

## POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NA MAGISTRATURA BRASILEIRA: UM ESTUDO SOBRE OS CONCURSOS PÚBLICOS PARA INGRESSO NA CARREIRA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO

PUBLIC POLICIES FOR THE INCLUSION OF BLACK PEOPLE IN THE BRAZILIAN JUDICIARY: A STUDY ABOUT PUBLIC EXAMINATIONS FOR CAREERS IN THE SÃO PAULO COURT OF JUSTICE

César Marins Reynaldo<sup>1</sup>

Wellington Oliveira de Souza dos Anjos Costa<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo pretende analisar a efetividade da política pública de inclusão de pessoas negras na magistratura do estado de São Paulo, a contar da implementação da Resolução nº 203/2015 pelo Conselho Nacional de Justiça no referido tribunal, advinda da Lei nº 12.990/2014 instituidora da política. Inicialmente, realizou-se revisão bibliográfica a partir do marco teórico da perspectiva do racismo estrutural. A problemática decorre do fato de, muito embora haja a política de inclusão, o percentual não é atingido e, os motivos, segundo se pretendeu desmontar, além do acesso em si, estão na realização da banca de heteroidentificação. A pesquisa dividiu-se em três eixos: o primeiro trabalha a questão racial no Brasil, na perspectiva do racismo estrutural, marco teórico da pesquisa; o segundo realiza análise das legislações acerca da política pública de inclusão de pessoas negras nos cargos públicos e, mais especificamente, na magistratura do estado de São Paulo. Já o terceiro eixo analisou todos os editais de ingresso desde a implementação da política. Adotamos abordagem qualitativa para construir a revisão bibliográfica sobre o tema e a quantitativa na análise dos editais, cujos resultados acerca da inclusão ou não de juízes negros são feitos por métrica simples a partir dos documentos disponíveis. O método-guia para a pesquisa foi o dedutivo, partindo de premissas iniciais dispostas na discussão metodológica e que, em termos de conclusões, permitiu aos pesquisadores denotarem a necessidade de maior transparência das bancas de heteroidentificação, a fim de que não se tornem barreiras estruturais à plena inclusão racial.

**Palavras-chave:** Magistrados Negros. Magistratura Paulista; Políticas de Inclusão Racial.

**Abstract:** This article aims to analyze the effectiveness of the public policy for the inclusion of black people in the judiciary of the state of São Paulo, since the implementation of Resolution No. 203/2015 by the National Council of Justice in the aforementioned court, resulting from Law No. 12.990/2014 that established the policy. Initially, a bibliographic review was carried out based on the theoretical framework of the perspective of structural racism. The problem arises from the fact that, although the inclusion policy exists, the percentage is not achieved and, according to what was intended to be dismantled, the reasons, in addition to access itself, are in the implementation of the heteroidentification panel. The research was divided into three axes: the first addresses the racial issue in Brazil, from the perspective of structural racism, the theoretical framework of the research; the second analyzes the legislation regarding the public policy for the inclusion of black people in public office and, more specifically, in the judiciary of the state of São Paulo. The third axis analyzed all the admission notices since the implementation of the policy.

**Keywords:** Black Judges; Inclusion Racial Policies; São Paulo Judiciary.

## INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Franca – FDF (2024). E-mail: cezarmartinsr0@gmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo – USP. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS. Pós-doutorando pela Universidade de São Paulo – campus Ribeirão Preto. Professor na Faculdade de Direito de Franca – FDF. Endereço Postal: avenida Noel Rosa, n. 6010, Vila Hípica. Franca/SP. Endereço de e-mail: Well.eu@bol.com.br.

Representatividade refere-se à participação de minorias em espaços de poder e prestígio social (Almeida, 2019). O Brasil é uma nação miscigenada, porém majoritariamente negra, de cor e cultura. Assim sendo, é um país rico na mistura de tons, conhecimentos culturais e vivências humanas. No entanto, num país onde se evidencia a forte expressão étnica, pouco se questiona sobre o porquê da ausência de pessoas negras em cargos de poder, como é o caso da magistratura.

No cenário jurídico brasileiro, a Magistratura desempenha papel fundamental na garantia da justiça e na manutenção do Estado Democrático de Direito. É ela quem desempenha a função jurisdicional do Estado, da capacidade de decidir sobre casos dos mais diversos e, no mais alto grau da carreira, é dever do Supremo Tribunal Federal realizar a guarda da Constituição pátria. Contudo, a baixa diversidade racial dentro do poder judiciário ainda é uma questão pouco debatida, principalmente se pensarmos o Brasil como país plural de cor majoritariamente negra.

Segundo dados coletados pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em 2021, 14,5% dos juízes brasileiros se autodeclararam negros, aqui incluídas pessoas pretas e pardas, segundo critério decorrente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Por outro lado, o mesmo instituto aponta que, do total da população brasileira, 53,3% são autodeclarados negros. Tratando especificamente sobre o estado de São Paulo, local escolhido para desenvolver esta pesquisa, o percentual de juízas e juízes negros é de 3,9% versus 40,26% de população autodeclarada negra do estado (CNJ, 2020).

A falta de inclusão de pessoas negras em cargos de poder é um desafio que demanda análise extensa da sociedade, uma vez que impacta diretamente na fundamentação das decisões judiciais, assim como na confiança da população no sistema de justiça, afastando o princípio do devido processo legal, posto que os julgadores acabam sendo reflexo de menos da metade da própria população brasileira, ao passo que a diferença entre as vivências raciais torna a temática aqui estudada tão profunda e questionável.

