos, como a educação e o trabalho

remunerado, que tradicionalmente foram concentrados em uma parcela específica da sociedade. O autor ressalta que, em uma sociedade meritocrática, tratar pessoas desiguais de maneira igual amplifica as desigualdades, marginalizando ainda mais grupos historicamente excluídos. A charge presente na figura 05 evidencia o mito da meritocracia racial: pessoas brancas não largam do mesmo ponto, em regra, devido a sua realidade social. Todavia, ainda que partam do mesmo ponto de largada, o trajeto da pessoa negra é permeado por diversas barreiras que atrasam seu trajeto ou literalmente a impedem de finalizar o percurso.

Figura 7 – Desigualdades Sociais Ocultadas pelo Discurso da Meritocracia



Fonte: Latuff, 2016.

Fonseca (2009), a seu turno, reforça que o objetivo das ações afirmativas é promover reformas estruturais na sociedade, ampliando o acesso a bens e oportunidades essenciais para o exercício pleno dos direitos humanos e da cidadania. No Brasil, a trajetória das ações afirmativas está intimamente ligada à luta por reduzir as desigualdades sociais, processo no qual a mídia, as instituições educacionais, o governo e a sociedade civil desempenham papéis fundamentais.

As cotas raciais, conforme ensina Livia Sant'anna (2022), são um subtipo de política pública voltado à correção de desigualdades estruturais. São medidas que visam promover a igualdade de oportunidades para grupos historicamente marginalizados, garantindo acesso a espaços de poder, beneficiando não apenas indivíduos vulneráveis, mas populações inteiras afetadas por processos históricos de exclusão.

Márcia Eurico, Renata Gonçalves e Tales Fornazier (2021) caracterizam as cotas raciais como uma forma de política pública afirmativa direcionada à população negra com o propósito de fortalecer a luta contra o racismo. Segundo os autores, essa política visa possibilitar que pessoas negras acessem espaços de poder e influência na sociedade contemporânea, rompendo com a lógica do racismo estrutural, que historicamente relegou a população negra a posições precárias e subalternas.

A partir das contribuições teóricas discutidas, pode-se afirmar que: “As cotas raciais são ações afirmativas destinadas à correção das desigualdades raciais históricas e estruturais originadas pela escravização e perpetuadas pelo racismo sistêmico. Para além do acesso, essas políticas têm o potencial de reconfigurar as instituições ao fomentar a representatividade negra em espaços de decisão. Assim, fortalecem as estruturas estatais, tornando-as mais aptas a atender às demandas da população marginalizada e promover a redistribuição equitativa de oportunidades” (Alves, 2024).

O longo período de escravidão vigente no Brasil, sua abolição sem medidas reparatórias destinadas ao povo negro e a omissão estatal subsequente configuraram um arranjo social que naturalizou desigualdades raciais e consolidou privilégios. Nesse contexto, as ações afirmativas emergem como instrumentos centrais para enfrentar as distorções históricas. As cotas raciais representam a expressão mais contundente dessa agenda, pois tensionam a lógica meritocrática excludente e reposiciona a representatividade negra como condição indispensável à democratização das instituições.

3.2 COTAS RACIAIS: OBRIGAÇÃO CONSTITUCIONAL E COMPROMISSO INTERNACIONAL

A discussão sobre as cotas raciais no Brasil situa-se em um marco normativo e político que vincula sua efetivação ao cumprimento de preceitos constitucionais e de compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro. A Constituição Federal de 1988 ao destacar a dignidade da pessoa humana, a igualdade formal e material e a redução das desigualdades sociais como fundamentos estruturantes da ordem democrática, estabelece o dever estatal de adotar políticas aptas a corrigir distorções históricas. Nesse sentido, as ações afirmativas, em especial as cotas raciais — não se configuram como uma conduta discricionária, mas, sim, como obrigação jurídica, reforçada por tratados e convenções internacionais que vinculam o Brasil à eliminação do racismo e de todas as formas de discriminação racial.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado (art. 1º, III) e assegura a igualdade formal e material (art. 5º, *caput*). Além disso, o art. 3º, inciso III, determina o compromisso estatal com a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e regionais, reforçando o mandamento constitucional de que as políticas afirmativas devem cumprir seus fins sociais. Nesse cenário, as cotas raciais visam garantir o acesso da população negra a espaços de poder ao mesmo tempo que cumprem a função constitucional de correção de desigualdades históricas e estruturais.

Ademais, o Brasil é signatário de diversas convenções e declarações internacionais que servem como diretrizes para a formulação de políticas públicas focadas na promoção da igualdade e no combate à discriminação. Um dos pilares deste compromisso é a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial adotada pelo Brasil em 1965, que impõe aos Estados partes o dever de proibir e eliminar a discriminação racial em todas as suas manifestações, com realce sobre a necessidade de que as políticas públicas corrijam os desequilíbrios sociais e econômicos decorrentes do racismo (Vaz, 2022).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), embora não mencione especificamente ações afirmativas ou cotas raciais, estabelece a igualdade fundamental de todos os seres humanos e o direito à não discriminação. Outrossim, a Declaração e Programa de Ação de Durban, resultantes da 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação, a Xenofobia e Violências Correlatas”, de 2001, além de detalhar medidas para combater o racismo e promover a inclusão, reconhece o impacto duradouro da escravidão e estimula os Estados a considerarem medidas de reparação para as comunidades afetadas, sobretudo para o alcance de representação adequada nas instituições da justiça (Vaz, 2022).

O Brasil também ratificou, em 1958, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em emprego e ocupação, incentivando a criação de políticas públicas que promovam a inclusão de grupos historicamente excluídos, como a população negra, e estabelece a necessidade de combater práticas que reforcem a segregação e o preconceito no mercado de trabalho. Essas políticas vão ao encontro de iniciativas mais recentes, como as cotas raciais nas universidades e em concursos públicos, visando garantir a entrada de pessoas negras em espaços que historicamente lhes foram negados (Ferraz; Pimenta, 2006).

Veja que o § 3º do artigo 5º da CF/88 prevê ainda que os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Está presente, portanto, na CF/88, o arcabouço normativo hígido e

robusto para fundamentar e amparar a criação e implantação de ações afirmativas (Gonçalves e Fornazier, 2021).

Ao longo da história, observam-se diversas formas de resistência e rejeição às políticas de cotas raciais. A reivindicação do povo negro por reparações é antiga e atravessa séculos. Contudo, a maioria dos governantes brasileiros mantiveram-se indiferentes a essas demandas. Apenas no ano de 2001, na Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban, na África do Sul, o Brasil assumiu pública e oficialmente o compromisso de elaborar e executar políticas efetivas de combate ao racismo e a todas as formas de discriminação (Silvério, 2005).

A referida Conferência estava voltada para a discussão do racismo na contemporaneidade, foi precedida por quase três anos de preparativos, incluindo seminários, reuniões de representantes oficiais e a participação de organizações não governamentais dedicadas ao combate ao racismo e à xenofobia. O Brasil enviou a maior delegação do evento, composta por mais de 200 membros, em grande parte ligados ao Movimento Negro (Barbosa et al., 2003).

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (CIRDRI) foi assinada pelo Brasil em 5 de junho de 2013, na Guatemala. Após forte mobilização social, intensificada pelo assassinato de João Alberto Silveira Freitas, em 19 de novembro de 2020, véspera do Dia da Consciência Negra, o que evidenciou o racismo estrutural no Brasil. O Congresso Nacional aprovou a Convenção pelo Decreto Legislativo nº 1, de 18 de fevereiro de 2021 (CNJ, 2022).

A ratificação da referida Convenção, conforme o procedimento específico previsto no § 3º do art. 5º da CF/88, integrou-a ao ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, consolidando as ações afirmativas como normas constitucionais. A citada conferência também incorporou os conceitos de racismo institucional, além de reforçar a obrigação do Brasil de adotar políticas públicas para a promoção da igualdade racial. O Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, formalizou a aludida integração (CNJ, 2022).

A relevância das ações afirmativas é amplamente reconhecida, com destaque para o Movimento Negro Unificado, que impulsionou a inclusão das questões raciais na agenda política nacional. Nesse cenário, a Marcha Zumbi dos Palmares (1995)⁷ e a Conferência de

⁷ A Marcha de Zumbi ocorreu no dia 20 de novembro de 1995, na Esplanada dos Ministérios, em Brasília. O movimento reuniu cerca de 30 mil pessoas ligadas ao Movimento Negro Unificado — quilombolas, capoeiristas, mulheres negras, povos de terreiro, sindicalistas e estudantes. O nome do evento “Marcha Zumbi dos Palmares” foi uma homenagem ao tricentenário da morte de Zumbi, líder do Quilombo dos Palmares. Na ocasião, os manifestantes entregaram ao Presidente da República um documento com propostas concretas de enfrentamento

Durban (2001) representaram marcos na mobilização da opinião pública, consolidando um processo de evolução paulatina que influenciaram a criação das Leis nº 12.711/2012 - Cotas Sociorraciais e, nº 12.990/2014 - Cotas Raciais em Concursos Públicos. (Ferraz e Pimenta, 2006; Vaz, 2022).

É sempre importante lembrar que a reserva de vagas para grupos sociais no Brasil não é novidade, tampouco recente, pelo contrário remonta ao século passado. A Lei dos Dois Terços (Decreto nº 19.482/1930) determinava que empresas mantivessem pelo menos dois terços de trabalhadores nacionais, em resposta à imigração desordenada. A medida visava garantir a predominância da mão de obra brasileira e proteger a inserção de cidadãos no mercado de trabalho (Magalhães, 2015).

A Lei nº 5.465, em 1968, conhecida como “Lei do Boi”, destinou 50% das vagas em escolas técnicas agrícolas e cursos de agronomia e veterinária aos filhos de produtores rurais e trabalhadores do campo. Embora seu objetivo fosse ampliar o acesso à educação para jovens rurais, na prática, beneficiou descendentes de grandes latifundiários, que tinham mais recursos para arcar com os custos universitários, enquanto filhos de pequenos agricultores continuaram enfrentando barreiras (Magalhães, 2015).

A Constituição Federal, no artigo 37, inciso VIII, trouxe a previsão de reserva de percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. Posteriormente, a Lei nº 8.112/1990 (Lei do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, autarquias e fundações públicas federais) regulamentou o mandamento constitucional, ao prever, no artigo 5º, § 2º, que no âmbito do serviço público federal a reserva de até 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para pessoas com deficiência (Feres Júnior et. al, 2018).

A Lei nº 9.504/1997 (Lei das Eleições) foi modificada pela Lei nº 13.165/2015, que determinou que cada partido ou coligação deve garantir que pelo menos 30% e, no máximo, 70% das candidaturas nas eleições proporcionais (vereador, deputado estadual/distrital e deputado federal) sejam preenchidas por candidatos de cada sexo, visando assegurar a representação mínima de gênero nas eleições e o aumento da participação das mulheres na política.

ao racismo estrutural, incluindo a adoção de critérios raciais nos sistemas de informação governamentais e a criação de incentivos para promover a igualdade racial no mercado de trabalho. Immediatamente após a marcha, foi instituído um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra e iniciou-se o processo legislativo que, em 2003, resultou na criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Lei n. 10.678/2003) e na edição da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Decreto n. 4.886/2003). A Marcha Zumbi dos Palmares de 1995 consolidou-se, assim, como um marco decisivo na incorporação do combate ao racismo na agenda política brasileira, desencadeando sucessivas ações afirmativas e programas de direitos humanos (Araújo, 2023).

Como visto, a sociedade brasileira tem aceitado diferentes modalidades de reservas de vagas para determinados grupos sociais sem grandes contestações. No entanto, o mesmo não ocorreu com as cotas raciais, uma vez que provocaram intenso debate e ondas de críticas nas esferas políticas, acadêmicas e judiciais. Um marco dessa resistência ocorreu em 2006, quando a Carta dos 114 intelectuais, publicada no jornal "O Globo" por Demétrio Weber, argumentou que as cotas raciais criariam divisões raciais e reforçariam estereótipos, indo contra o princípio constitucional de igualdade.

O manifesto, subscrito por nomes de destaque, expressava a preocupação de que as cotas raciais representassem uma ameaça à meritocracia e à coesão social, acentuando a polarização em torno das políticas de ação afirmativa. Esse episódio ilustra a resistência histórica e ideológica enfrentada por tais políticas, que, apesar das críticas, permanecem como instrumentos centrais na luta pela equidade racial e pela democratização do acesso às instituições públicas (Mena, 2022). Todavia, o arcabouço normativo vigente no Brasil, alicerçado nos princípios da igualdade material, da dignidade da pessoa humana e da vedação à discriminação racial, impõe reconhecer que as cotas raciais não configuram uma escolha discricionária do Estado, mas sim uma exigência constitucional e um dever decorrente dos compromissos internacionais de direitos humanos assumidos pelo país.

As cotas raciais, portanto, não se inserem no campo da conveniência política nem da discricionariedade administrativa, mas, sim no campo da juridicidade e da responsabilidade estatal. O conjunto de normas constitucionais, aliado à adesão do Brasil a tratados multilaterais e convenções internacionais de direitos humanos, reafirma o dever do Poder Público de implementar tais políticas de modo contínuo e efetivo. Em síntese, a manutenção e o fortalecimento das políticas de cotas raciais representam não apenas um compromisso ético e jurídico com a igualdade substancial, mas também um ato de reparação histórica indispensável à consolidação de uma democracia plural e inclusiva.

3.1 AS COTAS RACIAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS

A primeira implementação do sistema de cotas raciais no Brasil ocorreu na Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, por meio da Lei Estadual n.º 3.708/2001, que reservou 40 % das vagas para pessoas autodeclaradas negras, percentual reduzido para 20 % pela Lei n.º 4.151/2003 e mantido pela Lei n.º 5.346/2008 (Estado do Rio de Janeiro, 2001; 2003; e, 2008). A figura 8 traz a fotografia de estudantes negros celebrando a implementação das cotas raciais nos processos seletivos de ingresso na UERJ.

A Universidade do Estado da Bahia – UEBA, em seguida, usando sua autonomia administrativa, instituiu reserva de vagas para estudantes negros e pardos por meio da Resolução n.º 196/2002 do Conselho Universitário, em 2003 (UNEB, 2003; UEBA, 2002). Outrossim, a Universidade de Brasília – UnB, ainda em 2003, tornou-se a 1ª Instituição Federal a adotar cotas raciais, aprovando, pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), a destinação de 20 % das vagas do Vestibular de 2004 a candidatos negros (UnB, 2003).

Figura 8 – Estudantes negros celebrando as cotas raciais na UERJ



Fonte: Autoria desconhecida, 2003.

Após mais de 10 anos de vigência dos atos normativos internos de cada instituição de ensino superior prevendo a reserva de vagas para o ingresso de pessoas negras - de forma difusa, cada instituição editando a sua normativa com especificidades válidas apenas em seu âmbito, foi aprovada e promulgada a Lei Federal nº 12.711/2012 que tornou obrigatória a reserva de vagas com base em critérios sociais e raciais, alterando a dinâmica de políticas que, até então, eram adotadas de forma autônoma e voluntária. A Lei federal conferiu segurança jurídica ao processo.

A obrigatoriedade incluiu o critério social, desviando parcialmente o foco original de enfrentamento das desigualdades raciais. Assim, 50% das vagas em universidades públicas e escolas técnicas federais são destinadas a estudantes de baixa renda oriundos de escolas públicas, com uma fração desse percentual, variável conforme a população negra em cada

estado, destinada às cotas raciais. Isso configura as cotas para negros como uma subcota dentro desse sistema geral (Felipe, 2022).

O plenário do STF, em 2003, julgou a ADPF 186, impetrada pelo partido Democratas antes da edição da referida lei, contra a resolução administrativa que regulamentou as cotas raciais na UnB. Após deliberação, os ministros decidiram por unanimidade pela improcedência da ação, e declararam a política de cotas raciais adotadas pela UnB compatível com a CF/88. Seguindo o voto do Relator, o então Ministro Ricardo Lewandowski, o STF decidiu no sentido de que as cotas observam o princípio da igualdade material, mediante ações afirmativas de natureza estrutural que visam atingir grupos sociais determinados, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades causadas por ações ou omissões Estatais (STF, 2023).

A UnB estabelece seu sistema de cotas de forma autônoma, complementando e detalhando as disposições da Lei nº 12.711/2012 e dos atos normativos federais. Em seus processos seletivos de graduação, a UnB reserva 50 % das vagas para candidatos que tenham cursado integralmente o ensino médio em instituição pública. Dessas vagas, 25 % (vinte e cinco por cento) destinam-se a estudantes cuja renda familiar per capita não ultrapasse 1,5 salários-mínimos, comprovada por meio de documentação oficial, enquanto os outros 25 % são alocados a candidatos autodeclarados negros, respeitando a proporção mínima desse grupo no último censo do IBGE no Distrito Federal (UnB, 2022). A Figura 9 traz estudantes negros comemorando o ingresso na UnB, via cotas raciais.

O controle e o monitoramento das ações afirmativas na UnB são formalizados pelo CEPE. A Resolução CEPE nº 110/2024, aprovada em 17 de outubro de 2024, incluiu, ainda, reserva de 2 % das vagas de graduação para pessoas trans, travestis e não binárias, assegurando ao menos uma vaga dessa modalidade em cada curso (UnB, 2024). A universidade, com isso, não apenas cumpre o arcabouço legal federal — composto pela Lei nº 12.711/2012, pela Lei nº 13.409/2016, pelos Decretos nº 7.824/2012 e nº 9.034/2017, e pelas Portarias Normativas MEC nº 18/2012 e nº 9/2017 —, mas também adota mecanismos internos de revisão periódica visando garantir a eficácia de seu sistema de ação afirmativa (UnB, 2022).

Interessante, nesse ponto, ressaltar o papel estratégico de instituições públicas que, amparadas pela autonomia administrativa e financeira que lhes foram concedidas pelo texto constitucional —, podem formular e implementar políticas inclusivas de forma independente, sem subordinação ao moroso processo legislativo. A Universidade de Brasília oferece um exemplo expressivo do uso estratégico da autonomia institucional, pois, implementou em 2003, o sistema de cotas raciais por decisão soberana de seu conselho universitário, amparada pelo

disposto no artigo 207 da CF/88, que assegura às universidades públicas autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.

Figura 9 – Alunos da UnB se manifestando a favor das cotas raciais



Fonte: Ferraz, 2018.

O pioneirismo da UnB e de outras instituições públicas demonstrou, de forma inequívoca, que prerrogativas constitucionais, a exemplo, da autonomia administrativa - pode ser mobilizada como ferramenta de enfrentamento das desigualdades raciais, quando acompanhada de compromisso político com a justiça social. Mais do que inspirar outras universidades, a decisão da UnB inaugurou uma inflexão histórica no campo das políticas públicas educacionais, ao provar que a transformação normativa pode emergir de dentro das instituições, por meio de instrumentos já existentes, e não apenas via o moroso aparato legislativo tradicional.

O Ministério Público, por sua vez, embora disponha de autonomia administrativa assegurada pelo artigo 127, § 2º, da Constituição Federal, protelou reiteradamente a adoção de ações afirmativas em seus concursos, mesmo diante de fundamentos jurídicos sólidos e de diagnósticos institucionais que evidenciavam a necessidade de correção das desigualdades raciais em seus quadros. Tal autonomia foi instrumentalizada como mecanismo de contenção de políticas de inclusão racial, revelando, assim, forte resistência interna à promoção da equidade racial (Felipe, 2024).

Outro ponto relevante a ser destacado é que a disseminação das cotas raciais em âmbito nacional ocorreu com a criação do Programa Universidade para Todos (Prouni), instituído em 2004 e formalizado pela Lei nº 11.096/2005. Direcionado a alunos de baixa renda e oriundos da escola pública, o programa trouxe farta oferta de bolsas em instituições privadas, contornando a seletividade elitista dos vestibulares públicos e promovendo a democratização do ensino superior no Brasil, especialmente em regiões sem campus de universidades públicas (Feres Júnior et al., 2018).

Como visto, o percurso histórico das cotas raciais nas universidades brasileiras evidencia que antes mesmo da Lei nº 12.711/2012, instituições públicas, a exemplo da UnB, exerceram protagonismo, utilizando sua autonomia constitucional para implementar políticas inclusivas que transformaram significativamente o perfil discente. A consolidação normativa federal apenas ratificou um movimento já iniciado no âmbito universitário, em contraste com a resistência do Ministério Público, que, mesmo detendo autonomia administrativa, retardou a adoção de medidas afirmativas.

O próximo subtópico analisará as críticas às ações afirmativas feitas por Thomas Sowell (2016), economista norte-americano de renome internacional e professor da Universidade de Stanford. Com base em dados de países como Estados Unidos, Índia e Malásia, Sowell argumenta que as cotas não reduziram desigualdades estruturais, pelo contrário, teriam ampliado a evasão universitária de estudantes beneficiados. Essa leitura crítica será tensionada com a experiência brasileira, onde estudos têm revelado resultados opostos aos apontados por Sowell.

Considerando que, no contexto brasileiro, diversas pesquisas⁸ têm demonstrado que estudantes cotistas não apenas apresentam taxas mais elevadas de conclusão, como também alcançam desempenho acadêmico superior ou equivalente ao de seus pares não cotistas. Tais evidências consolidam o êxito das cotas raciais como política de democratização do acesso ao ensino superior e abrem espaço para refletir sobre como replicar esse sucesso em outros âmbitos estratégicos, notadamente nos concursos públicos de alto escalão — como é o caso do certame para Promotor/a de Justiça do MPDFT.

3.3.1 O que as Teses contrárias às Cotas Raciais podem nos ensinar?

Embora o debate sobre o cabimento normativo das cotas raciais esteja superado no Brasil, dada sua consolidação legislativa e o reconhecimento de sua constitucionalidade e

⁸ MEC, 2024; INEP, 2023 e ENADE, 2017.

eficácia pelo STF, revisitar as críticas de opositores como Thomas Sowell revela-se promissor. Ressignificar tais críticas, sobretudo quando confrontadas com a experiência exitosa brasileira no ensino superior, possibilita não apenas reafirmar a solidez das políticas já implementadas, mas também extrair elementos que contribuam para seu aperfeiçoamento e para a expansão da eficiência observada no ensino superior, agora nos concursos públicos elitizados como os do Sistema de Justiça, onde a sub-representação racial ainda constitui uma barreira importante a ser derrubada.

Thomas Sowell (2016) – economista negro reconhecido mundialmente como um dos maiores opositores às cotas raciais da atualidade – afirma por meio de dados estatísticos e indicadores sociais que a reserva de vagas para inserir minorias discriminadas falharam em diversos países, a exemplo dos EUA, da Índia e Malásia, pois não resolveu as causas estruturais da desigualdade, como a falta de acesso à educação básica de qualidade e às oportunidades econômicas.

A escolha de abordar as teorizações críticas de Thomas Sowell (2016) neste tópico não resulta de adesão às suas conclusões, mas de uma estratégia científica que busca testar a robustez das políticas de cotas raciais no Brasil frente às críticas reiteradas do campo opositor. Trata-se de dialogar com um autor que se consolidou como referência internacional para aqueles que defendem o fracasso das ações afirmativas no ensino superior em diversos países, recorrendo a dados e raciocínios que procuram sustentar a tese de sua ineficácia. Ao trazer essa perspectiva para o debate nacional, cria-se a oportunidade de tensionar seus argumentos, examinando-os à luz do contexto brasileiro e de evidências empíricas produzidas localmente.

Embora o debate sobre o cabimento normativo das cotas raciais esteja superado no Brasil, dada sua consolidação legislativa e o reconhecimento de sua constitucionalidade e eficácia pelo STF, revisitar as críticas de opositores como Thomas Sowell revela-se intelectualmente produtivo. Ressignificar tais críticas, sobretudo quando confrontadas com a experiência exitosa brasileira no ensino superior, possibilita não apenas reafirmar a solidez das políticas já implementadas, mas também extrair elementos que contribuam para o aperfeiçoamento e a expansão da aplicação exitosa das cotas raciais no ensino superior, agora para os concursos públicos elitizados, como os do Sistema de Justiça.

Contrariando o prognóstico negativo de Sowell (2016), a experiência brasileira demonstrou resultados expressivos. As cotas raciais nas universidades públicas federais democratizaram o acesso, ampliaram a permanência e elevaram o desempenho acadêmico, transformando o perfil discente e rompendo barreiras históricas de exclusão. Essa trajetória consolidada sustenta a ampliação da política ao serviço público, sobretudo em cargos

estratégicos do Estado, de modo que a inclusão racial ultrapasse o espaço acadêmico e alcance os centros decisórios, promovendo representatividade, justiça social e fortalecimento democrático.

Todavia, há um ponto de convergência entre as análises de Sowell (2016) e resultados obtidos na presente pesquisa, qual seja, a necessidade de políticas complementares que assegurem a efetividade das cotas raciais, sobretudo no que se refere ao apoio financeiro e pedagógico destinado aos cotistas. O autor, amparado em indicadores sociais e econômicos, argumenta que, nos contextos em que as políticas de reserva de vagas não alcançaram êxito, o insucesso decorreu justamente da ausência de medidas de suporte adequadas, como assistência financeira, acompanhamento acadêmico contínuo e mecanismos de inclusão estruturados.

Para Sowell (2016), contudo, a implementação dessas medidas complementares não seria admissível, pois implicaria custos elevados e poderia comprometer parcelas da população não contempladas pelas cotas. Em sua avaliação, o investimento adicional necessário para garantir a efetividade dessas políticas seria politicamente insustentável, uma vez que tenderia a gerar resistências, reações adversas e o acirramento de tensões raciais entre diferentes grupos sociais. É notório que a análise de Sowell apoia-se em uma matriz liberal-conservadora que sustenta a autorregulação do mercado como mecanismo suficiente para corrigir desigualdades, restringindo o papel do Estado à garantia de segurança e de uma igualdade meramente formal de oportunidades.

Tal perspectiva remonta ao liberalismo clássico de Adam Smith (1996), para quem o mercado seria guiado por uma “mão invisível” capaz de se autorregular e alcançar seus fins sem interferência estatal. Contudo, a experiência histórica revela que em sociedades desiguais (Theodoro, 2022), como é o caso do Brasil, o cenário é atravessado pelo racismo, no qual a economia é sabidamente controlada e manipulada por uma elite econômica que molda as regras sociais em benefício próprio. O que desmente a teoria de que o mercado, isoladamente, possa se auto regular sem agravar as desigualdades sociais, pois na prática ocorre exatamente o oposto.

Thomas Sowell (2016) sustenta que qualquer preocupação com o sucesso de estudantes em desvantagem social na educação superior deve começar anos antes, pelo menos uma década antes de seu ingresso na universidade – o que leva a conclusão de que deveria começar no ensino infantil. Todavia, a experiência brasileira evidencia que a adoção de cotas raciais no nível universitário tem produzido efeitos, sobretudo quando articulada a políticas complementares de suporte pedagógico e financeiro. Isso não exclui, por óbvio, a necessidade de medidas estruturais voltadas ao fortalecimento da educação básica, do ensino médio e da

formação profissionalizante, de modo a reduzir desigualdades desde a origem e consolidar condições equitativas de acesso ao ensino, e, por conseguinte, ao mercado de trabalho digno.

No entanto, aguardar o resultado das reformas estruturais se concretizem significaria, na prática, vetar novamente o acesso ao ensino superior a uma parcela já apta, pela idade e escolaridade, a ocupar os bancos universitários e, depois, disputar empregos qualificados e posições de destaque no mercado de trabalho. O autor ignora os efeitos históricos do racismo estrutural e as desigualdades acumuladas que mantêm grupos racializados em desvantagem concreta e persistente.

As argumentações de Sowell (2016) que sustentam a ineficácia das cotas raciais definitivamente não se aplicam ao Brasil considerando o acesso ao nível superior. Isso porque dados do INEP e do IBGE evidenciam um aumento expressivo no ingresso de estudantes negros/as nas universidades públicas, comprovando a efetividade dessas políticas na democratização do acesso ao ensino superior. Esse avanço destaca o papel fundamental das ações afirmativas na promoção da igualdade de oportunidades e na ampliação da representatividade racial em espaços historicamente elitizados.

A verdade é que desde a promulgação da Lei nº 12.711/2012 - Lei de Cotas raciais nas universidades e instituições federais de ensino técnico, o perfil discente das universidades federais passou por transformações estruturais profundas. Entre 2012 e 2022, o número de ingressos por políticas afirmativas na rede federal cresceu 167%, passando de 40.661 para mais de 108 mil estudantes (INEP, 2023). Em termos de diversidade racial, a proporção de estudantes negros nas Universidades Federais saltou de patamares historicamente residuais para quase metade do corpo discente (ANDIFES; FONAPRACE, 2019). Em valores absolutos, o contingente de negros ingressantes passou de 10,7 mil estudantes em 2009 para 241,4 mil, em 2022 (INEP, 2023).

No campo do desempenho acadêmico, estudos baseados no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) têm demonstrado que a inclusão via cotas não compromete a qualidade do ensino. Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, utilizando dados do ENADE, de 2017, revelou que os cotistas apresentaram, em média, desempenho superior ao dos não cotistas (Junior, 2022). Outro estudo, com base em dados de 2015 a 2017 constatou que, em quase metade dos cursos analisados, não houve diferença estatisticamente significativa no desempenho entre cotistas e não cotistas, indicando convergência acadêmica (Meireles et al., 2022). Resultados similares foram obtidos por Waltenberg e Carvalho (2013), que identificaram aumento expressivo da diversidade estudantil sem queda de desempenho acadêmico.

Ainda que Thomas Sowell (2016) não tenha desenvolvido estudos específicos sobre o Brasil, parte de suas formulações pode ser aplicada ao cenário nacional, desde que observadas as particularidades históricas, sociais e institucionais diferenciadores. As realidades analisadas por ele — como Estados Unidos, Índia e Malásia — compartilham com o Brasil elementos estruturais que influenciam a eficácia das ações afirmativas, como a persistência de desigualdades raciais e socioeconômicas, a disparidade na qualidade da educação básica, as variações regionais no acesso a oportunidades e a complexidade de sistemas educacionais em países de grande extensão territorial e populacional.

Todavia, ao contrário dos resultados negativos apontados por Sowell nesses países, o Brasil apresenta um desfecho substancialmente distinto, vez que a adoção das cotas raciais, articulada a políticas complementares de permanência, tem produzido resultados sólidos e mensuráveis, ampliando o ingresso de estudantes negros no ensino superior, garantindo desempenho acadêmico equivalente ou superior ao dos não cotistas e elevando as taxas de conclusão do curso (MEC, 2024; INEP, 2023 e ENADE, 2017). A crítica de Thomas Sowell (2016), embora formulada a partir de contextos distintos, oferece elementos úteis ao debate brasileiro ao evidenciar a importância de políticas como condição para o êxito das ações afirmativas para acesso ao ensino universitário.

Os resultados exitosos alcançados indicam que, quando articuladas à medidas complementares, as chances de sucesso aumenta exponencialmente. O passo seguinte, portanto, consiste em aperfeiçoar a implementação das cotas raciais no serviço público, especialmente no provimento de cargos estratégicos do Sistema de Justiça — como o Ministério Público, de modo a ampliar a representatividade racial nos espaços de decisão e potencializar a capacidade do Estado de formular e executar políticas públicas mais inclusivas, eficazes e comprometidas com a justiça social.

3.4 COTAS RACIAIS NO SERVIÇO PÚBLICO: A BUROCRACIA REPRESENTATIVA E O ATIVISMO INSTITUCIONAL

A participação do Brasil no tráfico transatlântico de pessoas escravizadas foi de protagonismo, especialmente entre os séculos XVI e XIX, período em que o país se tornou o principal destino de mais de 5 milhões de pessoas negras sequestradas e trazidas à força do continente africano. Esse contingente representou aproximadamente 40% de todo o comércio negreiro mundial (IBGE, 2000). A magnitude desse processo evidencia o impacto estrutural da escravidão no desenvolvimento social, econômico e cultural do Brasil, uma vez que não se

limitou à exploração da mão de obra, mas configurou um sistema que moldou as bases da sociedade brasileira. Seu legado de desigualdade e exclusão permanece evidente até os dias atuais, manifestando-se, sobretudo, nas disparidades do mercado de trabalho.

