

Construindo um Tribunal  
*antirracista:*

um guia para a convivência respeitosa



**TJPR**  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
DO ESTADO DO PARANÁ



**CIG**  
COMISSÃO DE  
IGUALDADE E  
GÊNERO





# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>3</b>
<b>CONCEITOS</b> .....	<b>5</b>
RAÇA .....	5
DISCRIMINAÇÃO RACIAL .....	5
PRECONCEITO RACIAL .....	5
RACISMO ESTRUTURAL .....	6
RACISMO INSTITUCIONAL .....	6
RACISMO RECREATIVO .....	6
<b>ESTATÍSTICAS</b> .....	<b>7</b>
BRASIL .....	7
PARANÁ .....	7
TJPR.....	8
<b>O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL</b> .....	<b>10</b>
<b>AÇÕES AFIRMATIVAS</b> .....	<b>12</b>
<b>O QUE FAZER NO CASO DE RACISMO</b> .....	<b>15</b>
<b>COLETIVO MARIA ÁGUEDA</b> .....	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>17</b>



# INTRODUÇÃO

*“Ninguém nasce odiando o outro pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar.” Nelson Mandela, “O longo caminho para a liberdade”, 1994.*

O Tribunal de Justiça do Paraná, além de ser uma instituição, é o espaço de trabalho e convivência de aproximadamente 10.500 pessoas, entre magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias, de ambos os sexos, de todos os gêneros, de convicções religiosas e ideológicas diversas. E também de origem étnica e cor de pele diferentes.

Para ser harmoniosa, respeitosa e saudável, esta convivência exige boas doses de cuidado com o outro, de respeito às diferenças nos gestos, nas atitudes e mesmo nas palavras que utilizamos no dia a dia. Isto para evitar preconceitos e discriminações inadmissíveis nas relações civilizadas das quais as maiores vítimas são as pessoas reconhecidas como pretas e pardas, além de outros grupos que não se encaixam no padrão dominante no TJPR.



Quando as discussões sobre esse guia foram iniciadas, uma das sugestões de título foi “TJPR sem racismo”. Refletiu-se bastante sobre o seguinte aspecto: ao entender o racismo como sendo uma questão estrutural à sociedade brasileira, o título poderia dar a impressão de que não haveria racismo nesta instituição. E tal fato, ainda que tão chocante, não pode ser tomado como real. Até porque se fosse não surgiria a necessidade deste guia.

É impossível falar sobre temas relacionados aos Direitos Humanos sem “quebrar ovos”. Toda a temática é sensível, mas não pode ser omitida. Muito se avançou, nos últimos anos, sobre a questão, mas ainda há muito a ser feito.

Sabemos que a Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, em direitos e deveres, mas sabemos que essa igualdade formal não se revela em muitas situações, nas instituições e órgãos públicos. Atualmente, a população negra brasileira está ausente ou tem pouca representatividade nos espaços mais qualificados da Administração Pública, das empresas e das universidades.

Se desejamos alcançar a igualdade racial no âmbito do Tribunal de Justiça do Paraná, é indispensável conhecer e entender o racismo, o preconceito racial e a discriminação racial para evitar que essas anomalias continuem contaminando o ambiente de trabalho e a função social do Poder Judiciário no Paraná.

O objetivo deste guia não é esgotar o tema, mas sim promover a reflexão sobre questões relacionadas à consciência racial no nosso país e no Poder Judiciário.



## Conceitos

Recentes pesquisas indicam que a maioria da população brasileira reconhece a existência do racismo, mas apenas a minoria se reconhece racista (FREIRE, 2020, *in*: Poder360 e FILIPPE, 2021, *in*: Exame). Essa discrepância revela a falta de consciência racial da maioria, que aponta como racista o outro, sem reconhecer o racismo nos próprios gestos, comportamentos e atitudes do dia a dia.

O racismo não deve ser tabu, porque está em nós, ainda que inconscientemente. Frases como “tenho amigos negros”, “somos todos humanos”, “a sociedade é racista, mas eu não” são indicativas da visão individualista, que ignora a discriminação sistematizada. O entendimento do racismo como algo sempre estrutural revela que “mesmo quem busca ativamente a consciência racial já compactuou com violências contra grupos oprimidos (...). Portanto, nunca entre numa discussão sobre racismo dizendo, ‘mas eu não sou racista.’ (RIBEIRO, 2019, p. 5, E-Book)

Nesse contexto, é importante conhecer melhor alguns termos e conceitos relacionados ao racismo e as práticas racistas para facilitar a discussão e o entendimento.