Questões como esta perpassam a questão jurídica pura e simples e tornam-se um problema social. No Brasil, no ano de 2014 promulgou-se a lei nº 12.990 na tentativa de corrigir parte do problema histórico da exclusão racial, objetivando garantir o

preenchimento do percentual mínimo de 20% (vinte por cento) por pessoas negras em vagas ofertadas em certames públicos. Referida lei teve sua constitucionalidade questionada na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, tendo o Supremo Tribunal Federal decidido, no ano de 2017, por sua constitucionalidade (Brasil, 2017). Anos mais tarde, conforme demonstrado, o problema da igualdade racial em espaços prestigiosos ainda persiste, o que incita aprofundamento científico.

Disso decorre a hipótese-problema da pesquisa: a magistratura brasileira, 10 anos após a promulgação da lei instituidora da política pública, ainda não reflete o percentual equânime à população negra brasileira. A estatística racial no estado de São Paulo confirma a disparidade em questão e faz questionar se o Tribunal Paulista tem sido eficiente na aplicabilidade da política pública de igualdade racial no acesso aos cargos de magistrados.

Para responder ao questionamento, o objetivo principal deste trabalho foi analisar a efetividade das políticas públicas de inclusão de pessoas negras na magistratura brasileira, investigando a maneira como são aplicadas nos concursos, sobretudo os critérios de heteroidentificação adotados pelas bancas de avaliação. Para tanto, a pesquisa foi dividida em três partes principais. A primeira pretendeu realizar revisão bibliográfica decorrente do marco teórico adotado: a obra de Silvio Almeida sobre o racismo estrutural. Nesse sentido, toda a revisão da bibliografia levantada e discutida permeia a ideia de uma barreira estrutural de acesso da população negra aos espaços relevantes.

Na sequência, o estudo aprofunda a análise na Lei n. 12.990/2014, instituidora da Política Pública de inclusão de pessoas negras nos concursos públicos por meio da reserva de 20% das vagas oferecidas. Em seguida, para delimitar o objeto, passamos à análise da Resolução n. 205/2015 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que determinou a política pública nos concursos da magistratura. Enfim, considerando que a pesquisa foi realizada no estado de São Paulo, optamos pela análise dos editais que realizaram a reserva aos candidatos negros deste estado para, ao final, trabalharmos impressões decorrentes dessas análises.

Sobre a metodologia, esta pesquisa desenhou-se pelo método dedutivo, que parte de uma premissa geral para alcançar resultados mais específicos. Isso foi feito de

duas maneiras neste trabalho: a primeira por meio de pesquisa qualitativa, a qual busca aprofundamento em um tema, a fim de compreender os aspectos subjetivos acerca do fenômeno/objeto estudado (Ribeiro et al., 2023). Para isso, realizamos revisão de literatura a partir do marco teórico como objetivo de contextualizar o tema da desigualdade racial nos âmbitos de poder. Em seguida, no viés quantitativo de análise, estudamos todos os editais para ingresso nos quadros da magistratura paulista brasileira a partir da implementação da Resolução n.205/2015 do CNJ pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, ou seja, desde 2015, alcançando o total de 4 editais, acerca dos quais extraímos percentuais por meio de soma simples realizada pelos pesquisadores.

Tratou-se de pesquisa exploratória desenvolvida ao longo de 1 ano em programa de iniciação científica. O viés exploratório, como lembra Witker (Witker, 1985, p. 48), realiza abordagem preliminar de um problema jurídico, visando conceder diagnóstico ao problema. Decorrente da exploração, no ponto jurídico-descritivo, realizamos procedimento analítico de decomposição do problema em seus diversos aspectos, relações e níveis (Dias, 2002), a fim de alcançar produtos que ora apresentam para reflexão.

Em termos de resultados, o que se infere é a falta de transparência e dificuldade das bancas de heteroidentificação no efetivo reconhecimento da pessoa negra dentro do espectro preto e pardo, de acordo com os critérios oficiais do IBGE e de forma a incluir mais e excluir menos, para que realmente haja identificação da população brasileira com o seu próprio sistema de justiça. Disso decorre que os conceitos de negritude e branquitude necessitam maior estudo, aprofundamento e difusão.

## **1 RACISMO ESTRUTURAL E PERCEPÇÃO SOCIAL**

Iniciamos com a necessidade de contextualizar de que forma a discriminação de raça, isto é, a desigualdade de tratamento baseada na raça, permeia as raízes da sociedade brasileira, a fim de traçar uma linha cronológica, que possibilitará uma visão mais ampla de como ela se moldou e se solidificou até alcançar o modelo atual. O jurista e professor, Silvio Almeida (2019), em seu livro intitulado de “Racismo Estrutural”, deixa explícito que, para que aconteça a discriminação, é necessário entender como ela funciona em meios coletivos.

Além da discriminação racial como conhecemos, por meio de ofensas e ataques diretos, também ocorre de maneira indireta e, muitas vezes, velada ao ponto de impedir seu combate. A discriminação indireta é o reconhecimento de uma situação de vulnerabilidade não necessariamente explícita e a não ação em desfavor dela (Moreira, 2017). Dessa forma, ao ver as diferenças de tratamento e as diferentes consequências de seus atos no modus operandi do cenário em que se encontram, estes grupos são levados à estratificação social, fenômeno sociológico em que todo o trajeto de um grupo social seja pré-estabelecido antes mesmo de tomar consciência.