Após a abolição da escravidão, a população negra brasileira foi amplamente excluída das oportunidades educacionais e laborais. Ao não implementar políticas públicas voltadas à redistribuição de terras e à inclusão do povo negro no mercado de trabalho formal, o Brasil perpetuou um ciclo histórico de exclusão social. Como consequência, a maioria da população negra permaneceu relegada a ocupações informais e subalternas, convivendo com condições de moradia precárias e enfrentando barreiras no acesso a serviços básicos (Theodoro, 2022).

Apesar da Proclamação da República em 1889 e da promulgação da Constituição de 1891 — marcos históricos que acenavam com a promessa de melhoria das condições de vida da população negra —, o Governo falhou em implementar políticas inclusivas, perpetuando a exclusão e dificultando a inserção socioeconômica desse grupo. Sem acesso à terra, à educação e a empregos dignos, a população negra foi empurrada para ocupações precarizadas, muitas vezes em condições análogas à escravidão, consolidando um ciclo de exclusão cujos efeitos estruturais ainda se fazem presentes (Vaz, 2022).

Impedir a população negra de acessar à educação sempre foi uma estratégia deliberada das elites para manter o controle social e a desigualdade. À época da abolição, a educação era vista como uma ferramenta de emancipação e fortalecimento da população negra, o que levou as classes dominantes a perceberem-na como uma ameaça ao *status quo*. Essa resistência sistemática resultou na rejeição de iniciativas de escolarização dos libertos, consolidando um modelo de exclusão educacional que perpetuou desigualdades mesmo após o fim formal da escravidão (Azevedo, 1987, *apud* Vaz, 2022).

Os reflexos da exclusão educacional foram tão profundos que ainda hoje reverberam de forma contundente na trajetória da população negra. O acesso precário à educação básica e ao ensino superior compromete a inserção nas melhores ocupações formais, limita as possibilidades de mobilidade social e restringe a presença de pessoas negras em espaços de poder. Esse quadro evidencia um processo histórico de negação de direitos que impacta diretamente a configuração das desigualdades contemporâneas.

Nesse cenário, as cotas raciais no ensino superior e no serviço público se apresentam como instrumentos reparatórios dos danos estruturais acumulados. Longe de representarem privilégios, essas políticas afirmativas visam corrigir distorções históricas de acesso, especialmente em instituições elitizadas como o Ministério Público. Trata-se de espaços tradicionalmente ocupados por grupos brancos, em que a reprodução de poder se mantém por

gerações, tornando ainda mais urgente a adoção de medidas que promovam a diversidade racial (Vaz, 2022).

O êxito brasileiro alcançado no ensino superior constitui, portanto, argumento robusto para a expansão do sucesso aos concursos públicos elitizados, em especial no Sistema de Justiça, onde a representatividade negra ainda permanece incipiente e a democratização do acesso se revela imperativa. Inclusive, é importante mencionar que em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADC nº 41, ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), reconheceu expressamente a constitucionalidade da reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos, consolidando a legitimidade da política de cotas no ordenamento jurídico brasileiro.

Sobre a importância da participação ativa dos grupos marginalizados nas instituições, Frederick Mosher (1968, *apud* Viana e Tokarski, 2019), afirmava que servidores públicos oriundos das minorias sociais tendem a atuar de maneira mais comprometida na defesa de interesses antes negligenciados, pois possuem maior sensibilidade às desigualdades estruturais que afetam essas populações (espelhamento). Esse engajamento reflete-se na criação e no fortalecimento de programas mais inclusivos, transformando a cultura organizacional, tornando-a mais diversa.

Carolina Tokarski e Pedro Viana (2021), no mesmo sentido, afirmam que uma burocracia diversificada aprimora a formulação de políticas públicas, sobretudo em setores como educação, saúde, segurança e justiça, cujas falhas estruturais tendem a impactar de forma mais severa a população negra. Assim, a presença de pessoas negras em cargos de decisão não apenas corrige desigualdades históricas, mas também viabiliza políticas mais inclusivas e eficazes, promovendo o desenvolvimento socioeconômico.

Mosher (1968, *apud* Viana e Tokarski, 2019) enrobustece a teoria ao distinguir dois tipos de burocracia representativa: passiva e ativa. A representatividade passiva refere-se à composição demográfica das instituições públicas, portanto, se elas refletem a diversidade da sociedade em termos de raça, gênero e classe social. Esse critério se refere à presença, em sentido amplo, nas instituições de grupos historicamente marginalizados, como negros e mulheres.

A representatividade ativa, por sua vez, refere-se à ocupação por grupos historicamente marginalizados, de espaços decisórios, especialmente na formulação de políticas públicas que atendam às demandas de suas comunidades de origem (Mosher, 1968, *apud* Viana e Tokarski, 2019). No setor público brasileiro, a representatividade ativa é mensurada pela ausência de

mulheres e negros em cargos de poder, evidenciando as barreiras institucionais que ainda limitam o acesso a essas posições pelo povo negro.

O movimento negro, ciente dessa necessidade, articulou-se com o Ministério da Igualdade Racial (MIR) e Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), para assegurar a reserva de cotas raciais também nos cargos de poder e decisão. Essa intensa mobilização obteve êxito resultando na promulgação do Decreto nº 11.443/2023, que prevê a reserva de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança no serviço público da Administração Pública Federal para pessoas negras (Brasil, 2023).

A implementação da referida reserva enfrenta resistência, especialmente em instituições como o MPDFT, que se recusa a aplicar o Decreto nº 11.443/2023, sob a alegação de que seu alcance se limita à Administração Pública Federal, não possuindo caráter vinculante ao Ministério Público, uma vez que estaria respaldado por sua independência funcional e autonomia administrativa garantidas pela Constituição. Esse posicionamento foi formalizado no Parecer Jurídico nº 0395110, emitido pelo MPDFT no bojo do Processo SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59 (Apêndice C).

A referida interpretação explicita parte dos obstáculos enfrentados pelas políticas de inclusão racial, sobretudo em espaços de poder historicamente reservados à branquitude, como o Poder Judiciário e o Ministério Público (Felipe; Moreira, 2024). Trata-se de uma postura que, sob o argumento da autonomia, inviabiliza a aplicação de medidas normativas de ação afirmativa, revelando o tensionamento permanente entre prerrogativas institucionais e compromissos constitucionais com a igualdade racial. Tal cenário reforça a necessidade de um debate mais aprofundado sobre os limites da autonomia institucional frente ao dever estatal de promoção da equidade racial, tema cuja complexidade extrapola os objetivos desta pesquisa, mas que se projeta como terreno fértil para investigações futuras.

No contexto das cotas raciais, concebidas como instrumento de fortalecimento da burocracia representativa, o ativismo institucional destaca-se como um caminho estratégico para a efetivação da inclusão racial e o enfrentamento das desigualdades estruturais. Embora o conceito tenha sido originalmente formulado sem foco exclusivo nas pautas raciais, mas voltado ao ambiente organizacional de modo mais amplo, sua aplicação ao presente estudo é plenamente justificável, uma vez que traduz o conjunto de práticas empreendidas por agentes públicos engajados em causas sociais, que utilizam os recursos e mecanismos institucionais para influenciar processos decisórios, formular políticas e promover mudanças estruturais (Abers, 2021; 2022).

Esses atores funcionam como elos dinâmicos entre as demandas sociais e as estruturas estatais, promovendo transformações institucionais a partir de sua inserção nas engrenagens do Estado. Nessa perspectiva, a efetividade das ações afirmativas exige mais do que a simples existência de normas jurídicas — demanda, sobretudo, a atuação engajada de sujeitos comprometidos com a democratização do espaço público, capazes de transformar princípios inclusivos em práticas institucionais concretas. São esses agentes que asseguram que a política de cotas raciais transcenda o plano formal e se traduza em resultados tangíveis, sustentando, dentro das próprias instituições, o avanço contínuo da equidade racial, da representatividade e da justiça social.

Esse tipo de ativismo institucional pode ser exercido tanto por grupos historicamente marginalizados — como a população negra — quanto por lideranças brancas que ocupam posições de poder dentro das instituições. No cenário ideal, todos os atores institucionais estariam engajados em práticas que, a partir da própria estrutura do Estado, mobilizam os recursos disponíveis para influenciar processos decisórios e a formulação de políticas públicas. Nessa perspectiva, o ativismo institucional constitui uma estratégia de intervenção capaz de tensionar e ressignificar as normas vigentes.

Além de acionar mecanismos internos das instituições, o ativismo institucional contribui para a formação e capacitação de servidores públicos para que se tornem agentes efetivos de transformação social. Como observa Abers (2021), o ativismo institucional transcende o uso meramente técnico dos instrumentos burocráticos, direcionando-os à promoção da justiça social. Nesse mesmo sentido, Igreja e Loures Ferreira (2022) destacam que o ativismo institucional opera como vetor de transição de uma representação passiva para uma representação ativa, na qual agentes públicos não apenas ocupam formalmente cargos, mas participam de modo incisivo da construção de políticas inclusivas, bem como de decisões alinhadas às demandas da população negra.

Ao engajar esses servidores, neles desenvolvendo a consciência crítica sobre o racismo, o ativismo institucional cria um ambiente mais favorável para a implementação exitosa de políticas afirmativas. No Brasil, a combinação da burocracia representativa com o ativismo institucional emerge como uma importante alternativa para setores tradicionalmente elitizados, como o Ministério Público e o Poder Judiciário. A presença, mesmo rara, de Promotores e Juízes negros representa um avanço significativo em termos de representatividade, mas o verdadeiro impacto ocorre quando agentes públicos utilizam suas posições para promover mudanças estruturais que desafiem o racismo institucional.

A representação simbólica exerce um papel importante nesse processo. Embora a simples presença de negros/as em posições de destaque nas instituições públicas não resolva todas as questões de desigualdade, ela contribui para a percepção pública de que essas instituições são mais justas e equitativas. Essa percepção, por sua vez, reforça a legitimidade das instituições e a confiança da sociedade nelas, bem como promove autoestima e mudanças culturais que incentivam as novas gerações a buscarem posições de destaque (Igreja; Ferreira, 2022).

A transformação da burocracia pública no Brasil passa por dois elementos fundamentais: a implementação de políticas de ação afirmativa que garantam a inclusão de grupos historicamente marginalizados e o desenvolvimento de um ativismo institucional forte, que assegure que essas políticas sejam aplicadas de forma eficaz. Os servidores públicos, ao serem capacitados em questões raciais e em outras formações críticas correlatas podem atuar como agentes de transformação, promovendo uma Administração Pública mais inclusiva e equitativa (Igreja e Ferreira, 2022).

As demandas e os interesses da população negra continuam a ser sistematicamente negligenciados, perpetuando e aprofundando a exclusão social. Essa omissão institucional reflete-se na escassa representatividade racial nos espaços de poder, o que compromete a imparcialidade das decisões e enfraquece a legitimidade das políticas públicas. A ausência de diversidade racial no processo decisório resulta em visões parciais da realidade social, desconsiderando as experiências e necessidades de grupos historicamente marginalizados. Tal cenário reproduz desigualdades históricas e estruturais que o Estado brasileiro, à luz da Constituição de 1988, tem o dever de combater, mediante a promoção da igualdade material e da justiça social (Bento, 2023).

Cida Bento (2023), chama atenção para o fato de que a ausência de diversidade racial nas instituições do Sistema de Justiça repercute diretamente na aplicação das leis, especialmente quando julgadores compartilham traços sociais com os chamados perfis de criminalidade privilegiada — como homens brancos envolvidos em crimes de colarinho branco (vide subitem 4.3), frequentemente tratados com condescendência. Resultado do pacto narcísico da branquitude em ação. Em contrapartida, a ampliação da diversidade racial nas instâncias decisórias tem potencial para tensionar esses padrões.

A burocracia representativa, ao refletir a diversidade da sociedade nas instituições públicas é fortalecida por políticas como as cotas raciais, que visam democratizar o acesso a espaços de poder e decisão. No entanto, essas políticas afirmativas precisam ser acompanhadas de estratégias que assegurem sua sustentabilidade e eficácia. Nesse cenário, o ativismo

institucional emerge como uma alternativa para fortalecer a implementação efetiva das cotas raciais nas instituições públicas.

3.5 AÇÃO PÚBLICA E OS DISPOSITIVOS DE RACIALIDADE NO CONTEXTO DOS CONCURSOS PÚBLICOS ELITIZADOS

As carreiras do Sistema de Justiça — especialmente, as de membro do Ministério Público são altamente concorridas e elitizadas, não apenas pelas elevadas remunerações, mas também pelos poderes institucionais que abarcam, tais como requisitar diligências, determinar prisões, oferecer denúncias, promover arquivamentos, requerer condenações, absolvições e exercer o controle externo da atividade policial. São funções que envolvem decisões com profundo impacto sobre a liberdade, os direitos e a vida das pessoas e da sociedade em geral.

O elevado nível de exigência acadêmica e os custos financeiros associados à preparação — incluindo cursos preparatórios especializados, materiais didáticos, tempo de estudo e redes de apoio — tornam esse percurso seletivo praticamente inacessível à população negra. Essa barreira social favorece, quase automaticamente, a manutenção da concentração de poder entre pessoas brancas de classe média alta, que historicamente ocupam esses cargos. Assim, ainda que os concursos se apresentem como mecanismos meritocráticos e imparciais, na prática, acabam reproduzindo desigualdades históricas.

Isso porque os instrumentos normativos e administrativos que os estruturam não são neutros, vez que carregam escolhas políticas que, ao privilegiar determinadas formas de seleção, acabam por reforçar hierarquias raciais e sociais preexistentes. É nesse entrecruzamento entre técnica e poder que se explicam as barreiras enfrentadas pela população negra no acesso a essas carreiras, mostrando como a própria configuração da ação pública pode, consciente e inconscientemente, perpetuar desigualdades no interior das instituições públicas (Halpern, Lascoumes e Le Galès, 2021).

Charlotte Halpern, Pierre Lascoumes e Patrick Le Galès (2021) afirmam que a promoção da diversidade nas instituições públicas passa, necessariamente, pelo redesenho da ação pública, compreendida como um conjunto de iniciativas e estratégias adotadas pelo Estado e por agentes sociais para organizar e gerir a sociedade. Esse processo envolve tanto normas institucionais e regulações estatais quanto práticas administrativas e articulações com a sociedade civil. A escolha dos instrumentos regulatórios e institucionais, nesse sentido, não ocorre de forma neutra ou estritamente técnica, mas resulta de disputas históricas e sociais que

moldam as decisões estatais, refletindo arranjos de poder consolidados e atravessados por hierarquias raciais e econômicas.

Os mesmos autores destacam que os instrumentos de ação pública não se limitam à ferramentas administrativas, pois carregam consigo valores, significados e estratégias políticas. Podem, assim, atuar como mecanismos de reprodução de desigualdades estruturais ou, em contrapartida, como dispositivos capazes de tensionar o status quo e induzir transformações institucionais. Sua eficácia, contudo, depende diretamente das intenções políticas que orientam sua adoção e do contexto em que são implementados, o que reforça o caráter ambivalente e estratégico dessas escolhas institucionais (Halpern; Lascoumes; Le Galès, 2021).

A efetividade das políticas voltadas à democratização do Sistema de Justiça não se restringem, portanto, à sua concepção normativa, mas, sobretudo, à *práxis* intramuros das instituições. Gabriela Lotta (2019) explica porque isso ocorre, ao afirmar que os gestores públicos possuem certa autonomia na aplicação das normas. Não há dúvidas de que essa autonomia, longe de ser meramente técnica, é influenciada por disposições ideológicas e arranjos institucionais em que os agentes públicos estão inseridos.

Exatamente, pelas razões supra, que a avaliação do sucesso ou fracasso de uma política pública exige a análise das forças, circunstâncias e atores envolvidos na sua implementação. Frédérick Muller (2018) ressalta que essa análise é indispensável para compreender as barreiras presentes no campo de disputa e, a partir disso, elaborar soluções concretas com base nos referenciais compartilhados que orientam a percepção dos problemas e das respostas possíveis.

Nesse sentido, a teoria dos dispositivos de racialidade, desenvolvida por Sueli Carneiro (2023), oferece importante subsídio à análise dos instrumentos de ação pública ao demonstrar como o racismo institucional opera de forma persistente no interior das instituições, mesmo diante da existência de políticas afirmativas. A partir da noção de dispositivos de poder elaborada por Michel Foucault (1970), a autora argumenta que o racismo no Brasil se perpetua por meio de um entrelaçamento de práticas formais e informais, cuja função estratégica é manter a exclusão sistemática da população negra.

Ao aprofundar a análise, Sueli Carneiro (2023) destaca que para Michel Foucault (1970), um dispositivo de poder consiste em uma rede heterogênea de elementos — discursos, instituições, leis, decisões regulatórias, práticas e ações — que, articulados, cumprem uma função estratégica de organização e manutenção das relações de poder. Ao adaptar esse referencial à realidade sociorracial brasileira, a autora formula o conceito de dispositivo de racialidade a partir da concepção que o racismo institucional se estrutura por meio de

mecanismos tanto formais quanto informais, que perpetuam a exclusão da população negra, mesmo diante de avanços normativos como as cotas raciais.

O dispositivo de poder é, portanto, uma tecnologia marcada por sua plasticidade e dinamismo, pois está em constante reconfiguração, notadamente, diante de tentativas de inclusão. Seu fim precípua é manter o *status quo*. Tal lógica se manifesta nas resistências sutis — e frequentemente naturalizadas — à implementação de políticas afirmativas que, embora legalmente previstas, enfrentam entraves, camuflados sob a aparência de tecnicidade e neutralidade (Carneiro, 2023).

A efetividade das políticas voltadas à democratização do sistema de justiça ultrapassa formulação normativa e depende, em grande medida, da ação pública e das dinâmicas institucionais de implementação. Como enfatiza Gabriela Lotta (2019), os burocratas exercem significativa autonomia na interpretação e aplicação das normas, de modo que suas crenças, valores e trajetórias profissionais incidem diretamente sobre o alcance e os resultados dessas políticas. Nesse contexto, a ausência de letramento racial entre gestores com poderes discricionários pode comprometer a própria finalidade das ações afirmativas, convertendo-se em fator de reprodução das desigualdades que tais políticas visam enfrentar.

A autonomia de algumas instituições na criação e implementação de políticas públicas, quando bem utilizada, pode ser um motor importante para avanços e inovações, especialmente quando o processo legislativo é lento e burocrático, como ocorre no Brasil. Um exemplo claro disso é o das universidades públicas brasileiras, que, sem esperar pela formalização legislativa, adotaram cotas raciais por meio da aprovação de seus colegiados. Esse movimento antecipou as mudanças normativas, fazendo das cotas raciais uma realidade concreta muito antes da promulgação da Lei Federal nº 12.711/2012.

O dispositivo de racialidade, contudo, encontra-se em constante reconfiguração, absorvendo alterações normativas sem, necessariamente, efetivá-las (Carneiro, 2023). A interseção entre os instrumentos de ação pública e os dispositivos de racialidade revela a complexidade inerente à implementação das cotas raciais em concursos públicos. Essa perspectiva evidencia que a efetivação de políticas afirmativas não se dá de forma linear, tampouco, sem percalços. Pelo contrário, é atravessada por tensões que refletem a persistência de estruturas de poder racializadas e a reprodução de desigualdades históricas.

3.6 AS COTAS RACIAIS NO 32º CONCURSO PARA PROMOTOR/A DE JUSTIÇA DO MPDFT

É imprescindível contextualizar o cenário institucional em que se insere a implementação das políticas de cotas raciais, sob análise. Para tanto, impõe-se um breve panorama sobre o papel do Ministério Público no Sistema de Justiça, considerando seu protagonismo não apenas na persecução penal, mas também na implementação de políticas públicas no âmbito de sua atuação. Enquanto, instituição essencial à função jurisdicional do Estado, o Ministério Público tem suas atribuições delineadas pela Constituição Federal, cabendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

O Sistema de Justiça Brasileiro é composto por instituições fundamentais previstas na Constituição Federal de 1988, criadas para assegurar a justiça, a legalidade e a segurança à população. Entre elas destacam-se o Ministério Público, o Poder Judiciário e os órgãos de segurança pública. O Poder Judiciário, delineado entre os artigos 92 e 126 da CF/88, tem a função de aplicar a lei ao caso concreto, solucionando conflitos e assegurando os direitos fundamentais. É composto pelo STF, STJ, pelos Tribunais Regionais, Tribunais de Justiça e pelas instâncias inferiores.

Já os órgãos de segurança pública, previstos no art. 144 da Constituição, compreendem a Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Ferroviária Federal, Polícias Civis, Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares. Cabe a essas instituições preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio. Dentro desse escopo, a Polícia Civil exerce a função de polícia judiciária e a apuração de infrações penais. Por fim, a Polícia Militar atua no policiamento ostensivo e na preservação da ordem pública.

O Ministério Público, por sua vez, age em colaboração com o Poder Judiciário na resolução de conflitos e é composto pelo Ministério Público da União (MPU) e pelos Ministérios Públicos dos Estados (MPE), conforme o artigo 128 da Constituição Federal de 1988. O MPU abrange o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Militar (MPM) e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT). (Brasil, 1988).

Entre as funções institucionais do MP destacam-se a promoção exclusiva da ação penal pública, a defesa judicial dos direitos e interesses das populações indígenas, o exercício do controle externo da atividade policial e a requisição de diligências investigatórias e a instauração de inquéritos policiais (artigo 129 da CF/88). Essas atribuições evidenciam o papel

fundamental do MP como guardião da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos fundamentais, contribuindo para a efetivação da justiça e da cidadania (Brasil, 1988).

Interessante mencionar que ao contrário do senso comum, não é o juiz, de forma isolada, que decide o destino dos acusados de crime em geral. As funções do Ministério Público (MP), previstas na Constituição Federal de 1988 evidenciam seu papel central no Sistema de Justiça. Como titular da ação penal pública, o MP exerce influência decisiva, podendo oferecer denúncia para iniciar o processo ou promover o arquivamento do inquérito policial. Mesmo que o juiz discorde do arquivamento, a decisão final cabe ao próprio MP, por meio de suas instâncias de Revisão. Portanto, o magistrado não pode impor a continuidade da investigação contra a posição do MP.

Exatamente, por todas essas atribuições e prerrogativas que possui, a CF/88 assegurou ao MP autonomia administrativa, orçamentária e financeira, em relação aos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário (127, § 2º, CF/88). A autonomia administrativa confere ao MP a capacidade de gerir seus próprios assuntos internos, incluindo a organização de sua estrutura, a seleção e nomeação de servidores e a administração de recursos financeiros e humanos. A autonomia financeira permite ao MP elaborar sua proposta orçamentária, garantindo os recursos necessários para o desempenho de suas atribuições. Essa independência é fundamental para que o MP não dependa financeiramente de outros poderes, preservando sua imparcialidade (Mazzilli, 2013).

O ingresso na carreira do MP ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica (art. 129, § 3º, CF/88). A Lei nº 8.625/1993 regula a organização e as carreiras dos membros do Ministério Público, enquanto a Lei nº 13.316/2016, trata das carreiras dos servidores do MPU e do CNMP, que atuam em colaboração com os Promotores e Procuradores de Justiça. A Lei nº 12.990/2014, que estabelece cotas raciais em concursos públicos federais, não se aplica automaticamente ao MP devido à sua autonomia institucional, assegurada pela Constituição Federal.

Essa autonomia permitiu que a implementação das cotas fosse postergada por anos, sendo regulamentada apenas em 2017, por meio da Resolução CNMP nº 170, que formalizou no âmbito do MP a reserva de 20% das vagas para pessoas negras. No entanto, o primeiro concurso com a aplicação dessa política foi realizado somente em 2021. A Resolução CSMPDFT nº 271/2021 estabeleceu as diretrizes normativas do 32º Concurso para Promotor(a) de Justiça do MPDFT, porém limitou-se a reafirmar a reserva de 20% das vagas para pessoas negras, condicionada à existência de, no mínimo, três vagas disponíveis, nos termos já previstos pela Lei nº 12.990/2014.

Ademais, introduziu uma série de cláusulas de barreira que incidem sobre distintas fases avaliativas eliminatórias do certame. A primeira cláusula de barreira consiste na exigência de nota mínima de 60 pontos na prova objetiva – 1ª fase (cláusula de barreira 1). Seguida pela limitação do número de provas a serem corrigidas na fase discursiva – 2ª fase (cláusula de barreira 2). Essa etapa é composta por três provas escritas, abrangendo diversas disciplinas, nas quais os/as candidatos/as devem alcançar, em cada uma, a nota mínima de 60 pontos (cláusula de barreira 3). Por fim, a prova oral – 3ª fase (cláusula de barreira 4) - estruturada em três grupos temáticos compostos por diferentes disciplinas, também exige o mínimo de 60 pontos em cada grupo para aprovação .

No capítulo seguinte, a investigação adentra a etapa empírica, com foco nas entrevistas realizadas com integrantes do Ministério Público e *experts* em relações raciais. Busca-se, à luz dos referenciais teóricos mobilizados, examinar os fatores institucionais e sociopolíticos que podem ter condicionado os resultados do concurso em análise. A partir dos relatos colhidos, procura-se captar como as dinâmicas internas da instituição influenciaram os dispositivos de racialidade ao longo do processo seletivo, especialmente, diante do expressivo contraste observado entre o quantitativo de pessoas brancas aprovadas *versus* o quantitativo de pessoas negras aprovadas: 44 pessoas brancas x 1 pessoa negra.

CAPÍTULO 4 - ENTREVISTAS, ANÁLISES E DISCUSSÕES: CAMINHOS PARA A INCLUSÃO RACIAL NO MPDFT

Prosseguindo com a investigação das possíveis barreiras institucionais e sociais que dificultaram a implementação efetiva das cotas raciais no 32º concurso público para ingresso na carreira de Promotor/a de Justiça do MPDFT, este capítulo apresenta a análise das entrevistas realizadas na pesquisa de campo. No total, cinco pessoas foram entrevistadas: três integrantes do MPDFT - uma Promotora de Justiça negra; um Promotor de Justiça negro e uma Procuradora de Justiça branca; e, dois *experts* na temática racial, ambos negros.

As entrevistas foram conduzidas por meio de questionários semiestruturados (vide Anexo A), abordando o contexto familiar e a trajetória acadêmica e profissional dos/as entrevistados/as, bem como temas importantes tratados no trabalho, especialmente, racismo, concursos públicos e cotas raciais. Todas as entrevistas ocorreram de forma remota, por meio do aplicativo *Teams*, com exceção da entrevista com a Procuradora de Justiça da Instituição, realizada presencialmente na sede do MPDFT, em Brasília/DF.

No intuito de preservar a identidade dos/as entrevistados/as integrantes do MPDFT optou-se pelo anonimato, assegurando a proteção e a confidencialidade das informações pessoais. Dessa forma, para referenciar os participantes no estudo, serão utilizados nomes simbólicos de figuras históricas da luta antirracista no Brasil, cujo impacto e trajetória são reconhecidos no combate à desigualdade racial.

A análise das entrevistas será realizada de forma integrada à leitura crítica do referencial teórico da pesquisa, bem assim com os documentos normativos que regulamentaram o concurso em exame - especialmente, a Resolução CNMP nº 170/2017, a Resolução CSMPDFT nº 271/2021 e o Edital do concurso estudado. O fim precípua é examinar as interfaces presentes entre a normatização das políticas de cotas raciais e as experiências vivenciadas por pessoas negras no âmbito da instituição, incluindo a perspectiva de uma das principais gestoras do referido certame.

No primeiro capítulo desta dissertação, apresentou-se a caracterização dos sujeitos da pesquisa, acompanhada da devida justificativa metodológica para a adoção de pseudônimos na identificação dos integrantes do MPDFT e da opção pela identificação nominal dos *experts* entrevistados. Na oportunidade, destacou-se, ainda, o percurso, os significados e as razões que legitimaram a escolha de cada entrevistado/a (vide Quadro 4). Agora, este quadro é retomado e complementado pelo Quadro 6, que reúne a síntese das falas dos/as entrevistados/as. Essa organização possibilita a análise conjunta, comparada e sistemática, ao mesmo tempo em que,

logo na abertura do capítulo, oferece uma visão panorâmica do conjunto das entrevistas, detalhadas nos subtópicos 4.1 e 4.2.

Quadro 6 – Falas dos/as Entrevistados/as

Pseudônimo ou Nome Entrevistados/as	Principais falas dos/as Entrevistados/as
Esperança Garcia Foi uma mulher negra que, em 1770, escreveu uma carta às autoridades coloniais denunciando abusos sofridos por negros escravizados, especialmente ela própria, marido e filhos; Ela foi declarada a 1ª advogada mulher do Brasil pela OAB nacional (Schumacher, 2001).	➤ Pseudônimo usado para identificar a Promotora de Justiça negra chamada no texto de Esperança Garcia; ➤ Afirmou que sua trajetória de vida é circundada de vários episódios de racismo; ➤ Narrou diversas barreiras enfrentadas: oriunda de escola pública; bolsista; escassos recursos financeiros para arcar com cursos e materiais preparatórios; conciliar trabalho e estudos resultou em muitos mais anos até conseguir a aprovação; ➤ Colegas brancos que se dedicaram exclusivamente aos estudos e que podiam pagar os cursos e materiais preparatórios sem comprometer a subsistência ingressaram bem mais rápido no MP; vários negros desistem pois precisam trabalhar para sobreviver; ➤ Acúmulo das tarefas do cargo somadas às diversas demandas de inclusão racial no MPDFT ocorrem sem contrapartida financeira e reconhecimento institucional; e ➤ Aduz que o que impede o/a cotista de ingressar no MPDFT é, principalmente, a falta de apoio financeiro.
Luiz Gama Foi um advogado, escritor e abolicionista brasileiro, que usou seus conhecimentos jurídicos para libertar centenas de negros/as escravizados/as no Brasil Imperial (Fonseca, 1998).	➤ Pseudônimo usado para identificar o Promotor Negro do MPDFT; ➤ Narra sua trajetória composta por vários episódios de racismo; ➤ Relata a luta de cumular trabalho e estudo para o concurso; ➤ Sempre foi ativista da causa racial no MPDFT, cobrando a aplicação das cotas raciais e concessão de bolsas aos cotistas pela ESMPDFT – sempre foi rechaçado, mas tempos depois, 2 bolsas foram concedidas; ➤ Chama à atenção para o fato de que se tornou vantajoso por conta das cotas raciais, da visibilidade midiática etc., que pessoas brancas se autodeclarem negras. “O MP não está livre disso, tem observado o fenômeno por lá também”; e ➤ Afirmar que o que impede o cotista de ingressar no MPDFT é, sobretudo, a falta de apoio financeiro.
Maria Tomásia Foi uma aristocrata branca aliada que lutou pela abolição da escravidão no Brasil.	➤ Pseudônimo usado para identificar a Procuradora do MPDFT - Gestora das cotas raciais no MPDFT em 2021 – mulher branca; ➤ Integrante dos conselhos de cúpula do MPDFT - CSMPDFT e da comissão regente do 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT;

Pseudônimo ou Nome Entrevistados/as	Principais falas dos/as Entrevistados/as
	➤ Confirmou a autonomia do CSMPDFT para determinar o formato e regras do concurso; ➤ Informou que não houve participação de negros/as na elaboração do edital ou nas bancas de elaboração das provas e avaliadoras; e ➤ Considerou a aplicação das cotas raciais no MPDFT um sucesso - demonstrou surpresa ao ser informada que apenas 1 única pessoa cotista foi aprovada.
Adilson Moreira <i>Expert em Relações Raciais, Racismo e Direito Antidiscriminatório</i>	➤ O concurso tem um perfil próprio de pessoas para selecionar, certamente não são pessoas negras; ➤ O concurso deve ser reformulado para incluir como disciplinas obrigatórias Letramento Racial profundo e Direito Antidiscriminatório; ➤ Mudanças no desenho do concurso são necessárias, negros devem participar de todas as etapas de construção do certame – da elaboração do edital até a avaliação dos candidatos; e ➤ Dois fatores precípuos impedem o ingresso de pessoas negras nos cargos elitizados do MPDFT o formato do concurso e a falta de apoio financeiro.
Delton Felipe <i>Expert em Relações Raciais; Racismo e Cotas Raciais</i>	➤ O letramento racial deve ser tema obrigatório na formação dos gestores do MPDFT; ➤ Tem um perfil desejado de pessoas que esse concurso pretende selecionar, “brancos de classe média alta”; ➤ Mudanças profundas no desenho do concurso são necessárias, negros devem participar de todas as etapas do certame; As bancas avaliadoras devem ter professores negros; e, ➤ O que impede o cotista de ingressar no MPDFT é, especialmente, a falta de suporte e o formato do concurso que é elitista, busca selecionar brancos.

