

# AÇÕES DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

ACTIONS TO FIGHT RACISM AT THE PUBLIC MINISTRY OF THE STATE OF BAHIA:  
ADVANCES, CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Recebido: 11/02/2021

Aceite: 16/11/2022

João Soares Pena  
Doutor em Arquitetura e Urbanismo,  
Analista Técnico de Urbanismo do Ministério Público do  
Estado da Bahia (MPBA).  
E-mail: joaopena.88@gmail.com  
 <https://orcid.org/0000-0003-3028-3964>

Delina Santos Azevedo  
Mestra em Direito Público, Servidora do Ministério  
Público do Estado da Bahia (MPBA).  
E-mail: delinaazevedo@gmail.com  
 <https://orcid.org/0000-0002-4753-876X>

Andréia da Cruz Oliveira  
Psicóloga, Analista Técnica de Psicologia do  
Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA).  
E-mail: andeia23oliver@gmail.com  
 <https://orcid.org/0000-0001-6102-125X>

## RESUMO

O presente artigo aborda a problemática do racismo institucional e da branquitude no Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA). O racismo estrutural, enquanto elemento fundante do Brasil, manifesta-se das mais variadas formas, reservando privilégios às pessoas brancas e impondo obstáculos a negros e negras, negando-lhes, entre outras coisas, o direito de ocupar espaços de poder e tomada de decisão. O objetivo deste artigo é discutir de que forma esse importante órgão do sistema de justiça tem agido no

enfrentamento e no combate ao racismo, sobretudo no contexto da própria instituição. A partir da análise de documentos com acesso livre hospedados no sítio da instituição, da legislação brasileira e da revisão de literatura foram observadas as ações do MPBA, tanto no âmbito interno quanto no externo, objetivando o combate ao racismo e a promoção da igualdade racial. Todavia, a despeito dos importantes avanços, ainda há obstáculos que dificultam a urgente e necessária igualdade racial no MPBA. Por fim, com o intuito de contribuir, propomos algumas ações para avançar no combate ao racismo pela instituição e para dirimir a desigualdade racial existente.

**Palavras-chave:** Cidadania; Racismo Institucional; Vulnerabilidade; Institutos Jurídicos; Democracia Racial.

## ABSTRACT

This paper discusses the issues of institutional racism and whiteness at the Public Ministry of the State of Bahia (MPBA). Structural racism as a founding aspect of Brazil is unfolded in different ways reserving privileges to white people while imposing obstacles to black people and denying their right to occupy places of power and decision making amongst other things. Therefore this paper aims at discussing how this important body of the justice system has acted to tackle and fight against racism especially in the context of the institution itself. From the analysis of documents with open access available at the institution's website, the Brazilian legislation and a literature review we examined actions by the MPBA, both internally and externally, aiming at fighting racism and promoting racial equality. Nonetheless, in spite of the important advances there are still barriers that hinder the urgent and necessary racial equality at the MPBA. Finally, in order to contribute, we propose some actions to advance in combating racism by the institution and to diminish the current racial inequality.

**Keywords:** Institutional Racism; Public Ministry; Anti-racism; Whiteness; Bahia.

## 1. INTRODUÇÃO

O racismo é um dos pilares da fundação do Brasil e, como tal, estrutura a forma como a sociedade é organizada. Não é possível fazer uma análise das mazelas sociais de forma adequada sem que a categoria racismo seja colocada como central. De igual modo, só podemos entender o lugar de privilégio dos brancos e a exclusão social dos negros se

nossa lente analítica considerar esse problema. É o racismo que explica a existência de poucas ilhas negras em um oceano branco, como são, por exemplo, as instituições do sistema de justiça brasileiro. Mas esta é uma realidade que se verifica de forma geral nas instituições, sejam públicas ou privadas: os cargos de chefia e gerência são ocupados por pessoas brancas, enquanto as atividades subalternizadas são delegadas majoritariamente às pessoas negras. No caso das instituições públicas, cujo ingresso se dá via concurso, a presença negra é ainda mais difícil.

Neste artigo fazemos uma discussão sobre os avanços e desafios no combate ao racismo no Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA). Nesse sentido, são apresentadas as ações positivas do *Parquet* baiano relativas ao combate ao racismo e com vistas à promoção da igualdade racial. Algumas ações do MPBA são pioneiras e colocam esta instituição como referência nacional, como no caso da criação da primeira Promotoria de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa entre todos os Ministérios Públicos do país. É muito relevante que isto tenha sido feito no estado onde se localiza a cidade mais negra fora da África, que é Salvador, a capital da diáspora africana (SILVA, 2018).

Em termos metodológicos foi realizada uma análise documental a partir de documentos e matérias jornalísticas com livre acesso encontrados no sítio da própria instituição, cujos assuntos envolviam temas relacionados ao racismo, igualdade racial, ações afirmativas, intolerância religiosa, racismo religioso, cotas raciais, Promotoria de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa, discriminação racial e antirracismo. Além disso, realizamos uma revisão de literatura sobre os estudos de branquitude e racismo no Brasil, sobretudo no âmbito do racismo institucional, relacionando-os com a legislação estadual e nacional e com os instrumentos internacionais de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial.

A análise dos dados revela questões que ainda precisam avançar na instituição. Destacamos, por exemplo, a necessidade de implementação de um Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional com ações, metas e orçamento destinados para sua efetiva execução e monitoramento. Em que pese apontarmos certos entraves institucionais para a construção de um ambiente antirracista, propomos algumas ações que podem ser empreendidas no sentido de superar os obstáculos e dar passos adiante no urgente combate ao racismo.