### Raça

Conceito relacional e histórico, que opera a partir de dados biológicos (traço físico, como a cor da pele) e étnico-culturais (origem geográfica, religião, língua, costumes). (ALMEIDA, 2019, p. 24, E-Book)

### Preconceito racial

Juízo de valor baseado em estereótipos, acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado. (ALMEIDA, 2019, p. 25, E-Book)

### Discriminação racial

Tratamento diferenciado em função da identificação racial. Pode ser direta (repúdio ostensivo) ou indireta (ignorar as diferenças, como a neutralidade racial). A discriminação é a manifestação comportamental do preconceito; mais do que atitudes, a discriminação revela ações destinadas a manter a posição de privilégio de um grupo com relação ao outro. (JONES, 1973, p.3)

## Racismo estrutural

Discriminação sistemática baseada na raça, por práticas conscientes e inconscientes, que geram desvantagens ou privilégios a indivíduos, a depender do grupo racial em que estão inseridos. É sempre estrutural.

## Racismo institucional

Emprego e manutenção das instituições tais como foram historicamente constituídas, de modo a manter as vantagens de um grupo racial em relação aos outros. Também pode resultar de práticas institucionais, as quais limitam, com base em critérios raciais, as escolhas, os direitos e a possibilidade de mobilidade social de certos sujeitos. As consequências da desigualdade não precisam resultar de atos intencionais, são, assim, reais pelo simples fato de serem verificadas na prática. (JONES, 1973, p. 5)

## Racismo recreativo

Representação de determinado grupo racial de forma jocosa, para afirmação da identidade social do grupo hegemônico, disfarçando a hostilidade racial pelo artifício do humor. (MOREIRA, 2020, p. 150)  
Não são raras as vezes em que a “brincadeira” é utilizada como uma forma covarde de expressar preconceito.

A compreensão destes conceitos trazida para o dia a dia ajudará a identificar atitudes e comportamentos racistas que agridem, ofendem ou no mínimo desrespeitam colegas de trabalho pretos e pardos, suas famílias e a comunidade afrobrasileira. Ajudará também a entender melhor o significado das estatísticas seguintes na realidade brasileira.

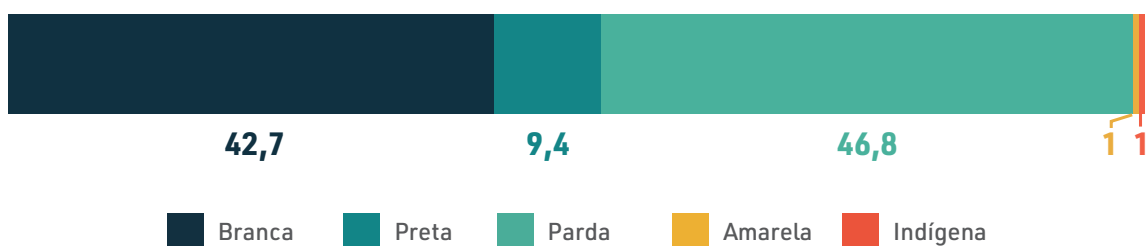
# ESTATÍSTICAS

## Brasil

A análise da população brasileira pela perspectiva racial é feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE com base na auto declaração. A pesquisa apresenta as seguintes opções de cor ou raça: preta, parda, indígena, amarela e branca, sendo que a população negra é composta pelas pessoas que se autodeclaram pretas e pardas (artigo 1º, IV, da Lei nº 12.288/10).

Segundo a PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios realizada em 2019, a maioria da população brasileira é negra (IBGE Educa), pois o número de pretos e pardos somam 56,2 %.