Fonte: Autoria própria, 2025.

As entrevistas realizadas nesta etapa permitiram o rastreio de vivências, contradições, ambivalências e resistências que não se expressam nos documentos normativos, mas estruturam o cotidiano institucional. Diante das tensões que atravessam o Sistema de Justiça, ao priorizar a escuta de pessoas diretamente envolvidas no concurso analisado, propõe-se tensionar o contraste entre o discurso público sobre a inclusão racial e às formas como a política afirmativa tem sido interpretada e operada institucionalmente.

4.1 ENTREVISTAS COM OS/AS INTEGRANTES DO MPDFT

Todas as pessoas entrevistadas foram questionadas sobre contexto família e trajetórias acadêmicas e profissionais. A Promotora de Justiça negra identificada nessa dissertação como Esperança Garcia relatou as dificuldades econômicas e sociais que marcaram seu percurso até o ingresso no MPDFT. Egressa de escolas públicas e bolsista do ProUni. Enfrentou inúmeras barreiras durante sua formação acadêmica. Sua dedicação aos estudos foi intensa e a ausência de uma rede de apoio a obrigou a lidar com múltiplas responsabilidades, conciliando trabalho, tarefas domésticas e preparação para o concurso.

Foram necessários mais de 5 anos de dedicação até a aprovação no concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT. Nesse percurso, ela contou com a remuneração de cargos intermediários para garantir sua subsistência, ajudar financeiramente os pais e custear a preparação. No entanto, as limitações econômicas, por vezes, impediram o acesso contínuo a cursos específicos, colocando-a em desvantagem frente a candidatos/as com maior poder aquisitivo.

Luiz Gama narrou trajetória semelhante, compartilhando sua dura rotina de conciliar trabalho e estudo. Contou que iniciou no mercado de trabalho como técnico em edificações e depois foi conseguindo outros trabalhos até que começou a estudar para concursos visando “melhorar de vida”. Desde cedo sabia que estudar era sua única alternativa. Primeiro, passou em concursos intermediários, só aí conseguiu renda para iniciar a preparação para o concurso de Promotor. Estudou por mais de 3 anos até conseguir a aprovação.

Maria Tomásia também foi indagada sobre a preparação para o concurso em exame, contudo, limitou-se a afirmar que “foi muito difícil e que estudou muito”. Essa resposta, notadamente concisa, sobretudo à luz de sua posição na alta gestão institucional e de sua atuação no certame, não explicita condições objetivas de preparação (tempo de estudo até a aprovação, custos, acesso a cursos preparatórios, rede de apoio, conciliação entre trabalho e estudo), o que dificulta o cotejo com as trajetórias relatadas pelos entrevistados/as.

A ênfase exclusiva no esforço individual ativa o discurso meritocrático que mascara as condições estruturais de privilégio historicamente asseguradas a determinados grupos raciais e de classe. Essa narrativa tende a invisibilizar o fato de que pessoas brancas, sobretudo das classes média e média alta, tradicionalmente não enfrentam as mesmas barreiras de acesso impostas à população negra, periférica e pobre. Diversos autores (Bento, 2021; Carneiro, 2023 e Theodoro, 2021), apontam esse discurso meritocrático como parte integrante do Sistema que rege a Sociedade Desigual.

É fundamental destacar que trajetórias como as de Esperança Garcia e Luiz Gama constituem exceções notáveis em um contexto historicamente marcado pela exclusão racial. Essas figuras integram um escasso grupo de pessoas negras que, mediante esforço individual extraordinário, lograram acessar espaços de prestígio tradicionalmente reservados à branquitude, desafiando estruturas institucionais racializadas. Todavia, esses êxitos, embora carregados de relevante significado simbólico e histórico, não possuem força suficiente para alterar as estruturas que sustentam a desigualdade racial nas instituições.

No caso do MPDFT, essa limitação torna-se ainda mais evidente diante do fato de que nem mesmo o percentual mínimo de vagas reservadas a pessoas negras tem sido efetivamente preenchido, o que inviabiliza a formação de uma burocracia representativa passiva (sem funções de gestão e liderança) - e, por consequência, de uma burocracia representativa ativa (com funções de gestão e liderança) - que lute pelos anseios do povo negro. A política afirmativa, nesses termos, esvazia-se de seu potencial transformador e passa a operar apenas como um enunciado formal de inclusão, sem eficácia plena.

O resultado do 32º Concurso para Promotor/a do MPDFT reforça a magnitude das barreiras impostas pelas desigualdades raciais. Dos 1.653 candidatos/as negros/as cotistas participaram inicialmente do concurso na 1ª fase, apenas 103 foram aprovados/as para as provas discursivas (2ª fase avaliativa). Ao final, apenas três candidatos passaram da 2ª fase, dois homens e uma mulher. Desses três, dois foram desclassificados na banca de heteroidentificação por não serem considerados negros, restando apenas uma candidata negra cotista aprovada no concurso (MPDFT, 2024).

Em contrapartida, 44 pessoas brancas foram aprovadas, todas já empossadas e em pleno exercício do MPDFT. Esses dados não apenas confirmam a seletividade do Sistema de Justiça hegemonicamente branco, mas também evidenciam a complexidade dos processos de inclusão racial, que, intrigantemente, pretendem funcionar em um sistema todo desenhado para excluir negros/as — barreira demarcada e apontada por Adilson Moreira (2024) como um dos grandes fatores que impedem o acesso de pessoas negras aos cargos mais elitizados (vide o subtópico 4.3).

Na sequência, foi perguntado ao Promotor de Justiça e à Promotora de Justiça se já sofreram racismo. Esperança Garcia destacou a recorrência de práticas racistas contra ela, sobretudo em ambientes comerciais. Em uma situação recente, ocorrida dias antes da entrevista, convidou uma amiga para ir ao Shopping, pois precisava fazer uma compra. Ao entrar na loja onde realizaria a compra acompanhada de sua amiga branca, foi completamente ignorada pela vendedora, que se dirigia exclusivamente à sua acompanhante, sem sequer lhe dirigir um olhar

ou palavra. Ficou em choque, enquanto sua amiga, indignada, questionou a vendedora sobre sua atitude, que é claro foi negada e justificada por desculpas aleatórias. Invisibilizada no atendimento, Esperança Garcia saiu da loja sem comprar nada e impotente diante do racismo cotidiano.

O caso descrito evidencia atendimento seletivo por marca racial (Nogueira, 1995), típico de discriminação indireta- não há declaração explícita de recusa, mas a prestação do serviço é, na prática, degradada ou sonogada quando o consumidor é negro. Nesses cenários, a reação jurídica enfrenta barreiras específicas - a conduta se manifesta por omissões e gestos sutis, sem insulto verbal ou negativa formal, o que dificulta o enquadramento penal (exige-se ato inequívoco) e, com frequência, inviabiliza a tipificação por injúria racial. No plano probatório, prevalece a chamada “zona cinzenta”, que favorece a impunidade cotidiana, normalizando microagressões e reproduzindo a desigualdade racial sob a aparência de “atendimento regular”.

A Promotora de Justiça contou ainda que na Faculdade de Direito viveu uma profunda decepção ao descobrir que um colega de curso até então considerado por ela como um amigo — havia configurado como toque de celular, para as ligações dela, a música-tema da novela “Escrava Isaura” (lerê, lerê, leré...). A atitude, que seria apenas “uma brincadeirinha”, revelava na verdade uma prática de racismo recreativo, naturalizada no ambiente acadêmico. O fato expôs o limite das relações aparentemente amistosas quando atravessadas por estereótipos racializados.

Cabe repisar aqui que ofensas disfarçadas de brincadeiras, como nos aponta Adilson Moreira (2019), são dinâmicas do racismo recreativo — tipo de racismo que se manifesta em gestos aparentemente inofensivos, mas que carregam interesses específicos e reforçam estereótipos raciais. Trata-se de conduta prejudicial às vítimas, vez que visam causar sofrimento, afetando sua expectativa de respeito, bem como consolidar os papéis subalternos impostos as pessoas negras na sociedade.

Luiz Gama, por sua vez, disse que no seu dia a dia, sempre há episódios de racismo, especialmente protagonizados por policiais militares. Rotineiramente é alvo de abordagens policiais, sobretudo por dirigir carros considerados “de luxo”. O descrédito em relação à sua identidade profissional como Promotor de Justiça também é uma constante. Advogados de partes nos processos em que atua já buscaram deslegitimá-lo em audiências, colocando em xeque seus conhecimentos jurídicos. Contudo, sempre reage à altura e nunca se cala!

O Promotor de Justiça relatou que, na juventude, a mãe de uma namorada branca desaprovou o namoro sob o argumento preconceituoso de que os “netos teriam cabelo ruim”. Durante a graduação em Direito foi injustamente acusado por um professor branco de ser

responsável por brincadeiras em sala de aula. Seus colegas brancos que estavam protagonizando a gozação desrespeitosa, mas o professor estava de costas e quando se virou para repreender os responsáveis, o elegeu como o autor da chacota. O professor ameaçou reprová-lo, no entanto, suas excelentes notas impediram a reprovação. Ironicamente, anos depois, esse mesmo professor foi responsável por avaliá-lo na prova oral do MPDFT, um momento marcado por tensão e sofrimento. Mas, que teve final feliz, pois foi aprovado e empossado.

Em continuidade aos relatos sobre o ambiente tenso que permeia o Ministério Público quando o assunto é cotas raciais, Luiz Gama narrou um episódio marcante ocorrido nas dependências do CNMP, durante a sessão marcada para analisar a aplicação das cotas raciais nos concursos do MP. Na época, Luiz Gama relatou que o MPDFT se preparava para lançar o edital do 31º Concurso para Promotor/a de Justiça. Na ocasião, defendeu que a instituição precisava assumir uma posição quanto às cotas raciais: “... ou implementava imediatamente ou questionava a constitucionalidade”. Recorda-se que sua intervenção foi duramente rechaçada: “... aquela reunião foi um show de horror, marcado por falas abertamente racistas contra as cotas raciais”. “... Ficou constrangido na ocasião, com vergonha pela fala dos colegas” (Luiz Gama, 2024).

Durante a referida sessão, apenas o Promotor de Justiça Diaulas Ribeiro, hoje Desembargador do TJDF, posicionou-se favoravelmente às cotas raciais, manifestando-se de forma densa e bem fundamentada, alinhada aos entendimentos dos tribunais superiores sobre a temática. No entanto, o processo foi paralisado após pedido de vista e o edital de 2015 foi publicado sem a reserva de vagas para pessoas negra, adiando por anos a efetiva implementação da política afirmativa no MPDFT.

O Promotor de Justiça também relatou sua experiência na Fundação Escola do MPDFT, onde integrou o Conselho Curador e propôs a criação de bolsas de estudo para pessoas negras. Mais uma vez houve forte resistência às cotas raciais. Luiz Gama afirmou que “a oposição era terrível”. No entanto, após anos de persistência, duas bolsas foram disponibilizadas para candidatos negros, recentemente, em 2024. Foi membro da Comissão de Heteroidentificação e constatou que as pessoas selecionadas, de fato, eram negras.

Ficou feliz, por isso, pois a presença de pessoas brancas tentando burlar as bancas de heteroidentificação é constante. Inclusive, chama atenção o fato de que, com a políticas de cotas raciais emergiu um fenômeno preocupante: o de pessoas brancas que, movidas por interesses oportunistas, passaram a se autodeclarar pardas com o intuito de obter vantagens decorrentes da política afirmativa. São pessoas que ao longo de toda a vida nunca haviam se reconhecido ou sido socialmente lidos como negros, pois de fato, não são! Tal prática tem se alastrado pelo

Brasil. “O MP não está livre disso, tem observado o fenômeno ocorrendo lá” (Luiz Gama. 2024).

Um caso concreto mencionado nas entrevistas refere-se à alegada “burla da regra de convocação proporcional e alternada entre ampla concorrência e cotistas”. A única promotora cotista negra nomeada no âmbito do MPDFT até o momento, por força do percentual de 20% de reserva de vagas, deveria, em tese, ter sido convocada na 4ª posição, porém foi convocada na 12ª posição. A ordem de convocação repercute diretamente sobre a antiguidade na carreira e, por conseguinte, sobre critérios de progressão, promoção, lotação etc.

A Promotora Esperança Garcia questionou a ordem de nomeação perante o CNMP – Conselho máximo do MP brasileiro e, passou pelo constrangimento de ter suas notas lidas em público durante a sessão de julgamento do seu caso. O recurso da Promotora não foi provido e a ordem de convocação foi mantida sob a justificativa de que as notas da cotista eram as mais baixas do conjunto dos doze nomeados da ocasião, logo ela deveria estar por último mesmo.

Ficou implícito que Esperança Garcia deveria ser grata por estar no MP, pois a vaga, não fosse as cotas, não era para ser dela. Extrai-se desse episódio a dimensão simbólica da deslegitimação vivenciada pela promotora em razão de sua condição de cotista. Tal situação revela como a implementação meramente formal da política de cotas, desacompanhada de transformação cultural e institucional, pode ensejar práticas discriminatórias veladas, esvaziando o caráter emancipatório e reparatório da ação afirmativa.

A partir dos relatos dos Promotores entrevistados, é possível estabelecer um diálogo analítico com as categorias teóricas desenvolvidas por Frantz Fanon (2008) e Grada Kilomba (2019), cujas formulações tratam dos aspectos psíquicos e subjetivos das dinâmicas de exclusão, silenciamento e racialização em contextos institucionais. Ambos os autores possuem formação no campo da saúde mental — Fanon como psiquiatra e Kilomba como psicóloga.

Fanon (2008) aprofunda a reflexão acerca da alienação vivenciada pelo sujeito negro, sublinhando que seu esforço incessante por reconhecimento traduz o impacto psicológico profundo do racismo. Para o autor, a desumanização consiste em reduzir a pessoa negra à condição de invisibilidade ou de reconhecimento parcial, impondo-lhe uma luta permanente por dignidade e respeito em contextos estruturados pela adversidade racial.

Kilomba (2019) acrescenta à reflexão, o conceito de “não-lugar”, que evidencia como o racismo opera de forma velada e persistente, relegando sujeitos negros a espaços simbólicos de exclusão, nos quais são percebidos como intrusos independentemente de suas qualificações. Esse “não-lugar” ultrapassa a ideia de ausência física, materializando-se em microagressões e

violências simbólicas sutis que reforçam processos de deslegitimação e a internalização de sentimentos de inferioridade.

Essa dimensão subjetiva constitui uma das múltiplas barreiras que incidem sobre as trajetórias acadêmicas e profissionais de pessoas negras. Contudo, não se trata de um destino inexorável: sua intensidade e efeitos variam conforme os contextos, experiências e estratégias de enfrentamento, tanto individuais quanto coletivas. O impacto psíquico, assim, deve ser entendido como parte integrante, mas não substitutiva, da análise das consequências estruturais do racismo, que se expressam na desigualdade de oportunidades e na histórica sub-representação de pessoas negras em posições de prestígio antes da implementação das cotas.

As dificuldades enfrentadas por pessoas negras — desde a etapa de preparação para o certame, passando pela ordem de convocação para a posse, até a vivência cotidiana no interior da instituição — revelam a permanência de lógicas de exclusão que se renovam e se adaptam ao longo do tempo. As barreiras não se restringem ao ingresso, mas assumem novas configurações no interior da estrutura burocrática, operando de forma sutil e persistente. Trata-se do efeito camaleão do dispositivo de racialidade, na formulação de Sueli Carneiro (2023), sempre com nova camuflagem visando manter as hierarquias raciais mesmo diante de avanços normativos.

Indagada sobre a implementação das cotas raciais no concurso em exame, a então Promotora de Justiça Maria Tomásia (promovida à Procuradora), que na época do concurso era integrante do CSMPDFT e da comissão responsável pela regulamentação e condução do certame. Em suma, comentou sobre os editais e as resoluções editadas especificamente para o concurso e as dificuldades da realização do certame. Vez que todo o processo do certame ocorreu no auge da pandemia COVID/19, o que exigiu diversas medidas de prevenção.

Maria Tomásia foi uma das principais responsáveis pela elaboração do edital do 32º Concurso, regido pela Resolução CSMPDFT nº 271/2021, que estabeleceu diretrizes para a inclusão das cotas raciais. Conforme ela mesma colocou em evidência, o papel do CSMPDFT é regulamentar o concurso, criar resoluções que detalhem as regras constitucionais e definir as diretrizes do edital. A comissão do concurso, por sua vez, é responsável por aplicar essas normas ao edital específico, estabelecendo regras operacionais de acordo com as disposições previstas na Resolução.

A Procuradora de Justiça do MPDFT, ao explicar a composição da comissão organizadora do concurso em análise, informou que o Conselho Superior do MPDFT designa para tanto, membros da própria instituição, com formações diversas, além de profissionais com conhecimento jurídico e expertise na elaboração das provas. Todavia, não especificou os

critérios utilizados para a seleção dessas pessoas. Tampouco, mencionou qualquer medida voltada à garantia de representatividade racial na composição das comissões responsáveis pela elaboração das avaliações do certame. Outrossim, não foram indicados mecanismos institucionais de monitoramento e avaliação da efetividade da política de cotas raciais no âmbito do MPDFT.

Indagada especificamente sobre a participação de movimentos negros e dos destinatários diretos das cotas raciais — candidatos e candidatas negros/as — na implementação da política afirmativa no concurso examinado, a Procuradora de Justiça do MPDFT informou que esses grupos não participaram do processo. As decisões foram tomadas internamente por integrantes da Administração Superior da Instituição, todos indicados pelo Conselho Superior do MPDFT (CSMPDFT). Portanto, não houve participação dos sujeitos diretamente afetados nem das organizações do movimento negro nos processos de decisão, na formulação do certame ou na avaliação dos resultados da política de cotas raciais dentro da instituição.

Outro ponto relevante mencionado por Maria Tomásia e já aprofundado no capítulo três deste estudo, refere-se à prerrogativa institucional conferida ao MP para editar, regulamentar e implementar políticas públicas no âmbito de sua atuação, independentemente da necessidade de aguardar o trâmite legislativo tradicional, notadamente mais lento e permeado por disputas políticas. Tal competência normativa prevista no artigo 127 da Constituição Federal posiciona o MP como um agente institucional estratégico para a promoção de direitos fundamentais e o enfrentamento das desigualdades estruturais, promovendo justiça racial.

Ao final de suas entrevistas, Esperança Garcia e Luiz Gama deixaram mensagens de incentivo as pessoas que almejam ingressar no MPDFT. Esperança Garcia ressaltou a importância de não desistir de ocupar espaços de poder no Sistema de Justiça, afirmando que “ocupar essas posições é um direito e um dever dos negros, essencial para a transformação de instituições conservadoras”. Luiz Gama, por sua vez, conclamou os cotistas a nunca esquecerem suas origens negras e a persistirem na luta até ingressarem na carreira desejada, mesmo diante do racismo, pois a presença negra no Sistema de Justiça é revolucionária e fundamental para o enfrentamento do racismo institucional.

As trajetórias de Esperança Garcia e Luiz Gama, marcadas por intensas desigualdades e experiências reiteradas de racismo, desvelam as múltiplas barreiras enfrentadas por pessoas negras para ingressar e permanecer em espaços historicamente excludentes como o MPDFT. Seus relatos evidenciam não apenas a seletividade estrutural dos concursos públicos, mas também os desafios cotidianos enfrentados mesmo após a posse, revelando um ambiente institucional ainda permeado por práticas de deslegitimação e isolamento.

Os dados colhidos ao longo da pesquisa revelaram a fragilidade dos mecanismos de construção, implementação e acompanhamento da política de cotas raciais no âmbito do MPDFT, indicando, por consequência, limitações institucionais significativas para assegurar uma inclusão racial efetiva e coerente com os marcos normativos da igualdade racial. Ao deixar de incorporar a escuta qualificada dos segmentos historicamente afetados pelas desigualdades raciais — especialmente os/as candidatos/as cotistas e os movimentos sociais negros —, a instituição perdeu uma oportunidade estratégica de construir uma política de inclusão mais sensível às especificidades desses sujeitos e mais sintonizada com os princípios da justiça social.

A ausência dessas vozes no processo de concepção e implementação da política afirmativa evidencia um *déficit* participativo que compromete sua legitimidade social e reduz significativamente seu potencial de transformação institucional. Ao invés de consolidar uma prática democrática e plural na formulação de políticas públicas, observa-se a persistência de procedimentos que mesmo respaldados por dispositivos normativos, tendem a manter inalteradas as estruturas excludentes historicamente presentes no sistema de justiça.

As entrevistas com integrantes do MPDFT delinearam um quadro que articula trajetórias de ingresso, desenho normativo do certame e assimetrias materiais na preparação. Em conjunto com os dados do 32º Concurso, os depoimentos indicam tensão entre o discurso de inclusão e práticas que limitam a efetividade das cotas, com destaque para efeitos da composição das bancas, ausência de escuta de movimentos negros e cotistas, falta de monitoramento institucional e controvérsias na ordem de convocação. Para organização analítica, as falas serão sistematizadas no Quadro 6. Na sequência, a etapa das entrevistas com *experts* em relações raciais permitirá triangulação teórico-empírica e cotejo crítico com a documentação normativa, preparando o terreno para as análises e discussões subsequentes.

4.2 ENTREVISTAS COM OS *EXPERTS* EM RELAÇÕES RACIAIS

Identificados os obstáculos que dificultaram a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT, foram delineadas estratégias embasadas em entrevistas com *experts*⁹ na temática racial, selecionados pelo desenvolvimento de pesquisas

⁹ O termo *expert* é empregado nesta dissertação em substituição à palavra “especialista”, por traduzir de forma mais adequada a estatura intelectual e a autoridade epistêmica dos sujeitos entrevistados. Trata-se de intelectuais que, em razão de suas trajetórias acadêmicas — como mestres e doutores —, de sua produção científica, de sua atuação institucional e de sua inserção crítica nos debates públicos, detêm não apenas titulação de especialista, mas também graus acadêmicos mais elevados, que conferem densidade e legitimidade ao seu percurso formativo.

acadêmicas relevantes e pela atuação destacada em eventos científicos, com publicações amplamente reconhecidas sobre o assunto. Dentre os *experts* contactados, Adilson Moreira e Delton Felipe retornaram prontamente o contato e aceitaram participar da pesquisa.

Figura 10 – Os *Experts* Adilson Moreira e Delton Felipe



Fontes: Amazon e Academia.edu, 2024.

Adilson Moreira (figura 10) é um intelectual de destaque na academia. Ele é um renomado *Expert* em Racismo, Direito Constitucional e Direito Antidiscriminatório. Adilson também Professor, Psicólogo e Advogado. É Mestre e Doutor pela UFMG e Universidade Harvard e Berkeley. Além disso, Adilson é autor de obras consagradas no meio acadêmico, dentre as quais destacam-se os livros: Letramento Racial (2025), Tratado de Direito Antidiscriminatório (2020) e Racismo Recreativo (2019).

Ao nomeá-los como *experts*, evidencia-se que a sua autoridade não se limita a credenciais formais, mas decorre igualmente da vivência, da pesquisa e da extensão, em consonância com a perspectiva desta investigação, que valoriza saberes plurais, interdisciplinares e socialmente enraizados. Do ponto de vista terminológico, cumpre salientar que, no Brasil, a palavra “especialista” passou a ser fortemente associada, de modo restritivo, aos cursos de pós-graduação lato sensu, regulamentados pelo Ministério da Educação. Daí o uso da palavra *experts* ser mais alinhado com a realidade dos entrevistados, que para além de especialistas, são Mestres e Doutores, intelectuais reconhecidos no meio acadêmico (BRASIL, 2018).

Delton Felipe (figura 10), por sua vez, é um intelectual respeitado no cenário acadêmico. Ele é Professor de História, Doutor em Educação pela Universidade de Aveiro (Portugal), Pós-Doutor em História pela Universidade Estadual de Maringá/PR. É Coordenador na área de Políticas e Ações Afirmativas da Associação Brasileira de Autores Negros (ABPN) e integrante do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial. É Autor de diversos artigos e livros, dentre eles o livro “Cotas Raciais: Gestão, Implementação e Permanência (2022).

A identificação dos *experts* foi mantida em razão da relevância de suas trajetórias acadêmicas e profissionais, elementos que conferem legitimidade e profundidade às análises e propostas apresentadas por ambos no enfrentamento do problema de pesquisa examinado. Suas contribuições, portanto, transcendem o campo teórico e incidem de maneira direta e propositiva sobre a formulação de políticas públicas voltadas à promoção da inclusão racial no Sistema de Justiça.

É relevante sublinhar ainda que os *experts* entrevistados se distinguem pela atuação contínua em atividades formativas, ministrando aulas, palestras e seminários sobre equidade racial em diversas instituições do Sistema de Justiça, com presença especialmente recorrente no Ministério Público. Esse trânsito prévio, alicerçado no reconhecimento conquistado ao longo de suas trajetórias, ampliando significativamente as chances de que suas proposições sejam acolhidas pela Instituição.

Não é demais mencionar que até 2023, o MPDFT não promovia ações educativas ou formações (iniciais ou continuadas) com enfoque em direitos humanos, cidadania e questões raciais. As mudanças que vem surgindo no MPDFT, ainda que tímidas e superficiais, não ocorreu de modo fortuito. O cenário começou a mudar após os pedidos de informação feitos nesta pesquisa, via Lei de Acesso à Informação (LAI). Ao comparar as datas dos requerimentos e das respectivas respostas com o início das ações, constata-se o afirmado. Nesse sentido, o estudo não apenas identificou lacunas e sistematizou evidências e proposições, como também produziu efeito prático concreto e verificável na agenda formativa do MPDFT. Não deixa de ser “uma luz no fim do túnel, uma esperança de dias melhores!”

Os *experts* foram perguntados sobre vida familiar, acadêmica, profissional, racismo, concursos públicos e cotas raciais. Adilson Moreira declarou ser “um homem negro, solteiro e sem filhos”. Sua família tem origem humilde, provenientes de Minas Gerais. Seus pais são semialfabetizados. Tem 9 irmãos, todos conseguiram se formar no Ensino Superior, pois foi uma necessidade neles incutida desde a infância; todos tinham essa obrigação. A influência familiar foi muito importante, assim, os que primeiro ingressavam na Universidade também incentivavam e ajudavam os demais. Primeiro, se formou em Psicologia e depois em Direito.

Na sequência cursou Mestrado e Doutorado, tornando-se *expert* em Direito Constitucional, Direito Antidiscriminatório e racismo.

Quanto à já ter sofrido racismo, Adilson Moreira respondeu que “sim, por inúmeras vezes”. Desde a infância, na escola, o associavam a personagens negros marginalizados da TV. Na segunda-feira, já ia para a escola esperando os próximos xingamentos e humilhações. Mesmo agora, já adulto, jurista e escritor reconhecido no meio acadêmico e jurídico - sempre tem mulheres brancas mudando de lado na rua assim que se deparam com ele. Ao transitar nas instituições públicas, em espaços de poder, sempre é confundido com trabalhadores da segurança e limpeza, o que não é um demérito, mas uma associação raça/classe, típica dos processos de subalternização. Percebe os olhares e o incomodo que sua presença gera nesses locais.

O Professor Delton Aparecido Felipe (figura 10), por sua vez, se descreveu como “homem preto retinto, homossexual e casado”, que cresceu em uma família de poucos recursos, sendo criado por “mãe solo que trabalhava como boia-fria”. Ele é o mais velho de 3 irmãos. Estudou em escolas públicas até conquistar uma bolsa para o Ensino Médio em uma escola particular. Sua formação acadêmica incluiu mestrado e doutorado. Seu foco de estudo são as relações raciais, racismo e cotas raciais. Delton revelou que por toda a infância na escola foi xingado de “macaco”. Mesmo após alcançar conquistas acadêmicas e se tornar professor universitário, continua a enfrentar o racismo em seu cotidiano.

Delton destacou que por ser preto retinto, não tem “passabilidade” - características físicas típicas de certos pardos, que podem suavizar o preconceito por não serem percebidas imediatamente como de uma pessoa negra. Precisou adotar estratégias para se afirmar nos espaços institucionais. Para ser reconhecido e aceito nesses ambientes, sempre já chega se apresentando, informando suas credenciais, como uma forma de reforçar sua legitimidade em espaços predominantemente brancos. Delton afirmou ainda que sempre veste roupas de cores chamativas e distintas das comumente usadas por profissionais da segurança, tudo para evitar ser rotulado de forma preconceituosa. Contudo, percebe os olhares e a rejeição das pessoas sempre que adentra espaços de poder.

Sobre o racismo institucional no Sistema de Justiça e as cotas raciais, visando o acesso de pessoas negras às vagas em instituições públicas, com destaque ao MPDFT. Adilson Moreira respondeu que instituições como o MPDFT não foram desenhadas para incluir pessoas negras, pois são compostas por cargos de prestígio e poder, elevada remuneração e cobiçado status social. Logo, foram historicamente reservadas às pessoas brancas, justamente para promover e manter a estrutura institucional focada na preservação de privilégios raciais.

O *expert* afirma que o acesso a esses cargos é restrito devido à trajetória educacional e social das pessoas brancas, que frequentam as melhores universidades e dispõem de uma rede de apoio sólida. Os candidatos brancos, das classes mais abastadas, não precisam colocar em risco a subsistência própria e de seus familiares, para se dedicar integralmente aos estudos, contando com acesso a cursos preparatórios e outros recursos de alta qualidade. Em contraste, candidatos negros enfrentam um cenário de exclusão sistêmica, sem herança ou rede de apoio, o que limita suas possibilidades de preparação.

Adilson Moreira prossegue explicando que as dificuldades para candidatos negros são mais evidentes nas etapas presenciais dos concursos, com destaque para as provas orais, em que a subjetividade é um fator determinante. Nessa fase, a atuação dos examinadores é marcada por um rigor diferenciado, associado ao perfil do candidato. Assim, brancos costumam enfrentar menor exigência, com critérios de avaliação mais flexíveis e um ambiente de maior acolhimento.

Já candidatos negros, em especial mulheres negras e aqueles cujas características desafiam os padrões estéticos e comportamentais dominantes, enfrentam barreiras adicionais. Essa desigualdade de tratamento não apenas limita as chances de aprovação dos candidatos negros, mas também contribui para perpetuar um ambiente institucional excludente, onde o acesso ao poder permanece restrito a perfis privilegiados historicamente.

Delton, por sua vez, aduziu que estudos mostram que a depender do tipo de questão e estrutura de determinada prova, certo perfil de candidato é selecionado. Inolvidável que diversos fatores elitistas estão em prática para escolher o perfil de candidato desejado e certamente ele não tem cor negra. Outra questão muito importante que precisa ser revista nos processos seletivos com várias fases é aplicar cotas raciais apenas na prova objetiva; justamente nas etapas com maior grau de dificuldade (provas discursivas e orais), as cotas não são aplicadas.

O *expert* destacou, ainda, que uma barreira adicional de grande relevância consiste na exigência de, no mínimo, 50% de acertos nas provas objetivas. Ademais, a fixação de notas de corte que condicionam o avanço para as etapas subsequentes — como a correção das provas discursivas e, posteriormente, as fases oral e de títulos — opera como filtro excludente, restringindo de maneira desproporcional o acesso de candidatos negros. Na prática, tais critérios acabam por inviabilizar o avanço desses candidatos às fases decisivas do certame, perpetuando desigualdades raciais no processo seletivo.

