



X Encontro Brasileiro de Administração Pública.
ISSN: 2594-5688
secretaria@sbap.org.br
Sociedade Brasileira de Administração Pública

Morde e Assopra: Avanços e Limites na Produção de Políticas Judiciárias para a Igualdade Racial no Conselho Nacional de Justiça – 2012-2022

Magali Zilca De Oliveira Dantas, Cassio De Sousa

[ARTIGO] GT 16 Administração da Justiça e Desafios de Gestão no Poder Judiciário

Morde e Assopra: Avanços e Limites na Produção de Políticas Judiciárias para a Igualdade Racial no Conselho Nacional de Justiça – 2012-2022

1. INTRODUÇÃO

A escolha do Poder Judiciário e da atuação do Conselho Nacional de Justiça como objetos de investigação se deu como forma de escrutinar a instituição cujos poderes fato e simbólico são inequívocos assim como o capital político que potencializa a produção de políticas públicas de grande capilaridade no Brasil. Apesar de a questão do racismo estar em forte evidência no debate público e do visível crescimento do tema na agenda do conselho que, ao passo que não ignora o problema, não tem sido efetivo em fazer valer o seu capital político e seu protagonismo de órgão máximo do Poder Judiciário na implementação e no monitoramento de Políticas Judiciárias para a Igualdade Racial.

O presente artigo busca identificar entraves que retardam o ritmo, reduzem ou até inviabilizam a produção de políticas judiciárias efetivas para a igualdade racial no CNJ. Para isso, busca-se examinar como o racismo estrutural/institucional se manifesta na prática e restringe a atuação institucional do conselho, entre 2012 e 2022 apesar dos notáveis avanços. Para tanto, optou-se analisar o processo administrativo – iniciado em 2012- que culminou com a publicação da Resolução nº 203/2015 que estabelece cotas para pessoas negras e dá outras providências, até a assinatura do Pacto Nacional pela Equidade Racial no Poder Judiciário (Pacto) em 25 de novembro de 2022. O enfoque proposto para a análise é a categorização preconizada por Souza (2018) de como as instituições informais assentam estratégias acomodadoras que barram o progresso de determinadas pautas na institucionalidade formal.

Para o esforço de identificar e compreender as barreiras institucionais que podem, potencialmente interferir no avanço das propostas de políticas judiciárias para a igualdade racial no PJ a escolha metodológica foi por examinar desde o procedimento administrativo que antecedeu e culminou com publicação da Resolução 203/2015, marco da reserva de vagas para pessoas negras e seu monitoramento; até a criação do grupo de trabalho pelo comando normativo da Portaria nº 108/2020 até seu recente desdobramento no Pacto.

A análise empreendida explicita o franco desenvolvimento de ações oriundas do ativismo institucional (ABERS, TATAGIBA, 2015) de agentes fortemente articulados e

capazes de perturbar agenda do CNJ, cujo repertório tem expressivo potencial de transformação da dinâmica que o PJ opera no que diz respeito à população negra. No entanto, foram identificadas estratégias acomodadoras que consistem em barreiras significativas ao avanço das políticas judiciárias nos seus principais objetivos estabelecidos pelo órgão, ou seja, que se voltem à alteração da cultura institucional para adotar pressupostos antirracistas e que tais pressupostos, sejam estendidos ao jurisdicionado na atividade fim.

2. O PROTAGONISMO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

O CNJ foi criado pela emenda constitucional nº 45/2002 (BRASIL, 2004) e com ele o Brasil passa a contar com uma instituição responsável pelo protagonismo no processo de aperfeiçoamento do PJ, no que diz respeito ao controle e à transparência. Conforme o art. 103-B da Constituição Federal de 1988, o Conselho Nacional de Justiça compõe-se¹ de 15 membros, os conselheiros, com mandato de dois anos, admitida uma recondução. O Conselho é presidido pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal que acumula suas funções com a de chefe da corte constitucional brasileira o que por si só denota o capital político-institucional do órgão. Dentre os direitos e deveres dos conselheiros, estão: i) elaborar projetos, propostas e estudos; ii) propor a constituição de grupos de trabalho necessários à elaboração dos mencionados estudos e diagnósticos. (CNJ, 2022)

Com esta forma de organização o CNJ reúne dispositivos legais, estrutura de planejamento e formas de comunicação social, consolidam o CNJ como ente de unificação regulamentar da administração judiciária e demonstram sua posição de centralidade e relevância no ciclo das políticas públicas do Poder Judiciário, além de órgão de controle externo e formulador de políticas públicas no PJ.

3. ASPECTOS TÉORICOS

3.1 Racismo – a instituição informal

O racismo é um sistema de exclusão que opera por meio da estigmatização de grupos populacionais que são racializados por possuírem, em maior ou menor medida, certas características fenotípicas em comum. Tais características são estigmatizadas e, a partir delas, membros do grupo racial dominante passam a atuar, o que ocorre em quase todas as esferas da

¹ Ver composição completa em <https://www.cnj.jus.br/composicao-atual/>

vida de minorias raciais, ou majorias minorizadas. Estigmas raciais são reproduzidos de forma ativa e passiva, estando presentes não apenas nas falas de indivíduos particulares, mas também em diversas produções culturais de forma indireta ou encoberta (MOREIRA, 2019).

Racismo estrutural

Silvio de Almeida (2019) organiza o conceito de Racismo Estrutural em quatro linhas: a ideologia, a política, o direito e a economia. Para ele a manifestação estrutural do racismo vai além da questão individual embora haja o elemento de poder como constitutivo das relações raciais. A estrutura de poder se torna possível no momento um grupo social exerça o controle direto ou indireto sobre outros e sobre o aparelho institucional.