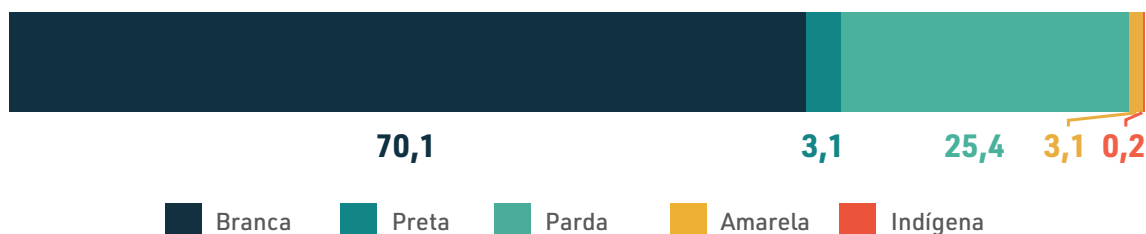
População residente, por cor ou raça (%)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019

## Paraná

No Estado do Paraná, a última pesquisa realizada pelo IBGE aponta que 28,5% da população é negra. (IBGE SIDRA)



Fonte: Gráfico elaborado pelos autores deste guia.

Afastando e repudiando qualquer explicação de cunho nazista ou baseada em teorias de eugenia, seria razoável imaginar que estes percentuais de pretos e pardos deveriam aparecer na forma de representatividade no quadro funcional das empresas privadas e instituições públicas. Isso não acontece e não é por acaso!

## TJPR

No Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, segundo dados oficiais noticiados através do SEI 0022828-45.2022.8.16.6000, o quadro de pessoal apresenta o seguinte panorama segundo a auto declaração:

SERVIDORAS E SERVIDORES		
RAÇA/COR	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Amarela	224	3,94%
Indígena	5	0,09%
Branca	4.821	84,77%
<b>Parda</b>	<b>416</b>	<b>7,31%</b>
<b>Preta</b>	<b>144</b>	<b>2,53%</b>
Não informado	77	1,35%
Total	5.687	100%

MAGISTRADAS E MAGISTRADOS		
RAÇA/COR	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Amarela	19	2,06
Indígena	0	0
Branca	758	82,21
<b>Parda</b>	<b>36</b>	<b>3,9</b>
<b>Preta</b>	<b>13</b>	<b>1,41</b>
Sem informação	96	10,41
Total	922	100%



ESTAGIÁRIAS E ESTAGIÁRIOS		
RAÇA/COR	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Amarela	26	0,68%
Indígena	0	0
Branca	2.827	74,38%
<b>Parda</b>	<b>205</b>	<b>5,39%</b>
<b>Preta</b>	<b>143</b>	<b>3,76%</b>
Sem informação	600	15,79%
Total	3.801	100%

Estes números absolutos e percentuais confirmam o que se constata em visita a qualquer instalação do TJPR, ou seja, a predominância significativa de pessoas auto declaradas brancas e a presença reduzida de pessoas pretas e pardas, uma relação que não reflete a distribuição percentual encontrada no conjunto da população paranaense, como mostra o quadro seguinte:

POPULAÇÃO DO PARANÁ E TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ		
RAÇA/COR	PARANÁ	TJPR TOTAL
Amarelo	1,2	2,58
Indígena	0,2	0,05
Branco	70,1	80,75
<b>Pardo</b>	<b>25,4</b>	<b>6,31</b>
<b>Preto</b>	<b>3,1</b>	<b>2,88</b>
Sem Informação	0	7,43
TOTAL	100%	100%

## O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

A abolição da escravidão no Brasil, em 13 de maio de 1988, não foi sucedida por qualquer política de reinserção do recém liberto na sociedade brasileira, que acabou estereotipado como indolente e improdutivo.

Durante o final do século XIX e início do século XX, o Brasil adotou uma política externa que facilitava a vinda de imigrantes de todos os países do mundo para cá. Mas, na verdade, tal política visava ao clareamento da população, ideologia que, inclusive, constou expressamente da Constituição Federal de 1934 (artigo 138, b). Este fato propiciou uma concorrência desleal entre os negros e os imigrantes europeus, principalmente, nas regiões Sul e Sudeste, já que apenas a estes foram oferecidos recursos para uma vida digna, como moradia, trabalho, empréstimos bancários e possibilidade de frequentar escolas, desencadeando assim uma desigualdade racial nunca corrigida.

O mito da democracia racial, muito difundido no Brasil, consiste na crença de que não há racismo no País, especialmente discriminação racial como a experimentada em países como os Estados Unidos, onde a segregação racial era institucionalizada. Há quem acredite que por estarmos em um país miscigenado, o racismo não existe e que todos os brasileiros têm iguais oportunidades de acesso à educação, emprego, cultura e direitos, já que isso é assegurado pela Constituição Federal.