Para Delton, o sistema é projetado de forma a reprovar candidatos negros por margens mínimas — frequentemente por apenas alguns décimos —, o que perpetua a falsa narrativa de que

o insucesso decorre exclusivamente da falta de esforço individual. Ele aponta que essa estrutura é intencional, funcionando para preservar as desigualdades raciais, enquanto mantém uma aparência de "normalidade" e imparcialidade. Delton ainda alerta que, caso os cotistas comecem a atingir as pontuações mínimas exigidas, os critérios de avaliação serão ajustados de maneira a continuar impedindo o ingresso de pessoas negras nos cargos mais elitizados.

Sobre o perfil do candidato almejado pelas instituições públicas de poder, Delton afirma que é o do branco, de classe média alta. O concurso é todo pensado para selecionar esse perfil, por isso, salvo raras exceções, quem passa nesse tipo de concurso é aquela pessoa que têm acesso ao melhor ensino jurídico, ofertado pelas melhores universidades. E, após terminar a faculdade com tranquilidade, ainda tem uma rede de contatos que facilitam obter, por exemplo, a experiência de três anos necessária ao ingresso nas carreiras jurídicas.

Além das dificuldades de ingresso, Delton aponta que os negros que já integram o Sistema de Justiça enfrentam entraves significativos para manter-se e progredir na carreira. O ambiente institucional apresenta barreiras sutis, como a ausência de indicações para posições de maior prestígio e remuneração, além de condições de trabalho menos favoráveis. Esse contexto acaba por forçar muitos profissionais negros a adotarem estratégias de sobrevivência, evitando, o envolvimento com pautas raciais, movidos pelo receio de retaliações e pela perda de oportunidades.

Os *experts* também foram provocados a se manifestar sobre casos emblemáticos de seletividade racial que repercutiram amplamente na mídia nacional. Entre os episódios discutidos, destacaram-se os casos de mortes violentas de pessoas negras durante ações de agentes de segurança pública, como o assassinato de Cláudia Ferreira, baleada e brutalmente arrastada por uma viatura policial em 2014.

O assassinato de Evaldo Rosa, alvejado com 80 tiros por soldados do Exército em 2019, enquanto transitava na via pública com sua família. O assassinato de João Pedro, adolescente baleado dentro de casa em 2020 durante uma operação policial, enquanto brincava com seus primos. Em todos esses casos observou-se a ausência de responsabilização efetiva dos agentes envolvidos, bem como a omissão do Estado em reconhecer formalmente o erro cometido.

Ao analisar o contraste entre as ações policiais envolvendo pessoas negras e aquelas dirigidas a homens brancos e abastados acusados de crimes, evidencia-se a seletividade racial e de classe que estrutura o sistema penal brasileiro. Como o caso do empresário Ivan Storel, que, ao ser abordado por policiais militares na porta de sua casa situada em Alphaville - bairro nobre de São Paulo, após sua esposa ligar para a polícia pedindo socorro pois estava sofrendo violência doméstica, dirigiu-se aos policiais esbravejando: “aqui não é favela, é Alphaville; ...

você é um bosta”. Apesar da flagrância dos crimes de violência doméstica e desacato, não houve prisão imediata, tampouco incursão policial na residência do empresário branco rico.

Outro caso igualmente emblemático recordado foi o do ex-Deputado Federal Roberto Jefferson, em 2022, que ao resistir cumprimento de um mandado de prisão expedido pelo Supremo Tribunal Federal em seu desfavor, disparou 42 tiros e lançou granadas contra agentes da Polícia Federal, ferindo dois deles. Apesar da gravidade dos fatos, o político branco e detentor de capital econômico e simbólico saiu ileso da operação. O episódio, amplamente noticiado pela imprensa revelou a forma diferenciada como a atuação policial se molda conforme a cor da pele dos envolvidos.

A cena expôs de maneira clara o padrão de seletividade racial e de classe: enquanto o político branco rico recebeu tratamento cauteloso e preservador de sua integridade, mesmo tendo atirado e ferido agentes estatais, homens negros e pobres em favelas e periferias, ainda que desarmados ou sob suspeita mínima, são frequentemente alvejados de forma letal, sem qualquer direito à defesa ou à negociação. Mais grave, como demonstram os casos anteriormente examinados, não raras vezes as pessoas assassinadas em operações policiais são comprovadamente inocentes, vítimas de erros e excessos. Os negros são os alvos da presunção de periculosidade atribuída a seus corpos pela lógica racializada da repressão estatal.

O mesmo padrão discriminatório se manifesta nos casos de violência policial contra pessoas negras, que raramente resultam em punições proporcionais, revelando a desvalorização das vidas negras no Brasil. Essa lógica se repete quando o sistema jurídico banaliza o racismo, tratando ofensas e piadas racistas como simples brincadeiras, e não como crimes. Mesmo nos poucos casos em que há condenação, as punições tendem a ser simbólicas e desprovidas de impacto efetivo. Para Adilson, essa dinâmica é sustentada por uma estrutura institucional composta majoritariamente por pessoas brancas e pertencentes às classes mais favorecidas, alheias à realidade vivida pela população negra — o que gera uma incapacidade estrutural de compreender e julgar, com justiça e sensibilidade, os casos de racismo.

Por fim, os *experts* foram instados a refletir sobre o potencial das cotas raciais no Sistema de Justiça como instrumento de ampliação da representatividade negra e, consequentemente, de promoção de uma aplicação mais equitativa das normas jurídicas. Para ambos, tais episódios revelam não apenas a naturalização da violência contra corpos negros, mas também a leniência institucional diante de práticas discriminatórias, evidenciando a persistência de um padrão de seletividade racial que permeia a atuação do sistema penal brasileiro.

Adilson Moreira (2025) ressaltou que o sistema jurídico nacional tende a banalizar o racismo, frequentemente enquadrando ofensas e piadas racistas como meras brincadeiras, e não como crimes, o que resulta em impunidade generalizada. Mesmo nos raros casos em que há condenação, as sanções aplicadas costumam ser simbólicas, sem repercussão prática significativa. O expert destacou ainda que essa mesma lógica de tolerância se reproduz em situações de violência policial contra pessoas negras, nas quais a responsabilização dos agentes é exceção, não regra. Tal dinâmica, segundo ele, expressa uma estrutura institucional composta majoritariamente por indivíduos brancos e de classes sociais privilegiadas, distantes da realidade da população negra e, por isso, incapazes de julgar casos de racismo com a devida sensibilidade e justiça.

Após a reflexão gerada pelos casos mencionados, os *experts* foram questionados sobre o potencial das cotas raciais no Sistema de Justiça para ampliar a representatividade negra e, com isso, promover a aplicação equitativa das normas jurídicas. Adilson Moreira argumentou que o impacto das cotas raciais é inegável, como demonstrado no contexto das universidades brasileiras. A inclusão de mais pessoas negras nesses espaços resultou em um aumento significativo na produção de pesquisas voltadas para questões específicas da população negra, como as desigualdades estruturais e o racismo. Essas investigações têm contribuído para a formulação de políticas públicas mais direcionadas e com maior probabilidade de sucesso, ao atender de maneira mais precisa às demandas históricas dessa população.

Tomando como referência o êxito comprovado da política de cotas raciais no ensino superior público brasileiro — responsável por alterar significativamente a composição social e racial das universidades federais e por ampliar o acesso de estudantes negros a espaços antes hegemonicamente brancos —, Adilson Moreira enfatiza que há a expectativa de que a aplicação dessa política produza efeitos semelhantes agora no Serviço Público Brasileiro, especialmente nos cargos elitistas do Sistema de Justiça.

Trata-se de uma medida que transcende a correção pontual das desigualdades de ingresso, pois projeta a possibilidade de desencadear transformações institucionais de caráter estrutural, capazes de tensionar práticas historicamente excludentes e de responder, de forma substantiva, às reivindicações seculares da população negra por reconhecimento, justiça e redistribuição de poder.

Adilson Moreira, contudo, sublinha que tais resultados só serão alcançados por intermédio de reformas estruturais no campo da formação acadêmica, especialmente na educação jurídica. Dentre elas a incorporação sistemática de disciplinas voltadas ao direito antidiscriminatório nos currículos das faculdades de Direito, de modo a romper com a tradição

eurocêntrica que ainda orienta grande parte do ensino jurídico no Brasil. Essa mudança curricular tem como finalidade não apenas fornecer ferramentas dogmáticas aos futuros operadores do direito, mas sobretudo capacitá-los a identificar, problematizar e enfrentar os mecanismos históricos e contemporâneos de exclusão racial vigentes no Brasil.

Delton também ressaltou como o Sistema de Justiça adota respostas distintas de acordo com a raça e a classe social das vítimas e dos autores dos crimes, ao observar que em situações semelhantes às citadas, caso as vítimas fossem pessoas brancas, os resultados dos julgamentos certamente seriam outros, bem como leis específicas teriam sido criadas, resultando em punições mais severas. Essa assimetria evidencia a seletividade racial da aplicação do direito penal, que se apresenta como neutro, mas opera segundo hierarquias históricas de raça e classe.

Nesse cenário, o *expert* sublinha o papel potencialmente transformador da presença de profissionais negros/as no Sistema de Justiça. A representatividade, nesse contexto, não se limita ao aspecto simbólico, vez que constitui condição material para enfrentar a seletividade racial que atravessa as práticas institucionais, favorecendo decisões mais equânimes e sintonizadas com a realidade social da maioria da população brasileira, que é majoritariamente negra (IBGE, 2023).

Por fim, os *experts* foram instados a indicar possíveis caminhos para assegurar a efetividade das cotas raciais nos concursos públicos para o cargo de Promotor/a de Justiça do MPDFT. Adilson Moreira destacou a necessidade de reformas estruturais em todo o processo seletivo, iniciando pela composição das bancas, professores/as negros/as devem participar de todo processo avaliativo. Processos de formação com letramento racial geral dos integrantes da instituição também é indispensável. Também se faz necessária e urgente a inclusão obrigatória do direito antidiscriminatório entre as disciplinas cobradas do certame, de modo a preparar futuros operadores/as do direito para enfrentar os mecanismos de exclusão racial de forma qualificada.

Ressaltou, ainda, a relevância de políticas públicas complementares às cotas raciais, concebidas de forma articulada e contínua, que ultrapassem a mera previsão normativa de reserva de vagas. Para o *expert*, programas de suporte educacional e financeiro configuram medidas indispensáveis para assegurar condições minimamente equânimes de preparação aos/as candidatos/as negros/as. Isso porque, tais mecanismos mitigam os efeitos das barreiras socioeconômicas e institucionais historicamente acumuladas.

A escassez de recursos vai desde a precariedade do ensino básico até a ausência de redes de apoio e capital cultural que favorecem candidatos/as brancos/as oriundos das classes sociais mais abastadas. Nesse sentido, Moreira argumenta que a eficácia das cotas raciais depende não

apenas da abertura formal de vagas, mas sobretudo da implementação de um ecossistema de apoio que viabilize a inclusão material concreta.

Delton, por sua vez, ressaltou a necessidade de que a formação antirracista se torne obrigatória, sobretudo para os gestores encarregados da implementação e supervisão das cotas raciais no MPDFT. Tal medida, segundo ele, é imprescindível para romper práticas discriminatórias enraizadas e consolidar um ambiente institucional verdadeiramente inclusivo. Além disso, destacou que o letramento racial deve ser incorporado como diretriz permanente, garantindo que gestores/as e avaliadores/as compreendam de forma crítica as dinâmicas de exclusão racial e sejam capazes de intervir na reprodução de vieses.

O *expert* também enfatizou a importância de políticas públicas complementares, com destaque para o fornecimento de bolsas de estudo e cursos preparatórios específicos para candidatos/as cotistas. Ressaltou, ainda, a necessidade de revisão dos critérios avaliativos e da própria construção das provas, lembrando que até mesmo a formulação de uma questão pode influenciar de modo decisivo o resultado, conforme apontam estudos sobre vieses avaliativos. Nesse sentido, defendeu que as avaliações sejam elaboradas de maneira mais equitativa, sensível à diversidade de experiências e trajetória do povo negro.

A análise das contribuições dos *experts* evidencia que, não obstante a previsão normativa legal das cotas raciais, a efetivação dessas ações afirmativas no Sistema de Justiça Brasileiro - especialmente no MPDFT, ainda encontra barreiras sociais e institucionais. Os *experts*, além de diagnosticar o problema, prescreveram o tratamento, propondo estratégias que desafiam a retórica da neutralidade institucional e reafirmam a equidade racial como princípio orientador da atuação estatal.

4.3 RESULTADOS E DISCUSSÕES I – ENTRE A TEORIA E A *PRÁXIS INTERNA CORPORIS* NO MPDFT

As entrevistas realizadas revelaram convergências expressivas entre as falas dos/as participantes. Especialmente, no que tange ao reconhecimento da presença estrutural do racismo no Sistema de Justiça brasileiro. Também foi amplamente reconhecida a necessidade de formação antirracista contínua para os integrantes do MPDFT, não como medida paliativa ou episódica, mas como parte de uma estratégia institucional permanente de enfrentamento ao racismo e à promoção da equidade racial.

É cada vez mais frequente que instituições públicas formulem declarações de compromisso com a igualdade racial, especialmente em datas simbólicas ou em peças de

comunicação institucional. Contudo, tais enunciados performativos, embora não sejam completamente inúteis, frequentemente não se desdobram em medidas concretas que possam modificar práticas internas enraizadas. A ausência de vontade política no âmbito institucional para revisar criticamente dispositivos normativos e rotinas administrativas que operam a exclusão racial revela a profunda e explícita dissonância entre o discurso oficial e a *práxis* organizacional *interna corporis*.

O conjunto das falas dos/as entrevistados/as, somado à análise documental e lido a partir da lente teórica crítica que orienta esta pesquisa, converge de forma inequívoca para a mesma direção: a constatação de que o racismo institucional se ancora na reprodução de rotinas aparentemente neutras, mas estruturalmente excludentes. Esse padrão evidencia que as práticas burocráticas, embora apresentadas como técnicas e objetivas, são atravessadas por hierarquias raciais que naturalizam desigualdades. Revela-se, assim, a permanência de uma lógica seletiva que confere aparência de normalidade à exclusão, dificultando contestação e perpetuando assimetrias institucionais.

O concurso analisado nesta pesquisa — à semelhança de outros realizados em diferentes esferas da Administração Pública — confirma esse diagnóstico. Problemas complexos como o racismo institucional não podem ser enfrentados com respostas simplistas. Acrescentar legislação ao arcabouço jurídico pátrio sem articular uma reconfiguração institucional profunda resulta em soluções formais, mas ineficazes materialmente. No sentido do afirmado, Sales (2005) adverte que a simples formalização de direitos, sem a criação de mecanismos para sua materialização, implica convivência com o fracasso resultante. O direito, nesse caso, torna-se mera retórica jurídica: “está presente na norma, mas ausente nas práticas que definem o cotidiano institucional”.

Reconhece-se, evidentemente, que a existência de normas é condição essencial em um Estado Democrático de Direito, pois assegura a previsibilidade das ações e o reconhecimento formal de direitos traz, portanto, segurança jurídica. No entanto, como argumentam Halpern, Lascoumes e Le Galès (2021), os instrumentos legais só produzem efeitos reais quando situados em contextos de disputa e negociação simbólica, nos quais valores e práticas são tensionados por diferentes atores sociais. A eficácia normativa, portanto, não decorre de sua mera promulgação, mas da capacidade de articulação de estratégias institucionais voltadas à materialização da norma, atingir o precípua das cotas raciais, qual seja “a inclusão racial.”

Adilson Moreira (2021), ao analisar os mecanismos de seleção nas carreiras jurídicas, enfatiza que discursos de mérito e neutralidade são comuns. Ainda que revestidos de pretensa objetividade, esses critérios partem de uma lógica que toma a branquitude como padrão

implícito de competência, pertencimento e excelência. Romper com essa estrutura exige reconhecer que o mérito é uma construção social, alicerçada em valores hegemônicos e não uma medida universal.

Evidencia-se, nesse cenário, uma dissonância entre o discurso institucional e a prática efetiva de implementação das normas inclusivas, revelando a persistência de barreiras que obstam a concretização da igualdade racial. Tal desconexão entre a retórica e a prática foi rigorosamente analisada por Delton Felipe (2024), ao demonstrar que a hermenêutica da branquitude — conceito por ele formulado para designar o modo como o olhar branco organiza, classifica e interpreta o mundo social — infiltra-se nas leituras jurídicas e administrativas, engendrando interpretações que, sob o véu da neutralidade e da tecnicidade, frustram a efetivação das políticas de ação afirmativa.

Outro fator identificado nesta pesquisa como obstáculo à efetividade das ações afirmativas é a relutância do Ministério Público em exercer sua autonomia constitucional de forma propositiva. A Constituição Federal, no artigo 127, garante ao MP autonomia funcional e administrativa, no entanto, essa autonomia tem sido utilizada não para promover transformações. Veja que a Lei nº 12.990/2014, que trouxe a previsão das cotas raciais no serviço público federal, foi ignorada durante 7 anos no MPDFT, que só lançou o primeiro concurso com reserva de vagas para pessoas negras no ano de 2021.

Recentemente, o MP se negou a aplicar a reserva de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança da Instituição para pessoas negras, conforme previsto no Decreto nº 11.443/2023 (Brasil, 2023). A negativa foi formalizada no Parecer Jurídico nº 0395110, constante do Processo SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59 (Apêndice C). Contraditoriamente, a autonomia administrativa - prerrogativa constitucional idealizada para ampliar a eficiência de instituições estratégicas para o Estado Brasileiro tem sido mobilizada para negar aplicação às políticas afirmativas no âmbito do MP.

Cida Bento (2022), sobre a resistência institucional à implementação das cotas raciais afirma que decorre do “pacto da branquitude”, caracterizado pelo acordo inconsciente entre brancos para preservar privilégios raciais”. Trata-se de fenômeno social que está profundamente enraizado nas estruturas sociais e econômicas do Brasil, perpetuando desigualdades históricas que limitam a mobilidade social dos negros/as.

A etapa empírica revelou, de forma concreta, a dinâmica do que Sueli Carneiro (2023) denomina dispositivo de racialidade. Ainda que aprovados e empossados, tanto a Promotora negra quanto o Promotor negro entrevistados continuam submetidos a barreiras institucionais sutis e persistentes. Nenhum deles ocupa funções de gestão e, no caso do Promotor, mesmo

após décadas de atuação, permanece no cargo inicial. Esse quadro evidencia que a presença de pessoas negras, por si só, não promove mudanças estruturais, reforçando a necessidade de ampliar sua participação nos espaços decisórios, de onde se definem as diretrizes que moldam o poder institucional.

O cenário exposto revela uma contradição central. Mesmo com a existência de instrumentos jurídicos de inclusão, como as cotas raciais, a ação pública continua atravessada por práticas excludentes, que não desaparecem, mas se renovam e reproduzem silenciosamente no cotidiano das instituições. O “dispositivo de racialidade” manifesta-se, assim, não apenas na seleção de quem pode ingressar, mas também na fixação de limites de atuação e de ascensão de sujeitos negros no interior das estruturas de poder.

A Promotora Esperança, ao relatar o acúmulo de funções não remuneradas vinculadas à pauta racial, ilustra esse processo: mesmo políticas públicas formuladas com objetivos inclusivos podem ser esvaziadas por instrumentos administrativos e práticas institucionais que neutralizam a redistribuição real de poder. O dispositivo, nesse contexto, reinventa-se e camufla-se sob a aparência de legalidade e tecnicismo, reafirmando a seletividade social.

Nesse cenário, o ativismo institucional desponta como categoria analítica indispensável para apreender as formas de insurgência e reconfiguração normativa empreendidas por Promotores(as) negros(as) no âmbito do MPDFT. A atuação de Luiz Gama constitui exemplo paradigmático: ao sustentar, em 2015, perante o CNMP, a implementação imediata das cotas raciais e, em momento posterior, ao propor a instituição de bolsas de estudo na Escola Superior do Ministério Público destinadas a candidatos cotistas negros, materializou exemplarmente o fenômeno descrito por Lotta (2019) e Abers (2021).

Segundo essas autoras, ativismo institucional consiste na práxis de agentes públicos que, mesmo alocados em estruturas burocráticas hierarquizadas e hegemonicamente brancas, reinterpretam dispositivos normativos, manejam instrumentos administrativos e mobilizam o aparato estatal de forma estratégica para tensionar práticas excludentes, desestabilizar padrões de reprodução da desigualdade e fomentar mecanismos de ampliação da representatividade negra em espaços decisórios centrais.

Contudo, se por um lado tais experiências revelam o potencial transformador do engajamento de Promotores/as negros/as, por outro evidenciam as tensões e contradições que atravessam o cotidiano institucional. Essa ambivalência se manifesta de forma concreta no relato da Promotora Esperança, cuja trajetória expõe a sobrecarga funcional a que esses agentes são submetidos. Além das atribuições próprias de sua Promotoria de lotação, ela é

reiteradamente incumbida de tarefas relacionadas à pauta racial, como sua atuação no Núcleo de Enfrentamento à Discriminação (NED/MPDFT).

Esse deslocamento de responsabilidades revela que a inclusão racial, quando sustentada apenas pelo ativismo isolado de agentes engajados, tende a ser esvaziada por arranjos administrativos que limitam sua efetividade. A ausência de previsão orçamentária, de suporte técnico e de reconhecimento formal impede que tais iniciativas adquiram densidade institucional, restringindo seu alcance prático. Portanto, transfere aos negros a responsabilidade pela pauta racial, sem lhes garantir as condições materiais necessárias para que sua atuação se traduza em redistribuição efetiva de poder.

Em vista do exposto, decorre a necessidade de institucionalizar e ampliar o ativismo já existente na instituição, transformando a atuação individual de alguns Promotores em uma política pública estruturada no âmbito do Ministério Público. Essa medida é essencial para que a defesa da igualdade racial deixe de depender da iniciativa pessoal e passe a integrar, de forma permanente, à agenda institucional.

Ao ser incorporada como política pública, a atuação antirracista ganha legitimidade, continuidade e alcance, fortalecendo o papel constitucional do Ministério Público na promoção dos direitos fundamentais e na construção de uma sociedade livre de discriminações. Trata-se, portanto, de reconhecer o ativismo pela equidade racial como parte integrante da função institucional e do dever do Estado de combater o racismo em todas as suas formas.

4.4 RESULTADOS E DISCUSSÕES II - CAMINHOS POSSÍVEIS PARA EFETIVAR AS COTAS RACIAIS

A desigualdade racial no Brasil é um fenômeno estrutural que atravessa dimensões centrais da vida social, abrangendo desde a distribuição de riquezas até o funcionamento das instituições do Sistema de Justiça. O racismo institucional estrutura a lógica do Estado. No Sistema Penal manifesta-se na seletividade que criminaliza desproporcionalmente a população negra, tornando-a alvo recorrente da repressão estatal e do encarceramento em massa, perpetuando a vulnerabilidade e exclusão. O Ministério Público, como titular da ação penal e do controle externo da atividade policial, ocupa posição estratégica nesse processo.

Nesse cenário, a presente pesquisa está vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da UnB (2024), que convoca a comunidade acadêmica a integrar rigor teórico e aplicabilidade prática na formulação de políticas públicas emancipatórias voltadas à transformação social, especialmente, no enfrentamento das desigualdades

estruturais. Com esse propósito, o estudo adota como ponto de partida a escuta qualificada que reúne as perspectivas de Promotores/as de Justiça do MPDFT, Liderança institucional e *experts* em relações raciais.

A articulação dessas vozes, em diálogo com a análise documental e interpretada à luz do referencial teórico adotado, possibilitou a formulação de proposições voltadas a assegurar que as cotas raciais no MPDFT transcendam o plano meramente formal e se consolidem como instrumento efetivo de transformação institucional e de promoção da equidade racial. As propostas delineadas articulam-se de forma intrínseca à metodologia antirracista que orientou todo o percurso investigativo, ao recusar a suposta neutralidade científica e assumir, de modo explícito, o compromisso com a autorrepresentação de sujeitos e coletividades historicamente subalternizadas.

Conforme assinalam Sefa Dei et al. (2008), o conhecimento dominante, sobretudo no campo jurídico, construiu-se a partir da exclusão sistemática das perspectivas negras, impondo uma epistemologia centrada na branquitude e na manutenção das hierarquias raciais. Assim, ultrapassar essa barreira por meio da produção acadêmica aplicada é inclusão e estratégia epistêmica política com envergadura apta a deslocar os eixos tradicionais de poder no espaço científico e institucional.

Com essa perspectiva recorreu-se à triangulação de dados - procedimento que combina diferentes técnicas de coleta e análise. O que permitiu examinar o material colhido sob múltiplas perspectivas, otimizando a validade dos achados (Oliveira, 2015). No presente estudo, a triangulação integrou: (i) o levantamento documental - visando mapear a base normativa e institucional; (ii) a revisão crítica de referenciais teóricos - para situar a análise em um arcabouço conceitual e analítico robusto; e, (iii) as entrevistas com integrantes do MPDFT e *experts* na temática racial – no sentido de incorporar a dimensão empírica e vivencial ao exame.

Tal combinação de métodos permitiu elaborar um diagnóstico empiricamente consistente e teoricamente ancorado, a partir do qual se formularam propostas sólidas e exequíveis. No contexto estudado, isso implica a construção de condições objetivas para que o Ministério Público se constitua como uma instituição inclusiva e representativa da diversidade racial brasileira, com o rompimento de padrões históricos de exclusão e, ao fazê-lo, reforçando sua legitimidade democrática e sua eficácia na promoção da justiça social.

Assim, as propostas foram organizadas em dois eixos interdependentes: i) a construção da Rede Antirracista no MPDFT, envolvendo movimentos negros, candidatos/as cotistas e lideranças brancas; e ii) a eliminação das barreiras que ainda interditam a inclusão racial na instituição. Para oferecer uma visão panorâmica do percurso analítico e propositivo que

sustentou tais propostas, apresenta-se, a seguir, quadro esquemático (Quadro 7), que sintetiza os referidos eixos e antecipa os pontos que serão detalhados nos subtópicos subsequentes.

Esse recurso não apenas facilita a compreensão das propostas pelo leitor, mas também reforça a dimensão prática das recomendações, ao indicar de forma sistematizada, os caminhos identificados pela pesquisa. O quadro funciona, assim, como elo entre o diagnóstico crítico e a agenda propositiva, permitindo que as propostas sejam lidas não como enunciados abstratos, mas como instrumentos operacionais capazes de orientar políticas institucionais de promoção da equidade racial.

Quadro 7 – Caminhos possíveis para a efetividade das cotas raciais no MPDFT

Eixo I – Formação da Rede antirracista no MPDFT	Eixo II – Eliminação de barreiras no MPDFT
i) Formação antirracista - Foco nas Lideranças brancas ➤ Capacitação contínua com letramento racial ➤ Formação antirracista - Foco nas Lideranças brancas capacitação contínua com letramento racial ➤ Direito antidiscriminatório; ➤ Critério de progressão; e ➤ Liderança preferencial para pessoas capacitadas racialmente.	i) Reformulação do desenho do concurso ➤ Previsão de critérios avaliativos inclusivos; ➤ Diversidade racial em todas as etapas; ➤ Editais inclusivos; ➤ Bancas avaliadoras diversas; ➤ Supressão de cláusulas de barreira; e ➤ Revisão de provas e etapas.
ii) Ativismo Institucional (Cotistas + Movimentos Negros) ➤ Espaços permanentes de diálogo; ➤ Fóruns participativos; ➤ Monitoramento das cotas; ➤ Valorização das vozes dos cotistas; e ➤ Movimentos Negros.	ii) Implementação das Cotas Raciais nos Cargos e Funções de Confiança ➤ Reserva mínima de 30% para negros/as; ➤ Representatividade na burocracia; e ➤ Presença em decisões estratégicas.
	iii) Suporte pedagógico contínuo ➤ Bolsas de estudo; ➤ Cursos preparatórios; ➤ Acompanhamento pedagógico; e ➤ Parcerias institucionais.

Fonte: Autoria Própria, 2025.

Fica evidente, portanto, que a efetividade da política de cotas raciais no MPDFT requer mais do que a simples previsão normativa, impondo-se a criação de mecanismos de acompanhamento, o devido reconhecimento institucional e a abertura de espaços de decisão partilhada. Nesse horizonte, a cooperação entre Promotores/as Negros/as, Movimentos Sociais e Lideranças Brancas desponta como estratégia decisiva para que a inclusão racial deixe de ocupar lugar periférico e se consolide como eixo estruturante da missão institucional. À luz desse diagnóstico, o próximo subtópico dedica-se à análise da construção da Rede Antirracista no MPDFT, destacando seus fundamentos, potencialidades e desafios.

4.4.1 A Construção da Rede Antirracista no MPDFT: Movimento Negros/as, Candidatos/as Cotistas e Lideranças Brancas

A criação de espaços permanentes de diálogo com a sociedade civil, em especial com o movimento negro e organizações voltadas à promoção da equidade racial, é condição indispensável para que a política de cotas do MPDFT se afirme como instrumento de mudança estrutural. Esses espaços devem configurar-se como arenas de construção coletiva, capazes de integrar as experiências de pessoas negras e cotistas ao processo decisório institucional. Assim, garantem recursos, pessoal e legitimidade social às políticas afirmativas, permitindo que deixem de ser promessa normativa e se consolidem como prática institucional efetiva.

A rede antirracista visa assegurar que as ações afirmativas sejam concebidas, monitoradas e aperfeiçoadas a partir de saberes situados e legitimados pelas próprias comunidades afetadas. A proposta de formação de uma rede antirracista no âmbito do MPDFT foi estruturada em duas dimensões interdependentes: i) a formação antirracista como medida estruturante focada nas lideranças brancas do MPDFT; e, ii) o ativismo institucional na construção coletiva da política afirmativa: cotistas, movimentos sociais e lideranças brancas.

A formação antirracista deve incluir programas contínuos de letramento racial atrelados a critérios de progressão funcional e acesso à funções estratégicas (Felipe, 2024). Essencial, nesse processo, é a conscientização sobre o papel do Estado brasileiro na escravização por mais de três séculos, que enriqueceu uma elite branca à custa da exploração da mão de obra negra (Munanga, 2004). Com a abolição da escravidão, em 1888, a população negra foi abandonada à própria sorte, privada de trabalho digno, educação, acesso à terra e moradia adequada, o que impulsionou a formação das primeiras favelas e perpetuou um ciclo sistemático e cruel de exclusão social (Theodoro, 2022).

A ausência de políticas reparatórias efetivas no pós-abolição, aliada à naturalização do privilégio branco, resultou na perpetuação de desigualdades estruturais que atravessam o mercado de trabalho, o sistema educacional e as instituições de justiça (Bento, 2019). Esse legado histórico, ao ser ignorado, compromete a capacidade dos integrantes do MPDFT de compreenderem a profundidade e a urgência da pauta racial. Sem o desenvolvimento de uma consciência racial crítica — que articule o conhecimento histórico, a análise estrutural do racismo e a reflexão sobre o papel das instituições no seu enfrentamento —, dificilmente será possível aplicar com rigor, esmero e transparência a política pública de cotas raciais.

A formação antirracista, especialmente, voltada às lideranças brancas e aos responsáveis diretos pela implementação dessa política, é condição *sine qua non* para romper com abordagens superficiais que reduzem as cotas a um mero requisito legal. Ao promover a compreensão das conexões entre escravidão, racismo, cotas raciais nas Instituições públicas capitalismo e manutenção do poder pelas elites, essa formação cria um campo institucional fértil para o florescimento de práticas robustas e coerentes com os princípios constitucionais que regem o Ministério Público.