A negação do racismo e a adaptação do conceito de democracia racial se aperfeiçoaram com o conceito de meritocracia, segundo o qual pessoas negras que se esforçarem poderão usufruir de direitos iguais aos dos brancos (BATISTA, 2018). Tal percepção é fundamental para a agenda de políticas públicas e a consequente reprodução do racismo institucional, como se verá adiante.

Racismo institucional

Segundo Almeida (2019), cabe às instituições manter o funcionamento estável dos sistemas sociais, sendo capazes de absorver os conflitos inerentes à vida em sociedade. Assim, é no interior das regras institucionais que os indivíduos se tornam sujeitos, visto que suas ações e seus comportamentos são inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social. Em uma sociedade em que o racismo é estrutura e funcionamento, se esses não forem tratados de maneira ativa e como um problema central, facilmente as instituições reproduzirão as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade. A análise deste trabalho enseja ir no sentido contrário ao que baliza o autor pois, sem uma postura ativa, “toda instituição irá se tornar uma correia de transmissão de privilégios e violências racistas e sexistas” (ALMEIDA, 2019, p. 48).

A ferramenta discursiva da “neutralidade institucional” não exclui o fato de que instituições são compostas por indivíduos, majoritariamente do grupo dominante – seja, em gênero, classe, raça ou origem – “que disputam os espaços de poder, em busca não apenas do seu controle, mas sobretudo da sua produção” (FOUCAULT, 2015, p. 238-239). O sentido cultural de funcionamento das instituições comprova como nem é necessário se escrutinar casos de discriminação direta – aliás, a busca por casos *isolados* serve, no geral, ao silenciamento – quando o próprio funcionamento dessas instituições perpetua as relações assimétricas de poder que reproduzem a opressão de grupos minoritários (MOREIRA, 2017).

3.2. Interação entre instituições formais e informais: o modelo de Helmke e Levitsky (2004)

Instituições formais e informais

Para estabelecer os limites entre instituições formais e instituições informais, não é totalmente incorreto afirmar que o ponto de partida da literatura relevante que aborda esse tema tem sido as ideias de Douglass North (ESTRIN; PREVEZER, 2011; HELMKE; LEVITSKY, 2004; HODGSON, 2006; LAUTH, 2000). North (1990) define instituições como sendo as regras dotadas de mecanismos de sanção usadas para estruturar interações recorrentes. Ele distingue as instituições entre formais e informais utilizando a natureza das regras como critério, uma vez que essas regras podem ser determinadas formal ou informalmente. Hodgson (2006) oferece um complemento ao debate resgatando que em um primeiro momento North de fato confinou sua definição de instituições às regras codificadas em lei, mas que mais tarde ele enfatiza o papel da ideologia e dos costumes como limitações informais e redefine instituições como sendo “limitações que seres humanos impõem às interações humanas” (NORTH, 1995 apud HODGSON, 2006).

Gretchen Helmke e Steven Levitsky (2004), engajados com esse entendimento mais amplo e atual de North, diagnosticaram que as instituições informais têm sido objeto de interesse, embora não tenham sido rigorosamente conceituadas ou teorizadas. O termo tem sido utilizado para caracterizar aspectos da cultura tradicional, redes de indivíduos, , sociedade civil e uma variedade de normas legislativas, judiciais e burocráticas e que essa amplitude conceitual limita a capacidade de elaborar e testar teorias.

Diante dessa constatação, Helmke e Levitsky buscaram aliar o sentido intuitivo desses termos com as definições empregadas pelos principais estudiosos sobre o tema e propuseram instituições formais como sendo regras codificadas, no sentido de que elas são estabelecidas e comunicadas por meio de canais aceitos como oficiais. Instituições informais, por seu turno, foram definidas como regras socialmente compartilhadas, usualmente não escritas, que são criadas, comunicadas e executadas fora dos canais oficialmente sancionados.

CNJ como instituição formal efetiva e racismo como instituição informal

A partir dessa definição e como visto anteriormente, o CNJ é uma instituição formal, posto que já nasce formalizada por meio da Emenda à Constituição n. 45/2002 e com estruturação orgânica e respectivas atribuições descritas na Portaria nº 310/2021.

Os atributos legais e regimentais do CNJ além de o caracterizarem como uma instituição formal, também dão conta de o Conselho ser uma organização nos termos de Hodgson (2016), “um tipo especial de instituição formal”, pois envolve critérios para estabelecer seus limites e para distinguir seus membros dos não-membros, princípios de soberania considerando quem está no comando e cadeias de comando definindo responsabilidades dentro da organização (HODGSON, 2006). Outra marca do CNJ que se pode extrair de seu arcabouço normativo e organizacional é que ele é uma instituição formal efetiva, nos termos de Helmke e Levitsky (2004), visto que ele detém meios para garantir a aplicação de suas regras que, no âmbito interno, elas são cumpridas com o apoio de sua secretaria-executiva, enquanto no âmbito externo, o próprio aparato estatal está a serviço do Conselho para garantir que suas deliberações produzam o resultado esperado.

Já o racismo apresenta características de instituição informal, uma vez que se manifesta por meio de regras socialmente compartilhadas, usualmente não escritas, que são criadas, comunicadas e executadas fora dos canais oficialmente sancionados (HELMKE; LEVITSKY, 2004).