Entretanto, ao analisarmos os indicadores sociais no Brasil, constatamos que a população negra jamais alcançou proporcionalmente a população branca na ocupação dos espaços de poder, razão pela qual é possível afirmar que a democracia racial se trata de um mito.

Podemos citar algumas ideias do imaginário brasileiro que decorrem do mito da democracia racial, como a de que “o negro não tem problemas no Brasil”; que, pela própria índole do povo brasileiro, “não existem distinções raciais entre nós”; que “as oportunidades de acumulação de riqueza, de prestígio social e de poder foram indistinta e igualmente acessíveis a todos, durante a expansão urbana e industrial”; que “o preto está satisfeito com sua condição social e estilo de vida” e que “não existe, nunca existiu, nem existirá outro problema de justiça social com referência ao negro” (FERNANDES, 1964, p. 229).

O mito da democracia racial também permite o surgimento da ideia equivocada do racismo reverso, que se configuraria por qualquer prática de discriminação ou preconceito contra uma pessoa não negra (como as ações afirmativas ou a injúria racial – artigo 140, §3º, do Código Penal). Ocorre que não existe “racismo reverso”, porque o racismo é sempre estrutural; *“membros de grupos raciais minoritários podem até ser preconceituosos ou praticar discriminação, mas não podem impor desvantagens sociais a membros de outros grupos majoritários, seja direta, seja indiretamente”* (ALMEIDA, 2019, p. 264, E-book) e (CARNEIRO, 2019, p. 43-44).

A distinção não é meramente semântica, porque, ao contrário, interfere nas formas de solução e na conscientização da população brasileira. Entender, por exemplo, que o racismo contra a população negra é estrutural permite a conclusão de que as ações afirmativas são instrumento de correção da desigualdade material (“tratar desigualmente os desiguais”) e não se propõem a criar a situação inversa (“apenas pessoas negras no poder”). Do mesmo modo, a injúria contra uma pessoa branca em razão da sua raça (que, ressalte-se, é devidamente coibida pela norma penal) não faz com que, de forma sistemática, a pessoa branca não tenha acesso aos espaços de poder.

## AÇÕES AFIRMATIVAS

Apesar de a escravização dos negros ter sido extinta formalmente, a população negra não teve acesso a oportunidades de mobilidade social semelhante à população branca no Brasil.

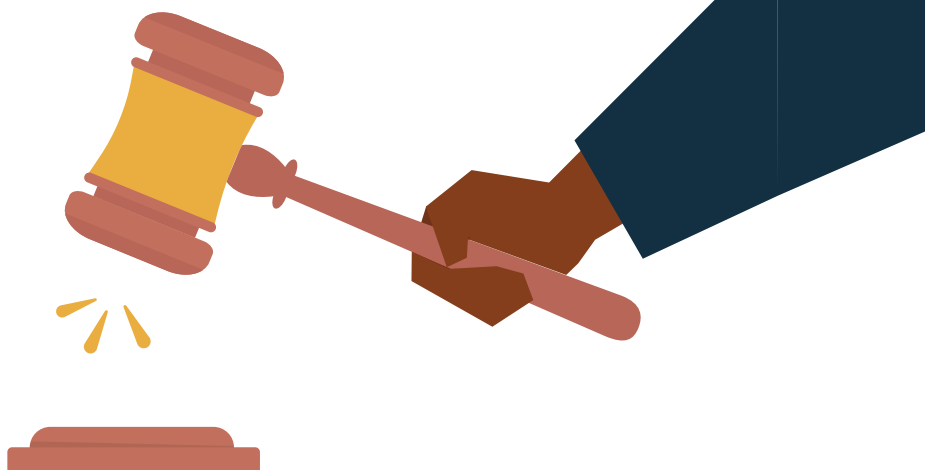
Como o objetivo deste guia é o fomento da discussão sobre o racismo contra os negros, o tema das ações afirmativas, neste caso, tem o foco nessa população. Entretanto, é importante ressaltar que o tema das cotas é amplo, abrangendo outras minorias, como indígenas, pessoas com deficiência, estudantes de escola pública etc.