## 2. O RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL

A realidade brasileira está marcada por práticas racistas. O Brasil foi forjado a partir do sequestro, exploração, espoliação e desumanização de povos africanos e

originários nas terras colonizadas (NASCIMENTO, 2016; ALMEIDA, 2018). Contrariando o quantitativo populacional, ainda hoje temos uma supremacia branca que oprime o povo negro, impedindo de forma estrutural a sua real libertação da condição de subalternidade e consequente ocupação livre dos espaços de poder na sociedade. A esse lugar de privilégio racial dos brancos na sociedade dá-se o nome de branquitude, ou seja, é uma posição em que pessoas brancas possuem facilidade no acesso a recursos materiais e simbólicos (SCHUCMAN, 2014).

Se um grupo, os brancos, possui privilégios em razão da ideia de uma “superioridade racial branca”, outros grupos enfrentam obstáculos para acessar bens e serviços e têm sua humanidade questionada e negada. O que vemos atualmente é resultado direto de um processo de colonização empreendido pelo homem branco europeu que se baseou na escravização dos negros, e na espoliação de territórios, então tornados colônias. Para Frantz Fanon, o processo colonial criou uma sociedade em que há uma hierarquização a partir de uma zona do ser e uma zona do não-ser. Como ele explica, os negros habitam a zona do não-ser, isto é, os negros seguem tendo sua humanidade negada e sua vida em risco. Já os brancos estão na zona do ser, cuja humanidade não se questiona, sendo a sociedade organizada para responder às suas demandas (FANON, 2020; BERNARDINO-COSTA, 2016).

Essa hierarquização racial é a base fundamental da desigualdade entre brancos e negros no Brasil ou, em outras palavras, o racismo é um dos pilares da sociedade brasileira. Segundo o filósofo brasileiro Silvio Almeida (2018, p. 25), “[...] o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam.” Portanto, o racismo não se resume a atos individuais e/ou pontuais de determinadas pessoas, mas é um elemento que estrutura a sociedade e as relações sociais. Como tal, ele se expressa das mais variadas maneiras e em todas as esferas sociais. Nesse sentido, o racismo está enraizado e se constitui como uma das bases fundacionais da sociedade brasileira ou, em outras palavras, o racismo é estrutural.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE, referente ao ano de 2019, 56% da população brasileira é de pessoas negras (pretos e pardos), o que corresponde à maioria do total (BRASIL, 2020). Contudo, apesar de ser maioria, a população negra é minoria nos espaços de tomada de decisão e em cargos de gerência nas instituições públicas e privadas.

Um dado alarmante é que entre os 10% com maior renda per capita no Brasil apenas 27,7% são negros, enquanto brancos representam 70,6%. Por outro lado, entre os 10% com menor renda, 75,2% dos indivíduos são negros (MADEIRO, 2019). Em resumo, apesar de ser maioria total, em relação aos rendimentos, a população negra só é maioria entre os mais pobres. De igual forma, a população negra é a mais afetada pelo desemprego,

sobretudo no contexto da pandemia de Covid-19. De acordo com a PNAD Contínua do IBGE, no segundo trimestre de 2020, a taxa de desemprego de acordo com a cor/raça foi a seguinte: pretos: 17,8%, pardos: 15,4%, e brancos: 10,4%.

É o racismo estrutural que naturaliza as profundas desigualdades existentes na sociedade brasileira, como se elas não fossem resultado de quase 400 anos de escravização e de um pós-abolição sem qualquer compromisso com a implementação de políticas públicas de reparação para essa população então liberta.

## 2.1. Racismo Institucional

Em razão do seu caráter estruturante da nossa sociedade, o racismo também permeia as instituições. É importante sinalizar que o racismo institucional é um dos reflexos desta ideologia que se incorpora às relações sociais no país. O racismo institucional se expressa no “tratamento diferenciado entre raças no interior de organizações, empresas, grupos, associações e instituições congêneres” (PELLIZZARO, 2017). Então, “[...] mais do que uma insuficiência ou inadequação, o racismo institucional é um mecanismo performativo ou produtivo, capaz de gerar e legitimar condutas excludentes, tanto no que se refere a formas de governança quanto de *accountability*” (WERNECK, 2017).

O racismo institucional se revela tanto nas políticas e relações internas de uma instituição quanto na sua atuação na sociedade. Um grande exemplo disso é a forma como a Polícia Militar (PM), enquanto instituição do Estado, atua de maneira sistemática e contínua nas periferias urbanas: com violência e truculência. Não se trata de casos pontuais ou comportamentos individuais de policiais, mas de um *modus operandi* perverso que retrata o negro como marginal, criminoso e, estando ele na zona do não-ser, nega a sua humanidade.

Não é demais ressaltar que, em um estado democrático de direito, todas as pessoas precisam ter seus direitos assegurados. Nesse sentido, órgãos da justiça e segurança pública têm como atribuição a operacionalização do Direito para promover a justiça. Contudo, numa sociedade estruturalmente racista como o Brasil, isto não se reflete de forma equânime na maneira como negros e brancos são tratados. Cardoso (2020), em sua discussão sobre branquitude e sistema de justiça, mostra como a branquitude é o lugar da inocência, enquanto os que são racializados como negros podem ser vistos, de antemão, como criminosos em razão do estereótipo padrão de bandido ser extremamente racista.

Sabemos que as periferias brasileiras são compostas majoritariamente por pessoas negras, então o tratamento e a violência policial são reflexos diretos do racismo, pois a ação dessa mesma Polícia Militar é completamente distinta em bairros brancos e com a população branca, de classe média e média alta. Isto ficou flagrante na entrevista concedida em 2017 pelo tenente-coronel Ricardo Augusto Nascimento de Mello Araújo,

então comandante da Rota, a tropa de elite da PM do estado de São Paulo, quando ele afirmou que:

Da mesma forma, se eu coloco um [policial] da periferia para lidar, falar com a mesma forma, com a mesma linguagem que uma pessoa da periferia fala aqui no Jardins, ele pode estar sendo grosseiro com uma pessoa do Jardins que está ali, andando [...]. O policial tem que se adaptar àquele meio que ele está naquele momento (ADORNO, 2017).