Jean-Paul Sartre, filósofo existencialista francês do século XX, em uma de suas renomadas obras "O Existencialismo é um Humanismo", ensina que "o homem está condenado a ser livre", a fim de explicar que somos livres para realizar nossas escolhas, mas também somos responsáveis por suas consequências. Por outro lado, ao tratar da falta de igualdade e acesso sofrido por pessoas negras, essas descendentes dos escravos trazidos às Américas, não é possível validar a lição de Sartre, ante a ausência da liberdade de escolha por quais caminhos seguir, assim como a reflexão das consequências que viria a sofrer.

No que diz respeito às minorias sociais, lembramos grupos que não escolheram estar em situações que não lhes favoreçam e vivem as consequências disso. "Não se trata, portanto, de um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas de um processo em que condições de subalternidade" e privilégios se distribuíram entre grupos raciais selecionados e que, hoje, se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas (Almeida, 2019).

Disso decorre que o racismo não é um problema inerente ao ser humano, mas uma estrutura que sustenta e dá suporte para sua permanência, tornando-o algo comum e, de preferência, imperceptível.

Muitas vezes a história do descobrimento do Brasil ainda é constatada como o encontro de um "novo mundo, cheio de riquezas, porém inexplorado". Entretanto, conforme narram as escritoras Schwarcz e Starling (2021), o Brasil não foi descoberto pelos portugueses, sendo que estes apenas impuseram essa narrativa. Durante as expedições, nas fases da ocupação e fixação, a visão a respeito aos nativos (população

indígena) permeava entre o exótico e o selvagem, sobretudo após a sua rejeição em se subordinar voluntariamente às vontades portuguesas (Barreto, 1992, p. 77).

A visão do índio, estabelecido na primeira fase como algo positivo e de extrema inocência e docilidade, altera-se completamente, a imagem do dócil e inocente cede lugar ao ser violento e sem qualidades de trabalho ou valores morais, a fácil cristianização passa pelas dificuldades postas pelo animismo. Esta fase representa “uma maior desvalorização do outro, por uma maior presença da memória e da utensilagem classificativas europeias”. Deste modo, pode-se dizer, que “o Brasil e o índio são realidades apreendidas e transmitidas de modo diverso”, fazem parte das fases socioculturais e temporais da colonização, bem como da tela cultural “dos sujeitos discursivos e a posição institucional donde e para que escrevem”.

Ao demonstrar a maneira pela qual os estrangeiros viam os demais povos, a autora mencionada o faz com a intenção de expor os reais objetivos das empreitadas a países de outros continentes por meio da submissão e exploração de povos e culturas. A viagem à África, por exemplo, foi planejada e meticulosamente projetada, pois durante o século XIX, a Europa passava por sua segunda revolução industrial e, ao necessitarem de matérias primas para se desenvolverem, como ferro, ouro e cobre, o continente africano foi visto pelos burgueses europeus como a chance para novos negócios ou explorações futuras.

Desde a colonização, a forma com que se tratou o diferente é o que dá início à cadeia de interação entre povos. Nisso, a maneira escolhida pelos exploradores fez com que eles abandonassem a ideia de negociar com os nativos brasileiros e africanos traficados, ora vistos como selvagens, realizando exploração de seus corpos como objeto de trabalho.

Disso decorre que o Brasil foi fundado dentro da exploração de corpos africanos e indígenas durante uma era intitulada “escravocrata”, declarada encerrada com a promulgação da Lei Áurea em 1888, a qual, apesar da abolição, não encerrou os laços da servidão dos escravos entre seus senhores, sequer introduzindo os libertos como seres civis na sociedade, sem qualquer política nesse sentido.

Contrário disso, a partir de então iniciou ostensiva prática de branqueamento populacional. Nesse período, o Congresso Universal das Raças foi palco para disseminação da ideia baseada na eliminação da cor negra da sociedade colonial (Magalhães, 2010).

A prática da eugenia é a seleção dos seres humanos com base em suas características hereditárias com objetivo de melhorar as gerações futuras. O termo foi criado pelo cientista inglês Francis Galton (1822 - 1911), em 1883. A palavra eugenia deriva do grego e significa "bom em sua origem ou bem-nascido". A eugenia defende que raças superiores e de melhores estirpes conseguem prevalecer de maneira mais adequada ao ambiente. Com isso, busca-se aplicar a teoria da seleção natural de Charles Darwin (1809 - 1882) à espécie humana.

A tentativa da eugenia brasileira resultou numa condição de limbo identitário-racial cuja identidade não se alinhou de maneira clara às categorias tradicionais de branco ou negro, a exemplo do problemático termo "mulata(o)" decorrente da miscigenação que pretendida clarear uma raça, construindo assim a combinada raça parda inicialmente afastada da raça negra (Silva, 2020).

Dessas tentativas infrutíferas de eugenia social, o que restou para contar foi uma história de um Brasil profundamente marcado pelo racismo e exclusão social. Atualmente, as discussões em torno de políticas públicas raciais, por outro lado, permitem destacar a autodefinição como poderosa forma de resistência e reivindicação de identidade para os negros, entendidos como pretos e pardos, permitindo que se reconheçam racialmente e, assim, enfrentem o racismo estrutural de maneira assertiva (Silva et al., 2022).