A superação das desigualdades raciais no Sistema de Justiça pode ser alcançada pela articulação entre lideranças negras, movimentos sociais, cotistas e aliados brancos comprometidos com práticas antirracistas. Estruturadas de forma consistente, essas alianças têm potencial para enegrecer o cenário do MPDFT, ampliando sua diversidade e representatividade, ao criar condições para que decisões mais justas sejam tomadas, em consonância com a justiça racial, os direitos humanos e a cidadania.

Programas contínuos de letramento racial, quando vinculados a critérios de progressão funcional e ao acesso à funções estratégicas, transformam o conhecimento produzido em práticas concretas, capazes de influenciar diretamente a gestão institucional e a implementação das políticas afirmativas (Moreira, 2024). Esse alicerce formativo, ao estimular a corresponsabilidade de todos os segmentos, cria as condições necessárias para um diálogo efetivo com atores externos e para o fortalecimento de uma rede antirracista eficiente.

A formação antirracista dos/as integrantes do MPDFT foi apontada pelos *experts* ouvidos na pesquisa como pré-requisito a aplicação efetiva das cotas. Nesse sentido, Adilson Moreira (2024) destaca que “[...] o enegrecimento das instituições de poder e o letramento racial, com especial foco no direito antidiscriminatório pelos operadores do direito, são medidas indispensáveis rumo à inclusão racial”. No mesmo sentido, Delton Felipe (2024) assevera que “[...] o enegrecimento das instituições de poder, aliado ao letramento racial dos operadores do

direito — sobretudo de gestores das instituições públicas —, são medidas urgentes e indispensáveis na busca por equidade racial”.

Esse processo formativo consolida as condições necessárias para a prolação de decisões mais equânimes, a condução de investigações com elevado rigor técnico e a formulação de políticas públicas sensíveis às desigualdades históricas, reposicionando o MPDFT como agente protagonista na promoção da justiça racial, dos direitos humanos e da cidadania. Nessa perspectiva, a política de cotas tem potencial para funcionar como instrumento estratégico não apenas para corrigir distorções estruturais internas, mas, sobretudo, para incidir de forma substantiva sobre ações externas intrinsecamente vinculadas às atribuições constitucionais do Ministério Público, como o enfrentamento ao encarceramento em massa, a redução da letalidade policial e o fortalecimento do controle externo da atividade policial.

A superação das desigualdades raciais no Sistema de Justiça exige articulação estratégica entre sujeitos historicamente marginalizados por meio de alianças sólidas entre lideranças negras, movimentos sociais organizados, candidatos/as cotistas e atores brancos conscientes de seus privilégios, dispostos a se engajar em práticas antirracistas concretas. Essas alianças, quando estruturadas, contribuem para romper padrões de exclusão e criar um ambiente institucional mais inclusivo e representativo. No caso do MPDFT, essa articulação encontra limites concretos quando o ônus da luta antirracista recai quase exclusivamente sobre os poucos integrantes negros da carreira, revelando a ausência de uma divisão equitativa de responsabilidades e de mecanismos institucionais que assegurem a corresponsabilização de todos os atores no enfrentamento do racismo estrutural.

O ativismo institucional no MPDFT em relação as cotas raciais têm sido desempenhado pelas poucas pessoas negras que fazem parte da instituição – exatamente aquelas que já vivenciam diretamente os efeitos do racismo. Essas pessoas acumulam sua carga de trabalho na instituição com aquelas da pauta racial, sem a devida compensação funcional ou financeira, o que não apenas causa, mas sobrecarga de trabalho sobre um grupo já sub-representado nos espaços de poder, como também compromete a qualidade e a sustentabilidade das ações desenvolvidas.

Para reverter esse quadro, é imprescindível que as atribuições vinculadas à promoção da igualdade racial sejam reconhecidas como trabalho institucional efetivo, com registro formal, previsão de tempo adequado e contabilização para fins de progressão funcional. Atividades como a participação em comissões de heteroidentificação, a elaboração e monitoramento de políticas afirmativas, a condução de formações antirracistas e a atuação em grupos de trabalho específicos devem integrar oficialmente a carga horária do membro do MP.

Evitando, assim que sejam tratadas como tarefas secundárias ou voluntárias. Assim, o integrante do MP designado para atuar nas demandas vinculadas à pauta racial não deve ser compelido a acumular, sem ajustes proporcionais, suas funções ordinárias, sob risco de converter o engajamento antirracista em um ônus adicional. Essa valorização demanda, ainda, a previsão de orçamento específico para custear tais iniciativas, a alocação de equipes de apoio e a criação de mecanismos que permitam a plena execução dessas tarefas com a qualidade e o tempo que requerem. O compromisso com a efetividade das cotas raciais deve ser compartilhado por todos os integrantes da instituição, com ênfase nas lideranças brancas que ocupam posições estratégicas de comando e decisão, deslocando o enfrentamento ao racismo do campo da militância isolada para o centro da agenda institucional.

No contexto das cotas raciais como instrumento de promoção da burocracia representativa, o ativismo institucional configura um vetor consistente de mudança “por dentro” do aparelho estatal. Embora concebido originalmente em perspectiva geral — e não especificamente voltada à pauta racial —, o conceito, conforme delineado por Abers (2021; 2022), descreve a atuação de sujeitos engajados que, inseridos nas próprias estruturas de poder, mobilizam regras, rotinas, recursos e margens de discricionariedade para tensionar agendas e influenciar decisões e políticas públicas. Transformando compromissos normativos em arranjos procedimentais estáveis e em mecanismos efetivos de implementação, monitoramento e responsabilização.

A importância dessa colaboração entre diferentes atores sociais é reforçada pela percepção popular de que “branco só escuta branco”, o que evidencia o potencial que lideranças brancas possuem para sensibilizar seus pares sobre a causa antirracista. Essa dinâmica revela um processo de validação epistêmica racializada, diretamente ligado à ausência de pessoas negras nos espaços de poder. Nessa lógica, a escuta institucional opera como privilégio racial, e não como direito universal, legitimando apenas discursos proferidos por sujeitos racialmente autorizados. No mesmo sentido, hooks (2013), pondera que a palavra negra, quando não silenciada, é frequentemente deslegitimada ou só reconhecida quando mediada por corpos brancos.

O enfrentamento ao racismo institucional requer redistribuição do poder discursivo e interpretativo. Isso significa garantir a presença negra como sujeito do direito e fomentar a atuação crítica de aliados brancos dispostos a escutar, ceder espaços e transformar as estruturas que sustentam sua centralidade (Fanon, 2008; Akotirene, 2024). O fim almejado é a articulação contínua entre campos institucionais e atores da sociedade civil, fomentando interlocuções capazes de tensionar e reformular práticas históricas de exclusão.

Com a base sólida anteriormente delineada — um campo institucional preparado, letrado e orientado por uma perspectiva antirracista, nutrido pela presença de lideranças negras e pelo comprometimento de aliados brancos conscientes — cria-se o cenário e a oportunidade para avançar na formulação de políticas complementares às cotas raciais. Esse terreno fértil, cultivado por ações consistentes e pelo diálogo entre atores sociais e poder público, fornecerá as condições ideais para o florescimento de estratégias voltadas à eliminação das barreiras ainda persistentes no acesso de pessoas negras nos quadros do MPDFT.

A construção da rede antirracista no âmbito do MPDFT envolve, portanto, a criação de espaços de diálogo e valorização de ações que desenvolva a política pública com respaldo orçamentário, reconhecimento funcional e participação efetiva de lideranças brancas e negras em regime de corresponsabilidade. A consolidação dessa rede implica deslocar a pauta da equidade racial do campo do ativismo isolado para o centro das prioridades institucionais, transformando compromissos normativos em práticas estáveis de gestão e decisão.

4.4.2 Eliminando Barreiras: Estratégias para Promover a Inclusão Racial no MPDFT

A representatividade negra no MPDFT permanece como uma questão crítica, sobretudo nos cargos de Promotor/a de Justiça. Embora as cotas raciais constituam um importante mecanismo de inclusão, a pesquisa evidenciou que, isoladamente, elas não são capazes de assegurar o acesso efetivo de pessoas negras à carreira. Tal constatação reforça a necessidade de repensar a política afirmativa para além de sua dimensão formal, vinculando-a a medidas institucionais abrangentes capazes de enfrentar as barreiras estruturais que ainda limitam a diversidade no Ministério Público.

Nesse cenário, com a finalidade de consolidar mecanismos voltados a viabilizar o ingresso de pessoas negras no MPDFT, propõe-se: i) a reformulação estrutural do concurso, de modo a assegurar a diversidade racial na formulação e execução de todas as etapas do certame; ii) a eliminação de cláusulas de barreira restritivas; e, iii) a adoção de critérios avaliativos inclusivos; e, iv) a implementação urgente das cotas raciais nos cargos e funções de confiança, garantindo representatividade ativa em todos os espaços de poder; e, v) o estabelecimento de suporte pedagógico e financeiro contínuo às/aos cotistas, inspirado, inclusive, em experiências exitosas já consolidadas em outras instituições do Sistema de Justiça.

Interessante destacar, a composição das bancas examinadoras nos concursos do MPDFT desempenha papel central na manutenção ou transformação dos padrões avaliativos que moldam o perfil racial e socioeconômico dos aprovados. Atualmente, a ausência de diversidade

racial entre os examinadores favorece a reprodução de vieses implícitos e explícitos, conscientes ou não, especialmente, na avaliação de provas discursivas e orais, perpetuando critérios de julgamento historicamente alinhados a uma elite jurídica branca.

A presença de avaliadores/as de origens sociais e raciais distintas amplia o espectro de referenciais utilizados na análise de competências, reduzindo o risco de avaliações enviesadas e fortalecendo a legitimidade do processo seletivo. Assim, garantir a presença de profissionais negros/as nas bancas examinadoras é um mecanismo efetivo para pluralizar olhares e democratizar os critérios de avaliação. Além da reconfiguração da composição racial das bancas é indispensável instituir mecanismos de escuta qualificada das pessoas diretamente afetadas pelas políticas afirmativas, pois elas possuem um saber situado na vivência que não pode ser substituído por visões de mundo de terceiros alheios ao campo prático.

Ao negligenciar essas vozes, a instituição incorre em uma forma contemporânea de silenciamento que reproduz, em novas roupagens, a lógica colonial de exclusão de vivências, saberes etc., não hegemônicos. Esse apagamento compromete não apenas a efetividade, mas também a legitimidade das políticas públicas, pois, como adverte Charlton (2000), a máxima “*Nada sobre nós sem nós*”¹⁰, expressa a exigência ética e política de que os sujeitos diretamente afetados participem da formulação das políticas públicas que lhes digam respeito. Afinal, não é possível construir políticas emancipatórias sólidas ignorando o conhecimento, as experiências, as realidades, enfim as cosmovisões produzidas pelos/as destinatários/as da ação afirmativa.

A institucionalização dessa escuta pode ocorrer por meio da criação de comitês consultivos permanentes compostos por integrantes do MPDFT, *experts* externos e representantes de movimentos negros, cotistas destinatários da política pública com atribuição de participar da elaboração e revisão de editais, regulamentos e critérios avaliativos. No caso do MPDFT, adotar essa postura significaria não apenas cumprir formalmente o princípio da participação social, mas também alinhar-se a um modelo de gestão democrática e inclusiva, no qual as políticas públicas são construídas com aqueles que delas necessitam.

¹⁰ O lema “Nada sobre nós sem nós” tornou-se internacionalmente reconhecido a partir da obra *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*, publicada por James I. Charlton em 1998, pela University of California Press. O autor, ativista norte-americano pelos direitos das pessoas com deficiência, sistematizou a expressão como síntese da luta contra a opressão e em favor da participação direta dos sujeitos historicamente silenciados nos processos de decisão que os afetam. Embora surgido no campo do movimento das pessoas com deficiência, o lema foi apropriado em diferentes contextos de luta por igualdade e emancipação, entre eles o movimento negro, os feminismos e as políticas de inclusão social, justamente por condensar a exigência de protagonismo político dos destinatários das ações afirmativas. No presente trabalho, o recurso a Charlton é mobilizado para sustentar a crítica às práticas institucionais que formulam políticas de equidade racial sem a participação efetiva dos sujeitos negros, o que converte tais medidas em dispositivos frágeis e simbólicos, incapazes de produzir transformações estruturais.

As propostas apresentadas pelos *experts* entrevistados parte do diagnóstico de que o formato atual do concurso examinado reproduz barreiras históricas de acesso e perpetua uma lógica de seleção que, embora aparentemente neutra, mantém o perfil racial e socioeconômico excludente da instituição branca e elitista. Configuração seletiva essa que decorre, segundo os *experts*, sobretudo de escolhas normativas e procedimentais que, sob o discurso do mérito, tendem a favorecer candidatos oriundos de contextos socioeconômicos mais favorecidos, com acesso às formações acadêmicas de excelência, cursos preparatórios de alto custo e redes de apoio consolidadas.

Nesse contexto, a reestruturação do certame se configura como imperativo de justiça social, em conformidade com o dever constitucional do Ministério Público de promover a igualdade (arts. 127 e 129 da CF/1988) e combater discriminações históricas (art. 3º, IV, da CF/1988). Daí a necessidade de se reconhecer que mecanismos tradicionais de seleção, sem ajustes inclusivos, tendem a reproduzir desigualdades, perpetuando a sub-representação de pessoas negras em espaços de poder. É necessário, portanto, alinhar o processo seletivo aos princípios da equidade material e da diversidade racial.

A efetivação dessa reestruturação exige mudanças administrativas concretas voltadas aos pontos críticos do concurso, minuciosamente, identificados e mapeados no curso da pesquisa, quais sejam: i) a revisão dos critérios avaliativos com o fim de identificar e eliminar vieses implícitos e explícitos; ii) supressão de cláusulas de barreira que geram exclusão desproporcional dos/as candidatos/as negros/as do certame; e, iii) a padronização da nota mínima de corte em 50 pontos, equivalente ao percentual de 50% de acerto para cada fase avaliativa, promovendo maior equilíbrio entre candidatos/as. Tais medidas visam não apenas corrigir distorções históricas, mas também alinhar o certame às diretrizes constitucionais de equidade material, garantindo que a competição seja de fato justa e representativa.

O alcance das propostas é mais amplo do que simplesmente permitir que mais pessoas negras ingressem na carreira. Visto que as propostas incidem no próprio conceito de mérito, que deixa de ser entendido exclusivamente como desempenho em uma prova padronizada — historicamente formatada para favorecer determinados grupos — e passa a incorporar a noção de mérito contextualizado, reconhecendo trajetórias, experiências e resiliências forjadas em contextos de desigualdade, já que todos esses fatores são considerados para promover adaptações que visem o sucesso das ações afirmativas.

No caso do MPDFT, isso significa revisar o processo seletivo para que ele não apenas permita, mas potencialize a entrada de profissionais comprometidos com a equidade racial e a defesa de direitos humanos e da cidadania. A experiência do 32º Concurso para Promotor/a de

Justiça do MPDFT evidencia, de forma inequívoca, que a adoção de critérios avaliativos igualitários e não contextualizados à realidade social dos/as cotistas negros/as inviabiliza a plena efetivação da política de cotas raciais. Tanto que, embora 9 vagas pudessem ter sido ocupadas por pessoa negras - equivalente aos 20% das 44 vagas efetivamente preenchidas por pessoas brancas, apenas 1 foi efetivamente preenchida.

Dados obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação indicam que, caso o critério de corte tivesse sido fixado em 50 pontos para cada prova discursiva, 22 candidatos/as cotistas teriam avançado para a etapa seguinte - a prova oral. Esse achado evidencia que a flexibilização de exigências objetivas, quando calibrada com base em evidências sólidas, potencializa de maneira concreta as condições para que a ação afirmativa alcance seus objetivos constitucionais e infraconstitucionais.

Essas experiências demonstram que é plenamente viável conciliar rigor técnico com o compromisso ético-político da equidade racial. Para tanto, é necessário reconhecer que o concurso público não pode ser reduzido a um mecanismo de seleção formal, mas deve cumprir sua função social de atender ao interesse público. Quando se insiste em critérios avaliativos que se apresentam como neutros, mas que, na prática, reproduzem privilégios e exclusões históricas, o concurso deixa de cumprir esse papel e reforça desigualdades. Nesse sentido, a adoção de critérios diferenciados não enfraquece o mérito, mas o ressignifica à luz do princípio da igualdade material, corrigindo desvantagens estruturais e assegurando que a diversidade da sociedade brasileira se faça presente também na composição das instituições, em especial no Sistema de Justiça.

A Defensoria Pública do Estado do Paraná (DP/PR), por meio do Edital nº 001/2021, e a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPRJ), conforme o Regulamento nº 071/2023, já implementam critérios diferenciados destinados aos candidatos cotistas, seja mediante o ajuste de notas mínimas, seja pela readequação dos pesos atribuídos a determinadas etapas do certame. A experiência demonstra que tais medidas não resultaram em queda da qualidade técnica dos aprovados nem suscitaram questionamentos judiciais relevantes, evidenciando sua legitimidade e segurança jurídica.

Outra medida a ser implementada com urgência é a reserva de cotas raciais para o preenchimento de cargos em comissão e funções de confiança, passo decisivo para consolidar a burocracia representativa ativa nos espaços de decisão. Inclusive, o Decreto nº 11.443/2023 já estabeleceu no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica E Fundacional, a reserva mínima de 30% dessas posições estratégicas para pessoas negras. No entanto, o MPDFT, por meio do Parecer Jurídico SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59 (Anexo C), alegou

autonomia institucional para não aplicar e, passados mais de 2 anos desde a vigência do referido Decreto, ainda não se movimentou para regulamentar a reserva de vagas para negros em seus cargos e funções de confiança.

A lógica subjacente a essa política reconhece que a presença negra nos espaços de poder é condição essencial para alterar, de forma efetiva, as prioridades institucionais e o desenho das políticas públicas. Conforme advertiu Kingsley (1944), a burocracia administrativa representativa tende a reproduzir os interesses e valores do grupo social que a compõe majoritariamente. Logo, garantir a diversidade nessas funções significa democratizar o próprio exercício do poder institucional.

Nessa perspectiva, o objetivo central da ação afirmativa que prevê a reserva de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras é justamente preencher tais espaços estratégicos, formando uma burocracia ativa (Mosher, 1968, *apud* Viana; Tokarski, 2019), composta por integrantes capazes de participar das decisões centrais e influenciar, de modo substantivo, a formulação e a implementação de políticas públicas que atendam os anseios da sociedade.

O fortalecimento da representatividade negra nos espaços de poder do MPDFT não é apenas uma questão de justiça histórica, mas um requisito inadiável para a democratização efetiva do exercício institucional. Portanto, a reserva mínima de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras, já em vigor na Administração Pública Federal, cabe ao Ministério Público mobilizar sua autonomia administrativa como instrumento de inclusão — e não de exclusão —, convertendo a reserva de vagas em ação concreta.

Trata-se de medida pragmática com potencial para mudar o cenário, sem depender de reformas estruturais demoradas, que busca, precipuamente, reduzir o abismo de oportunidades que separa candidatos/as negros/as de seus concorrentes brancos oriundos, via de regra, de contextos socioeconômicos mais favorecidos. O núcleo dessa proposta consiste na concessão de bolsas de estudo e programas de apoio pedagógico, voltados a cobrir despesas que historicamente inviabilizam a preparação adequada de candidatos/as negros/as. Mais que mitigar desigualdades imediatas, a medida tem o potencial de promover o enegrecimento institucional, conferindo concretude ao princípio constitucional da equidade racial.

O suporte financeiro viabiliza a subsistência do estudante durante a preparação, além de aquisição de livros, pagamento de taxas de inscrição, deslocamento, hospedagem e alimentação durante as diferentes etapas do certame. Esse suporte é necessário no caso de concursos jurídicos de alto nível. Vez que essas despesas podem se estender por anos de preparação contínua, configurando uma barreira econômica estrutural a ser superada. Com o referido

suporte, não se estaria “compensando uma suposta incapacidade” dos candidatos/as negros/as, mas sim reconhecendo e enfrentando as desigualdades objetivas produzidas por um sistema educacional historicamente excludente – um dos produtos do racismo estrutural. Trata-se de equalizar a largada e o percurso de ingresso no MPDFT.

Para viabilizar tal política, o MPDFT pode mobilizar sua infraestrutura institucional já existente, usando a estrutura da Fundação Escola Superior do MPDFT (FESMPDFT) e a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), visto que essas escolas dispõem de capacidade pedagógica, espaços físicos e recursos humanos aptos a ofertar cursos preparatórios e programas de mentoria. Inclusive, é importante mencionar que o curso preparatório oferecido pela própria Escola do MPDFT é reconhecido com um dos que mais aprova pessoas no concursos para Promotor de Justiça do MPDFT e pelo seu alto custo financeiro.

Sabe-se que implementação de políticas complementares de inclusão racial - como bolsas de estudo e cursos preparatórios está diretamente condicionada à disponibilidade de recursos financeiros. Logo, uma alternativa possível para o custeio dessas iniciativas consiste na destinação de valores provenientes dos Acordos de Não Persecução Penal (ANPP), previstos no art. 28-A do Código de Processo Penal, introduzido pela Lei nº 13.964/2019 (Pacote Anticrime).

Esses acordos, firmados entre o Ministério Público e o investigado em casos de infrações penais sem violência ou grave ameaça e com pena mínima inferior a quatro anos, permitem que o autor assuma obrigações como prestação pecuniária, cuja destinação pode ser direcionada a entidades públicas ou de interesse social – exatamente, como a ESMPDFT e ESMPU. Trata-se, portanto, de uma fonte de financiamento já existente, com amparo legal, que pode ser mobilizada sem necessidade de criação de novas rubricas orçamentárias.

A destinação de parte dos valores arrecadados por meio dos referidos acordos para financiar políticas afirmativas no âmbito do MPDFT representaria não apenas o uso eficiente de recursos públicos, mas também um alinhamento entre a atuação penal do MP na promoção de direitos humanos e a igualdade racial. Essa medida reforçaria a compreensão de que o combate às desigualdades estruturais — especialmente no acesso às carreiras jurídicas — integra o próprio conceito de “interesse público” que orienta a atuação ministerial.

Ademais, a promoção da equidade racial no acesso às carreiras jurídicas não deve ser concebida como um esforço isolado do MPDFT, mas como parte de uma rede institucional comprometida com os princípios da administração pública, em especial a eficiência, a economicidade e a cooperação, previstos no art. 37 da Constituição Federal. A articulação interinstitucional possibilita a troca de experiências, o compartilhamento de boas práticas e a

otimização de recursos, ampliando o alcance das políticas afirmativas. Em um contexto de limitações orçamentárias e resistência política às ações afirmativas, essa estratégia aumenta a viabilidade prática das ações e fortalece a legitimidade de sua implementação, pois se ancora em modelos já testados e validados por outras instituições do Sistema de Justiça.

Nesse sentido, merece destaque o Programa CNJ de Ações Afirmativas para Ingresso na Magistratura, lançado em 30 de agosto de 2024 em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV). Essa iniciativa oferece duas modalidades de apoio a pessoas negras, indígenas e com deficiência: a Bolsa de Estudos, que financia cursos preparatórios de até 24 meses, e a Bolsa de Manutenção, que garante auxílio mensal de R\$ 3.000,00 mil reais durante 12 meses. Trata-se de um modelo que alia apoio pedagógico e financeiro, reconhecendo que a desigualdade de acesso às carreiras jurídicas é fruto de barreiras múltiplas, que não se restringem ao momento da prova, mas começam no processo de preparação (CNJ, 2024).

A replicação, no âmbito do MPDFT, de modelos como o do CNJ pressupõe um diálogo institucional propositivo capaz de viabilizar parcerias. Essa integração permitirá o compartilhamento de conteúdo formativos, o aproveitamento de plataformas de ensino já estruturadas e o financiamento de bolsas, de modo a fazer com que a política afirmativa transcenda o plano normativo e se concretize em práticas institucionais consistentes, capazes de produzir impactos reais.

A eliminação das barreiras que ainda restringem a plena efetividade das cotas raciais no MPDFT requer a conjugação de medidas estruturais, pedagógicas e financeiras, que incidam tanto sobre o desenho do concurso quanto sobre a ocupação de cargos estratégicos na instituição. Nesse horizonte, a política de cotas deixa de operar como promessa formal e passa a constituir um eixo estruturante da legitimidade democrática do Ministério Público, ao reposicioná-lo como agente ativo na promoção da equidade racial, dos direitos humanos e da cidadania.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste momento final da dissertação, cabe realizar a reflexão integrada do percurso traçado na pesquisa, articulando a questão-problema proposta, os objetivos definidos inicialmente, bem como as respostas obtidas por meio da análise dos dados empíricos à luz dos referenciais teóricos mobilizados. O que evidenciará em que medida as investigações conduzidas atenderam às expectativas iniciais, ressaltando as contribuições específicas desta dissertação para a identificação e o manejo das barreiras que comprometeram a efetividade das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT.

As investigações partiram da premissa de que o racismo institucional no Sistema de Justiça brasileiro funciona como engrenagem de reprodução das desigualdades, sustentando práticas discriminatórias e repressivas dirigidas, de modo desproporcional, à população negra. Trata-se de obstáculo complexo à efetivação dos Direitos Humanos e da Cidadania, cuja superação exige intervenções consistentes, articuladas e estruturais.

A seletividade racial orienta quem é investigado, processado, preso e punido, gerando um ciclo de violência institucional que retroalimenta hierarquias. Esse mecanismo não apenas reflete a desigualdade social, ele a produz e a atualiza, convertendo neutralidades aparentes em dispositivos de exclusão. Desloca-se, assim, o foco do plano meramente normativo para a materialidade das rotinas institucionais, onde se decide, efetivamente, quem terá direitos reconhecidos e em que medida.

Reconhece-se, contudo, que “desigualdade zero” é horizonte normativo inalcançável em sociedades complexas. Porém, esse dado não justifica a inércia, tampouco a naturalização de assimetrias sociais estratosféricas, ao contrário, impõe o dever público de reduzi-las a patamares razoáveis e socialmente aceitáveis, compatíveis com a dignidade humana assegurada pela Constituição brasileira.

Em termos operacionais, isso requer calibrar procedimentos, critérios e instrumentos de gestão para mitigar vieses e ampliar oportunidades, sobretudo onde a seletividade se manifesta com maior intensidade. O objetivo é conter as desigualdades abissais e seus efeitos iníquos de modo verificável, por meio de políticas, métricas e mecanismos que convertam a retórica da inclusão em resultados mensuráveis no acesso à Justiça.

Daí a importância de que as instituições públicas – especialmente as do Sistema de Justiça, sejam formadas por uma burocracia representativa que de fato retrate a população brasileira, que como se sabe, é composta majoritariamente por pessoas negras. Esse tipo de representação sim tem potencial para promover mudanças significativas nas práticas

institucionais, impulsionando decisões mais justas e equânimes, que tenham potencial para contribuir concretamente com a redução de fenômenos atrozés que atingem com larga prevalência o povo negro, a exemplo, do encarceramento em massa e da violência policial.

Se a mera previsão normativa de cotas raciais no edital desse tipo de concurso elitista fosse suficiente para assegurar a inclusão efetiva de pessoas negras, seria legítimo supor um crescimento expressivo da diversidade racial já nos próximos certames dessa Instituição. No entanto, a realidade analisada revela o contrário: sem que ocorram mudanças estruturantes e intervenções concretas voltadas à superação das barreiras institucionais identificadas nesta pesquisa, o avanço normativo permanecerá restrito ao plano discursivo, sem incidência prática significativa.

Sob essas premissas, a investigação buscou responder a seguinte questão-problema “*de que maneira a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT promoveu a inclusão racial ou evidenciou barreiras institucionais persistentes que ainda dificultam o ingresso de pessoas negras na Instituição?*” Para responder a essa indagação foi delimitado como objetivo geral analisar a aplicação das cotas raciais nesse certame no intuito de identificar e mapear os principais obstáculos institucionais que restringiram o acesso de pessoas negras.

O estudo foi guiado por três objetivos específicos, alcançados por triangulação entre análise documental do certame, referencial teórico crítico e entrevistas com interlocutores internos e externos ao MPDFT, quais sejam: (i) examinar a composição racial do Ministério Público e suas implicações para a legitimidade institucional e desempenho de suas atribuições; (ii) identificar de que modo critérios avaliativos, cláusulas de barreira e a configuração das bancas produziram seletividades sob aparência de neutralidade; e (iii) propor medidas normativas, administrativas e pedagógicas capazes de transformar a ação afirmativa de enunciado formal em política efetiva de inclusão.

Os objetivos foram integralmente atingidos, como se evidencia ao longo do trabalho, permitindo demarcar com nitidez que o arranjo institucional do MPDFT permanece historicamente atravessado pela hegemonia branca e por resistências persistentes a transformações de caráter estrutural, apesar da vigência formal das cotas raciais. A estratégia metodológica adotada — ao conjugar análise documental do edital e de seus atos correlatos, revisão crítica do referencial teórico e entrevistas com atores internos e externos — conferiu lastro empírico e rigor analítico para dimensionar, com precisão, o descompasso entre os fins visados pelas cotas raciais e sua efetivação concreta no MPDFT.

A convergência entre fontes e procedimentos revelou que dispositivos aparentemente neutros, como a definição de critérios avaliativos, cláusulas de barreira e a composição das bancas operam, na prática, como mecanismos de contenção do alcance inclusivo. Ao tornar visível esse contraste, a pesquisa explicita que a efetividade das cotas depende de um ecossistema institucional coerente — que alinhe desenho normativo, procedimentos avaliativos e suportes pedagógicos e financeiros — sem o qual a política afirmativa tende a permanecer no plano declaratório, com pouca ou nenhuma potência transformadora

As entrevistas com as/os Promotoras/es de Justiça negros/as diretamente envolvidos/as no certame fortaleceram o diagnóstico ao revelar os principais fatores que causaram o resultado observado, quais sejam: i) as cláusulas de barreira; ii) a homogeneidade racial branca das bancas avaliadoras das várias fases do concurso; e, iii) o desenho geral do concurso. Os citados fatores funcionaram como dispositivos de filtragem excludente e de reprodução de seletividade. Ao conectar esses achados, o estudo demonstra que a efetividade das cotas depende de um ecossistema institucional coerente, em que desenho normativo, procedimentos avaliativos e suporte material se alinhem para produzir inclusão substantiva.

Esses achados evidenciam que as desigualdades raciais estruturais não se restringem a barreiras formais e explícitas, mas englobam também mecanismos velados, naturalizados socialmente, que reiteram padrões históricos de exclusão. Entre os entraves identificados, destaca-se a ausência de suporte financeiro e pedagógico destinado às/aos candidatas/as cotistas, elemento que compromete sua preparação adequada e fragiliza a efetividade da política afirmativa. Essa ausência de mecanismos de apoio reflete a distância entre o desenho formal das ações inclusivas e as condições reais enfrentadas pelos/as cotistas. Diante disso, os/as cotistas são sumariamente eliminados/as do certame.

Outra barreira identificada relaciona-se diretamente ao formato do concurso, especialmente, à ausência de aplicação efetiva das cotas raciais nas etapas mais complexas e exigentes. Essa situação decorre de cláusulas restritivas presentes no edital, notadamente a exigência elevada de 60 pontos em cada um dos três grupos de disciplinas que compõem as provas discursivas. Na prática, essa exigência funciona como uma barreira adicional para candidatas/as negros/as que alcançam pontuação igual ou superior a 50 pontos, porém inferior ao mínimo exigido de 60 pontos.

Como consequência imediata dessa barreira, candidatas/as cotistas têm seu avanço às fases subsequentes interditado, esvaziando a norma e limitando, na prática, a aplicação das cotas raciais, exclusivamente, à primeira etapa do certame. Sobre esse ponto, urge explicitar que dados obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação (MPDFT, 2024) demonstram que, se o

critério avaliativo fosse 50 pontos, ao invés dos 60 pontos exigidos, 22 candidatos/as cotistas teriam alcançado a fase oral do concurso, ao invés de apenas 3 pessoas, 2 delas reprovadas perante a banca de heteroidentificação visto não serem negras, restando, ao final do processo, apenas 1 pessoa negra aprovada.