Diferente do que define a Constituição Federal de 1988, quando diz no Art. 5º, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, o que observamos, para além da afirmação supracitada do comandante da Rota, é que, de fato, a forma como são tratados os negros e moradores da periferia pelo Estado é muito diferente de como são tratados os brancos e moradores de bairros de classe média e alta. Isto não tem relação apenas com a atuação da PM, mas de todo o aparelho do Estado.

Portanto, o racismo é um método sofisticado de promoção e manutenção de desigualdades e de subordinação de determinados grupos raciais, de cerceamento de direitos e de garantia de privilégios a grupos considerados racialmente superiores. Como Silvio Almeida (2018) afirma, o racismo é uma tecnologia política que, além de ter dado base para a fundação da sociedade brasileira, continua enraizado nas instituições, sejam elas públicas ou privadas.

Silvio Almeida (2018) também defende que, uma instituição comprometida com a questão racial e, mais precisamente, com a luta antirracista precisa adotar políticas internas que busquem:

- a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo - por exemplo, na publicidade;
- b) remover os obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição;
- c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais;
- d) promover o acolhimento de possível composição de conflitos raciais e de gênero (ALMEIDA, 2018, p. 37).

Partindo de tais premissas, se faz urgente e necessária a adoção, por parte das instituições brasileiras, de políticas que promovam e incentivem a diversidade, especialmente nos espaços de decisão. Podemos citar como exemplo o censo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no ano de 2013, em que apenas 15,6% dos(as) magistrados(as) eram negros(as), sendo 14,2% pardos e 1,4% pretos (OTONI, 2018). Em relação aos Ministérios Públicos (MPs) esses dados sequer estão disponíveis, o que revela o silenciamento das questões raciais nesses órgãos.

### 3. O ENFRENTAMENTO AO RACISMO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA

Com base no livro “Pequeno Manual Antirracista”, de Djamila Ribeiro (2019), cabe questionarmos: quais são as ações adotadas pelo Ministério Público do Estado da Bahia que visam o combate ao racismo institucional e aos privilégios da branquitude? De que forma o MPBA contribui para o combate ao racismo na sociedade? O MPBA baiano reconhece as contribuições das pessoas negras para a sua instituição? Como se encontra o quadro de chefias, desde aquelas funções próprias para membros(as), àquelas destinadas a servidores(as) efetivos(as) e comissionados(as)? Quando teremos um(a) representante negro(a), independente do gênero, como Procurador-Geral de Justiça, chefia máxima da instituição?

Para ilustrar essa problemática, uma pesquisa realizada por Lemgruber et al. (2016), observou que, contrastando com seu público-alvo, os integrantes dos Ministérios Públicos, em especial Promotores(as) e Procuradores(as) de justiça, são em sua maioria homens, brancos, oriundos de classe média e alta. Nesse sentido, percebe-se a pouca diversidade étnica/racial e de gênero dos integrantes dos MPs brasileiro. A hegemonia de pessoas brancas em relação a pessoas negras no quadro de membros(as) e servidores(as) refletem as desigualdades sociorraciais existentes no país, evidenciando a sub-representação dos demais grupos considerados subalternizados nas instituições da Justiça.

Refletir sobre essas questões é fundamental quando se vislumbra falar em obstáculos e avanços institucionais, pois, considerando que não há meritocracia em uma sociedade social e racialmente desigual, é preciso permitir de forma ampla e livre o acesso de pessoas negras em espaços de poder e decisão, reduzindo as barreiras e combatendo os privilégios da branquitude. As questões que afetam e interessam a população negra precisam ser assimiladas pelo *Parquet* baiano de forma cada vez mais natural, deixando de ser um aspecto folclórico e caricatural. Respeitar a estética, a cultura e a presença quantitativa relevante de pessoas negras no sistema de justiça, em especial, no Ministério

Público é mais que urgente, é pungente!

Dessa maneira, com base nas reflexões propostas, discutiremos nas próximas seções o que já avançou e os principais desafios a serem enfrentados na política institucional para o efetivo combate ao racismo e, por fim, possíveis direções de ações que indiquem caminhos para a promoção da igualdade racial no MPBA.

### **3.1 Avanços do Ministério Público do Estado da Bahia no combate ao racismo**

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), conforme o Art. 1º, é “[...] destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (BRASIL, 2010).” Esta lei estabelece também que:

Art. 2º: É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais (BRASIL, 2010).

Nesse contexto, vale lembrar a função do Ministério Público na “defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”, conforme estabelece o Art. 127 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Embora, a Constituição Federal já trouxesse desde 1988 avanços legislativos significativos no combate ao racismo, somente em 1995, o Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, no seu discurso de posse, reconheceu publicamente que o Brasil é um país racista e que pessoas negras sofrem tratamento discriminatório nos mais diversos âmbitos (CARNEIRO, 2011). Segundo Sueli Carneiro (2011), tais declarações ocorreram após muitas lutas e reivindicações dos movimentos negros que exigiram do Estado brasileiro o reconhecimento formal do racismo como fenômeno estruturante da nossa sociedade. A partir desse cenário, as instituições foram convocadas a reconhecer o racismo institucional e a adotar políticas antirracistas e antidiscriminatórias nos seus espaços, dentre elas, os Ministérios Públicos. Nessa direção, o MPBA, alinhado às legislações antidiscriminatórias, tem realizado ações voltadas tanto ao contexto interno quanto ao externo à instituição, com vistas a erradicar o racismo de nossa sociedade.

Com relação às ações que visam enfrentar problemas externos à instituição, podemos citar a criação da primeira Promotoria de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa do país, em 1997, que inspirou iniciativas semelhantes em outras unidades do Ministério Público brasileiro, antecipando-se, inclusive, à recomendação do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) que só ocorreu quase 20 anos depois, em 2016, por meio da Recomendação nº 40 (BRASIL, 2016). Esta promotoria atualmente desempenha um papel fundamental no combate ao racismo, mas atua apenas na capital do estado, o que significa que nos outros 416 municípios baianos não existe um olhar específico para essa questão. Entretanto, vale ressaltar que a ausência de uma promotoria especializada não exime os(as) promotores(as) de justiça de atuarem no combate ao racismo em suas respectivas áreas.