Como visto anteriormente, as *regras* e o alcance global dessas regras e a naturalidade com que são vistas já foram identificadas e evidenciam que elas são *socialmente aceitas*. O termo *usualmente não escritas* também se aplica ao racismo, visto que as regras desfavoráveis à população negra absolutamente não são expressas na legislação pelo fato de contrariarem os artigos 3º e 5ª da CF/88. Ou seja, a discriminação é vedada e não há diploma legal que determine a sub-representação de pessoas negras em espaço de poder e decisão – como na magistratura ou no sistema político – nem a sua sobre representação nas posições de subalternidade – como na população carcerária, nos postos menos valorizados do mercado de trabalho ou como vítimas de violência policial, política e de gênero. O fato é que elas estão dadas e são resilientes. Por fim, quanto à criação, comunicação e execução dessas regras e a sua ocorrência fora dos canais oficialmente sancionados, as teorias são bastante convergentes ao apontar que as regras que naturalizaram a posição desfavorável da população negra às estratégias de dominação que subjagam a população negra de forma permanente e com tecnologias que se atualizam desde a escravização até os índices de violência de Estado (LIMA JUNIOR, 2015) ou na gestão da pandemia do COVID-19 (DANTAS, 2021), para ficar apenas com esses exemplos. Apontam também que mesmo tendo sido criadas há tanto tempo, essas regras são comunicadas e atualizadas pela socialização o que dá longevidade e

resiliência ao racismo, pois dele derivam pactos subjetivos² com efeitos objetivos para manutenção do *status quo* na sociedade racialmente segregada.

Um modelo de análise de como as instituições formais são influenciadas pelas instituições informais foi apresentado em Souza (2019). O estudo examinou como se opera a dinâmica do conflito entre objetivos formais³ e objetivos informais⁴ nos ambientes institucionais, sendo evidenciado que barreiras institucionais se manifestam de forma visível, mas também de forma invisível no fazer diário das organizações. Essas barreiras foram denominadas *táticas de acomodação*, que operam para impedir o progresso de pautas que enfrentam o status quo. No trabalho citado foram identificadas as quatro táticas de acomodação elencadas a seguir, que se manifestam quando os objetivos formais colidem com os objetivos informais que, mesmo não declarados, permeiam o tecido social e igualmente as instituições.

- *Não falar*: caracteriza-se pela ausência absoluta de reação por parte dos membros da instituição formal diante de temas que continham o potencial de resultar em avanços contrários aos interesses da instituição informal;
- *Não resolver, adiar*: caracteriza-se quando os membros da instituição formal apartam algum ponto específico da questão em debate e, abstendo-se de decidir sobre ele no momento, postergando a discussão sobre esse ponto mais caro aos interesses da instituição informal para alguma ocasião no futuro;
- *Não especificar*: caracteriza-se por permitir certos avanços, sem, contudo, prover parâmetros práticos para sua implementação efetiva – regras, critérios, procedimentos, metas –, o que tende a resultar em sua não implementação;
- *Não aprofundar*: caracteriza-se pela utilização oportunista de algum obstáculo fortuito, por vezes insignificante, como pretexto para sobrestar ou mesmo interromper definitivamente o avanço de um item de pauta contrário aos interesses da instituição informal, sem que haja qualquer esforço para se buscarem informações complementares ou alternativas que permitiriam a aprovação do item.

² Ver Pacto Narcísico da Branquitude (BENTO, 2002).

³ Como a representatividade feminina.

⁴ A dominação masculina em oposição à inclusão de gênero.

4. A CATEGORIZAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS ACOMODADORAS APLICADAS AO MANEJO DAS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS DE IGUALDADE RACIAL NO CNJ-2012-2022

4.1. O Primeiro Censo do Poder Judiciário

A realização do 1º Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2014), realizado pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2013, foi a primeira pesquisa destinada a traçar o perfil de magistrados e servidores de todos os tribunais e conselhos que compõem o judiciário brasileiro. Até o Censo, o conselho – e o PJ – não havia formulado nenhuma política ou iniciativa focalizada para a redução da igualdade racial em 10 anos de funcionamento.

O Censo abrangeu as esferas da justiça nos âmbito federal e estadual em todos os seus segmentos. Realizado no segundo semestre de 2013, teve, em sua gênese, o processo de Pedido de Providências nº 0002248-46.2013.2.00.0000.9 (CNJ, 2012), postulado pela reclamante de origem indígena Juliene Vieira Fagundes Cunha, em 2012, cujo relatório do Conselheiro Ney José de Freitas foi acolhido em plenário. No pedido, a requerente solicitou ao Conselho Nacional de Justiça providências para fixar

as diretrizes das políticas públicas para o preenchimento de cargos no Poder Judiciário, fixando percentuais para negros e índios, inclusive para os cargos de Juiz Substituto. Defende as cotas, afirmando que elas não se prestam apenas às ações afirmativas para a questão do acesso à educação, mas também para a inclusão social nos cargos públicos, por meio de eleições ou concursos públicos (CNJ, 2012, p. 2).

A requerente evoca, ainda, a manifestação em que o entendimento do Juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior, da 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, é enfático: “o Conselho Nacional de Justiça não pode continuar fazendo vista grossa para o problema racial no judiciário.” (CNJ, 2012, p. 13)

Apesar do indeferimento do Pedido de Providências, o CNJ determina a realização de levantamentos sobre o tema e, em 2013, como resposta à determinação exarada no pedido de 2012, o CNJ apresenta um plano de pesquisa:

Constatada a inexistência de dados estatísticos ou informações suficientes ao estudo, o Grupo sugeriu a realização de um mapeamento étnico e socioeconômico do Poder Judiciário nacional. Assim, o DPJ apresentou um plano de ação para realização de coleta de (i) dados sobre magistrados e servidores do Poder Judiciário (grifo nosso) (CNJ, 2013, p. 3).