Nesse contexto, destacam-se positivamente algumas instituições do Sistema de Justiça que já incorporaram critérios diferenciados na avaliação de candidatos/as negros/as, como a Defensoria Pública do Estado do Paraná, por meio do Edital nº 001/2021, e a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, conforme Regulamento nº 071/2023. Tais iniciativas representam avanços relevantes ao buscar adequar os processos seletivos às diretrizes de promoção da igualdade racial, reforçando o compromisso que as instituições públicas devem ter com a efetividade das ações afirmativas no âmbito institucional.

Por fim, identificou-se ainda outra barreira relevante, consistente na reiterada utilização inadequada da autonomia conferida ao MPDFT pela Constituição Federal de 1988. Em vez de facilitar a plena concretização das políticas afirmativas, tal autonomia institucional tornou-se, na prática, um entrave significativo às cotas raciais. Isso ficou evidenciado, sobretudo, pela inércia institucional quanto à aplicação da Lei nº 12.990/2014, que estabelece a obrigatoriedade da reserva de vagas para candidatos negros em concursos públicos federais. Essa conduta limitou, portanto, a efetividade prática da política de inclusão racial.

Embora a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público, desde 2014, o MPDFT lançou o Edital nº 1/2015 sem prever vaga reservada, regulamentando internamente a aplicação das cotas apenas quatro anos depois, por meio da Resolução nº 170/2017. Contudo, o primeiro processo seletivo do MPDFT a contemplar efetivamente as cotas raciais foi o 32º Concurso para Promotor/a de Justiça (Edital nº 1/2021), objeto deste estudo, realizado apenas em 2021. Tal demora evidencia de maneira inequívoca a resistência institucional à implementação das políticas afirmativas, limitando diretamente sua eficácia prática e contribuindo para a manutenção das desigualdades raciais históricas.

Não bastasse, passados vários anos, a postura do MP, continua resistente às cotas raciais. Inclusive, manifestou resistência explícita à aplicação da reserva de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança para pessoas negras, prevista pelo Decreto nº 11.443/2023 (Brasil, 2023). Tal resistência institucional foi formalizada por meio do Parecer Jurídico nº 0395110, inserido no Processo SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59 (Apêndice C), reforçando a percepção crítica de que a autonomia dessa instituição vem sendo utilizada em sentido contrário aos objetivos das políticas afirmativas de inclusão racial.

Partindo da análise teórico-empírica do certame, procedeu-se ao mapeamento sistemático das barreiras ao acesso de pessoas negras no MPDFT; a partir desse diagnóstico, cumpriu-se o objetivo específico de formular estratégias concretas e fundamentadas para superar os entraves identificados, reforçando o caráter inclusivo e reparatório da política afirmativa examinada.

Esse encadeamento - estudo dos fatos, cartografia das restrições e proposição de medidas operacionais - permitiu, de modo coerente e cumulativo, alcançar plenamente o objetivo geral do estudo: analisar a implementação das cotas raciais no 32º Concurso para Promotoras/es de Justiça do MPDFT, identificar as barreiras institucionais que têm limitado o ingresso efetivo de pessoas negras e indicar caminhos viáveis de mitigação do problema.

Nesse sentido, em resposta à questão-problema formulada concluiu-se que a simples previsão normativa das cotas raciais no edital não promoveu a inclusão substantiva de pessoas negras no MPDFT. Pelo contrário, os resultados empíricos revelaram que a realidade institucional permanece atravessada por múltiplas barreiras interligadas, que atuam decisivamente para perpetuar a exclusão racial na carreira. As barreiras mapeadas evidenciam um cenário complexo de resistência institucional, no qual dispositivos normativos aparentemente neutros contribuem para a manutenção e reprodução de desigualdades raciais históricas.

Confirmou-se, assim, que as limitações identificadas ultrapassam a dimensão meramente legislativa e discursiva, apontando para a necessidade de transformações estruturais decorrentes do compromisso efetivo da instituição com a equidade racial. Vez que é latente a distância entre a intenção normativa das cotas raciais e sua aplicação prática no concurso analisado, ao mesmo tempo em que possibilitaram delinear estratégias concretas e exequíveis para enfrentar os entraves institucionais identificados. Tais estratégias constituem um campo promissor para que a política afirmativa avance em direção ao seu propósito fundamental de ampliar a representatividade negra no Ministério Público.

O trabalho contribuiu com o debate sobre equidade racial ao combinar duas frentes inseparáveis, uma no campo teórico e outra no prático. Primeiramente, no plano teórico, contribuiu ao realizar o exame empírico articulado à referenciais críticos que afirmam ser o racismo institucional incrustado no eixo segurança-justiça (Theodoro, 2022). No concurso analisado entrou em ação os “dispositivos de racialidade” (Carneiro, 2023), que disfarçados sob o manto de neutralidade normativa, esvaziaram a eficácia da ação afirmativa e perpetuaram hierarquias engendradas pelo legado escravocrata, sem medidas que de fato resultassem em redistribuição de poder.

Essa dinâmica institucional revelou claramente seu caráter excludente nas diversas etapas do concurso analisado. Ao preservar intacta a hegemonia branca, confirmou-se o fenômeno descrito por Cida Bento (2022) como o "pacto narcísico da branquitude", entendido como uma aliança tácita entre brancos para conservar privilégios raciais. Nesse contexto, tanto a composição homogênea das bancas examinadoras quanto os critérios avaliativos uniformizantes dos editais reforçaram um cenário fechado à disputas epistêmicas e à pluralidade racial.

Fica evidente que diversidade sem poder não reconfigura rotinas nem resultados, por isso, a meta não é apenas abrir portas, mas acoplar presença à autoridade decisória (Mosher, 1968). No Brasil, os próprios diagnósticos oficiais indicam que ainda não alcançamos sequer a burocracia representativa passiva no Ministério Público e, menos ainda, a ativa, que exigiria incidência efetiva sobre agendas e decisões (CNMP, 2023; Agência Brasil, 2023). Esse descompasso persiste apesar de marcos normativos relevantes, porém insuficientes isoladamente (CNMP, 2017; Brasil, 2025).

A partir dessa perspectiva, é profundo o impacto negativo da recusa do MPDFT em implementar a reserva mínima de 30% dos cargos de chefia e confiança para pessoas negras, conforme prevê o Decreto nº 11.443/2023. Exatamente, porque já está evidente que esses cargos são centrais na definição e elaboração de normas, critérios e instrumentos institucionais. Ao não garantir a presença representativa de pessoas negras nessas funções estratégicas, a Instituição reproduz uma estrutura decisória homogênea, limita a possibilidade de transformação das práticas internas e mantém ativos os privilégios racialmente demarcados.

A alegada neutralidade técnica permaneceu racializada e segue sendo mobilizada para justificar desigualdades já instaladas. O controle das decisões por gestores brancos e a homogeneidade das bancas confirmam que instrumentos institucionais, como editais e pareceres, não são neutros. Pelo contrário, refletem e materializam relações históricas de poder e representações raciais enraizadas, conforme analisam Halpern, Lascoumes e Le Galès (2021). Em outras palavras, o que se apresenta como técnica ou objetividade é, muitas vezes, a expressão codificada de privilégios estruturais que se disfarçam sob a forma de critérios aparentemente impessoais.

Em termos práticos, isso significa que a depender de quem elabora, interpreta e aplica um edital, define-se quem será objeto de seleção. Não por acaso, observa-se uma semelhança de classe social, cor da pele e perfil com a atual composição do Ministério Público brasileiro. Trata-se de um ciclo reprodutor de filtros que aparentam ser técnicos, mas funcionam como barreiras socioinstitucionais. Revisar critérios e métricas avaliativas, portanto, constitui etapa

indispensável de uma política de equidade. Sem esse ajuste fino, a própria forma do instrumento continua a ditar resultados desiguais, ainda que sob o rótulo de mérito (Halpern; Lascoumes; Le Galès, 2021).

A “neutralidade aparente” — isto é, o discurso segundo o qual as regras seriam técnicas, universais e isentas —, quando lida à luz da “hermenêutica da branquitude” (Felipe, 2024), revela-se um artifício sofisticado para manter privilégios raciais. Os critérios de avaliação, a linguagem normativa e os procedimentos de seleção são apresentados como estritamente técnicos, mas, na prática, valorizam capitais culturais, trajetórias educacionais e redes de apoio historicamente inacessíveis à população negra. Como o viés encontra-se embutido no próprio desenho dos instrumentos institucionais, qualquer contestação parece atacar princípios “objetivos” de mérito, desarmando o debate público e legitimando a manutenção do *status quo*.

O resultado não poderia ser outro, os cargos seguem estruturados sob uma lógica que demanda dos beneficiários padrões culturais e sociais moldados para atender especificamente às elites brancas, inviabilizando que grupos racializados sejam incluídos e reconhecidos em seu potencial. Assim, as ações afirmativas, embora formalmente implementadas, não rompem efetivamente o pacto histórico de exclusão racial. Permanecem essencialmente simbólicas, visto que os mecanismos decisórios e as práticas institucionais continuam operando em favor dos mesmos grupos privilegiados.

As reflexões teóricas desenvolvidas nesta pesquisa permitiram identificar caminhos conceituais inéditos e relevantes. Ao estabelecer um diálogo original entre os aportes teóricos mobilizados tornou-se possível questionar criticamente e evidenciar os dispositivos institucionais racializados que estruturam e reproduzem as relações raciais no sistema de justiça brasileiro. Essas contribuições ofereceram embasamento sólido e robusto, tanto para abordagens acadêmicas quanto para intervenções práticas no contexto específico do MPDFT.

Na sequência, o estudo avançou para a plano prático ao delinear recomendações voltadas a converter a inclusão meramente formal em representatividade substantiva já nos próximos certames do MPDFT. As propostas apresentadas visam promover mudanças estruturais, sustentadas por instrumentos institucionais antirracistas capazes de assegurar a distribuição mais democrática e efetiva do poder decisório.

Tais recomendações resultam de um diagnóstico crítico da realidade interna da instituição, construído a partir de escuta qualificada, sobretudo de pessoas negras — Promotores/as de Justiça que lograram transpor as barreiras aqui mapeadas —, bem como de *experts* que dedicam a vida à reflexão aprofundada das relações raciais.

Por fins didáticos, as propostas foram subdivididas e apresentadas em dois eixos interdependentes. O primeiro denominado “Rede Antirracista no MPDFT” - destacou a necessidade estratégica da formação e mobilização conjunta de lideranças brancas e integrantes negros/as do MP; do movimento negro e de candidatos/as cotistas - para que as ações afirmativas ultrapassem o caráter meramente formal e impulsionem a efetiva transformação institucional. Nesse sentido, foi recomendada a formação antirracista obrigatória para os/as integrantes do MPDFT, especialmente, para gestores/as de políticas de inclusão racial. Além da criação de uma Comissão Permanente de Inclusão Racial - institucionalizada e com orçamento específico.

O segundo eixo intitulado “Eliminando Barreiras à Inclusão racial no MPDFT” – apontou a necessidade de políticas institucionais para garantir o ingresso de pessoas negras no MPDFT. Foram propostas medidas práticas, como programas de bolsas de auxílio financeiro e cursos preparatórios gratuitos, que podem ser oferecidos pelo próprio Ministério Público, por meio de suas escolas - ESMPU e ESMPDFT.

Também foi recomendada a eliminação em relação aos cotistas, das cláusulas de barreira identificadas, fixando a nota mínima de 50 pontos para todas as etapas do concurso; e, que as bancas examinadoras sejam compostas racialmente de forma equitativa, por óbvio, incluindo pessoas negras em todas as fases da construção e aplicação de políticas públicas de inclusão racial .

Outro caminho possível para se alcançar a efetividade das cotas raciais no MPDFT é a regulamentação imediata da reserva mínima de 30% dos cargos em comissão e funções de confiança, nos termos do Decreto nº 11.443/2023. Contudo, a instituição que tem a missão constitucional de fiscalizar o cumprimento das normas e assegurar a aplicação de princípios como o combate às desigualdades sociais e ao racismo emitiu o Parecer Jurídico SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59, alegando sua autonomia administrativa e funcional, prevista no art. 127, § 2º, da CF/88, como fundamento para afastar a aplicação da medida.

É importante mencionar que a adoção de políticas afirmativas de inclusão racial se encontra plena harmonia com as prerrogativas constitucionais do MPDFT, vez que ao reforçar o seu papel institucional de defensor dos direitos fundamentais e ao representar um passo concreto na construção de uma estrutura organizacional substantivamente inclusiva. Trata-se de medida coerente não apenas com o ordenamento jurídico interno, mas também com os compromissos assumidos pelo Brasil em âmbito internacional no enfrentamento ao racismo e na promoção da igualdade racial.

Ainda nesse eixo, ressaltou-se, a importância de destinar às políticas afirmativas de inclusão racial recursos financeiros específicos, inclusive parte deles já existentes e à disposição do MPDFT, a exemplo, dos advindos do ANPP. O conjunto de estratégias delineadas transcendeu o âmbito do diagnóstico e propôs caminhos para superar as barreiras identificadas, a partir da premissa de que a transformação do Ministério Público em espaço efetivamente plural depende de vontade política e pressão social contínuas. Ao oferecer parâmetros verificáveis e etapas de implementação, estas contribuições práticas convertem-se em guia de ação para gestores presentes e futuros, reforçando que equidade racial não se alcança por inércia ou por ações esparsas desordenadas, mas por escolhas institucionais concatenadas, constantes e sustentadas em compromisso ético e democrático permanentes.

Apesar da plena ciência de que a pesquisa produziu contribuições significativas para o debate sobre equidade racial no Sistema de Justiça, é necessário reconhecer as limitações inerentes ao recorte adotado. O foco no 32º Concurso para Promotor/a de Justiça do MPDFT, circunscrito ao Distrito Federal, embora tenha permitido uma radiografia minuciosa das engrenagens institucionais e revelado padrões valiosos de análise, restringe o alcance imediato das conclusões, uma vez que outras unidades do MP e demais carreiras jurídicas podem apresentar configurações distintas. Esse limite, todavia, não compromete a relevância do estudo, mas indica a necessidade de comparações futuras que ampliem a compreensão do fenômeno em diferentes contextos institucionais, bem como a condução de pesquisas longitudinais que acompanhem o desempenho de cotistas beneficiados/as por políticas complementares de apoio acadêmico e financeiro.

Outro problema significativo enfrentado foi a resistência dos/as integrantes do Ministério Público em participar das entrevistas, associada à morosidade institucional na disponibilização de documentos e informações relativas ao concurso examinado. Tais fatores limitaram a amplitude das percepções dificultaram a profundidade analítica em determinados momentos da pesquisa. No entanto, os obstáculos foram ultrapassados e a pesquisa atingiu seu fim.

Aqui cabe mencionar que ao acionar a Lei de Acesso à Informação para obter dados que deveriam estar publicados nos canais oficiais de comunicação do MPDFT, efeitos práticos concretos foram verificados. Logo depois da disponibilização das respostas às informações solicitadas sobre a composição racial do quadro de pessoal da Instituição, raça dos detentores de cargos gestão, existência e funcionamento de cursos de letramento racial e cotas raciais - o MPDFT passou a implementar, ainda que de forma inicial e singela, ações formativas em letramento racial e bancas de heteroidentificação.

A coincidência temporal entre os pedidos de informação, fornecimento dos dados requeridos e o início das atividades formativas no MPDFT evidencia que não se trata de mera casualidade, mas de resultado direto da provocação empreendida. Trata-se de um efeito concreto da pesquisa, que, ao iluminar ausências institucionais, impulsionou movimentos, ainda incipientes, mas no sentido de inserir a pauta racial na agenda formativa do MPDFT. A confluência de vozes e evidências colhidas no curso dessa pesquisa oferece um repertório consistente para transformar iniciativas ainda incipientes em políticas institucionais robustas e efetivamente comprometidas com a equidade racial.

Para além de um diagnóstico, esta pesquisa propôs caminhos concretos para enfrentar e superar os entraves estruturais que ainda limitam a plena efetivação da equidade racial nas Instituições públicas. É imperativo manter vivas a crítica e a vigilância antirracista, compreendendo que a justiça somente se realiza com a participação efetiva e representativa do povo negro nos espaços onde são tomadas as decisões sobre o destino coletivo. Com essa perspectiva, a presente dissertação constitui um convite a uma agenda colaborativa de investigação científica e ação institucional, orientada pelo compromisso de transformar diagnósticos críticos em avanços concretos na promoção da inclusão racial no Brasil.

Ao encerrar esta investigação, reafirma-se que o enfrentamento do Racismo Institucional ganha amplitude no ponto em que a letra da lei se mostra insuficiente, exigindo escolhas objetivas, monitoráveis e transformadoras por parte das instituições. Vez que a reserva de vagas só cumpre sua função reparadora quando se converte em rotina sustentada por vontade política clara. O êxito dessas medidas repousa na disposição institucional de revisitar critérios de mérito, reconhecer vieses arraigados e abrir lugar para vozes historicamente silenciadas. As recomendações apresentadas não permanecem no plano abstrato, vez que elas desenham passos verificáveis e aptos a transformar barreiras em pontes de acesso, beneficiando a sociedade que espera se ver refletida em suas instituições.

REFERÊNCIAS

- ABERS, Rebecca Neaera. **Ação criativa, ativismo e lutas no interior do Estado**. In: _____. (org.). **Ativismo institucional: criatividade e luta na burocracia brasileira** [online]. Brasília: Editora UnB, 2021, p. 17-51. ISBN: 978-65-5846-159-3. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786558461593>. Acesso em 21 jul. 2024.
- _____. **Ativismo Institucional**: a mobilização de recursos e a transformação das estruturas de poder. São Paulo: Editora XYZ, 2021.
- _____. **Entrevista concedida a Robson Carvalho sobre a obra**: **Ativismo, Criatividade e Lutas na Burocracia Brasileira**, no dia 21 fev. 2022. YouTube: canal Robson Carvalho. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=OJTzhyCRXr0>. Acesso em: 12 ago. 2024.
- ADORNO, Sérgio. **Discriminação Racial e Justiça Criminal em São Paulo**. Novos Estudos CEBRAP, n. 43, p. 45-63, 1995. Disponível em: https://biblio.fflch.usp.br/Adorno_S_894715DiscriminacaoRacialEJusticaCriminalEmSaoPaulo.pdf. Acesso em 15 de nov. 2024.
- _____. **Racismo, Criminalidade Violenta e Justiça Penal**: Réus Brancos e Negros em Perspectiva Comparativa. Revista Estudos Históricos, v. 9, n. 18, 1996. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/reh/article/view/2034>. Acesso em 15 de nov. 2024.
- ANCESTRALIDADES. **Marcha Zumbi**. Disponível em: <https://www.ancestralidades.org.br/marcos-historicos/marcha-zumbi>. Acesso em 06 ago. 2024.
- ALVES, Sara Antônia Ferreira. **A aplicação da retroatividade penal benéfica ao acordo de não persecução penal: na doutrina, no ministério público e na jurisprudência**. 2022. 80 f. Monografia de especialização (Pós-graduação em Direito Penal e Processual Penal) - Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022.
- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade**. Coordenação Djamila Ribeiro. São Paulo: Pólen, 2019, E-book.
- ARAÚJO, Iverson Luan Ferreira; RIBEIRO, Luiz Paulo. **Memórias Registradas da Marcha Zumbi dos Palmares de 1995**. In: Anais do 9º Congresso Brasileiro de Ciências Sociais e Humanas em Saúde, v. 2, Recife. Anais... Recife: Galoá, 2023. v. 2. Disponível em: <https://proceedings.science/cshs-2023/trabalhos/memorias-registradas-da-marcha-zumbi-dos-palmares-de-1995?lang=pt-br>. Acesso em: 06 ago. 2024.
- ARAÚJO, Ubiratan Castro de. **Reparação moral, responsabilidade pública e direito à igualdade do cidadão negro no Brasil**. In: Seminários Regionais Preparatórios Para A Conferência Mundial Contra O Racismo, A Discriminação Racial, A Xenofobia E Discriminação Correlata, 2001, Brasília: Anais. Ministério da Justiça, 2001. Org.: Gilberto Vergne Saboia; Samuel Pinheiro Guimarães.
- ARISTÓTELES. **Política**. Tradução de Mário da Gama Kury. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1985.

ARRUDA, D. de O., Bulhões, L. M. G., & Santos, C. O.. **A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista**. Serviço Social & Sociedade, (145), 91–111. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>. Acesso em 22 de set. de 2024.

BARBOSA, Lucia Maria de Assunção et al. (orgs.). **De preto a afrodescendente: trajetos de pesquisa sobre o negro, cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil**. São Carlos: EdUFSCar, 2003.

BATISTA, Waleska M.; MASTRODI, Josué. **Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014)**. Revista Direito e Praxis, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2480-2501.

BAUER, Martin W.; GASKELL, G. (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BENTO, Cida. **Pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. Kindle.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRAGA, Adriana; GASTALDO, Édison. Pertencimento como categoria analítica: etnometodologia para o estudo da comunicação. **E-Compós – Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, v. 22, n. 3, p. 1-25, 2019. Disponível em: <https://www.e-compos.org.br/e-compos/article/download/1563/1935/9862>. Acesso em 10 jan. 2025.

BRASIL. **Constituição Federal. República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 21 mai. 2024.

_____. **Decreto Legislativo nº 1, de 18 de fevereiro de 2021**. Aprova o texto da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Congresso/DLG-1-2021.htm. Acesso em 5 abr. de 2024.

_____. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002**. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 maio 2002. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2002/decreto-4228-13-maio-2002-452042-norma-pe.html>. Acesso em 21 mai. 2024.

_____. **Decreto n. 7.824, de 11 de outubro de 2012**. Regulamenta a Lei n. 12.711/2012. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 12 out. 2012.

_____. **Decreto n. 9.034, de 11 de abril de 2017**. Altera o Decreto n. 7.824/2012. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 12 abr. 2017.

_____. **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022**. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em 3 fev. 2025.

Brasil. **Decreto nº 11.171, de 9 de agosto de 2023**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-11.171-de-9-de-agosto-de-2023-45134603>>. Acesso em 7 jul. 2024.

_____. **Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11443.htm. Acesso em 22 jan. 2025.

_____. Governo Federal. **Obter bolsa-prêmio do Programa de Ação Afirmativa do Instituto Rio Branco (PAA/IRBr)**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-bolsa-premio-do-programa-de-acao-afirmativa-do-instituto-rio-branco>> Acesso em jun. de 2024.

_____. Ministério da Educação. **Portaria Normativa MEC n. 18**, de 11 de outubro de 2012. Regulamenta o ingresso nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 12 out. 2012.

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 6 out. 2024.

_____. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso às informações. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em 09 fev. 2024.

_____. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm. Acesso em 6 out. 2024.

_____. **Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 – Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 – Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13964.htm. Acesso em 14 jun. 2024.

_____. **Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025**. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos simplificados no âmbito da administração pública federal direta e indireta, e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jun. 2025.

_____. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em 14 jun. 2024.

BRASIL. **Portaria Normativa MEC n. 9, de 10 de maio de 2017.** Altera a Portaria Normativa MEC n. 18/2012. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 11 mai. 2017.

_____. **Promoção da igualdade racial no serviço público marca Dia de Combate à Discriminação.** Agência Gov, 21 mar. 2023a. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/promocao-da-igualdade-racial-no-servico-publico-marca-dia-de-combate-a-discriminacao>. Acesso em 20 de jan. 2025.

BUCCI, M. P. D. **Direito administrativo e políticas públicas.** São Paulo: Saraiva, 2006.

CARLOMAGNO, Márcio C.; ROCHA, Leonardo Caetano da. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. **Revista de Sociologia e Política**, v. 24, n. 57, p. 95-114, 2016. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/politica/article/download/45771/28756>. Acesso em 10 jan. 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade:** a construção do outro como não ser como fundamento do ser. São Paulo: Zahar, 2023.

CERQUEIRA, Daniel. **Atlas da Violência 2021.** São Paulo: FBSP, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>>. Acesso em 10 jul. 2022.

CIDA, Bento. **Pacto da branquitude.** 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. Edição do Kindle.

CODEPLAN – Companhia de Planejamento do Distrito Federal. **Perfil da população negra do Distrito Federal – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios 2021.** Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br>. Acesso em 10 abr. 2024.

COLÉGIO NACIONAL DOS DEFENSORES PÚBLICOS GERAIS (CONDEGE). **Relatório sobre reconhecimento fotográfico em sede Policial.** Disponível em: https://trello-attachments.s3.amazonaws.com/5ed9417e30b44d560232a308/60772821f2f8e58a1b92f563/a9a3f1f6a00bf3b6dbfb4dc9ba61ea79/Relat%C3%B3rio_CONDEGE_DPERJ_reconhecimento_fotogr%C3%A1fico.pdf. Acesso em 3 jul. 2023.

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (CEPE/UnB). Resolução n.º 101, de 6 de junho de 2003. Aprova Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial, com reserva de 20% das vagas do vestibular de 2004 para candidatos autodeclarados negros. Brasília: CEPE/UnB, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Brasil promulga Convenção da OEA contra racismo e intolerância.** Agência CNJ de Notícias, 14 jan. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/brasil-promulga-convencao-da-oea-contra-racismo-e-intolerancia/>. Acesso em 3 fev. 2024.

_____. **Saiba como funciona a carreira de magistrado.** Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-saiba-como-funciona-a-carreira-de-magistrado/>>. Acesso em 15 jul. 2024.

_____. **Brasil promulga Convenção da OEA contra racismo e intolerância.** Agência CNJ de Notícias, 14 jan. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/brasil-promulga-convencao-da-oea-contra-racismo-e-intolerancia/>. Acesso em 15 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Perfil étnico-racial do Ministério Público brasileiro**. Otavio Luiz Rodrigues Jr. (Coordenador) - 1. ed. - Brasília, 2023.

_____. **Resolução CNMP n. 170, de 13 de junho de 2017**. Reserva 20 % das vagas em concursos públicos do MPDFT para pessoas negras. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017.

CONVENÇÃO NACIONAL DO NEGRO BRASILEIRO; Nascimento, Abdias do (idealizador). **Manifesto à Nação Brasileira**. Teatro Experimental do Negro, 1945.

CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (CONSU/UNEB). Resolução n.º 196, de 18 de julho de 2002. Estabelece sistema de cotas raciais para ingresso no vestibular de 2003. Salvador: CONSU/UNEB, 2002.

COSTA, C. L. J. (2019). **Crimes de racismo analisados nos tribunais brasileiros**: o que as características das partes e os interesses corporativos da magistratura podem dizer sobre o resultado desses processos. Revista De Estudos Empíricos Em Direito, 6(3), 7–33. Disponível em: <<https://doi.org/10.19092/reed.v6i3.409>> Acesso em 20 ago. 2024.

CHARLTON, James I. **Nothing About Us Without Us**: Disability Oppression and Empowerment. Berkeley: University of California Press, 1998.

CREMONEZI, Anna Luiza. **A Suprema Corte Americana decidiu que a raça não pode mais ser considerada como um fator no processo de seleção universitário**. Disponível: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/a-suprema-corte-americana-decidiu-que-a-raca-nao-pode-mais-ser-considerada-como-um-fator-no-processo-de-selecao-universitario/1880556819>> Acesso em 22 abr. de 2024.

CRENSHAW, Kimberle. **A interseccionalidade da discriminação de raça e gênero**. 2002. Disponível em: Acesso em 23 jun. 2013.

CRUZ, F. N. B.; DAROIT, D. **Das vias para o desenvolvimento democrático**: regimentos internos de conselhos de políticas públicas como instrumentos de ação pública transversal e participativa. GIGAPP ESTUDIOS WORKING PAPERS, v. 66-71, p. 231-254-254, 2017.

_____. **Desenvolvimento democrático em tempos incertos**: os desafios e os instrumentos da ação pública transversal e participativa. Brasília: Universidade de Brasília, 2020.

CRUZ, Rogério Soares; MONTEIRO, Eduardo Maia Nogueira. **Acordo de Não Persecução Penal (ANPP)**: aspectos gerais e observações sobre a confissão extrajudicial. Revista Brasileira de Direito Processual Penal, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, e907, jan. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v10i1.907>. Acesso em 29 mar 2024.

DANTAS, Magali. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019**. Dissertação (Mestrado -- Programa de Mestrado Profissional em Governança e Desenvolvimento) -Escola Nacional de Administração Pública, 2020.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ. **Edital nº 001/2021 – VI Concurso Público para Ingresso na Carreira de Defensor Público**. Curitiba: DPE-PR, 2021. Disponível em: <https://www.defensoriapublica.pr.def.br/concursos>. Acesso em 16 jun. 2025.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Regulamento do Concurso para Ingresso na Classe Inicial da Carreira de Defensor Público** – Edição nº 071/2023. Rio de Janeiro: DPE-RJ, 2023. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/documento/Concurso-Defensor>. Acesso em 16 jun. 2024.

SEFA DEI, George J. et al. **Metodologias de investigação Anti-racistas: questões críticas**. Portugal: Edições pedagogo, 2008.

DIREITO, Denise do Carmo. Sociologia da ação pública: análise de políticas públicas com acento francês. **BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, n. 96, 3 set. 2021. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/145/527>. Acesso em 27 jan. 2025.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESCRIVÃO, Antônio Sérgio. FILHO; SOUSA, José Geraldo de. JUNIOR. **Para um debate teórico-conceitual e político sobre os direitos humanos**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016.

ESTEVES, Fábio. **Financiamento de políticas públicas para a equidade racial no Sistema de Justiça**. Discurso proferido no I Simpósio Internacional pela Equidade Racial: Brasil, Estados Unidos e África do Sul. Brasília. Auditório Externo do Superior Tribunal de Justiça, 4-5 dez. 2024.

ETYMONLINE. Expert. Online Etymology Dictionary. Disponível em: <https://www.etymonline.com/word/expert>. Acesso em: 11 set. 2025.

FANON, Frantz. **Pele Negra Máscaras Brancas**. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: UFBA, 2008.

FELIPE, Delton Aparecido. **A diversidade como estratégia política de reconhecimento, reparação e valorização das diferenças no Brasil**. Boletim ABRADep, v. 1, p. 8-11, 2021.

_____. **A educação da população negra na formação do Estado Moderno Brasileiro**. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as) - ABPN, v. 7, p. 322-342, 2015.

_____. **A história da população negra no Brasil e os direitos humanos: uma conversa necessária em tempos de intolerância**. Trilhas da História, v. 8, p. 5-23, 2019.

FELIPE, Delton Aparecido. **Cotas raciais e comissões de heteroidentificação como direito de minoria: contexto e desafios**. Escrita do Tempo, v. 4, p. 81, 2022.

_____. **Cotas raciais: gestão, implementação e permanência** [recurso eletrônico]. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2022.

FELIPE, Delton Aparecido. **Currículo Lattes**. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/1673979833356158>. Acesso em 4 set. 2025.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FERRAZ, Beatriz. **Estudantes negros(as) na UnB: pertencimento e afirmação identitária após 15 anos de cotas raciais**. [fotografia]. 2018. Disponível em: <https://noticias.unb.br/76-institucional/2319-aprovacao-das-cotas-raciais-na-unb-completa-15-anos>. Acesso em 10 dez. 2024.

FERRAZ, Fabiana Kelly; PIMENTA, Flávia Raw. **Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais**. Brasília: OIT, 1ª edição, 2006. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_226860.pdf. Acesso em 12 de out. 2024.

FERREIRA, Gianmarco Loures. **A promoção da (des)igualdade racial no serviço público: burocracia, ativismo e as ações afirmativas no Instituto Rio Branco**. 2022. 333 f., il. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

FERREIRA, Lúcia Fonseca (org.). **Com a palavra, Luiz Gama: poemas, artigos, cartas, máximas**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2011.

FGV DIREITO SP. **Adilson José Moreira**. Fundação Getúlio Vargas, 2024. Disponível em: <https://direitosp.fgv.br/pessoas/adilson-jose-moreira>. Acesso em 4 fev. 2024.