## **2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E APLICAÇÃO**

A discussão da raça num país tão plural como o Brasil é imperiosa a partir do pensamento coletivo humano como ser social (Aristóteles, 2005). Daí a dificuldade a ser enfrentada pela ciência, sobretudo as sociais aplicadas, nesse sentido interseccional.

O direito é, mesmo que no plano científico, definido como as regras obrigatórias que são impostas e garantidas pelo Estado (Schmitt, 2006), com o intuito de criar e preservar a paz e harmonia dentro da sociedade. Porém, o desbalanço racial presente dentro do Sistema de Justiça demonstra desarmonia com a própria sociedade brasileira, uma vez que a pluralidade racial do país não está refletida em espaços de poder como o judiciário.

Disso foi necessário implementar políticas públicas de igualdade racial que pretendem adotar medidas igualitárias que culminem em tratamento isonômico às

peças historicamente marginalizadas, é dizer: tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades (Nery Júnior, 1999), nos termos do artigo 3º da Constituição Federal de 1988, que ilustra os objetivos fundamentais da República, como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988).

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária;  
II - Garantir o desenvolvimento nacional;  
III - Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;  
IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Assim, no ano de 2014, por meio da lei 12.990, foi garantida a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para aqueles autodeclarados negros, conforme critérios estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aqui compreendidas as pessoas pretas e pardas. Regulamentando o tema no âmbito do Poder Judiciário, em 2015, o Conselho Nacional de Justiça (2015) editou a Resolução nº 203/2015, que estabelece referido percentual em concursos para provimento nas vagas de membros e instituiu critérios para o enquadramento.

O artigo 5º da normativa estabelece que a inscrição se formaliza por meio de autodeclaração realizada pelos parâmetros do IBGE, a qual conta com presunção de boa-fé do declarante. Em caso de fraude, o candidato estará excluído do certame e, caso já empossado, excluído dos quadros do Poder Judiciário, por meio de processo administrativo. Eis o teor da norma em questão:

Art. 5º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos 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 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

A lei em questão pretende corrigir desigualdade racial histórica e, por isso, como legislação instituidora de política pública, tem prazo para iniciar e prazo para ser reavaliada a partir do cumprimento de suas diretrizes ou necessidade de revisão (CNJ, 2015). Nesse sentido:

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 12.990, de 9 de junho de 2014.

§ 2º Em 5 (cinco) anos, contados da publicação desta Resolução, será promovida a segunda edição do censo do Poder Judiciário, oportunidade em que poderão ser revistos o percentual de vagas reservadas, bem como o prazo de vigência desta Resolução para cada ramo da Justiça, à luz dos dados coletados.

Em consequência da iniciativa do Conselho Nacional de Justiça, no mesmo ano, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo publicou a Resolução nº 719/2015, tratando do tema da inclusão racial na magistratura de forma pioneira e dispendo sobre os procedimentos de inscrição, realização das provas e confirmação da declaração. Dita resolução em muito se assemelha àquela do CNJ, aportando, inclusive, disposição sobre a Comissão de Avaliação dos candidatos negros, também denominada Comissão (ou Banca) de Heteroidentificação, a qual objetiva confirmar a autodeclaração racial apresentada no ato da inscrição no certame (TJSP, 2015).

Art. 3º - Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos 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 - O candidato poderá manifestar sua opção, em campo específico, por não declarar sua raça ou cor, mas ao se autodeclarar preto ou pardo no ato da inscrição no concurso público formalizará, ainda, sua opção em concorrer ou não às vagas reservadas.

§ 3º - As informações prestadas no momento da inscrição são de inteira responsabilidade do candidato, devendo esse responder por qualquer falsidade.

§ 4º - Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do Concurso Público e, se tiver 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.

§ 5º - O processo de verificação da falsidade da declaração de que trata o parágrafo quarto poderá ser iniciado a qualquer tempo por provocação ou por iniciativa da Administração Pública.

Portanto, as comissões de avaliação possuem competência para credibilizar o teor da autodeclaração, não no sentido de adentrar na subjetividade racial do candidato, mas apenas e tão somente para evitar situações de fraude. Segundo a normativa, a

comissão será composta por um juiz, um médico e um assistente social. Caso ainda restem dúvidas após a análise, o magistrado poderá convocar outros membros autorizados pela comissão pertencentes aos quadros do Tribunal de Justiça (TJSP, 2015).

Art. 6º - A cada certame será constituída uma comissão, denominada “Comissão de Avaliação”, a qual competirá decidir a respeito da lisura do documento apresentado para a comprovação do requisito exigido no artigo 3º desta Resolução, aos aprovados para a última fase do concurso, submetendo o resultado à Comissão do Concurso.

§ 1º - A Comissão de Avaliação será composta por um Juiz, um Médico e um Assistente Social, do quadro do Tribunal de Justiça, que serão designados pelo Presidente da Comissão do Concurso.

I - Persistindo a dúvida, o magistrado poderá convocar os outros membros da Comissão de Avaliação, desde que autorizado pela Comissão do Concurso.