Ainda em 2013:

Esse censo proporcionará aos tribunais conhecer seus magistrados e servidores, *viabilizar a aplicação de ações estratégicas*, de gerenciamento e aperfeiçoamento de pessoas e *obter maiores informações/dados para subsidiar ações e programas com*

o fim de promover a igualdade de gênero, deficientes físicos e nível de escolaridade (grifo nosso) (CNJ, 2013, p. 3).

Os grifos no texto servem para destacar que, embora as discussões tenham se originado num processo cujo pleito era a criação de cotas raciais, a temática sobre a população negra e indígena passa a ser trabalhada em conjunção com outras agendas, o que caracteriza a tática de *não especificar* e aumenta o risco de perda de efetividade da proposta inicial. Mesmo não sendo o escopo deste estudo, nota-se que a temática da população indígena desaparece completamente dos registros nos materiais analisados.

A tática de *não falar* também emerge do fato do Censo ter sido realizado somente em 2013, visto que já desde 2002 as políticas de ações afirmativas poderiam ser implementadas, considerando o Programa Nacional de Ações Afirmativas- PNAA – instituído pelo Decreto Presidencial no 4.228, de 13/5/2002 – o qual já estabelecia uma política de cotas para mulheres, negros e deficientes na Administração Pública Federal direta e indireta no âmbito do Poder Executivo. Nessa normativa, os cargos com DAS (Direção e Assessoramento Superior), os contratados por empresas terceirizadas e os consultores contratados por meio de organismos internacionais são o alvo. “Todavia, a regulamentação e o detalhamento deste Decreto jamais foram feitos, boa parte, em razão da falta de informações sobre raça/cor dos servidores públicos federais” (CNJ, 2015b, p. 366).

No trecho acima, que se trata de um acórdão, portanto expressa o posicionamento do Conselho aprovado por votação em plenário, o órgão de controle do poder judiciário reconhece que, desde 2002⁵, portanto 13 anos antes, políticas de ações afirmativas, especificamente cotas, poderiam ter sido adotadas, justificando a não ação nesse sentido, “em boa parte” (*op. cit.*) por falta de informações. No entanto, o que se verifica, no exame dos documentos, é uma estratégia permanente de não ação e de silenciamento do CNJ quando o tema é a inclusão racial. O órgão, por vezes, refuta a competência em decidir, caracterizando a tática de *não aprofundar* (CNJ, 2012) e alega que é preciso examinar dados, caracterizando a tática de *não resolver, adiar* (CNJ, 2013), mas quando os coleta, ou não os direciona para o objetivo de promover aprendizado para a tomada de decisão, ou finda por dar relevo a outros temas, caracterizando a tática de *não especificar* (CNJ, 2018, MELLO; RESENDE, 2019), ou,

⁵ O CNJ foi criado em 2004, portanto, em 2002, não caberia a ele gerenciamento de quaisquer políticas para o poder judiciário (PJ). No entanto, o Supremo Tribunal Federal e o Conselho da Justiça Federal, com diferentes competências, mas todos com alcance gerencial sobre o PJ, estão em atuação ininterrupta desde 1967, quando o Ato Institucional nº 2 restaurou os tribunais brasileiros extintos no Estado Novo.

de posse dos dados, não se vale deles para operar revisões previstas (CNJ, 2015c) e necessárias, caracterizando mais uma vez a tática de *não resolver, adiar*.

Cabe salientar que o relatório atendeu, apenas em parte, a solicitação da requerente, *não tendo estabelecido as cotas para pessoas negras no poder judiciário, naquele momento, alegando não ser da sua competência e nem ser o pedido de providências um procedimento adequado para tal*. De outra parte, o voto do relator foi seminal para a política de cotas, já que dele se originou o processo de estudo para a normatização. A partir desse voto, teve origem o Procedimento de Comissão na Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, sendo relator o Conselheiro Paulo Teixeira (CNJ, 2015a).

O censo foi a primeira medida tomada sobre o tema no âmbito da Comissão Permanente. A coleta de dados teve a participação de 60% dos servidores da Justiça e 64% dos magistrados e apurou, à época, um percentual de 15,6% dos magistrados brasileiros que se declararam como negros. Os dados do 1º Censo do Poder Judiciário subsidiaram o acórdão e a resolução que determinaram a política pública de cotas para negros no Poder Judiciário. No entanto, há críticas sobre o processo de coleta de dados que, segundo Mello e Resende (2019), *só cobrem cruzamentos por ano de ingresso, sexo e ramos da justiça, não sendo possível verificar outras questões importantes como os cargos e funções comissionadas no recorte racial*. Revelam ainda que, apesar de o censo ter sido realizado para atender a análise do perfil racial do Judiciário, *as poucas desagregações com recorte racial dificultam a visualização das desigualdades raciais, sendo que outros temas acabaram ganhando mais destaque na pesquisa*. Assim, uma seção foi dedicada às opiniões das magistradas sobre desigualdade de gênero, o que não ocorreu em relação à desigualdade racial, mesmo que motivação da enquete tenha sido o mote racial.