FIGUEIREDO, A. **Epistemologia insubmissa feminista negra decolonial**. Tempo e Argumento, Florianópolis, v. 12, n. 29, p. e0102, 2020. DOI: 10.5965/2175180312292020e0102. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/tempo/article/view/2175180312292020e0102>. Acesso em 7 jul. 2023.

FIRMINO, Inara Flora Cipriano; IGREJA, Rebecca Lemos; FERREIRA, Gianmarco Loures. **Burocracia pública e ações afirmativas: um estudo sobre a aplicabilidade de cotas raciais nas defensorias públicas estaduais**. Revista de Estudos Empíricos em Direito, Uberaba, v. 10, maio 2023, p. 1-35. DOI: 10.19092/reed.v10.758. Disponível em: <https://doi.org/10.19092/reed.v10.758>. Acesso em: 05 ago. 2024.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. **Corpo Negro Caído no Chão: O Sistema Penal e o Projeto Genocida do Estado Brasileiro**. Dissertação de mestrado em Direito. Brasília: Faculdade de Direito da UnB, 2006.

FONSECA, Edson Nery da. **Luiz Gama: o libertador de escravos**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1998.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em 23 mai. 2024.

FREITAS, Jefferson et. al.. **Políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras (2020)**. Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA), IESP-UERJ, 2022, pp. 1-23,

FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS (FESMPDFT). **Processo seletivo para o provimento de vagas nos cursos de especialização, em nível de pós-graduação lato sensu, ofertados pela FESMPDFT**. Disponível em: https://escolamp.org.br/download_material.aspx?id=Y2dNMHR1WkJ0UzA9. Acesso em 05 nov. 2024.

GANCEDO, Almudena. **Catedral de Brasília, Brasil**. [fotografia]. 2020. Disponível em: <https://www.almudenagancedo.es/catedral-de-brasilia-brasil/>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.

GILMAR. **Racismo e seletividade penal na abordagem policial em espaços sociais distintos**. [charge]. 2020. Disponível em: <https://x.com/CartDasCavernas/status/1266887847161798656>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GOMES, Flávio dos Santos. **História dos Quilombos no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

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

_____. **Escravidão – Volume 2: Da corrida do ouro em Minas Gerais até a chegada da corte de Dom João ao Brasil**. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2021.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil**: uma breve discussão. In: Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03. (Org.) Sales Augusto dos Santos. – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

GONÇALVES, Ana Maria. **Um defeito de cor**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro. Ed. Zahar, 2022.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e Anti-Racismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.

HALPERN, Charlotte; LASCOUMES, Pierre; LE GALÈS, Patrick. **As abordagens a partir dos instrumentos da ação pública**. In: Sociologia política da ação pública: teorias, abordagens e conceitos / Organizado por Osmany Porto de Oliveira, Patrick Hassenteufel; tradução de Escola Nacional de Administração Pública. Brasília: Enap, 2021.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HASSENTEUFEL, Patrick; OLIVEIRA, Osmany Porto de. Introdução à sociologia política da ação pública. In: **Sociologia política da ação pública: teorias, abordagens e conceitos** / Organizado por Osmany Porto de Oliveira, Patrick Hassenteufel; tradução de Escola Nacional de Administração Pública. Brasília: Enap, 2021.

HERINGER, Rosana (org.). **A cor da desigualdade: desigualdades raciais no Mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil**. Rio de Janeiro: IERÊ/ Núcleo da Cor-LPS-IFCS-UFRJ, 1999.

HENRIQUES, Ricardo; CAVALLEIRO, Eliane. **O racismo institucional e as cotas raciais** (capítulo). In: OUANE, Adama (org.). Educação antirracista: caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/2003. Brasília: UNESCO, 2003, p. 45–62. Disponível em: https://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_volume2_educacao_anti_racista_caminhos_abertos_pela_lei_federal_10639_2003.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

_____. **Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90**. Brasília: IPEA, 2001.

hooks, bell¹¹. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade**. Tradução de Sandra R. Goulart Almeida. São Paulo: WMF Martins Fontes, 1995.

IBGE. **Censo 2022**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em 24 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda**. Agência de Notícias, 2022.

IGREJA, Rebecca Lemos; FERREIRA, Gianmarco Loures. As Cotas Raciais na Administração Pública: Um Projeto de Expansão e de Transformação da Burocracia Pública Brasileira. **Revista Euro Latinoamericana de Análisis Social y Político (RELASP)**, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Implementação de Ações Afirmativas para Negros e Negras no Serviço Público: desafios e perspectivas**, Brasília, 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua: Características gerais dos domicílios e dos moradores 2022**. Brasília, DF: IBGE, maio 2024. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102004/_informativo.pdf Acesso em 23 maio 2024.

¹¹bell hooks é o pseudônimo da intelectual negra Gloria Jean Watkins. Ela optou por usar o pseudônimo em minúsculas como gesto político de recusa ao egocentrismo autoral — tornou-se referência essencial na análise das intersecções entre raça, classe, gênero, imperialismo e patriarcado. Sua escrita se destacou pela acessibilidade com que abordava temas profundamente complexos, articulando teoria crítica e prática emancipatória (Caruso, 2025).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Implementando desigualdades**: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: IPEA, 2019.

JESUS, Rodrigo Ednilson (org.). **Reafirmando direitos: trajetórias de estudantes cotistas negros(as) no ensino superior brasileiro**. Belo Horizonte: Ações Afirmativas no Ensino Superior, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3WkNrkl>. Acesso em maio de 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LATUFF, Carlos. **Desigualdades sociais ocultas pelo discurso da meritocracia**. [charge]. 2016. Disponível em: <https://pt.aleteia.org/2016/11/10/a-farsa-da-meritocracia/>. Acesso em 10 dez. 2024.

LEMGRUBER, Julita; RIBEIRO, Ludmila; MUSUMECI, Leonarda; DUARTE, Thais. **Ministério Público: Guardião da democracia brasileira?**. Rio de Janeiro: CESeC, 2016.

LEMOS IGREJA, R.; LOURES FERREIRA, G. As Cotas Raciais na Administração Pública. Um Projeto de Expansão e de Transformação da Burocracia Pública Brasileira. **Revista Euro latinoamericana de Análisis Social y Político (RELASP)**, [S. l.], v. 3, n. 6, p. 25–53, 2023. Disponível em: <https://relasp.unr.edu.ar/index.php/revista/article/view/92>. Acesso em 14 out. 2024.

LIMA, Bruno. Estudantes e pesquisador criam museu virtual sobre cidade que já foi uma das maiores favelas do Brasil. **Café História**, 10 set. 2024. Disponível em: <https://www.cafehistoria.com.br/museu-virtual-sobre-cidade-que-ja-foi-maior-favela-do-brasil/>. Acesso em 10 dez. 2024.

LOTTA, Gabriela (org.). **Teorias e Análises sobre Implementação de Políticas Públicas**. Brasília: ENAP, 2019.

MACIEL, Regimeire Oliveira. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 3, set.- dez. 2020, pp. 1325-135.

MAGALHÃES, Breno Baía; RODRIGUES, Leandro Nascimento da Silva. ADC 41 e suas repercussões administrativas: cotas raciais e a função social dos concursos públicos. **Revista Jurídica da Presidência**, 2023.

MAGALHÃES, W. L. A “**Lei do boi**” como estratégia da burguesia rural: o caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (1968-1985). 2015. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2015.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Ministério Público na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. Princípios institucionais do Ministério Público brasileiro. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, nº 50, p. 41-62, out./dez. 2013.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MEDEIROS, Carlos Alberto. **Ação afirmativa no Brasil**: um debate em curso. In: SANTOS, Sales (Org.). *Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005a.

MENA, Fernanda. **11 signatários de carta de 2006 contra cotas raciais dizem por que mudaram de posição**. Folha de São Paulo, São Paulo, 26 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2022/02/11-signatarios-de-carta-de-2006-contra-cotas-raciais-dizem-por-que-mudaram-de-posicao.shtml> Acesso em: 17 jul. 2023.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS (MPDFT). **Edital nº 13, de 27 de julho de 2016 - 31º Concurso Público para Ingresso na Carreira do MPDFT no Cargo de Promotor de Justiça Adjunto**: resultado. Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/concursos/membros/31concurso/EDITAL_N%C2%BA_13_RESULTADO_FINAL_RETIFICADO.pdf. Acesso em 24 jun. 2024.

_____. **Certidão/Informação nº 1112402 – Resposta à Solicitação nº 622 – Lei de Acesso à Informação**. Brasília: MPDFT, 14 maio 2024. Documento obtido via LAI.

_____. **Edital nº 1/2021 – 32º Concurso público para ingresso na carreira do MPDFT no cargo de Promotor de Justiça Adjunto**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 mar. 2021. Seção 3, p. 120-122. Disponível em: <https://www.mpdft.mp.br>. Acesso em 14 jun. 2024.

_____. **Parecer Jurídico nº 0395110**. Processo SEI nº 19.04.4495.0042586/2023-59. Resposta ao pedido de informações sobre a implementação do Decreto nº 11.443/2023 (e-mail enviado para a autora em 2024).

_____. **Regimento Interno**. Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/conselho_superior/regimento_interno.pdf. Acesso em 14 jun. 2024.

_____. **Resolução CSMPDFT n. 271, de 12 de março de 2021**: dispõe sobre o regulamento para o concurso de ingresso na carreira de Promotor de Justiça Adjunto. Publicada no Diário Oficial da União, Seção 1, págs. 167–174, de 15 mar. 2021; retificada no DOU n. 60, Seção 1, p. 201, de 30 mar. 2021; e no DOU n. 63, Seção 1, p. 120, de 6 abr. 2021. Brasília/DF, 2021.

_____. **Resposta à solicitação via Lei de Acesso à Informação**: Notas dos candidatos eliminados na 2ª fase do 32º Concurso para Promotor de Justiça – cotistas negros. Brasília: MPDFT, 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Currículo Lattes**. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/5000533433328533>. Acesso em 4 fev. 2025.

MOREIRA, Adilson José. **Racismo recreativo**. São Paulo: Pólen, Série Feminismos Plurais, org. Djamila Ribeiro, 2019.

_____. **Direito antidiscriminatório e relações raciais**: práticas excludentes, perspectivas críticas, medidas inclusivas. São Paulo: Jandaíra, 2022.

_____. **Direito e relações raciais**: um debate entre democracia e regulação social. Com colaboração de Anna Lyvia Ribeiro e outros. São Paulo: Jandaíra, 2023.

_____. **Letramento racial**: uma proposta de reconstrução da democracia brasileira. Com colaboração de Livia Sant'Anna Vaz. São Paulo: Jandaíra, 2024.

_____. **Manual de educação jurídica antirracista**. eBook Kindle, 2022.

_____. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contra Corrente, 2024.

_____. **Racismo recreativo**. Com colaboração de Djamila Ribeiro. São Paulo: Pólen, 2019.

_____. **Tratado de direito antidiscriminatório**. v. 1. São Paulo: Jandaíra, 2020.

MOURA, Clóvis. **Dicionário da Escravidão Negra no Brasil**. São Paulo: Edusp, 2004.

_____. **Dialética Radical do Brasil Negro**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1988.

MULLER, Pierre. **As políticas públicas**. (Trad. Carla Vicentini). Niterói; Eduff, 2018.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude**: usos e sentidos. Horizonte: Autêntica, 2019.

NASCIMENTO, Abdias do. **Genocídio do Negro Brasileiro**: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

_____. **O Quilombismo**: documentos de uma militância panafricanista. Petrópolis: Vozes, 1980.

_____. **Projeto de Lei nº 3.196 de 1984**. Disponível em: http://www.abdias.com.br/atuacao_parlamentar/deputado_lei.htm. Acesso em 14 out. 2024.

NATHAN, Victor. Implantação de Ceilândia foi o apartheid de Brasília. **Poder360**, Brasília, 21 abr. 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/implantacao-de-ceilandia-foi-o-apartheid-de-brasilia/>. Acesso em 10 dez. 2024.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de Marca**: As Relações Raciais em Itapetininga. São Paulo: EDUSP, 1985.

NUNES, Tailane Santana. **A atuação parlamentar de Abdias Nascimento**: luta antirracista e o processo de redemocratização política no Brasil (1983-1987). Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais: Cultura, Desigualdades e Desenvolvimento) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia, 2022.

OLIVEIRA, Ana Luísa Araujo de; SANTOS, Alisson Gomes dos; SANTOS, Edmilson Santos dos. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: a implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes [recurso eletrônico];** coordenação: Oliveira, A. L. A. de; Santos, A. G. dos; Santos, E. S. dos. Petrolina: UNIVASF, 2024.

OLIVEIRA, Fabiana Luci de. **Triangulação metodológica e abordagem multimétodo na pesquisa sociológica: vantagens e desafios.** Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo, v. 51, n. 2, p. 133–143, mai./ago. 2015. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93841498004>. Acesso em: 15 ago. 2025.

OLIVEIRA, Vilmar. **Representação visual do conceito de equidade na educação.** [ilustração]. 2017. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/colunas/priscila-cruz/2017/03/29/a-distante-busca-pela-equidade.htm>. Acesso em: 10 dez. 2024.

OKOTIE, Andrew. **Para um enquadramento antirracista da investigação.** O caso para entrevistas aprofundadas de cariz interventivo (pp. 175/214). In: DEI, George Sefa; Johal, Gurpreet (Org.). Metodologias de investigação antirracistas: Questões Críticas. Portugal: Edições Pedagogo, 2008.

PINHEIRO, Luana. **Quando o teto de vidro se torna de concreto : a sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do Executivo federal entre 1999 e 2020.** In: LOPEZ, Felix Garcia; CARDOSO JUNIOR. José Celso (org.). Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Brasília, DF: Ipea, 2023. p. 371-405. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-047-9/capitulo12>. Acesso em 16 de ago. de 2024.

PORTO, Walter. **Ana Maria Gonçalves é eleita para ABL e se torna primeira mulher negra a virar imortal:** autora de Um defeito de cor rompe com 128 anos de história e diz que vitória sinaliza a abertura a uma língua mais inclusiva. Folha de S. Paulo, São Paulo, 11 jul. 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2025/07/ana-maria-goncalves-e-eleita-para-abl-e-se-torna-primeira-mulher-negra-a-virar-imortal.shtml>. Acesso em: 11 set. 2025.

QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina.** In: _____. A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

RAMOS, Silvia et al. **Pele alvo: a cor que a polícia apaga.** Rio de Janeiro: Rede de Observatórios da Segurança/CESeC, 2022.

REIS, João José. **A Revolta dos Malês.** São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de Fala.** Jandaíra, 2019. Edição Kindle.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001.** Institui cota de até 40% para população negra e parda no acesso às universidades estaduais. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 10 nov. 2001.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei nº 4.151, de 30 de dezembro de 2003**. Altera percentual de reserva de vagas para candidatos autodeclarados negros e pardos nas universidades estaduais. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 31 dez. 2003.

_____. **Lei nº 5.346, de 28 de julho de 2008**. Mantém percentual de reserva de vagas para população negra e parda nas universidades estaduais. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 29 jul. 2008.

ROBINSON, Cedric. **Capitalismo Racial: O Caráter Não objetivo do desenvolvimento capitalista**. In: ROBINSON, Cedric. *Marxismo Negro. A criação da Tradição radical Negra*. (p.87 a 90). SP. Perspectiva, 2023.

ROMÃO, Jeruse (Org.). **História da Educação do Negro e outras histórias**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

ROSA, Bianor. **Posse de novos Promotores de Justiça Substitutos do MPSC**. [fotografia]. 2017. Disponível em: <https://www.acmp.org.br/noticias/mpsc-empossa-23-novos-promotores-de-justica.html>. Acesso em: 10 dez. 2024.

ROSA, Sonia. **Reflexão antirracista de bolso: conversa preta: diálogos sobre o racismo nas convivências por meio da educação e da literatura**. São Paulo, SP: Arco 43, 2022.

SANSONE, Livio; PINHO, Osmundo Araújo (Org.). **Raça: novas perspectivas antropológicas**. 2 ed. rev. Salvador: Associação Brasileira de Antropologia: EDUFBA, 2008.

SANTIAGO, Ana Rita (*et al*). **Descolonização do conhecimento no contexto afro-brasileiro**. Cruz das Almas/BA: UFRB, 2017, p. 79-106.

SANTOS, Antônio Bispo dos. **Colonização, Quilombos, Modos e Significações**. Brasília: INCTI/UnB, 2015.

SANTOS, A. C.; OLIVEIRA, F. B. de; MARCHISOTTI, G. G.; CELANO, A. **Racismo estrutural e cotas nas carreiras jurídicas: a perspectiva decolonial**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, e2022–0056, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220056. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220056>. Acesso em: 05 ago. 2024.

SANTOS, FBD, MARCHISOTTI GG, CELANO A. **Racismo estrutural e cotas nas carreiras jurídicas: a perspectiva decolonial**. Cad EBAPEBR [Internet]. 2023;21(3):e2022–0056. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395120220056>> Acesso em: 25 de out. de 2024.

SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005.

SANTOS, T. V. A. dos. **Racismo institucional e violação de direitos humanos no sistema da segurança pública: um estudo a partir do Estatuto da Igualdade Racial**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-16052013-133222/>. Acesso em: 10 out. 2024.

SARAVIA, Enrique. **Introdução à teoria da política pública**. In: Saravia, Enrique e Ferrarezi, Elisabete. Políticas Públicas. Coletânea. Brasília: ENAP, 2006.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Branços aprendem a ser racistas por construção social**. [Entrevista concedida à] TV Folha. Canal da TV Folha, 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Fc7sxAySoOE>. Acesso em: 3 abr. 2019.

_____. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo**. São Paulo: Veneta, 2020.

_____. **Racismo e branquitude na sociedade brasileira**. Entrevista cedida a José Tadeu Arantes. Agência Fapesp, São Paulo, 5 fev. 2015b. Disponível em: <http://agencia.fapesp.br/racismo-e-branquitude-na-sociedade-brasileira/20628/>. Acesso em: 4 abr. 2024.

_____. **Sobre o Autoritarismo Brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCHUMAHER, Schuma; BRAZIL, Érico Vital. **Dicionário Mulheres do Brasil: de 1500 até a atualidade biográfico e ilustrativo**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

SEM AUTOR (conhecido). **Candangos indo para o trabalho na construção de Brasília**. [fotografia]. 1958. Disponível em: <https://historiaemfotos.blogspot.com/2017/10/imagens-flagrantes-dos-anos-5060.html>. Acesso em: 10 dez. 2024.

_____. **Estudantes manifestam apoio à adoção de cotas raciais na UERJ**. [fotografia]. 2003. Disponível em: <https://memorialdademocracia.com.br/card/uerj-implanta-cotas-raciais>. Acesso em: 10 dez. 2024.

_____. **Primeiras famílias chegam a Ceilândia em 1971**. In: LIMA, Bruno. Estudantes e pesquisador criam museu virtual sobre cidade que já foi uma das maiores favelas do Brasil. Café História, 10 set. 2024. Disponível em: <https://www.cafehistoria.com.br/museu-virtual-sobre-cidade-que-ja-foi-maior-favela-do-brasil/>. Acesso em: 10 dez. 2024.

SEM AUTOR (conhecido). **Primeiros moradores da CEI (Campanha de Erradicação de Invasões)**. In: NATHAN, Victor. Implantação de Ceilândia foi o apartheid de Brasília. Poder360, 21 abr. 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/implantacao-de-ceilandia-foi-o-apartheid-de-brasil/>. Acesso em 10 dez. 2024.

SENADO FEDERAL. **Abdias Nascimento em discurso no Senado Federal**. In: AGÊNCIA SENADO. Morre o ex-senador e ativista Abdias Nascimento, 24 maio 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/05/24/morre-ex-senador-e-ativista-abdias-nascimento>. Acesso em: 6 abr. 2024.

_____. **Senado aprova renovação de cotas raciais no serviço público**. Brasília, 22 de maio de 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/>

materias/2024/05/22/senado-aprova-renovacao-de-cotas-raciais-no-servico-publico. Acesso em 17 ago. 2024.

SILVA NETO, Guilherme Alves da. **Políticas afirmativas no serviço público federal – cotas raciais (Lei 12.990/2014) no MPDFT 2014-2022**. 187 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2023.

SILVÉRIO, Walter Roberto. **Ações Afirmativas e Diversidade Étnico-Racial**. In: SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). **Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas**. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2005.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SOARES, Cristiane Barbosa; SILVA, Fabiane Ferreira da. **Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas**. Educação em Questão, Natal, v. 58, n. 58, p. 1–26, out./dez. 2020. DOI: 10.21680/1981-1802.2020v58n58ID22275. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/22275>. Acesso em: 05 ago. 2024.

SOBRINHO, Omar Inês. **Políticas afirmativas e seus desafios na administração pública: o caso da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional** (Dissertação: mestrado/ENAP), 2020.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H. **A Pesquisa Bibliográfica: princípios e fundamentos**. Cadernos da FUNCAMP, v.20, n.43, p.64-83. 2021.

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo (org). **O Direito Achado na Rua: Introdução crítica ao direito como liberdade**. Brasília: OAB Editora; Editora Universidade de Brasília, 2021.

SOUZA, Jéssica Matheus de. **A ascensão da extrema direita: uma análise comparativa entre Brasil e Estados Unidos**. 2024. 131 f. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Centro de Ciências do Homem, Campos dos Goytacazes, RJ, 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **ADC 41/DF**, Rel. Min. Roberto Barroso, julgado em 8/6/2017 (repercussão geral) (Info 868).

_____. **Recurso Extraordinário 635739**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Procedência: Alagoas. Partes: Estado de Alagoas. Plenário, publicação: 19 fev. 2014. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em 17 ago. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). **Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania (PPGDH)**. Disponível em: <https://www.ppgdh.unb.br/index.php/o-programa/sobre-o-programa>. Acesso em: 2 ago. 2023.

_____. **Resolução CEPE nº 090/2022, de 22 de setembro de 2022**. Institui o Comitê Permanente de Acompanhamento das Políticas de Ação Afirmativa (COPEAA-UnB) e estabelece as Comissões de Validação e Recursal da autodeclaração étnico-racial. SEI 23106.083133/2021-63.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). **Resolução CEPE nº 110/2024, de 17 de outubro de 2024**. Inclui reserva de vagas para pessoas trans, travestis e não binárias nos processos seletivos de graduação. Diário Oficial da UnB, Brasília, DF, 21 out. 2024.

THEODORO, Mário Lisboa; JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael; SOARES, Sergei. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

_____. **A implementação de uma agenda racial de políticas públicas: a experiência brasileira**. In Arrete, M.; Marques, E.; Faria, C. A. P. *As Políticas da Política: desigualdade e inclusão nos governos do PSDB e PT*. São Paulo: Editora Unesp, pp. 345-369, 2019.

_____. **Defender cotas raciais é compreender a desigualdade em toda sua extensão**. Folha uol. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2024/05/defender-cotas-raciais-e-compreender-a-desigualdade-em-toda-sua-extensao.shtml>> Acesso em: 15 de mai. de 2024.

_____. **A sociedade desigual**. Zahar. Edição do Kindle, 2022.

TOURINHO FILHO, Fernando da Costa. **Processo Penal**. São Paulo: Saraiva, 2015.

TURE, Kwame; HAMILTON, Charles V. **Black Power: a política de libertação nos Estados Unidos**. Tradução de Arivaldo Santos de Souza. São Paulo: Jandaíra, 2021.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas raciais (Feminismos plurais)**. Ed. Jandaíra. Edição do Kindle, 2022 .

WAHAB, Amar. **Relatos ardentes**. Questionamento da autoridade e as políticas de representação na investigação em Ciências Sociais (45-78).In: DEI, George Sefa; Johal, Gurpreet (Org.). *Metodologias de investigação antirracistas: Questões Críticas*. Portugal: Edições Pedagogo, 2008.

WESTIN, Ricardo. **Senador Abdias Nascimento, uma vida dedicada à luta contra o racismo**, Arquivo S. Edição 78. Sociedade. Agência Senado, publicado em 7 mai. 2022.

WILLIAMS, Eric. **Capitalismo e escravidão**. Tradução Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução. Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

VIANA, R. R.; TOKARSKI, C. P. **Burocracia representativa: uma (re)produção de desigualdades de gênero e raça no setor público Federal?** NAU Social, v. 10, n. 19, p. 65-84, 2019.

VILELA, Pedro Rafael. **Pessoas negras são 57,4% da população que vive no Distrito Federal: Pesquisa Distrital de Amostra por Domicílio atualizou informações socioeconômicas da capital do país**. Brasil de Fato, Brasília, DF, 12 mai. 2022.

APÊNDICE A – RESOLUÇÃO Nº 170, DE 13 DE JUNHO DE 2017, IMPLEMENTA AS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS DO MP E CNMP



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

RESOLUÇÃO Nº 170, DE 13 DE JUNHO DE 2017.

Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.

O **CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no exercício da competência fixada no art. 130-A, § 2º, inciso I, da Constituição Federal, com fundamento nos arts. 147 e seguintes, e 157, de seu Regimento Interno, e nas decisões plenárias proferidas nos autos das Proposições nº 1.00207/2016-21 e 1.00208/2016-85, julgadas na 11ª Sessão Ordinária, realizada no dia 13 de junho de 2017;

Considerando o disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014;

Considerando o disposto no Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010;

Considerando o que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 186/2014, especialmente: que as ações afirmativas são constitucionais, que a autodeclaração é constitucional e que criar comissão para averiguar e evitar a fraude é constitucional;

Considerando que, no julgamento da ADPF nº 186/2014, o Supremo Tribunal Federal destacou a importância da diversidade racial nas instituições públicas, inclusive como meio de afirmação da legitimidade dessas instituições;

Considerando que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, cabendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme art. 127, da Constituição da República;

Considerando que o Conselho Nacional do Ministério Público tem por missão fortalecer e aprimorar o Ministério Público brasileiro, assegurando sua autonomia e unidade, para uma atuação responsável e socialmente justa, e por visão de futuro a de ser o órgão de integração e desenvolvimento do Ministério Público brasileiro;

Considerando que as informações produzidas no bojo do PCA nº 0.00.000.000543/2013-50 demonstram: que há divergência de tratamento da questão da reserva de vagas para minorias étnico-raciais no âmbito do Ministério Público brasileiro, que diversos órgãos do Parquet ainda não regulamentaram a matéria e que os negros são minoria do total de servidores e membros dos Ministérios Públicos;

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal, nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, que, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, o eminente Ministro Roberto Barroso, julgou procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixou a seguinte tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”, RESOLVE:

Art. 1º A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e vitalícios nos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, dar-se-á nos termos desta Resolução.

Art. 2º Serão reservadas aos negros o mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Conselho Nacional do Ministério Público e do Quadro de Pessoal do Ministério Público, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.

§ 1º A reserva de vagas de que trata o caput será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Caso a aplicação do percentual estabelecido no caput resulte em número fracionado, este será elevado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

Art. 3º Os órgãos indicados no caput do art. 2º poderão, além da reserva das vagas mencionadas, instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o objetivo de garantir o acesso de negros a cargos do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, bem como no preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para estágio.

Art. 4º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos dos órgãos indicados no art. 2º.

Parágrafo único. Os editais de que trata o caput deverão especificar o total de vagas correspondente às cotas, evitando-se fracionamento prejudicial à política de inclusão.

Art. 5º Poderão concorrer às referidas vagas aqueles que se autodeclararem negros ou pardos, no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE.

§ 1º A autodeclaração terá validade somente para o concurso público aberto, não podendo ser estendida a outros certames.

§ 2º Presumir-se-ão verdadeiras as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição do certame, sem prejuízo da apuração das responsabilidades administrativa, civil e penal na hipótese de constatação de declaração falsa.

§ 3º Os candidatos classificados, que tiverem se autodeclarado negros, serão convocados para confirmar tal opção, mediante a assinatura de declaração nesse sentido, perante a Comissão Organizadora do concurso, que avaliará o candidato primordialmente com base no fenótipo ou, subsidiariamente, em quaisquer outras informações que auxiliem a análise acerca de sua condição de pessoa negra.

§ 4º O candidato não será considerado enquadrado na condição de negro quando:

- a) não comparecer à entrevista;
- b) não assinar a declaração; e
- c) por maioria, os integrantes da Comissão considerarem que o candidato não atendeu à condição de pessoa negra.

§ 5º O candidato não enquadrado na condição de negro será comunicado por meio de decisão fundamentada da Comissão.

§ 6º O candidato cujo enquadramento na condição de negro seja indeferido poderá interpor recurso, em prazo e forma a serem definidos pela Comissão.

§ 7º Comprovando-se falsa a declaração, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua nomeação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§ 8º A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deverá ter seus membros distribuídos por gênero e cor.

Art. 6º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas a eles reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Além das vagas de que trata o caput, os candidatos negros poderão optar por concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 2º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas a candidatos negros.

§ 3º Os candidatos negros aprovados para as vagas a eles destinadas e às reservadas às pessoas com deficiência, convocados concomitantemente para o provimento dos cargos, deverão manifestar opção por uma delas.

§ 4º Na hipótese de que trata o parágrafo anterior, caso os candidatos não se manifestem previamente, serão nomeados dentro das vagas destinadas aos negros.

§ 5º Na hipótese de o candidato, aprovado tanto na condição de negro quanto na de deficiente, ser convocado primeiramente para o provimento de vaga destinada a candidato negro, ou optar por esta na hipótese do § 3º, fará jus aos mesmos direitos e benefícios assegurados ao servidor com deficiência.

Art. 7º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

Parágrafo único. Na hipótese de não haver candidatos negros aprovados em número suficiente para que sejam ocupadas as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação no concurso.

Art. 8º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e vigorará até 9 de junho de 2024, término do prazo de vigência da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e da Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015.

Parágrafo único. Esta Resolução não se aplicará aos concursos cujos editais tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília-DF, 13 de junho de 2017.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS
Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público

APÊNDICE B – EDITAL Nº 1, DE 29 DE MARÇO DE 2021: 32º CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA CARREIRA DO MPDFT NO CARGO DE PROMOTOR DE JUSTIÇA ADJUNTO

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 30/03/2021 | Edição: 60 | Seção: 3 | Página: 120

Órgão: Ministério Público da União/Ministério Público do Distrito Federal e Territórios/Procuradoria-Geral de Justiça

EDITAL Nº 1, DE 29 DE MARÇO DE 2021 32º CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA CARREIRA DO MPDFT NO CARGO DE PROMOTOR DE JUSTIÇA ADJUNTO

ABERTURA DE INSCRIÇÕES

A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS, no uso de suas atribuições legais e de acordo com a decisão do eg. Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios proferida na 225ª Sessão Extraordinária, de 12 de março de 2021 e na 298ª Sessão Ordinária, de 26 e 29 de março de 2021, Processo nº 08191.063295/2020-99, faz saber que estão abertas as inscrições para o 32º Concurso Público para ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT, no cargo de Promotor de Justiça Adjunto, segundo as disposições seguintes:

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O concurso será regido pela Constituição Federal, pela Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993; pela Resolução nº 14, de 6 de novembro de 2006; pela Resolução nº 40, de 26 de maio de 2009 e pela Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017, todas do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, e pelas normas constantes da Resolução nº 271, de 12 de março de 2021, do Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - CSMPDFT, com as respectivas atualizações posteriores, que dispõem sobre o regulamento para o concurso de ingresso na carreira do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, no cargo de Promotor de Justiça Adjunto.

DOS REQUISITOS E DAS VAGAS

Art. 2º O concurso destina-se à formação de cadastro reserva para reposições decorrentes de vacâncias de cargos vitalícios de Promotor de Justiça Adjunto do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios para lotação nos escritórios situados no Distrito Federal.

§1º Poderão ser preenchidas as vagas existentes e as que ocorrerem no prazo de vigência do concurso, observadas a disponibilidade orçamentária e a necessidade do serviço.