O critério da política pública adotado pelo Brasil é o fenotípico, o que significa dizer que não basta que o candidato tenha ascendência negra, devendo trazer consigo fenótipos que comprovem tal ascendência, a fim de que seja enquadrado como pessoa preta ou parda para fins de alcance da reserva das vagas. A normativa apresenta os seguintes critérios:

§ 2º - A avaliação da Comissão de Avaliação quanto à condição de pessoa preta ou parda considerará os seguintes aspectos:

- a) informação prestada no ato de inscrição quanto à condição de pessoa preta ou parda;
- b) fenótipo do candidato verificado pessoalmente pelos componentes da Comissão.

§ 3º - O candidato será considerado não enquadrado na condição de pessoa preta ou parda quando:

- a) não comparecer à entrevista designada;
- b) a maioria dos integrantes da Comissão considerar o não atendimento do quesito cor ou raça por parte do candidato.

Caso, após a análise feita pela comissão, o candidato não atenda aos requisitos fenotípicos apontados, será excluído do certame e comunicado dessa decisão, com direito de interposição de recurso à banca, o qual será apreciado pelo Presidente da Comissão do Concurso.

§ 4º - O candidato não enquadrado na condição de pessoa preta ou parda será comunicado do resultado ao final da entrevista.

§ 5º - Caso o candidato não seja enquadrado na condição de pessoa preta ou parda, será excluído do certame, conforme previsto § 4º do artigo 3º desta resolução.

§ 6º - Da decisão da Comissão de Avaliação caberá recurso ao Presidente da Comissão do Concurso, no prazo de até dois úteis contados a partir do dia seguinte da ciência da comunicação ao candidato.

Especificamente sobre o Tribunal estudado nesse trabalho, tem-se que, no dia 16 de março de 2017, o TJ-SP deu redação à Resolução nº 769/2017, que ratificou os artigos nº 5º, 6º e 8º da resolução nº 719/2015, no que dizem respeito à questão da composição da comissão de heteroidentificação e quanto a desistência ou reprovação nela, “considerando a necessidade de esclarecer as regras de atuação da Comissão de Avaliação para análise dos candidatos negros inscritos em concurso para cargo efetivo do Tribunal de Justiça” (TJSP, 2017).

A Comissão de Heteroidentificação, em regra, é realizada após a etapa das provas subjetivas do concurso, o qual é dividido em cinco etapas: teste objetivo seletivo eliminatório; provas discursivas eliminatórias; inscrição definitiva, sindicância da vida pregressa e investigação social do(a) candidato(a), exames de sanidade física e mental e avaliação psicológica; por fim, o exame oral e avaliação de títulos.

Embora a resolução possua dispositivos outros relativos ao funcionamento das comissões em sentido técnico, ditas informações fogem ao objeto deste estudo. O que importa saber sobre a política pública é justamente a necessidade da validação da autodeclaração apresentada pelo candidato, sob pena de exclusão do certame e até mesmo anulação da nomeação por meio do respectivo processo administrativo. O parecer da banca que valide ou não a autodeclaração deverá ser devidamente fundamentado, conforme disposto pela resolução aqui aprofundada. De outro lado, caso o candidato não seja considerado negro, mas tenha sido aprovado em lista geral, lá constará para fins de concorrência. Importa também apontar que comprovada má-fé no preenchimento da autodeclaração importa nas sanções penais.

Como exposto, a lei instituidora da política pública é datada de 2014 e, somente em 2024, por meio do julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41, o Supremo Tribunal Federal declarou sua constitucionalidade (STF, 2018) para reafirmar o compromisso do país com a promoção da igualdade racial e a efetiva inclusão de pessoas negras em todos os espaços por elas almejados. A decisão, unânime, do órgão de cúpula brasileiro fortaleceu o entendimento de que políticas de ação afirmativa são essenciais para corrigir desigualdades históricas e promover a justiça social.

Em sua relatoria, o Ministro Roberto Barroso apontou que a lei é justificada pela necessidade de reparação histórica decorrente dos séculos de escravidão e racismo estrutural no Brasil. Destacou que a discriminação racial criou uma dívida histórica que precisa ser reconhecida e corrigida por meio de ações afirmativas.

O Ministro relator esposou a tese de que a Lei 12.990/2014 está em conformidade com o princípio constitucional da isonomia, cuja verdadeira igualdade não é apenas formal, mas material, requerendo todas as medidas específicas para garantir que todos os cidadãos tenham oportunidades iguais. Rememorou-se, ainda, o importante precedente da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF n. 186, que confirmou a constitucionalidade do sistema de cotas raciais nas universidades públicas, ressaltando que a reserva de vagas em concursos públicos segue a mesma lógica jurídica e social de correção das disparidades raciais.

Destacamos ainda o voto do Ministro Dias Toffoli que, também no sentido da constitucionalidade da Lei 12.990/2014, reforçou a aplicabilidade do princípio da igualdade e reiterou que a implementação de cotas raciais não é apenas compatível, mas uma exigência do texto constitucional em termos de igualdade, mas também da necessidade de medidas específicas que garantam essa igualdade na prática.

Referidos votos foram acompanhados pelos demais Ministros na conclusão pela constitucionalidade da Lei 12.990/2014. Demais disso, na sequência, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7654, de relatoria do Ministro Flávio Dino, com o atingimento do prazo inicial de dez anos da política pública racial, decidiu-se por sua prorrogação, já que a igualdade racial nos espaços públicos ainda não foi atingida (STF, 2023), mantendo-se a revisão de dez em dez anos.