Os pontos grifados indicam a manifestação de uma estratégia de *não especificar*, visto que, embora o Censo tenha sido realizado, a coleta foi feita com fragilidades estruturais que impediram a utilização prática dos dados no avanço das PJIR. Quanto a esse ponto em especial, Milanezi e Silva (2019) aduzem para a noção de silenciamento das questões raciais na gestão de políticas públicas. Para as autoras, é mister compreender a forma como o silêncio é usado como estratégia de ação, que finda por permitir a reprodução de desigualdades raciais. Ainda, segundo elas, o silêncio pode habitar nas burocracias criadas para implementar políticas públicas. “Silenciar ainda é uma prática muito viva das relações raciais brasileiras. (...) Com poucos repertórios antirracistas institucionais, abandonar o silêncio pareceu ser mais difícil que adotar outras práticas que o colidem” (p. 441-442).

4.2. A Resolução nº 203/2015 – Cotas nos concursos públicos

A Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (CNJ, 2015c), regulamenta a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, que entrou em vigor na data da sua publicação, fixa a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura, pelo prazo de dez anos, além de outras providências, inclusive a possibilidade de futuras modificações incrementais da política. A resolução se restringe ao texto da lei para estender, ao poder judiciário, em todos os seus ramos e esferas, a reserva de vagas e o regramento dos certames. A Resolução nº 203/2015 consiste num divisor de águas para as PJIR, no entanto, ela também tem caráter inercial, ou seja, teve origem num diploma normativo do Poder Executivo apesar de que, a essa altura, o PJ já havia produzido evidências dando conta da baixa representatividade negra em seus quadros. Dantas (2020) já explicitou falhas no monitoramento da implementação da referida norma no que tange às cotas para pessoas negras na magistratura federal.

No texto da Resolução nº 203/2015 do CNJ, além do estabelecimento de reserva de vagas para pessoas negras, cabe destaque ao seu dispositivo que determina a realização de nova pesquisa no prazo de cinco anos decorridos da edição do 1º Censo (CNJ, 2014).

*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 (grifo nosso) (CNJ, 2015c, p. 1).*

A nova pesquisa, intitulada “Perfil Sociodemográfico da Magistratura Brasileira” (CNJ, 2018), foi realizada, em 2018, atendendo à determinação feita à época do 1º Censo. Na publicação do relatório da pesquisa, o CNJ proclama como objetivo da nova pesquisa “identificar quem são os magistrados brasileiros em termos de suas características demográficas, sociais e profissionais” (CNJ, 2018, p. 5).

A coleta de dados foi realizada entre abril e maio daquele ano e os resultados revelaram, à época, o que se afirmou ser uma ligeira elevação no percentual de magistrados negros no Brasil em todos os ramos de justiça (18,1% se autodeclararam negros e negras), se cotejados com os dados do 1º Censo. No entanto, o Perfil Sociodemográfico de 2018 apresenta os dados em parâmetros diferentes do Censo de 2013, o que dificulta o exercício comparativo. Por exemplo, o Perfil não traz dados específicos dos Tribunais Superiores,

designando uma categoria “Outros”, que engloba também os conselhos superiores. No entanto, distingue resultados de raça por gênero e faz ainda a separação entre pretos e pardos. É importante salientar que esses dados foram revisados por novas metodologias como se verá adiante.

Os pontos destacados na trajetória da Resolução nº 203/2015 também indicam a manifestação da tática de *não especificar*, pois, em que pese a realização da pesquisa, não há uma definição de um plano com metas e prazos que possibilite o monitoramento pelo CNJ do alcance dos resultados almejados.

4.3. Portaria nº 108/2020 – Grupo de Trabalho para formulação de Políticas Judiciárias para a Igualdade Racial

Em consonância com a comoção global desencadeada a partir do assassinato de George Floyd em Mineápolis (Minnesota, EUA)⁶ no primeiro semestre de 2020, e a escala mundial alcançada pelo movimento social Vidas Negras Importam⁷, o debate público apresentou fortes pressões à institucionalidade nacional que, não se pode precisar se por opção ou por falta dela, se engajou ao debate sobre a discriminação racial e seu principal e nefasto efeito: o racismo. Nesse diapasão o CNJ organizou nos dias 07 e 08 de julho de 2020 o Seminário Questões Raciais e o Poder Judiciário onde o órgão se manifesta e firma compromisso público de enfrentamento ao racismo estrutural também no âmbito do sistema de justiça.

Tendo assumido publicamente a própria responsabilidade e com o impulso multifatorial exercido por um corpo de ativistas institucionais (ABERS; TATAGIBA, 2015) formado por magistrados(as), servidores(as), pesquisadores(as), articulados com movimentos sociais, a presidência do CNJ, apoiada por sua burocracia instituiu o Grupo de Trabalho nos termos da Portaria nº 108 de 08 de julho de 2020 (GT) “destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções *“com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre igualdade racial no poder judiciário”* (CNJ, 2020b, p.7) (grifo nosso). Importa salientar que a atuação

⁶ George Floyd foi vítima de homicídio praticado por um policial e o fato deu início a maior onda global já registrada de protestos por justiça racial e contra a violência de estado. Reino Unido, Nova Zelândia França, Colômbia e Brasil são exemplos de países que tiveram manifestações. <https://www.cbsnews.com/news/george-floyd-black-lives-matter-impact/>

⁷ Do inglês *Black Lives Matter*

político-institucional dos atores envolvidos⁸ foi extremamente ágil, uma vez que, de um primeiro seminário para discussão do tema já se produz um documento normativo que organiza as atividades e delimita metas de curto prazo.