As ações afirmativas são, nos termos do artigo 1º, VI, da Lei nº 12.288/2010, "*os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades*". Podem ser entendidas, ainda,

*(...) como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego. (GOMES, 2001, p. 40).*

A concepção meramente formal da igualdade prevista na Constituição (artigo 5º, I) não é suficiente para assegurar a igualdade entre todos os cidadãos.

As ações afirmativas visam a possibilitar a concretização da igualdade material no acesso à educação e ao emprego, as duas principais possibilidades de mobilidade social de um indivíduo, as quais foram mitigadas aos negros pelo racismo estrutural.



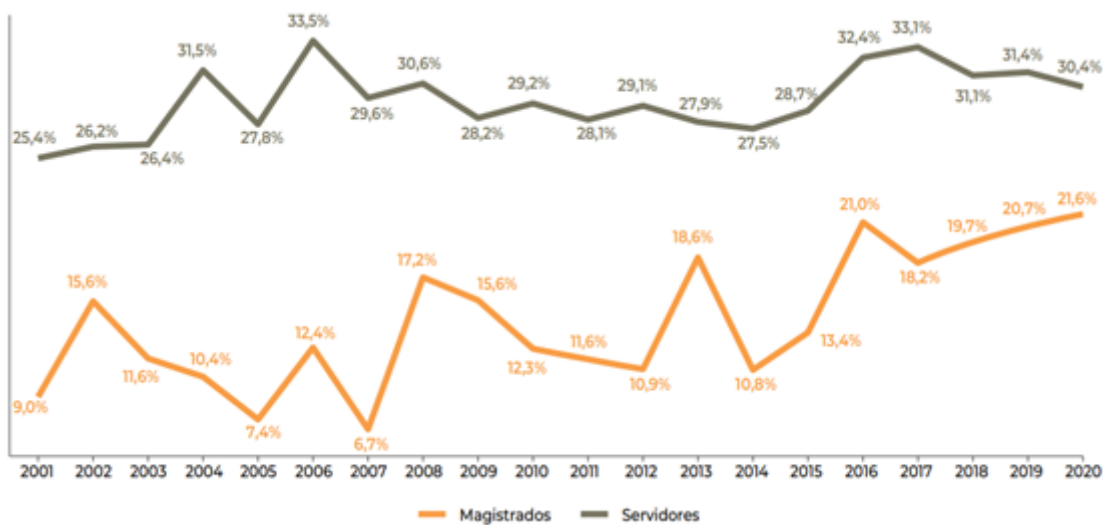
O Supremo Tribunal Federal decidiu, por unanimidade, que a adoção de ações afirmativas para negros nas universidades é constitucional (ADPF 186), ressaltando a importância da representatividade da população nesses espaços:

*As ações afirmativas, portanto, encerram também um relevante papel simbólico. Uma criança negra que vê um negro ocupar um lugar de evidência na sociedade projeta-se naquela liderança e alarga o âmbito de possibilidades de seus planos de vida. Há, assim, importante componente psicológico multiplicador da inclusão social nessas políticas (STF – ADPF: 186 DF, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 26/04/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 20/10/2014).*

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução 203/2015, que determina a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário e ingresso na magistratura.

É possível notar que após a edição da citada Resolução houve um aumento significativo no ingresso de magistrados negros nos tribunais. No caso dos servidores negros, a porcentagem já era mais elevada e se manteve ao longo dos anos:

### Proporção de negros(as) por ano de posse nos últimos 20 anos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

De acordo com o relatório de pesquisa realizada pelo CNJ em 2021, a estimativa é de que, no atual cenário, a efetiva proporcionalidade de magistrados negros no Brasil será alcançada apenas entre os anos de 2056 a 2059. (CNJ, 2021, p. 106).

O mesmo relatório aponta que o Tribunal de Justiça do Paraná está em déficit no cumprimento das cotas raciais, tanto para servidores e estagiários, como para magistrados. (CNJ, 2021, p. 79, 86 e 95)

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	DÉFICIT DE COTA (P.P)
Magistrados	9,60%	5,90%	-3,7
Servidores	10,70%	9,00%	-1,7
Estagiários	18,90%	9,20%	-9,7

Fonte CNJ.