Como afirma Lia Schucman (2015), “[...] se ser racista é um aprendizado, se nós aprendemos desde cedo a ser racistas em nossa sociedade, o letramento racial é a proposta de um desaprendizado.” Nesse sentido, o MPBA desenvolveu a campanha “Todos contra o Racismo”, lançada em 17 de novembro de 2017, que contou com importantes personalidades negras na luta contra o racismo<sup>1</sup>. De acordo com o MPBA, “o objetivo é alertar a população sobre a importância de somar esforços para combater o racismo, além de convocar os espectadores para contarem de que forma cada um combate o preconceito” (BAHIA, 2017a). Nesse mesmo ano, a instituição promoveu um ciclo de encontros como parte do projeto “MP e Terreiros em diálogos construtivos”, que consistiu em discussões com a participação dos povos de terreiros, da sociedade civil e de representantes de órgãos públicos ligados a essa questão com o objetivo de identificar as dificuldades e definir diretrizes para a assegurar os direitos dessas comunidades (BAHIA, 2017b).

No mesmo ano, por meio do Ato nº 001/2017, MPBA criou o Comitê Interinstitucional de Monitoramento da Implementação das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008, que tem como atribuição, entre outras coisas: colaborar, estimular e fiscalizar a implementação dessas leis que, por sua vez, estabelecem a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena no currículo escolar. Esse comitê é presidido pelo MPBA, mas tem em sua composição a representação de pelo menos outras 31 instituições com atuação nas áreas de educação e questões raciais (BAHIA, 2017).

Outra iniciativa importante do *Parquet* foi o lançamento, em 2018, do aplicativo “Mapa do Racismo e da Intolerância Religiosa<sup>2</sup>”. Trata-se de um aplicativo que “[...] possibilita o registro de denúncias anônimas de discriminação racial, intolerância religiosa, injúria racial e racismo institucional e reúne informações sobre casos de

1 Cf.: Ver peças publicitárias da campanha “Todos contra o Racismo”, disponíveis em: <<https://www.mpba.mp.br/campanha/todos-contra-o-racismo>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

2 Cf.: Site do Mapa do Racismo e da Intolerância Religiosa. Disponível em: <<https://mapadoracismo.mpba.mp.br/>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

racismo e intolerância religiosa no estado da Bahia<sup>3</sup>” (BAHIA, 2019). Desse modo, o MPBA abriu um importante canal para denúncias dos mais diversos casos de racismo, aproximando-se daquelas pessoas que precisam acessar o órgão. Esse aplicativo torna-se ainda mais útil se considerarmos a ausência de Promotorias de Justiça Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa no interior do estado. Além disso, o MPBA integra a Rede de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e atua em casos de irregularidades na utilização das cotas raciais em concursos externos.

O racismo é uma tecnologia complexa e sofisticada que também se insere no interior das instituições, mesmo naquelas que têm como objetivo defender os direitos coletivos, a garantia da cidadania e o Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, o MPBA vem adotando estratégias de enfrentamento ao racismo institucional no âmbito interno, cujos esforços estão direcionados para ampliar e incentivar a diversidade na composição do quadro de pessoal, mudanças de rotinas, normas e comportamentos, entre outras ações no sentido de criar e promover um ambiente antirracista.

Nesse contexto, uma das medidas no âmbito interno foi a inclusão das cotas raciais pelo MPBA nos concursos em 2014, mesmo ano da obrigatoriedade das cotas raciais nos concursos públicos da administração pública direta e indireta da Bahia e da União (BAHIA, 2014; BRASIL, 2014). Contudo, a discussão sobre cotas raciais, bem como sua implementação, já ocorria desde o começo dos anos 2000, quando universidades passaram a reservar vagas para pessoas negras em seus vestibulares. A Universidade do Estado da Bahia (UNEB), por exemplo, implantou, por meio da Resolução nº 196 de 2002, o sistema de cotas raciais com a reserva de, no mínimo, 40% das vagas em cursos de graduação e pós-graduação para pessoas negras (BAHIA, 2002). Embora sejam casos distintos, isso mostra como ações como essa já estavam sendo implementadas em outras instituições públicas baianas.

Em 2014, após aprovado o Decreto nº 15.353 (posteriormente alterado pelo Decreto nº 15.669/2014) que regulamenta a reserva de 30% das vagas à população negra nos concursos e seleções públicas feitos por órgãos ligados direta ou indiretamente à administração pública baiana, já prevista no Art. 49 do Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei nº 13.182, de 06 de junho de 2014) (BAHIA, 2014), o MPBA passou a adotar o sistema de cotas raciais nos concursos públicos, mesmo não havendo consenso à época sobre a obrigatoriedade da reserva de vagas para os demais poderes do Estado. O *Parquet* baiano foi pioneiro na implantação dessa ação afirmativa, sendo um dos primeiros entre os Ministérios Públicos brasileiros a fazê-lo. Desde então já foram realizados dois concursos para promotor(a) de justiça

---

3 A Rede de Combate ao Racismo e à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia é coordenada pela Secretaria de de Promoção da Igualdade Racial do Estado (SEPROMI), sendo integrada por diversas instituições situadas na Bahia. Para maiores informações ver: <<http://www.sepromi.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=20>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

(editais nº 146/2014<sup>4</sup> e 031/2018<sup>5</sup>) e um concurso para servidor(a) efetivo (edital nº 197/2017<sup>6</sup>), com reserva de 30% de vagas para pessoas negras. Esta medida é bastante salutar por possibilitar o aumento do número de pessoas negras no quadro permanente da instituição.