Saliente-se que, em reduzido espaço de tempo, o GT produz um expressivo volume de resultados, aprovando, já na sua primeira reunião deliberativa, um plano de ação com prazo de 90 dias para a execução, em vista das metas estabelecidas na portaria nº 108/2020, sendo ela a apresentação de relatório final de atividades com propostas de iniciativas. Constam no plano de ação a) criação de grupo de comunicação em aplicativo virtual; b) realização de audiência pública para debate relacionado à igualdade racial no poder judiciário; e, c) realizar pesquisa a com coleta de dados quantitativos e qualitativos para “compreender de que forma o racismo se manifesta no âmbito do poder judiciário” (CNJ, 2020b, p. 7).

A reunião pública acima mencionada aconteceu em 12 de agosto de 2020, em meio virtual, com o fim de promover espaço de manifestação de segmentos representativos da sociedade e especialistas na temática racial. Com forte apelo participativo e por sugestão do GT (CNJ, 2020b).

Com expressiva participação social de representativa diversidade⁹, do evento foi produzido um relatório que, em resumo, apresenta dois blocos de proposições relacionadas: i) à necessidade de transformação da cultura institucional; e, ii) aos impactos da cultura institucional sobre o jurisdicionado. Das conclusões havidas na final da reunião pública se destaca que:

[...]

nosso maior desafio é esse: agir, sairmos da inércia e caminharmos para ações propositivas que coloquem essa questão no centro dos nossos problemas, trabalhando para desmantelamento do racismo no nosso país. (grifo nosso) (CNJ, 2020b, p.12)

Para finalizar a breve apresentação das sugestões feitas pelo GT, cabe nota a de inclusão da pauta racial no monitoramento feito pelo Observatório Nacional sobre Questões Ambientais, Econômicas e Sociais de Alta Complexidade e Grande Impacto e Repercussão¹⁰.

⁸ A origem e as estratégias de atuação dos atores internos e externos serão exploradas em estudos futuros por limitação do formato do presente artigo.

⁹ Foram 29 sustentações orais e 46 memoriais apresentados à organização. Ver CNJ, 2020b, Anexo II.

¹⁰ Em 2022 a pauta racial foi inserida efetivamente no Observatório de Direitos Humanos do CNJ e não como havia sido determinado em 2020.

Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário

Outro desdobramento das ações do GT foi a proposta de realização de investigação em duas abordagens, uma primeira sobre aspectos institucionais e quantitativos – já finalizada- e uma segunda de abordagem qualitativa, ainda sem conclusão. Passa-se a uma breve descrição da pesquisa quantitativa divulgada em setembro de 2021 (CNJ, 2021).

É mister enfatizar que a pesquisa de 2021 adotou metodologia distinta das anteriores realizadas pelo CNJ, Censo do Poder Judiciário em 2013 e o Perfil Sociodemográfico na magistratura brasileira em 2018, já mencionadas neste artigo, visto a necessidade de obter dados censitários que independam da adesão do corpo funcional para serem explicitados. Tal método evidencia o quanto é imprescindível que os tribunais adequem seus sistemas de registro de pessoal com o componente cor/raça e que os mantenham atualizados.

Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial

Implementar políticas públicas baseadas em evidências, estabelecer e ampliar a articulação interinstitucional, fomentar a representatividade racial tudo isso com vistas a desarticular o racismo institucional no poder judiciário são as diretrizes com as quais foi lançado em 25 de novembro de 2022, pelo CNJ, o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. O Pacto é um desdobramento das ações do GT que recomendou a inserção do tema no Observatório de Direitos Humanos do Conselho. Ele consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas para corrigir desigualdades entre pessoas negras e não-negras no sistema de justiça brasileiro.

Segundo o CNJ (2023) o Pacto busca estabelecer o compromisso de combate e prevenção ao racismo estrutural e institucional e se organiza em quatro eixos de atuação, sendo eles: 1) Promoção da equidade racial no poder judiciário (fomento à representatividade racial no Judiciário e regulamentação de Comissões de Heteroidentificação nos Tribunais); 2) Desarticulação do racismo institucional (formação inicial e continuada em questões raciais; ações de prevenção e combate à discriminação racial); 3) Sistematização de dados raciais no âmbito do judiciário (aperfeiçoamento e gestão de bancos de dados), e 4) Articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário (adoção e compartilhamento de ações para a correção das desigualdades raciais, diálogo entre os órgão de justiça e interlocução com os movimentos sociais organizados).

A formulação impecável do Pacto é perfeitamente coerente com os objetivos que o CNJ havia estabelecido na criação do grupo de trabalho para as PJIR, já mencionados, exceto

por um detalhe: “todos os tribunais do país serão *convidados a aderir* ao pacto” (CNJ, 2023, p. 1) (grifo nosso). Em mais uma etapa, de maneira recorrente, pode-se categorizar a tática de *não especificar*, pois, mesmo estando explicitado com um arcabouço robusto, o Pacto não é fixado por resolução ou recomendação, ou seja, não foi exarado pelo colegiado e não possui força de norma, deixando para a livre adesão dos tribunais. Ainda uma vez a instituição informal é acomodada no discurso e na ação formal da organização. Fica evidente que o combate ao racismo não é frontal apesar da comunicação eloquente do Pacto, nele, o simbolismo e as intenções são bem demarcadas sem que haja plano de efetividade nem de avaliação de resultados.