O estudo da legislação de implementação e das normas regulamentadoras editadas na sua sequência, aliados à decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, faz concluir pelo fortalecimento nacional dos Sistemas de Justiça do compromisso com a justiça social, a inclusão e, sobretudo, o pleno acesso de todos os cidadãos, independentemente de raça, a qualquer espaço de poder almejado.

### 3 ANÁLISE DOS EDITAIS PARA INGRESSO NA MAGISTRATURA DO ESTADO DE SÃO PAULO A PARTIR DA POLÍTICA PÚBLICA RACIAL

O estudo da normativa que regulamentou a reserva de cotas raciais para ingresso nas carreiras da magistratura brasileira, mormente naquela do Estado de São Paulo, demonstrou grande preocupação com a ratificação da autodeclaração a partir da submissão do candidato à análise pela Comissão de Heteroidentificação.

Por outro lado, a normativa não conta com critérios pormenorizados da análise fenotípica seja da pessoa preta seja da parda, o que incita o questionamento decorrente da problemática dessa pesquisa, no sentido de conhecer melhor o funcionamento dessas comissões e da forma como elas vem operando nos concursos públicos, já que, em geral, a maioria dos candidatos negros inscritos, acaba por não ingressar na carreira da Magistratura.

O relatório étnico-racial do Poder Judiciário, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2020, destaca a relevância de compreender a representação étnica e racial nas instâncias judiciais brasileiras. O estudo visou analisar a presença de indivíduos afrodescendentes em distintos cargos e esferas do Judiciário, enquanto avalia a eficácia das estratégias inclusivas propostas pelo CNJ (2020). O diagnóstico, ao seu turno, revelou persistência da marginalização de pessoas negras na magistratura:

"Negros e Negras no Poder Judiciário" (2021), houve uma ausência de informação de 40% na pesquisa. No entanto, a partir de registros administrativos existentes, constatou-se que 12,8% dos magistrados, 30,0% dos servidores e 33,9% dos estagiários eram negros.

O dado chama atenção por diversos motivos, mas principalmente porque o Brasil é majoritariamente composto por pessoas autodeclaradas negras (IBGE, 2023). Logo, o Poder Judiciário brasileiro não reflete o seu próprio país e as causas merecem ser estudadas a partir do conhecimento das barreiras e desafios significativos para a inclusão negra no Judiciário.

A ausência de informações sobre raça/cor em 40% dos casos indica também uma falta de atenção à coleta de dados étnico-raciais, o que reflete a invisibilidade e negligência em relação às questões de representatividade e inclusão no Poder Judiciário. A falta de transparência e de dados detalhados sobre a composição étnico-racial do Poder Judiciário também contribui para a percepção de marginalização e exclusão de

pessoas negras nesse espaço de poder, além de inviabilizar a inserção de novas perspectivas a respeito das relações sociais e pautas raciais nesse Sistema de Justiça (Almeida, 2019).

Dentro do eixo desta pesquisa, importa apontar que o Tribunal de Justiça de São Paulo, estado com a maior concentração de pessoas do país, apresenta um déficit étnico-racial de 15,3 pontos percentuais, com apenas 3,9% de representatividade de magistrados e magistradas negras (CNJ, 2020), em comparação com a proporção étnico-racial da população.

Enfatizando a necessidade de uma reflexão mais profunda e a implementação de ações concretas para promover uma transformação autêntica no cenário do judiciário, fez-se necessário analisar os editais influenciados pela lei de inclusão racial, com o intuito de analisar a efetividade da política de afirmação e, eventualmente, observar suas falhas.

No total, até a data da presente pesquisa, foram publicados quatro editais com a reserva das vagas para negros. No primeiro (TJSP, 2017), nº 187/2017, foram ofertadas 276 (duzentas e setenta e seis) vagas, sendo 14 (quatorze) reservadas aos candidatos portadores de deficiência, conforme artigo 73 da Resolução nº 75/2009-CNJ, além de 55 (cinquenta e cinco) delas destinadas aos candidatos negros, nos termos da Resolução nº 203/2015-CNJ e Resoluções nº. 719/2015 e 769/2017 do Tribunal de Justiça de São Paulo. O concurso contou com, aproximadamente, 20 mil inscritos e, dentre eles, 1.086 optaram pelas vagas para negros. Dos candidatos que concorreram ao certame, 25 (vinte e cinco) foram convocados para análise da comissão de avaliação e, ao final do concurso, 12 foram aprovados para tomarem posse como magistrados, o que demonstra, por cálculo simples realizado pelos próprios pesquisadores, que, do total de vagas reservadas para negros, 22% foram por eles preenchidas.

No edital nº 188/2018 (TJSP, 2018), foram ofertadas 310 (trezentas e dez) vagas, sendo 16 (dezesesseis) reservadas aos candidatos portadores de deficiência e 62 (sessenta e duas) aos candidatos negros. O concurso contou com, aproximadamente, 30 mil inscritos, sendo 764 optantes pelas vagas destinadas a candidatos negros. Deles, 13 foram convocados para análise da comissão de avaliação e, ao final do concurso, 7 magistrados negros tomaram posse, o que representa 8% das vagas ofertadas a pessoas negras.