No contexto nacional, em 2017, portanto três anos após a adoção das cotas raciais no MPBA, o CNMP aprovou a Resolução 170/2017 que estabeleceu a reserva à população negra de pelo menos 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos tanto para cargos do CNMP quanto do Ministério Público brasileiro (BRASIL, 2017). Esta foi uma decisão fundamental para a necessária mudança no quadro de desigualdade racial nessas instituições, mas isto é algo que requer tempo para que percebamos os resultados.

É importante destacar que a reserva de vagas para candidatos e candidatas negras também se dá em seleções para estágio. No MPBA, o edital nº 351/2019, para a seleção de estagiários e estagiárias estudantes de Direito, reservou 30% para as pessoas negras. No contexto nacional, a Resolução nº 217/2020 do CNMP alterou a Resolução nº 42, estabelecendo a reserva de 30% das vagas nas seleções de estágio aos negros e negras<sup>7</sup> quando a oferta for de 3 ou mais vagas. Isto é importante, pois o estágio é também uma etapa da formação do futuro profissional, sendo, muitas vezes, seu primeiro contato com o ambiente de trabalho.

Em todos esses casos, puderam concorrer às vagas reservadas às pessoas negras os candidatos e candidatas que, no ato de inscrição se autodeclararam pretos ou pardos, conforme estabelecido pelo IBGE. Contudo, infelizmente o sistema de cotas ainda não consegue vencer o abismo social e econômico que permite que apenas algumas pessoas participem de concursos públicos e sejam aprovadas, sendo os negros ainda uma minoria. Embora haja um entrecruzamento entre categorias como gênero, raça e classe, fazendo com que pessoas ou grupos nesta intersecção sejam mais oprimidos (AKOTIRENE, 2019), no caso do Brasil, a origem e o principal fator dessa desigualdade estão no racismo que, por seu caráter estrutural, estabeleceu as bases da nossa sociedade, conferindo aos negros e negras um lugar de inferioridade, a zona do não-ser, negando-lhes toda sorte direitos ao longo dos séculos (ALMEIDA, 2018; FANON, 2020).

4 Cf.: Edital nº 146/2014 - concurso público para o cargo de Promotor de Justiça Substituto do Estado da Bahia. Disponível em: <[https://secure75.securewebsession.com/fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2014/mpba\\_edital\\_n146\\_2014\\_abertura\\_do\\_concurso.pdf](https://secure75.securewebsession.com/fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2014/mpba_edital_n146_2014_abertura_do_concurso.pdf)>. Acesso em: 16 jan. 2020.

5 Cf.: Edital nº 031/2018 - concurso público para o cargo de Promotor de Justiça Substituto do Estado da Bahia <[http://www.fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2018/mpba\\_edital\\_031\\_2018.pdf](http://www.fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2018/mpba_edital_031_2018.pdf)>. Acesso em: 16 jan. 2020.

6 Cf.: Edital nº 197/2017 - 5º concurso público para servidores do Ministério Público do Estado da Bahia. Disponível em: <[http://netstorage.fgv.br/mpba2017/Retificado\\_1\\_-\\_Edital\\_-\\_V\\_CONCURSO\\_PUBLICO\\_PARA\\_SERVIDORES\\_-\\_ATA\\_-\\_MPBA\\_-\\_06.09.2017.pdf](http://netstorage.fgv.br/mpba2017/Retificado_1_-_Edital_-_V_CONCURSO_PUBLICO_PARA_SERVIDORES_-_ATA_-_MPBA_-_06.09.2017.pdf)>. Acesso em: 16 jan. 2020.

7 Cf.: Edital nº 351/2019 - Seleção de estagiários do curso de Direito para Salvador. Disponível em: <<https://www.brbcursoria.com.br/uploads/233/concursos/11/anexos/612ecc519a4a54fb371d5675d943b84b.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2020.

Apesar de não haver um censo interno que dê conta do percentual de pessoas negras no MPBA, assim como nas demais instituições públicas e privadas, é possível depreender que há uma extrema desigualdade racial na instituição se considerarmos as distintas funções e cargos ocupados por pessoas negras e brancas (MATTOS, 2020). Enquanto as atividades na base da hierarquia do MPBA são desempenhadas majoritariamente por pessoas negras, sobretudo os serviços gerais realizados por funcionários de empresas terceirizadas, os cargos no topo da hierarquia, quais sejam os de promotores de justiça, procuradores de justiça e chefias de setor, são ocupados predominantemente por pessoas brancas, não diferindo de outras instituições do sistema judicial. Nesse sentido, a adoção de cotas raciais nos concursos para servidores(as) e promotores(as) significa um avanço importante para a mudança desse quadro, sendo uma das principais ações no âmbito interno para combater o racismo.

Há inúmeros casos de pessoas que não são fenotipicamente negras e tentam burlar esse sistema e, mais uma vez, subtrair direitos e possibilidades conquistados pela população negra, reforçando o racismo e a ideia de que os lugares privilegiados não podem ser ocupados por ela. Fraudar a autodeclaração racial configura-se como crime de falsidade ideológica, tipificado pelo Art. 299 do Código Penal (BRASIL, 1940). Neste contexto, trata-se do “medo branco”, ou seja, “[...] o Brasil branco de hoje tem medo da possibilidade da inclusão do negro em posições e cargos de poder [...]” (SCHUCMAN, 2014, p. 141), pois acha que por meio das cotas, por exemplo, os negros vão ocupar espaços que são considerados naturalmente como de direito dos brancos. É esta lógica que estrutura não só o sistema judicial, mas todos os espaços de privilégio que existem numa sociedade racista como a nossa.

Para impedir a utilização das cotas raciais por pessoas não negras, tem-se como importante instrumento as comissões de heteroidentificação, que têm como função avaliar a autodeclaração do(a) candidato(a). A Resolução nº 170/2017 do CNMP estabeleceu, em seu Art. 5º, § 3º, a instituição das comissões de heteroidentificação, sendo este instrumento adotado pelo MPBA a partir do 5º concurso para servidores(as), realizado em 2017, e do concurso para promotor(a) de justiça substituto, ocorrido em 2018. Sobre isso, há importantes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186 e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, de que as comissões de heteroidentificação de autodeclaração racial são mecanismos legítimos e primordiais para que não haja desvio de finalidade da política pública (BRASIL, 2012; 2017; 2018).