§2º O provimento dos cargos vitalícios mencionados no caput fica condicionado à existência de prévia dotação orçamentária e de autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias, bem como ao atendimento, pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, dos limites fixados pelo art. 109 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT e pelo art. 22, parágrafo único, da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 3º Poderão inscrever-se no concurso público bacharéis em Direito de comprovada idoneidade moral, exigindo-se do candidato, no mínimo, 3 (três) anos de atividade jurídica, conforme critérios definidos no art. 44 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

DAS ETAPAS E DO PROGRAMA DO CONCURSO

Art. 4º O concurso constará de provas escritas, orais e de títulos, abrangendo as etapas e o programa estabelecidos no art. 18 da Resolução CSPMDFT nº 271/21.

Parágrafo único. As provas terão por base normativa a legislação em vigor, leis em vacatio legis e legislação superveniente, que altere dispositivos legais e normativos no decorrer do certame.

DO CRONOGRAMA DO CONCURSO

Art. 5º O concurso será realizado segundo o cronograma constante no anexo I deste Edital, que indica as datas previstas de realização das diversas etapas do processo seletivo, admitidas eventuais modificações (antecipação ou adiamento), divulgadas com a adequada antecedência.

Art. 6º O prazo de validade do concurso, para efeito de nomeação, será de 2 (dois) anos, contados da publicação do ato homologatório, prorrogável uma vez, por igual período. Em caso de prorrogação do concurso, o novo prazo de 2 (dois) anos terá início no dia imediatamente seguinte ao

término do primeiro, independentemente da data de publicação do ato de prorrogação.

Art. 7º Os critérios de pontuação aplicados à prova de títulos são os constantes do anexo II deste Edital, em atenção ao que dispõem os arts. 52 a 54 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

DA REMUNERAÇÃO DO CARGO

Art. 8º A remuneração inicial será equivalente a R\$ 32.004,65 (trinta e dois mil e quatro reais e sessenta e cinco centavos), na data de publicação deste Edital.

DA INSCRIÇÃO PRELIMINAR

Art. 9º A inscrição preliminar será realizada pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados do primeiro dia útil seguinte à publicação deste Edital, durante o período de 31/3/2021 a 29/4/2021, devendo o candidato:

I - acessar o sítio eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios - www.mpdft.mp.br -, preencher o formulário de inscrição preliminar, imprimir a Guia de Recolhimento da União - GRU para pagamento da taxa de inscrição, e confirmar o envio eletrônico do mencionado formulário no sistema de inscrição; e

II - pagar a taxa de inscrição - GRU no valor de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais), exclusivamente nas agências do Banco do Brasil, até as 18 horas do dia 29/4/2021.

§ 1º O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios não se responsabilizará pelas inscrições não concluídas por motivos de ordem técnica, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação, bem como outros fatores que impeçam a transferência de dados e o pagamento da taxa de inscrição.

§ 2º O valor referente ao pagamento da taxa de inscrição preliminar não será devolvido em nenhuma hipótese, salvo em caso de cancelamento do certame por conveniência da Administração Pública.

Art. 10. O candidato, ao preencher o formulário eletrônico de requerimento de inscrição preliminar, firmará declaração, sob as penas da lei:

I - de que tem ciência do regulamento e aceita todas as regras pertinentes ao presente concurso e as contidas neste Edital, das quais não poderá alegar desconhecimento;

II - de que é bacharel em Direito e que atenderá, no ato da inscrição definitiva, à exigência de 3 (três) anos de atividade jurídica exercida exclusivamente após a obtenção do grau de bacharel em Direito, conforme art. 3º da Resolução CNMP nº 40/2009; e

III - de estar ciente de que a não apresentação do respectivo diploma, devidamente registrado pelo Ministério da Educação, e da comprovação da atividade jurídica no ato da inscrição definitiva acarretará sua exclusão do processo seletivo.

§ 1º Se pretender concorrer às vagas reservadas aos candidatos com deficiência, o candidato deverá declarar-se, sob as penas da lei, pessoa com deficiência, indicando se carece ou não de atendimento diferenciado nas provas, bem como anexando laudo médico detalhado, digitalizado, recente, que comprove a deficiência alegada, conforme arts. 55 e 56 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

§ 2º Se pretender concorrer às vagas reservadas aos candidatos negros, o candidato deverá se autodeclarar preto ou pardo, sob as penas da lei, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia - IBGE.

§ 3º Serão oferecidas condições especiais a candidatas lactantes e a candidatos que expressamente as requeiram no momento da inscrição preliminar.

§ 4º As informações prestadas no formulário de requerimento de inscrição serão de inteira responsabilidade do candidato. Aquele que não preencher o formulário de forma completa e correta terá sua inscrição indeferida, bem como o que fornecer dados comprovadamente inverídicos ou que não atender aos requisitos legais e formais exigidos para o ato.

§ 5º As inscrições efetuadas somente serão confirmadas após o cumprimento do disposto neste artigo e no art. 9º.

§ 6º Não serão aceitas inscrições condicionais.

§ 7º Os pedidos de inscrição preliminar serão apreciados e decididos pelo Presidente da Comissão de Concurso.

§ 8º A inscrição preliminar deferida habilita o candidato à prestação da prova objetiva e implica o conhecimento e a tácita aceitação, pelo candidato, das normas e condições estabelecidas na Resolução CSMPDFT nº 271/21, das quais não poderá alegar desconhecimento.

Art. 11. O candidato comprovadamente sem condições financeiras para arcar com a taxa de inscrição, observadas as normas constantes do art. 15 da Resolução CSMPDFT nº 271/21, poderá requerer ao Presidente da Comissão de Concurso sua isenção, mediante requerimento específico, até 15 (quinze) dias antes do término do prazo para as inscrições preliminares.

§ 1º O requerimento de isenção da taxa de inscrição será realizado por meio exclusivamente eletrônico mediante preenchimento de formulário disponibilizado no sítio eletrônico do MPDFT, que deverá ser instruído com a documentação necessária, digitalizada, até o dia 15/4/2021.

§ 2º Somente os documentos enumerados no art. 15 da Resolução CSMPDFT nº 271/21 serão aceitos como comprovantes de renda.

§ 3º Os pedidos de isenção da taxa de inscrição serão apreciados e decididos pelo Presidente da Comissão do Concurso.

§ 4º O simples requerimento de solicitação de isenção da taxa de inscrição não garante ao interessado a isenção do pagamento da taxa de inscrição.

§ 5º O resultado da análise dos pedidos de isenção da taxa de inscrição será divulgado na data provável de 22/4/2021, na internet, no endereço eletrônico do Ministério Público do

Distrito Federal e dos Territórios, devendo o interessado acompanhar a solicitação e tomar ciência do seu resultado.

§ 6º Os interessados que tiverem seus pedidos de isenção indeferidos deverão efetuar o pagamento da taxa de inscrição até o dia 29/4/2021, observados os demais procedimentos descritos neste edital.

Art. 12. Encerrado o prazo para a inscrição preliminar, o resultado será divulgado na internet, no endereço eletrônico do MPDFT.

Parágrafo único. No prazo de 3 (três) dias úteis, após a divulgação de que trata o caput, qualquer cidadão poderá representar contra os candidatos inscritos, mediante oferecimento ou indicação de provas.

DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Art. 13. As pessoas com deficiência que, sob as penas da lei, declararem tal condição no momento da inscrição do concurso terão reservados 10% (dez por cento) do total das vagas, observando a sua participação às normas constantes dos arts. 55 a 63 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

§ 1º No caso das pessoas com deficiência, o requerimento de inscrição e os documentos que o instruem, descritos no art. 56 da Resolução CSMPDFT nº 271/21, deverão, obrigatória e necessariamente, ser apresentados no momento da inscrição preliminar, por meio exclusivamente eletrônico, mediante preenchimento de formulário específico e juntada dos documentos necessários, digitalizados.

§ 2º Os candidatos cuja deficiência, pela natureza das dificuldades dela resultantes, justifique a ampliação do tempo e/ou atendimento de situação especial para realização das provas, na forma do disposto no art. 61, §§ 1º e 2º, da Resolução CSMPDFT nº 271/21, deverão instruir o requerimento previsto no § 2º com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no ato de inscrição.

§ 3º A não apresentação, no ato de inscrição, de qualquer um dos documentos especificados, bem como o não atendimento das exigências ou condições previstas no art. 55 da Resolução CSMPDFT nº 271/21, implicará o indeferimento do pedido de inscrição no sistema de reserva de vaga para pessoas com deficiência, passando o candidato automaticamente a concorrer às vagas com os demais inscritos não portadores de deficiência, desde que preenchidos os demais requisitos previstos neste Edital.

DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS

Art. 14. Aos candidatos negros, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, que, sob as penas da lei,

declararem tal condição no momento da inscrição preliminar, serão reservados 20% (vinte por cento) do total das vagas, observando a sua participação às normas constantes dos arts. 64 a 71 da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

§ 1º Comprovando-se falsa a declaração, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua nomeação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§ 2º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência, em todas as etapas do concurso, não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

DA CANDIDATA LACTANTE

Art. 15. Fica assegurado à mãe lactante o direito de participar das etapas do concurso para as quais for aprovada, nos critérios e condições estabelecidos pelo art. 227 da Constituição Federal e pelos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, observando as normas constantes do art. 72 e seus parágrafos, da Resolução CSMPDFT nº 271/21.

Parágrafo único. A candidata que for mãe lactante deverá indicar essa condição no respectivo formulário de inscrição preliminar, sem prejuízo da comunicação prevista no art. 72, § 2º, da Resolução nº CSMPDFT nº 271/21, para a adoção das providências necessárias pela Secretaria do Concurso.

DA COMISSÃO DE CONCURSO

Art. 16. A Comissão de Concurso é assim constituída:

Presidente: FABIANA COSTA DE OLIVEIRA BARRETO, Procuradora-Geral de Justiça. Secretário: THAIENNE NASCIMENTO FERNANDES, Promotora de Justiça.

Suplente: ANDRÉ LUIZ CAPPI PEREIRA, Promotor de Justiça. Grupo I - Direito Penal e Direito Processual Penal:

Titular: LAURITA HILÁRIO VAZ, Ministra do Superior Tribunal de Justiça.

Suplente: GEORGES CARLOS FREDDERICO MOREIRA SEIGNEUR, Promotor de Justiça. Suplente: RAQUEL TIVERON, Promotora de Justiça.

Grupo II - Direito Civil e Direito Processual Civil:

Titular: JAIRO BISOL, Promotor de Justiça.

Suplente: PAULO ROBERTO BINICHESKI, Promotor de Justiça. Grupo III - Direito Constitucional

Titular: VITOR FERNANDES GONÇALVES, Procurador de Justiça. Suplente: DANIELLA VIRGINIA GOMES, Promotora de Justiça.

Grupo III - Direito Administrativo

Titular: WALTER JOSÉ FAIAD DE MOURA, Advogado. Suplente: DANIELA RODRIGUES TEIXEIRA, Advogada. DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL

Presidente: OLINDA ELIZABETH CESTARI GONÇALVES, Procuradora de Justiça. Membro: WANESSA ALPINO BIGONHA, Promotora de Justiça.

Membro: SELMA LEÃO GODOY, Promotora de Justiça Adjunta Médica: MIRIAM SOUTO MAIOR MEDEIROS, Analista de Saúde. Médica: JÚLIA ALVES ICHIKI, Analista de Saúde.

DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS

Presidente: LIBANIO ALVES RODRIGUES, Promotor de Justiça

Membro: MARIANA SILVA NUNES, Promotora de Justiça Médico: JORGE ABDO NAJJAR, Analista de Saúde.

Assistente Social: BRUNA CHAVES YAMAGUCHI, Analista Serviço Social

Assistente Social: QUÉZIA CRUZ MOREIRA, Analista Serviço Social

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. Todas as provas e a avaliação de títulos serão realizadas no Distrito Federal.

Art. 18. Os atos do concurso serão registrados em atas e divulgados na internet, no sítio eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 1º Os atos de inscrição preliminar, inscrição definitiva, interposição de recursos e demais atos previstos neste Edital, bem como na Resolução CSMPDFT nº 271/21, serão praticados exclusivamente por meio digital, em acesso fornecido por meio do sítio eletrônico do Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 2º Os documentos originais necessários à participação no certame devem ser digitalizados e juntados ao requerimento eletrônico respectivo.

§ 3º A critério da Comissão do Concurso, o candidato poderá ser solicitado a apresentar o(s) documento(s) original(is).

Art. 19. Em razão da situação de pandemia decorrente do vírus Sars Cov-2, para assegurar as condições de proteção à saúde adequadas, serão estabelecidas regras a serem observadas pelos candidatos tanto para acesso aos locais de realização das provas escritas e orais quanto para permanência neles.

§ 1º O protocolo será divulgado no sítio eletrônico do MPDFT, quando da convocação dos candidatos para cada etapa do certame.

§ 2º O candidato que se recusar a observar o protocolo estabelecido será proibido de acessar o local de realização das provas ou de permanecer nele, sendo, conseqüentemente, desclassificado do certame.

Art. 20. Conforme previsto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios realizará o tratamento de dados pessoais dos inscritos no 32º Concurso Público de ingresso na carreira do MPDFT no cargo de Promotor de Justiça Adjunto:

I - para cumprir de obrigação legal do MPDFT como controlador, conforme art. 7º, inciso II;

II - para executar as obrigações constantes neste Edital, conforme art. 7º, inciso V; e

I - para atender aos interesses legítimos do MPDFT como controlador, art. 7º, inciso IX.

§ 1º Durante o certame, todo o tratamento de dados pessoais durante o certame será realizado para o atendimento da finalidade pública, na persecução do interesse público, com o objetivo de executar as atribuições legais do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, conforme art. 23, da LGPD.

§ 2º O Ouvidor do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, Libanio Rodrigues, exercerá as atribuições de encarregado para o tratamento de dados pessoais e atuará como canal de comunicação entre o MPDFT, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, conforme art. 23, inciso III, da LGPD.

Art. 21. Não serão nomeados os candidatos aprovados no concurso que já tenham completado 65 anos, se servidor público, ou 60 anos, no caso dos demais candidatos, ou que venham a ser considerados inaptos para o exercício do cargo em exame de higidez física e mental.

Art. 22. Os casos omissos neste Edital serão dirimidos pela Procuradora-Geral de Justiça, que, se entender necessário, ouvirá o Conselho Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Art. 23. A Procuradora-Geral de Justiça baixará as instruções complementares que se fizerem necessárias.

FABIANA COSTA DE OLIVEIRA BARRETO
Procuradora-Geral de Justiça
(...).

APÊNDICE C – PARECER JURÍDICO DO MPDFT NEGANDO APLICAÇÃO DA RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS/AS EM CARGOS DE CHEFIA E FUNÇÕES DE CONFIANÇA



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS**

Assessoria de Legislação de Gestão de Pessoas - SGP

Praça Municipal - Eixo Monumental - Brasília - DF

PARECER JURÍDICO

I – RELATÓRIO

Trata-se de manifestação recebida pela ouvidoria do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios feita pela cidadã Sara Antônia Ferreira Alves, pesquisadora da Universidade de Brasília, com fulcro na Lei de Acesso à Informação, solicitando informações sobre os seguintes temas:

Qual o quantitativo de aprovados e nomeados mediante as cotas raciais para negros no MPDFT (servidores e promotores de justiça)?
Quantos servidores/as negros/as exercem cargos de chefia e de função de confiança no MPDFT (CC e FC)? Por favor, envia a relação detalhada, por raça e gênero.
A Instituição possui trabalho de acompanhamento desses números se forma organizada visando viabilizar aprimoramento de políticas públicas de cotas raciais?
O decreto 11.443 determina que pelo menos 30% dos chamados cargos e funções comissionadas nos órgãos e entidades da administração pública federal.

O decreto 11.443 determina que pelo menos 30% dos chamados cargos e funções comissionadas nos órgãos e entidades da administração pública federal. Com relação à estatística de cargos comissionados e funções de confiança ocupados por pessoas pretas ou pardas no âmbito do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, a manifestação foi encaminhada à Subsecretaria de Cadastro de Pessoal – SUCAP, que, por meio do despacho 0386367 (anexado aos autos), destacou, de forma detalhada, as informações solicitadas pela interessada.

No que tange a esta Assessoria de Legislação, o processo foi remetido para análise quanto à aplicação do Decreto 11.443, de 21 de março de 2023, o qual reserva, no mínimo, 30% dos cargos em comissão e funções de confiança a pessoas pretas e pardas nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, como forma de combate à discriminação racial na ocupação de cargos de chefia e direção, de modo a concretizar o disposto na Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial): “... 3. À Assessoria de Legislação de Gestão de Pessoal - Aleg para análise e manifestação acerca da aplicação, no âmbito deste Ministério Público, do Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.”

É a ocorrência.

II – FUNDAMENTAÇÃO

É cediço que, com a Constituição Federal de 1988, houve uma histórica quebra de paradigma em relação à independência do Ministério Público brasileiro. Isso porque, até a vigência da atual Lei Fundamental, o Ministério Público era tido como um órgão integrante do Poder Executivo, ainda que exercesse funções de investigação sobre os seus integrantes e membros.

A partir da Constituição Social Democrática de 1988, por uma questão de necessidade social, o Parquet ganhou papel de destaque em relação aos poderes da república, não podendo mais ser considerado como um mero órgão ou entidade seja do poder executivo, seja dos poderes legislativo ou judiciário, uma vez que, além de ampliar muito a abrangência de atuação do Ministério Público conferiu-lhe autonomia administrativa, orçamentária e funcional (art. 127, § 2º, da CF), colocou-o em capítulo separado dos outros Poderes do Estado, traçou os seus princípios institucionais (art. 127, § 1º, da CF) e, ainda, conferiu garantias funcionais aos seus órgãos de execução para o exercício independente do mister constitucional (art. 128, § 5º, inciso I, alíneas "a", "b" e "c").

Nesse diapasão, conforme ensina o doutor o professor Gregório Assagra de Almeida, ilustre membro do Ministério Público de Minas Gerais, em que pese a polêmica que se instaurou na doutrina e na jurisprudência sobre a sua natureza institucional após o advento da CF/88, pode-se afirmar que o Ministério Público foi deslocado da sociedade política, como órgão de repressão do Estado, para a sociedade civil, como legítimo e autêntico defensor da sociedade.

Sendo assim, o Ministério Público deixou de ser um órgão subordinado ao Poder Executivo e passou a exercer o papel de verdadeiro defensor da sociedade civil, com autonomia própria e sem qualquer subordinação ou vinculação aos outros poderes da república. Essa nova posição assumida pelo Parquet brasileiro foi resumida de forma precisa pelo professor Paulo Bonavides, que assim conceituou: “O Ministério Público, por conseguinte, nem é governo, nem oposição. O Ministério Público é constitucional; é a Constituição em ação, em nome da sociedade, do interesse público, da defesa do regime, da eficácia e salvaguarda das instituições”.

Atualmente, o caput do artigo 127 da CF/88 define o Ministério Público como uma instituição (e não órgão ou entidade) permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. No que se refere à independência a ele conferida, o § 2º do mesmo dispositivo constitucional lhe assegura autonomia funcional e administrativa, possuindo a iniciativa de propor ao Poder Legislativo competente projeto de lei para a criação e extinção de seus cargos, provimento de cargos por meio de concurso público, a política remuneratória e, principalmente, os planos de carreira de seus servidores e membros. Além disso, nesse mesmo parágrafo, in fine, a Constituição Federal fixou que a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. [...] § 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento.

Em recente decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 1.757, em controle concentrado de constitucionalidade, o Pretório Excelso fixou “a iniciativa legislativa prevista no art. 127, § 2º, da Constituição para a criação de cargos e serviços auxiliares, a política remuneratória e os planos de carreira do Ministério Público é privativa do Procurador-Geral de Justiça, no âmbito estadual, e do PGR, na esfera federal”. Essa autonomia conferida ao Ministério Público em face do Poder Executivo é tão acentuada que a própria CF/88, no artigo 62, § 1º, inciso II, alínea c, vedou expressamente que o Presidente da República, por meio de Medida Provisória, dispusesse sobre a organização do Ministério Público da União, norma essa de observância obrigatória pelos demais entes da federação.

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. § 1º É vedada a edição de medidas provisórias sobre matéria: c) organização do Poder Judiciário e do Ministério Público, a carreira e a garantia de seus membros; Com o fito de preservar a sua autonomia frente aos atos regulamentares editados pelo Presidente da República, o Poder Constituinte Derivado criou o Conselho Nacional do Ministério Público, o qual deverá, dentre outras competências, zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo, inclusive, expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências, nos termos do art. 130-A, § 2º, inciso I, da CF/88, que assim dispõe:

Art. 130-A. O Conselho Nacional do Ministério Público compõe-se de quatorze membros nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, para um mandato de dois anos, admitida uma recondução, sendo: [...] § 2º Compete ao Conselho Nacional do Ministério Público o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros, cabendo-lhe: I - zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências; Como será destacado mais à frente, no exercício dessa competência, o Conselho Nacional do Ministério Público editou a Resolução n. 170, de 13 de junho de 2017, que versa sobre a reserva de vagas oferecidas em concursos públicos do Ministério Público brasileiro às pessoas pretas e pardas.

Com relação às normas infraconstitucionais sobre a temática, destaca-se que, a fim de concretizar a autonomia conferida pela CF/88, foi editada a Lei Complementar 75/93, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. De acordo com o artigo 22 do diploma legal, caberá ao Ministério Público da União as seguintes atribuições administrativas: Art. 22. Ao Ministério Público da União é assegurada autonomia funcional, administrativa e financeira, cabendo-lhe: I - propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, bem como a fixação dos vencimentos de seus membros e servidores; II - prover os cargos de suas carreiras e dos serviços auxiliares; III - organizar os serviços auxiliares; IV - praticar atos próprios de gestão.

Com base nessa nobre posição assumida pelo Ministério Público brasileiro perante o ordenamento jurídico e a sociedade e, principalmente, na sua independência em face ao Poder Executivo federal e estadual é que o Decreto 11.443 de 2023 deve ser analisado. Contudo, antes de adentrar à análise do referido Decreto, é importante tecer considerações sobre a Lei n.

12.288, de 20 de julho de 2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, em especial o seu art. 42.

Conforme afirma o art. 1º do Estatuto da Igualdade Racial, o seu objetivo central é garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. Para tanto, estabelece direitos fundamentais específicos para essa população, dentre eles, aqueles referentes a maior inclusão e oportunidade no mercado de trabalho e especialmente na ocupação de cargos públicos.

Nesse diapasão, buscando expandir o alcance da lei, o legislador conferiu ao poder executivo a faculdade de editar regras complementares para implementar critérios de provimento de cargos em comissão e funções de confiança, assim fixando o art. 42 do diploma legal em comento: Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

Foi com base nesse artigo legal que o Decreto 11.443, de 2023, foi editado, por meio do qual foi estabelecido um percentual mínimo de 30% de ocupação de cargos em comissão e funções de confiança por pessoas negras no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Vale transcrever o teor do seu art. 1º, o qual delimita o âmbito de aplicação do referido ato:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e de funções de confiança no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. [grifos nossos] De acordo com a redação acima, é possível concluir que o Decreto 11.443 tem eficácia apenas no que se refere aos órgãos da administração pública federal direta e indireta, o que pode ser extraído também de uma interpretação sistemática dos dispositivos do ato, os quais são voltados exclusivamente para as repartições públicas subordinadas e vinculadas ao poder executivo.

Por exemplo, o art. 3º do Decreto estabelece os percentuais mínimos de cargos em comissão e funções de confiança que devem ser ocupados por pessoas negras, levando em consideração apenas a estruturação desses cargos estabelecida no âmbito do Poder Executivo, qual seja, níveis de 1 a 12 e 13 a 17. Por outro lado, no âmbito do Ministério Público da União, a Lei n. 13.316, de 20 de julho de 2016, estabelece a estrutura dos cargos existentes em seus diversos ramos, prevendo em seus anexos V e VI apenas os cargos em comissão de nível 1 a 7 e funções de confiança dos níveis 1 a 3. Essa diferença demonstra que o Decreto 11.443 do

Poder Executivo Federal foi concebido para ter efeitos apenas sobre os órgãos que integram a sua estrutura, o que não é o caso do Ministério Público, como exposto no início do parecer.

Além disso, o Decreto, no art. 5º, inciso I, delega às autoridades máximas dos ministérios da Igualdade Racial e da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, por meio de ato próprio, a atribuição de estabelecer o percentual mínimo de preenchimento dos demais cargos em comissão e funções de confiança correlatos, no âmbito da administração pública federal autárquica e fundacional, observadas as tabelas de equivalência publicadas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Percebe-se que o dispositivo é norma de extensão do art. 3º acima destacado e a interpretação conjunta deles ratifica a conclusão de que o Decreto 11.443 tem aplicação restrita ao Poder Executivo Federal.

Explicando melhor, o art. 3º leva em consideração apenas a estrutura de cargos da administração direta federal, sendo que o art. 5º apenas estendeu os seus efeitos para os cargos em comissão e funções de confiança correlatas da administração indireta federal, o que pode ser extraído da expressão “no âmbito da administração pública autárquica e fundacional”.

Essa interpretação é a única compatível com a Constituição Federal, uma vez que os atos do Poder Executivo não podem dispor sobre a organização funcional e administrativa dos outros Poderes da república e do Ministério Público, sob pena de violação do art. 127 da Lei Maior. Isso porque o Ministério Público foi alçado à posição de instituição permanente e com independência em relação aos Poderes da União, não podendo sofrer qualquer interferência em seu funcionamento por meio de atos editados por autoridades não integrantes do Parquet. Na verdade, a reserva de cargos em comissão e função de confiança para pessoas negras no âmbito do Ministério Público brasileiro deve ser estabelecida por meio de lei ou por meio ato administrativo do respectivo Ministério Público ou através de resolução do Conselho Nacional do Ministério Público, dada a autonomia constitucional conferida pela CF/88 ao Parquet.

Nesse sentido, foi editada a Resolução n. 170, de 13 de junho de 2017, do Conselho Nacional do Ministério Público, com eficácia nacional, que disciplina a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para o Ministério Público brasileiro às pessoas negras. De acordo com o art. 3º do diploma infralegal, cada ramo do Ministério Público poderá instituir seus próprios mecanismos de ação afirmativa, em especial com relação ao preenchimento de cargos em comissão e funções comissionadas, in verbis:

Art. 3º Os órgãos indicados no caput do art. 2º poderão, além da reserva das vagas mencionadas, instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o objetivo de garantir o acesso de negros a cargos do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, bem como no preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para

estágio. [grifos nossos]. A aplicação prática da política afirmativa de cotas raciais no âmbito deste Órgão ministerial distrital pôde ser observada, ainda, na realização do último concurso de provas e títulos para o provimento de cargo de promotor de justiça adjunto, realizado em 2021. A Resolução n. 271, de 12 de março de 2021, que prevê o regulamento para o concurso de ingresso na carreira de membro do MPDFT, estabelece nos artigos 64 e seguintes que "Aos candidatos negros, que, sob as penas da lei, declararem tal condição no momento da inscrição preliminar, serão reservados 20% (vinte por cento) do total das vagas previstas no edital e das que vierem a surgir durante o prazo de validade do concurso."

Outro exemplo que implementa as políticas afirmativas raciais em nível nacional, no que tange ao Ministério Público, é a Resolução 217, de 15 de julho de 2020, editada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, a qual passa a exigir a reserva de 30% das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito do Ministério Público brasileiro. É importante frisar que a norma regulamentadora teve como uma de suas inspirações o Decreto n. 9.427, de 28 de junho de 2018, editado pelo Poder Executivo e com efeitos sobre a Administração Pública brasileira direta, autárquica e fundacional, assim como ocorre com o Decreto 11.443/23 objeto do questionamento pela interessada. Esse fato revela que o CNMP está atento às políticas afirmativas implementadas pelo Poder Executivo e que medida semelhante à prevista neste Decreto poderá, eventualmente, ser regulamentada por Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público, no futuro.

Esses são apenas alguns exemplos das inúmeras ações adotadas pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios com a finalidade de inclusão racial em seu quadro de funcionários e colaboradores, sendo uma referência no assunto para tantos outros órgãos públicos do Brasil. Vale destacar também que o MPDFT é reconhecido por sua luta pela igualdade de raça e gênero não apenas no setor público, como também no setor privado, promovendo, além das inúmeras ações judiciais em defesa dos direitos das pessoas negras, ações de conscientização junto à população do Distrito Federal sobre o tema.

Sendo assim, a implementação de ações afirmativas que digam respeito à organização das carreiras do Ministério Público deverá ocorrer por meio de ato privativo do próprio órgão ministerial (ou por meio de lei de sua iniciativa), não se admitindo que atos regulamentares de outros poderes interfiram na sua autonomia funcional e administrativa, a qual tem caráter constitucional.

III – CONCLUSÃO

Portanto, considerando a independência funcional e administrativa do Ministério Público brasileiro conferida por meio de Cláusula Pétrea inscrita na Constituição Federal de 1988 e a redação do art. 1º do Decreto 11.443, de 21 de março de 2023, que expressamente limitou o seu âmbito de aplicação à administração pública federal direta e indireta, é possível concluir que o referido ato infralegal editado pela Presidência da República não se aplica ao Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Em complemento, de acordo com o art. 3º da Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público, as ações afirmativas, tal como a prevista no Decreto 11.443, de 21 de junho de 2023, deverão ser implementadas por ato próprio de cada ramo do Ministério Público, seja estadual, seja federal.

É o parecer.

[REDACTED]

1. De acordo.
2. À consideração da Senhora Secretária de Gestão de Pessoas

[REDACTED]

ANEXO A – QUESTIONÁRIOS DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

➤ APLICADO ÀS/AOS ESPECIALISTAS EM RELAÇÕES RACIAIS E RACISMO

1. A qual raça você se autodeclara pertencente?
2. Descreva seu contexto familiar, bem como sua trajetória acadêmica e profissional.
3. Você já sofreu racismo? Em caso afirmativo, poderia relatar a experiência?
4. Na sua opinião, quais são as principais causas da baixa efetividade das cotas raciais no preenchimento das vagas nos concursos para Promotor(a) de Justiça?
5. Considerando os casos de violência policial e de seletividade do Sistema de Justiça apresentados durante a entrevista, de que modo o enegrecimento desse sistema poderia transformar esse cenário?
6. Que soluções você indicaria para superar a baixa efetividade das cotas raciais em concursos elitizados como o de Promotor/a de Justiça do MPDFT?

➤ APLICADO AOS/ÀS GESTORES/AS DA POLÍTICA DE COTAS RACIAIS NO MPDFT

1. A qual raça você se autodeclara pertencente?
2. Qual é o seu cargo no MPDFT?
3. Qual foi sua participação na elaboração e regulamentação do 32º Concurso para Promotor(a) de Justiça do MPDFT?
4. Como avalia a implementação das cotas raciais nesse concurso?
5. Houve resistências institucionais internas à aplicação das cotas? Como foram enfrentadas?
6. Como avalia o número de candidatos negros aprovados no concurso?
7. Você acredita que as cotas raciais foram efetivas nesse certame?
8. Os movimentos negros e os/as candidatos/as cotistas participaram do processo de formulação da política de cotas?

➤ **APLICADO AOS/ÀS PROMOTORES/AS DE JUSTIÇA NEGROS/AS DO MPDFT**

1. A qual raça você se autodeclara pertencente?
2. Qual é o seu cargo no MPDFT?
3. Você já sofreu racismo? Em caso afirmativo, poderia relatar a experiência?
4. Como foi sua trajetória acadêmica e profissional até o ingresso no MPDFT?
5. Enfrentou obstáculos você enfrentou na preparação para o concurso?
6. Considerando os casos de violência policial e de seletividade do Sistema de Justiça apresentados durante a entrevista, de que modo o enegrecimento desse sistema poderia transformar esse cenário?
7. Você participa de comissões, grupos ou atividades voltadas à pauta racial na instituição? Se sim, como essa atuação é tratada institucionalmente?
8. Qual é sua avaliação sobre a implementação das cotas raciais no 32º Concurso do MPDFT?
9. Na sua opinião, quais são as principais causas da baixa efetividade das cotas raciais no preenchimento das vagas nos concursos para Promotor(a) de Justiça?
10. Que mensagem você deixaria para outros(as) candidatos(as) negros(as) que almejam ingressar no MPDFT?