Em 2021 foi publicado o edital nº 189/2021 (TJSP, 2021), o qual previa 266 (duzentas e sessenta e seis) vagas para o cargo de magistrado, sendo 13 (treze) reservadas aos candidatos portadores de deficiência e 53 (cinquenta e três) destinadas aos candidatos. O concurso contou aproximadamente com 30 mil inscritos, sendo 2.400 candidatos negros optantes pelas cotas. Dos candidatos negros, 8 foram convocados para análise da comissão de avaliação e, ao final do concurso, 7 magistrados negros tomaram posse, o que representou 13% das vagas ofertadas para negros.

Por fim, em 2023, com a publicação do edital nº 190/2023 (TJSP, 2023), foram ofertadas 244 (duzentas e quarenta e quatro) vagas, sendo 12 (doze) reservadas aos candidatos portadores de deficiência e 49 (quarenta e nove) destinadas aos candidatos negros. O concurso contou com aproximadamente 30 mil inscritos, sendo 764 candidatos optantes das vagas para negros. Deles, 14 foram convocados para análise da comissão de avaliação e, ao fim, 7 magistrados negros tomaram posse, o que representa 8% de magistrados negros em relação às vagas a eles oferecidas.

Baseados nos editais realizados, ao efetuar a soma da quantidade de aprovados nos concursos, obtém-se o total de 360 novos magistrados, dos quais 33 são negros. Logo, em 10 anos da política pública, esta possibilitou o ingresso de 9,16% dos juízes negros, o que, apesar de positivo, ainda não atende nem de longe a realidade racial do Brasil.

Importante ressaltar que a quantidade de convocados para a banca de heteroidentificação dependerá da aprovação nas provas dissertativas, nos termos da resolução nº 806/2018 em seu artigo 5º, parágrafo segundo<sup>3</sup>.

A análise realizada nesta pesquisa fez notar ponto emblemático na falta de publicação de quaisquer dados sobre os parâmetros adotados nas Comissões de Heteroidentificação, a fim de que fosse possível denotar o motivo das reprovações quando da análise das autodeclarações. A revisão de bibliografia acerca do tema do racismo estrutural e sobretudo da tentativa de apagamento das identidades raciais no

---

<sup>3</sup> Art. 5º - O candidato que optar por concorrer às vagas reservadas aos negros, ainda que aprovado dentro do número de vagas oferecido à ampla concorrência, deverá participar de entrevista com uma 'Comissão de Avaliação', que emitirá parecer quanto ao preenchimento do quesito de cor ou raça, nos termos do art. 6º, §§ 3º e 4º, da presente Resolução, com a redação dada pela Resolução nº 769/2017.

“§2º - Serão convocados para a entrevista apenas os candidatos aprovados para a última fase do concurso.”

Brasil incita à reflexão acerca da falta desses critérios claramente publicados pelo Tribunal de Justiça.

Isso porque, seria muito importante demonstrar à sociedade o motivo pelo qual pessoas autodeclaradas como negras não são validadas pela comissão, se há de fato fraudes apuradas ou se há critérios raciais para além daqueles estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, fato que levanta importantíssimo ponto sobre a efetiva inclusão das pessoas negras nos quadros do poder judiciário, nesse caso do estado de São Paulo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa propôs-se a aprofundar estudo sobre questões de identidade étnico-racial, pensando-as como razões que culminam em dificuldades da representatividade em espaços de poder, mormente a magistratura do estado de São Paulo. Para alcançar resultados e correlacioná-los em termos teóricos, realizamos revisão de literatura sobre pontos raciais e analisamos editais para ingresso a partir da implementação da política pública.

Levantamos questões históricas e seus impactos sofridos pela população negra no Brasil até os dias atuais. Na perspectiva de Silvio Almeida, marco teórico escolhido, apurou-se a maneira por meio da qual ocorreu a transição da população negra do trabalho escravo para o trabalho livre, na perspectiva da formação de um pensamento racista sistêmico que se perpetuou desde o século XIX, com o surgimento de um projeto de nação ancorado na suposta superioridade racial branca. Fato é que a República, nesse contexto, não promoveu ações efetivas em defesa da ampliação das oportunidades para a população negra, o que permitiu a naturalização das desigualdades raciais e a não inclusão da população negra em todos os âmbitos sociais, relegando-a, em sua maioria, à marginalidade.

Numa análise pelo viés qualitativo, foi possível interpretar como a ausência de legislação de suporte ao final do período escravocrata corroborou para a dificuldade de acesso da população negra liberta para acesso a todos os âmbitos sociais. Diferente disso, a miscigenação, em um primeiro momento, ocorrida com o intuito de extinção da

população preta, acabou por fomentar a marginalização e tentativa de apagamento racial no Brasil, com destaque para a população parda.

Na sequência, a pesquisa se debruçou na análise do surgimento da Lei 12.990/2014, que instituiu a política pública de inclusão das pessoas negras em cargos públicos do país para, em seguida, alinhá-la com as resoluções regulamentadoras do Conselho Nacional de Justiça e Tribunal de Justiça de São Paulo. Desde a implementação da política, a magistratura paulista publicou 04 editais para ingresso na carreira. A análise dos editais ponto a ponto demonstrou que, do total de 360 magistrados aprovados desde então, 33 são autodeclarados negros ingressantes pelo sistema de cotas raciais, cerca de 9,16%.