Duas ações recentes também merecem destaque, embora ainda não tenham logrado resultados. Em 2020, por meio do Ato nº 395/2020 o MPBA instituiu o Grupo de Trabalho de Enfrentamento ao Racismo Institucional (GERI), composto por diversos representantes de órgãos internos, movimento social, associação de classe e sindicato, com o objetivo de construir o Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional (PERI)

do Ministério Público do Estado da Bahia (BAHIA, 2020). No mesmo ano, o MPBA deu um passo importante para a realização de pesquisas científicas com a criação, por meio da Portaria nº 02/2020, de uma linha de pesquisa: “O Ministério Público do Estado da Bahia e a efetividade dos direitos fundamentais”, composta por diversos eixos temáticos, sendo um deles o de racismo institucional (BAHIA, 2020). A partir disso, serão criados grupos de pesquisa focados em cada um dos eixos, o que significa que em breve serão desenvolvidas investigações sobre racismo no âmbito da instituição. Tais pesquisas poderão ajudar na compreensão do racismo internamente, bem como na construção de políticas para enfrentar este problema.

Mesmo diante de algumas ações importantes, a promoção da igualdade racial enfrenta diversos óbices. As políticas afirmativas, embora cruciais, ainda não romperam todas as barreiras impostas pelo racismo. Nesse sentido, discutiremos a seguir alguns problemas identificados no MPBA no que tange à efetivação das políticas adotadas pelo órgão.

### **3.2 Desafios institucionais a serem superados**

Além de leis nacionais, o Brasil tem se comprometido com o combate ao racismo, sendo signatário de convenções internacionais. Em 1969, o país promulgou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial por meio do Decreto nº 65.810/1969 a fim de “adotar todas as medidas necessárias para eliminar rapidamente a discriminação racial em, todas as suas formas e manifestações [...]” (BRASIL, 1969). Além disso, o Brasil é signatário da Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em 2001, em Durban – África do Sul. Ainda assim, a discriminação racial persiste no cenário brasileiro, excluindo as pessoas negras de acessarem as condições necessárias para sua emancipação social, cultural e econômica e possam, dessa forma, dar-se ao direito de escolher livremente os espaços que deseja ocupar.

É com esse entendimento que se apresenta o primeiro obstáculo existente na estrutura do MPBA, que é a sub-representação de pessoas negras no quadro de pessoal, especialmente nos cargos de chefia, direção ou coordenação. Esses cargos são historicamente ocupados por promotores(as) e procuradores(as) de justiça brancos(as), ao mesmo tempo em que os postos socialmente subalternizados, como de serviços gerais, são ocupados sobretudo por mulheres negras. Essa divisão racial nos espaços de poder, herdada do período colonial, é naturalizada pela sociedade brasileira e reforçada pelo discurso da meritocracia. Como afirma Djamila Ribeiro:

Pessoas brancas não costumam pensar sobre o que significa pertencer a esse grupo, pois o debate racial é sempre focado na negritude. A ausência ou baixa incidência de pessoas negras em espaços de poder não costuma causar incômodo ou surpresa em pessoas brancas. Para desnaturalizar isso, todos devem questionar a ausência de pessoas negras em posição de gerência, autores negros em antologias, pensadores negros nas bibliografias de cursos universitários, protagonistas negros no audiovisual. E, para além disso, é preciso pensar em ações que mudem essa realidade. (RIBEIRO, 2019, p. 31-32).

As cotas raciais implementadas nos concursos para ingresso nas carreiras do MPBA são uma importante medida adotada para corrigir as desigualdades raciais institucionais. Contudo, a reserva de vagas por si só não garante sua eficácia. É necessário observar se todo o processo é inclusivo.

Ao fazermos uma análise mais cuidadosa do concurso para promotor(a) de justiça substituto do ano de 2014, observamos que das 9 vagas reservadas para pessoas negras, apenas 7 candidatos(as) foram aprovados(as), sendo que 3 deles figuravam na lista de ampla concorrência e, portanto, não deveriam ser incluídos na reserva de vagas raciais<sup>8</sup>. Outro ponto crítico foi a ausência da comissão de heteroidentificação com o objetivo de verificar possíveis fraudes no certame.

Apesar de alguns dos problemas citados não terem se repetido no concurso realizado em 2018, visto que foi instituída a comissão de heteroidentificação e respeitada a não inclusão de candidados(as) negros(as) aprovado(as) na ampla concorrência na lista de cotas, apenas metade das vagas reservadas foram preenchidas com a aprovação de 3 candidatos(as) negros<sup>9</sup>. Desse modo, o percentual mínimo de 30% não foi, de fato, respeitado nos dois concursos realizados na instituição, pois das 15 vagas reservadas para pessoas negras, 5 deixaram de ser ocupadas. A situação das mulheres negras ainda é mais problemática, visto que apenas 1 foi nomeada.

É importante destacar que a reserva de vagas para pessoas negras em concursos tem a finalidade de garantir um percentual mínimo (e não máximo) de aprovados(as) negros(as). Portanto, ao se computar um(a) candidato(a) negro(a) na lista de cotas,

---

8 Cf.: Candidatos e candidatas aprovadas no certame para promotores(as) de justiça via Edital nº 146/2014. Disponível em: <<http://www.fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2014/Concurso.asp>>. Acesso em: 17 Jan. 2021.

9 Cf.: Candidatos e candidatas aprovadas no certame para promotores(as) de justiça via Edital nº 031/2018. Disponível em: <http://www.fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2018/concurso.asp>. Acesso em: 17 Jan. 2021.

quando este obteve nota suficiente para figurar na lista de ampla concorrência, acabasse por direcionar o acesso dessas pessoas única e exclusivamente através da reserva de vagas raciais, contrariando o seu principal objetivo. Observar esses aspectos durante todo o certame é importante para que a reserva de vagas não se transforme em um fator limitador para ingresso de pessoas negras por meio dos concursos.