Ao observarmos a produção recente de políticas públicas no âmbito do CNJ verifica-se um robustecimento das temáticas de Direitos Humanos, ao que se verifica a existência de ações e programas em temas como a atenção à mulher e à criança e ao adolescente¹¹ (Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento; Pacto Nacional pela Primeira Infância; Política de Participação Feminina,); aos Direitos Humanos e à Cidadania¹² (Agenda 2030, Fazendo Justiça, Observatório Nacional de Direitos Humanos, Pacto Nacional do Judiciário por Direitos Humanos, Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual; Fórum Nacional do PJ para combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e Tráfico de Pessoas) e o celebrado Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero¹³.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências explicitadas apontam para a resiliência das estratégias acomodadoras do CNJ no que tange à produção de políticas judiciárias para a igualdade racial e ao alcance dos objetivos estabelecidos no tema que são alterar cultura institucional e que a mudança cultural abranja a prestação jurisdicional. Fica demonstrado que o comportamento da burocracia e dos decisores tende a se reproduzir no tempo, no sentido que instituições tendem à estabilidade e até mesmo a resistirem a mudanças. Como decisões atuais parecem ser tomadas com base em decisões anteriores, as políticas públicas são formuladas e executadas a partir de políticas anteriores não se obtêm a quebra de paradigma necessária – ou o enfrentamento consciente ao racismo institucional – apesar do crescente foco na pauta. No curso de 10 anos, entre 2012 e

¹¹ <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/> Atenção à Mulher, Criança e Adolescente

¹² <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/> Direitos Humanos e Cidadania

¹³ <https://www.cnj.jus.br/cnj-lanca-protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>

2022, o CNJ apesar do seu protagonismo, não produziu norma que já não estivesse em vigor no poder executivo ou pacificada nos tribunais superiores.

Entendemos que as estratégias acomodadoras categorizadas como *não falar, não resolver, adiar e não especificar* ficam amplamente exemplificadas no recorte de investigação escolhido. É importante salientar que o aprofundamento do debate, em oposição à estratégia cristalizada de *não aprofundar* aparece como fruto de esforço de atores externos mobilizados que com dentes afiados formam uma estrutura de participação e uma burocracia mais representativa¹⁴. O CNJ, no entanto, não produziu dispositivo com força de comando mesmo que de orientação geral aos tribunais brasileiros, a exemplo do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero ou a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, temáticas igualmente centrais e que já contam com normas nacionais.

Como ilustrado acima, não pautar, não resolver, adiar ou não especificar são estratégias acomodadoras, identificadas sistematicamente nas ações do CNJ. Tais estratégias consistem em importantes barreiras desde a lentidão na formulação da política e seguem de forma persistente no curso da implementação (Souza, 2019), o que aqui, apenas para intrigar o leitor, apelidamos de “morde e assopra”. Mesmo que não se possam apontar indivíduos, nem afirmar que há intenções racistas diretas, há efeitos de racismo institucional quando políticas de inclusão não se efetivam e isso produz consequências. Observa-se (i) efeito concreto, pois os espaços de poder continuam estratificados e a ausência de negros é naturalizada; e o (ii) efeito simbólico reforçando o imaginário, cuja hierarquia reserva aos brancos o topo e aos negros a base da estrutura social (HASENBALG, 2005; LIMA JUNIOR *et al.*, 2015; DAFLON; FERES JÚNIOR, 2015; MOREIRA, 2016; PIZA, 2000 *apud* MILANEZI; SILVA, 2019).

A título de *policy brief* aponta-se como vantagem na luta contra a sociedade desigual (THEODORO, 2022) que os eixos do Pacto sejam incluídos na estratégia nacional do PJ como forma globalizar e capilarizar o incentivo à sua implementação e posterior monitoramento. Consideramos que o CNJ já produziu acúmulo de conhecimento e prática suficientes para empreender nesse sentido, bem como já foi capaz de mobilizar atores sociais preparados para o desafio de somar esforços para erradicar a discriminação e racismo bem postos na Constituição da República Federativa do Brasil.

¹⁴ Organizações como o Ministério Público da União/Defensoria Pública da União/ENAJUN) e da sociedade civil (academia e movimentos sociais) que se posicionam na periferia do poder decisório do colegiado.

REFERÊNCIAS

ABERS, R.; TATAGIBA, L. **Institutional activism: mobilizing for women's health from inside the Brazilian bureaucracy**. Social Movements in Latin America: New Theoretical Trends and Lessons from a Mobilized Región, Londres, Routledge, p. 73-101, 2015.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

BATISTA, W. M. A inferiorização dos negros a partir do racismo estrutural. Resenha • **Rev. Direito e Práx.** 9 ,4. Out 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdp/a/nkt6FjJDWMvfV7DsqrBY4XK/?lang=pt#> . Acesso em 23 mai 2022.

BRASIL. Presidência da República. 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>.

BRASIL. Presidência da República. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm . Acesso em 15 abr 2022.

BOURDIEU, P. O capital social: notas provisórias. In: NOGUEIRA, M.; CATANI, A. (Orgs.). **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.

BRASIL, F. G.; CAPELLA, A. C. Os estudos das políticas públicas no Brasil: passado, presente e caminhos futuros da pesquisa sobre análise de políticas. **Revista Política Hoje**, v. 25, n. 1, p. 71-90, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/politicahoje/article/view/3710>>.