O ponto fulcral deste trabalho adveio da estatística encontrada a partir da inclusão das cotas raciais nos concursos para ingresso na magistratura paulista, pois, apesar do baixo número de candidatos realizarem a avaliação da banca de heteroidentificação, número ainda menor é aprovado na análise. O fato de os editais com os resultados das bancas não publicarem critérios pormenorizados sobre a forma como a avaliação ocorreu dificultou a análise do motivo dessa redução. Disso, nasce uma nova problemática: o número de candidatos que alcançam a etapa da avaliação da comissão de heteroidentificação decai em razão de fraudes ou em razão do reconhecimento da negritude dos candidatos que se autodeclararam negros?

O questionamento é pertinente do ponto de vista da literatura racial, da desconsideração de certas identidades negras, a exemplo da parda, bem como das barreiras invisíveis deixadas pelo racismo estrutural que podem estar servindo de empecilho à efetiva implementação da política pública no sentido de abarcar o acesso de pessoas negras, entendidas como pretas e pardas, e não somente de pessoas pretas retintas. Daí a necessidade de avanço da pesquisa para melhor conhecer a forma como se realizam ditas bancas de avaliação.

Assim, o que a pesquisa descortina é a necessidade da continuidade da política pública de inclusão racial nos espaços públicos, sobretudo em espaços de poder como a magistratura, para que esta reflita de fato a população do Brasil, que é majoritariamente negra, possibilitando a reparação decorrente do ideal político e, sobretudo, o

espelhamento daqueles que estão por vir em termos de possibilidades e empoderamento.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo estrutural**. Representatividade importa? ed. São Paulo: Pólen, 2019.

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução de Nestor Silveira Chaves. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

BARRETO, L. F. O Brasil e o Índio na geografia dos Descobrimentos Portugueses - século XVI. **Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas**, p. 77-102, 1992.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução nº 203, de 15 de dezembro de 2015**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-203-de-15-de-dezembro-de-2015.pdf>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**. Julgamento em: 15 de março de 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=ADC%2041&base=baseAcordaos>. Acesso em: 18 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7654**. Julgamento em: 27 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=ADI%207654&base=baseAcordaos>.

BRASIL. **DIAGNÓSTICO ÉTNICO-RACIAL NO PODER JUDICIÁRIO**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022: características gerais da população**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?**. Belo Horizonte: Letramento, 2017. p. 29.

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. 11. ed. São Paulo: Editora Schwarcz S.A, 2006.

RIBEIRO, Fernanda Borges Vaz; PICALHO, Antonio Carlos; CUNICO, Leticia; FADEL, Luciane Maria. Abordagem interpretativista e método qualitativo na pesquisa documental: descrição geral das etapas de coleta e análise de dados. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 17, n. 1, p. 100-113, TRII 2023.

SCHMITT, Carl. **Teologia política**. São Paulo: Del Rey, 2006.

SHWARTZ, Lilia M.; STARLING, Heloisa M. Toma Lá Dá Cá: o sistema escravocrata e a naturalização da violência. In: SHWARCZ, Lila M. **BRASIL: UMA BIOGRAFIA**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2021. Cap. 3. p. 83.

SILVA, Breno de Jesus et al. **Racismo estrutural e a desigualdade racial nas carreiras jurídicas no Brasil**. Monografia - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Alagoas. Maceió, 2022.

SILVA, L. F. Ser Pardo: O limbo identitário-racial brasileiro e a reivindicação da identidade. **Revista de Ciências Sociais**, v. 1, n. 1, p. 11-22, 2020.

SOARES, Fabiana de Menezes. GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca Dias; NICÁCIO, Camila Silva. **Re(pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Edital nº 187/2017, de 07/04/2017**. Concurso público para magistratura. DJE: TJSP, 201. Disponível em: <https://vunesp.com.br>. Acesso em: 12 ago. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Edital nº 188/2018, de 10 de setembro de 2018**. Concurso público para magistratura. DJE: TJSP, 201. Disponível em: <https://vunesp.com.br>. Acesso em: 12 ago. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Edital nº 189/2021, de 09 de agosto de 2021**. Concurso público para magistratura. DJE: TJSP, 201. Disponível em: <https://vunesp.com.br>. Acesso em: 12 ago. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Edital nº 190/2023, de 18 de janeiro de 2023**. Concurso público para magistratura. DJE: TJSP, 201. Disponível em: <https://vunesp.com.br>. Acesso em: 12 ago. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Resolução nº 719, de 7 de setembro de 2015**. Disponível em: [https://www.tjsp.jus.br/Download/Resolucoes/2015/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20719\\_2015.pdf](https://www.tjsp.jus.br/Download/Resolucoes/2015/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20719_2015.pdf). Acesso em: 18 ago. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Resolução nº 769, de 28 de novembro de 2017**. Disponível em:

[https://www.tjsp.jus.br/Download/Resolucoes/2017/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20769\\_2017.pdf](https://www.tjsp.jus.br/Download/Resolucoes/2017/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20769_2017.pdf).

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Resolução nº 806, de 20 de novembro de 2018**. Disponível em:

[https://www.tjsp.jus.br/Download/Resolucoes/2018/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20806\\_2018.pdf](https://www.tjsp.jus.br/Download/Resolucoes/2018/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20806_2018.pdf).

WITKER, Jorge. **Como elaborar uma tesis en derecho**: pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador del derecho. Madrid: Civitas, 1985. 563