## O QUE FAZER NO CASO DE RACISMO

O racismo é crime (Lei nº 7.716/89) e sua prática deve ser comunicada à autoridade policial. No âmbito do Tribunal de Justiça do Paraná, o fato deve ser comunicado ao superior hierárquico ou à Corregedoria, para apuração de eventual falta funcional, à luz do Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário (Lei Estadual nº 16.024 /2008, artigo 156) e da Lei Orgânica da Magistratura (Lei Complementar nº 35/79, artigo 35). A comunicação pode, ainda, ser realizada via Ouvidoria, conforme procedimento disponibilizado no site <https://www.tjpr.jus.br/ouvidoria>, que garante, inclusive, o sigilo ou anonimato, se desejado.



## COLETIVO MARIA ÁGUEDA

Uma das formas historicamente encontradas pela população negra para enfrentamento ao racismo é a reunião em comunidades de resistência, como os quilombos. Nessa esteira, atualmente, têm sido formados coletivos em torno da questão racial.

No Tribunal de Justiça do Paraná, em 2020, Dan Júnior, Assistente Social Judiciário, iniciou uma conversa entre servidores sobre o papel do negro no Judiciário, motivado pelo movimento #VidasNegrasImportam. Aos poucos, a ideia foi expandindo, como ingresso de outros servidores e juízes no grupo.

Foi, então, criado o Coletivo Maria Águeda, formado por Servidores e Juízes do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, organizado de forma independente da estrutura do Tribunal. É um espaço de troca de experiências, estudos, proposição de questões, divulgação de materiais e apoio de iniciativas ligadas à consciência racial. Os interessados em participar do Coletivo podem entrar em contato pelo Teams, [clikando aqui](#).

Este guia é uma iniciativa da Comissão de Igualdade e Gênero e foi elaborada pelas e pelos seguintes integrantes:

- Camila Martins Novato
- Ebio Luiz Ribeiro Machado
- Felipe de Souza Pereira
- Louise Nascimento e Silva
- Luciene Oliveira Vizzotto Zanetti
- Maria Aparecida Blanco de Lima
- Pedro Augusto Nauffal de Azevedo



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro, 2019. Ebook (264p.) (Feminismos Plurais/coordenação de Djamila Ribeiro). ISBN 978-85-98349-74-9)

BRASIL. Resolução 203/2015. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>>. Acesso em: 30 de set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 186/DF. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, DF. Julgado em 26.04.2012. Tribunal Pleno. Publicado em DJU 20.10.2014, p. 74. Disponível em: < <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 29 set. 2022.

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-150921.pdf>>. Acesso em: 23 de set. 2022.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: USP, 1964.

FILIPPE, Marina, **No Brasil, 84% percebe racismo, mas apenas 4% se considera preconceituoso**. Exame, 2021. Disponível em: <https://exame.com/negocios/no-brasil-84-percebe-racismo-mas-apenas-4-se-considera-preconceituoso/>>. Acesso em: 29 set. 2022.

FREIRE, Sabrina, **81% veem racismo no Brasil, mas só 34% admitem preconceito contra negros**. Poder360, 2020. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/brasil/81-veem-racismo-no-brasil-mas-so-34-admitem-preconceito-contranegros/>>. Acesso em: 29 set. 2022.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A Experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE Educa**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 18 ago. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE SIDRA**. Disponível em ht-

[tps://sidra.ibge.gov.br/tabela/2094#/n1/all/n2/all/n3/all/v/1000093/p/last%201/c86/allxt/c133/0/d/v1000093%201/l/v,p+c86,t+c133/resultado](https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2094#/n1/all/n2/all/n3/all/v/1000093/p/last%201/c86/allxt/c133/0/d/v1000093%201/l/v,p+c86,t+c133/resultado), acesso em 18.08.2022.

JONES, James M. **Racismo e Preconceito**. Trad. Dante Moreira Leite. São Paulo: Edgard Blücher, Ed. da Universidade de São Paulo, 1973.

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Jandaíra, 2020.

RIBEIRO, Djamilia. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. E-book (65 p.). ISBN 978-85-5451-599-7.

STF – ADPF: 186 DF, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 26/04/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 20/10/2014).



**TJPR**



*A Comissão de Igualdade e Gênero gostaria de ouvir sua opinião.  
Esse material deve ser aperfeiçoado de maneira colaborativa, por isso  
podem enviar sugestões para o e-mail: [identidadeegenero@tjpr.jus.br](mailto:identidadeegenero@tjpr.jus.br)*