CAPELLA, A. C. Análises de políticas públicas: da técnica às idéias. **Idéias**, UNICAMP, v. 6, n. 2, p. 13-34, jul.-dez. 2014. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/8649461>.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Pedido de Providências nº 0002248-46.2013.2.00.0000, de 3 de outubro de 2012. Brasília, DF, 3 out. 2012. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/downloadDocumento.seam;jsessionid=7042A89964E530C6384B1324ECD9357B?fileName=22484620122000000__PP+0002248-46.2012.2.00.0000.pdf&numProcesso=0002248-46.2012.2.00.0000&numSessao=155%C2%AA+Sess%C3%A3o+Ordin%C3%A1ria&idJurisprudencia=45832&decisao=false>.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Procedimento de Comissão nº 0006940-88.2012.2.00.0000, de 25 de janeiro de 2013. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/downloadDocumento.seam;jsessionid=948FC270D893B360937FC8EB72704E12?fileName=69408820122000000__COMISSAO+0006940->

88.2012.2.00.0000.pdf&numProcesso=0006940-88.2012.2.00.0000&numSessao=19%C2%AA+Sess%C3%A3o+Extraordin%C3%A1ria&idJurisprudencia=50211&decisao=false>.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário**: VIDE: vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. 212 p. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>>.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Acórdão da 210ª Sessão Ordinária, de 10 de junho de 2015**. Corte ou Tribunal. Brasília, DF, 2015a.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Cotas raciais para concurso de ingresso na magistratura. **RDA – Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 270, p. 363-373, set.-dez. 2015b. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/download/58747/57540>>.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília, DF, 23 jun. 2015c. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2203>>. Acesso em: 21 maio 2020. CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/levantamento-perfil-sociodemografico.pdf>.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/levantamento-perfil-sociodemografico.pdf>>.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Relatório Final de Atividade: Igualdade Racial no Judiciário**. Grupo de Trabalho Políticas Judiciárias sobre Igualdade Racial no âmbito do Poder Judiciário. 2020a

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Em 15 anos de atividade, CNJ tem garantido independência do Judiciário**. Agência de Notícias. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-15-anos-de-atividade-cnj-tem-garantido-independencia-do-judiciario/> 2020b. Acesso em: 30 mar 2022.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-290921.pdf>. Acesso em 29 nov 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Composição do Conselho Nacional de Justiça**. 2022a Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/composicao-atual/>. Acesso em 30 maio 2022.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Pacto cria mecanismos para promover ações de equidade racial no Judiciário**. 2023. Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/pacto-cria-mecanismos-para-promover-acoes-de-equidade-racial-no-judiciario/>> Acesso em 06 janeiro 2023.

DANTAS, M. **O Sistema de Cotas Para Negros nos Concursos À Magistratura: Um estudo sobre os resultados na Justiça Federal. 2016-2019**. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Governança e Desenvolvimento da ENAP – Escola Nacional da Administração Pública, Brasília-DF, 2020.

DANTAS, M. **Morrer de morte evitável: cor /raça como fator de letalidade na pandemia do Covid19 no Brasil**. in: SANTOS, D. Direito e Pandemia: novos desafios à racionalidade jurídica. Ed. Fi. Dezembro 2021 p. 201-226. disp: <<https://www.editorafi.org/351pandemia> >

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João. Ação afirmativa na revista Veja: estratégias editoriais e o enquadramento do debate público. **Revista Compolítica**, v. 2, n. 2, jul.-dez. 2012.

ESTRIN, S.; PREVEZER, M. The role of informal institutions in corporate governance: Brazil, Russia, India, and China compared. **Asia Pacific Journal of Management**, v. 28, n. 1, p. 41-67, 2011.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Tradução Patrick Burglin. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HELMKE, G.; LEVITSKY, S. Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda. **Perspectives on Politics**, v. 2, n. 4, p. 725-740, 2004.

HODGSON, G. What are institutions? **Journal of Economic Issues**, v. 40, n. q, p. 357-365, 2006.

LAUTH, H. Informal Institutions and Democracy. **Democratization**, v. 7, n. 4, p. 21-50, 2000.

LIMA, Luciana Leite; D'ASCENZI, Luciano. Implementação de políticas públicas: perspectivas analíticas. **Revista de Sociologia e Política**, v. 21, n. 48, p. 101-110, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782013000400006&script=sci_arttext&tlng=pt>.

LIMA JUNIOR, A. T. *et al.* Igualdade racial. In: VALADARES, A. A. *et al.* (Orgs.). **Políticas sociais: acompanhamento e análise**. IPEA, v. 23, 2015. cap. 8. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=25812&Itemid=9>.

LOTTA, G. A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas. In: LOTTA, G. (Org.). **Teorias e análises sobre implementação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: ENAP, 2019.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, jan.-abr., 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/se/v34n1/0102-6992-se-34-01-161.pdf>>.

MENDES, G. A Reforma do Sistema Judiciário no Brasil: Elemento Fundamental para Garantir Segurança Jurídica ao Investimento Estrangeiro no Brasil. **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**, Vol. 43, Jan / 2009.

MOREIRA, A. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. **Revista da Faculdade de Direito, UFPR**, v. 61, n. 2, p. 117-148, 2016. Disponível em: <

MOREIRA, A. Direito, poder, ideologia: discurso jurídico como narrativa cultural. **Revista Direito e Práxis**, v. 8, n. 2, p. 830-868, 2017.

MOREIRA, A. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. Editora Contracorrente, 2019.

PIRES, R. Introdução. In: PIRES, R. (Org.). **Implementando desigualdades**: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. IPEA, 2019.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, v. 8, n. 16, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>. Acesso em: 7 maio 2019.

SOUZA, C. M. D. **A sub-representação feminina no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador: Desvelando uma estratégia acomodadora**. Dissertação de Mestrado. IPEA. Brasília. 2018.

SOUZA, C. M. D. A sub-representação feminina no Codefat: táticas de acomodação e barreiras sociais e institucionais. In: PIRES, R. R. C (Org.). **Implementando desigualdades**: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: IPEA, 2019. cap. 11, p. 282-301.

THEODORO, M. **A Sociedade Desigual. Racismo e branquitude na formação do Brasil**. Editora Zahar. 2022.