No certame de 2018 para a carreira de promotor(a) de justiça, houve uma desistência na etapa de heteroidentificação, cuja candidata foi automaticamente incluída na lista de ampla concorrência<sup>10</sup>. No concurso para servidores(as) as informações sobre candidatos(as) eliminados(as) ou desistentes na etapa de heteroidentificação não foram divulgadas para o público em geral. Os referidos dados só estão disponíveis para a consulta individual do próprio candidato(a).

Aqui não foi possível fazer uma análise a respeito da efetividade das comissões de heteroidentificação no MPBA para o controle de possíveis fraudes nas autodeclarações, uma vez que não obtivemos acesso às metodologias escolhidas ou os critérios utilizados para aferição do pertencimento racial dos candidatos(as) pelas comissões. Atualmente, existem diversas discussões sobre o papel protetor das comissões de heteroidentificação nas políticas afirmativas, bem como sobre questões envolvendo o grupo racial pardo. Por não ser o objetivo central deste artigo, indicamos para aprofundamento do tema os estudos de Nogueira (2006), Santos, Camilloto e Dias (2019); Silva *et al.* (2020) e Vaz (2018).

Outra questão a ser observada é a pouca quantidade de aprovados(as) negros(as) para os cargos de Analistas Técnicos. As especialidades que mais tiveram pessoas negras aprovadas foram Pedagogia e Serviço Social, com 5 candidatos(as) cada uma; em seguida Psicologia com 2 candidatas; Engenharia Florestal, Letras Vernáculas e Tecnologia tiveram apenas 1 pessoa classificada em cada; em Estatística e Engenharia Sanitária não houve nenhum(a) aprovado(a), deixando nítido mais uma vez o fato de que a reserva de vagas não garante a efetivação da justiça racial.

Existem inúmeros obstáculos que impedem ou dificultam a aprovação de pessoas negras nos concursos públicos. A própria preparação para o certame exige longas horas de estudo e aquisição de materiais de estudo específicos para a área pretendida. Durante o concurso há gastos com a inscrição, deslocamento, alimentação e hospedagem para a realização das provas e cumprimento de outras etapas (prova oral, prova de tribuna, convocação para se apresentar à comissão de heteroidentificação, entre outras), custos com exames médicos, laboratoriais e psicotécnicos. Além disso, para o cargo de promotor(a) de justiça é exigida a comprovação de 3 anos de prática jurídica, experiência

---

10 Cf.: Resultado final das entrevistas de verificação de pertencimento à população negra via Edital nº 338/2019. Disponível em: [http://www.fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2018/mpba\\_edital\\_338\\_2019.pdf](http://www.fundacaocefetbahia.org.br/mpba/promotor/2018/mpba_edital_338_2019.pdf). Acesso em: 21 Jan. 2021

3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (BRASIL, 2018, grifo nosso).

Entretanto, o MPBA, por meio do Ato nº 173/2020, de 02/03/2020, utilizou a nota final obtida no certame como critério de escolha das cidades de lotação, prejudicando aqueles(as) que ingressaram pelo sistema de cotas raciais no 5º concurso público para servidores(as) em 2017 (BAHIA, 2020).

Ademais, é perceptível a pouca ou quase nenhuma presença negra nos quadros de direção ou coordenação na instituição. De acordo com Mattos (2020), em 85 anos de existência, o cargo de Procurador(a)-Geral de Justiça, chefe institucional, foi ocupado por 30 pessoas do gênero masculino e 2 do gênero feminino, todos não negros; de 13 dirigentes que estiveram no posto de direção do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento do Ministério Público da Bahia (CEAF), fundado em 1996, somente 2 pessoas eram do gênero feminino e brancas e 1 do gênero masculino e negro.

Mattos (2020) apresenta uma análise a partir de dados disponibilizados pela Secretaria-Geral do MPBA sobre o percentual de pessoas negras entre promotores(as) e procuradores(as) de justiça desta instituição: 40% dos(as) promotores(as) e 43% dos(as) procuradores de justiça são autodeclarados(as) do grupo racial negro. Contudo, o Sistema Integrado de Gestão de Informação (SIGA), utilizado para extrair essas informações, apresenta inconsistências como, por exemplo, a utilização de categorias de cor/raça de forma distinta do IBGE. Os dados apresentados por Mattos (2020) são agrupados nas categorias: preto, pardo, branco e outra. Nesse sentido, o que seria a cor/raça classificada como "outra"? Seriam pessoas indígenas e amarelas? É importante ressaltar também que, além das inconsistências técnicas supracitadas, para muitas pessoas não há uma compreensão adequada acerca da pertença racial ou mesmo da distinção entre as categorias negros, pretos e pardos. Isto pode provocar uma incongruência entre os dados estatísticos e a própria realidade, dificultando a resolução do problema que, neste caso, é a sub-representação da população negra.

Mesmo considerando os dados apresentados por Mattos (2020), a proporção de pessoas negras entre promotores(as) e procuradores(as) de justiça está muito aquém das realidades da Bahia e do Brasil que têm, respectivamente, 81% e 56%<sup>1</sup> de sua população autodeclarada negra. Novamente, fica perceptível a sub-representação de pessoas negras, especialmente da mulher negra, nesses espaços de poder e decisão. Em relação aos demais servidores(as) da instituição (analistas técnicos, assistentes técnicos administrativos, motoristas e ocupantes de cargos comissionados), estagiários(as) e funcionários(as) terceirizados, não há dados disponíveis para avaliação.

---

1 Dados da PNAD Contínua Anual de 2018 e 2019 do IBGE.

Para conhecer a real composição racial do quadro de pessoal do MPBA, faz-se urgente a realização de um censo racial na instituição. Infelizmente, não existe um censo institucional parametrizado e unificado nacionalmente que contemple todas as categorias funcionais da instituição, inclusive dos(as) funcionários(as) terceirizados e estagiários(as), contendo as cinco categorias de classificação étnico-racial utilizados pelo IBGE e amplamente aceitas e difundidas no Brasil: branco, preto, pardo, amarelo e indígena (OSÓRIO, 2003; SANTOS; GOMES, 2016). Sem uma análise quantitativa e qualitativa da presença de pessoas negras no MPBA, não será possível a implementação de uma política efetiva de promoção da equidade de raça e gênero na instituição.

Assim como não há dados precisos sobre o perfil do quadro de pessoal, também não há uma sistematização acerca do perfil do público que busca os serviços da instituição, de modo que não sabemos em qual proporção a população de diferentes perfis raciais e étnicos acessa o MPBA, tampouco quais são as suas principais demandas. A ausência desses dados sugere uma possível atuação ministerial descolada dos efeitos do racismo na desigualdade social brasileira, resultando na manutenção dos status quo.

Lemgruber et al. (2016), apontam também que, de modo geral, promotores(as) e procuradores(as) de justiça não têm interesse em temas relacionados a direitos humanos, como direitos étnicos/raciais e diversidade de gênero, supervisão da execução penal e controle externo da atividade policial, ao passo que as áreas consideradas prioritárias foram aquelas em que o MP atua como fiscal da lei: combate à corrupção e investigação criminal. O resultado de uma pesquisa interna, realizada em 2020 pela Unidade de Fomento à Pesquisa Científica e Inovação (UFPCI), vinculada ao Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional (CEAF) do MPBA, indicou que a área criminal é a de maior interesse e/ou qualificação de promotores(as) e procuradores(as), figurando em segundo lugar os direitos humanos.

Embora o MPBA se destaque no âmbito nacional no combate ao racismo e discriminação pelo seu pioneirismo na implantação da primeira Promotoria de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa e no desenvolvimento do premiado aplicativo “Mapa do Racismo” (MATTOS, 2020), essas ações não dão conta, de forma isolada, das complexidades que envolvem o racismo estrutural e institucional. Como já mencionado, a Promotoria de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa tem atuação apenas na capital, ademais o desconhecimento da temática pelos demais promotores(as) de justiça que integram o MPBA os impede de “enxergar” que a temática racial deve ser analisada de maneira transversal nos procedimentos em trâmite nas promotorias de justiça sob sua responsabilidade, independentemente da área de atuação. No interior do estado, a situação é ainda mais caótica visto que essa atribuição não está bem definida.

Na fixação de atribuições das promotorias de justiça, os temas “combate ao racismo” e “promoção da igualdade racial” não são explicitados nas diversas promotorias que integram o Estado. Há de ser decifrado interpretativamente de alguma outra atribuição, como a criminal ou a de proteção de direitos difusos e coletivos (cidadania) (MATTOS, 2020, p. 274).

Se para a população que busca o MPBA há dificuldade em denunciar o racismo, os(as) servidores(as) também vivenciam situação semelhante no seio da instituição. Não existe um órgão interno específico para apurar casos de racismo ocorridos na instituição, o que pode desencorajar possíveis denúncias, especialmente se praticadas por promotores(as) ou procuradoras(as) de justiça. Nesse aspecto, a criação de um Programa Institucional de Combate ao Racismo, com um mecanismo de apuração, monitoramento e acompanhamento de denúncias parece imprescindível.

### **3.3 É PRECISO AVANÇAR...**

Mesmo considerando os importantes avanços no combate ao racismo no MPBA, os obstáculos acima mencionados evidenciam que ainda há muito o que se fazer, em outras palavras, estamos no começo de um processo de promoção da igualdade racial tanto na instituição quanto na sociedade em geral. A superação do passivo histórico que o racismo já produziu e continua produzindo requer ações robustas e permanentes, pois as instituições, especialmente as do sistema judicial, não deixarão de ser um enclave da branquitude no curto prazo. Nesse sentido, apontamos, de forma não exaustiva, algumas ações que podem fortalecer a luta e o combate ao racismo no MPBA. Algumas delas já foram iniciadas, mas é preciso que não se restrinjam a planos, mas que se reflitam em ações concretas. Para avançar, propomos:

- **Elaboração e implantação das ações antirracistas:** a criação do GERI significa uma oportunidade de construir ações que, de fato, possam mudar a realidade de desigualdade racial no MPBA. Para tanto, as ações que estão sendo elaboradas pelo referido grupo de trabalho precisam ser adotadas de forma transversal, ou seja, por todos os órgãos internos do Parquet. O enfrentamento ao racismo não deve ser encarado como uma atribuição apenas da Promotoria de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa, mas como um esforço conjunto, pois essa é uma responsabilidade de todos e todas;
- **Criação de novas Promotorias de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa:** apesar da importância desta promotoria, sua atuação

está restrita ao município de Salvador, o que significa que o interior do estado está desassistido de uma promotoria de justiça que trate desta questão de forma mais qualificada. Propomos, portanto, a realização de um estudo para a criação de novas Promotorias de Justiça de Combate ao Racismo e Intolerância Religiosa de forma regionalizada, considerando a extensão territorial da Bahia e as dinâmicas do interior do Estado;

- Consolidação de pesquisas sobre racismo: como dissemos, o racismo é um problema estrutural, o que significa que ele se manifesta de formas distintas e nas mais diversas esferas da sociedade e, neste caso específico, da instituição. A criação de um grupo de pesquisa sobre racismo, como será feito, é fundamental, porém os grupos de pesquisa voltados aos outros eixos temáticos também precisarão incluir em seus estudos a dimensão do racismo. Embora isto esteja previsto, já que racismo foi definido como um eixo transversal, muitos pesquisadores costumam negligenciar a questão racial, como se raça e racismo não fossem elementos que configuram espaços, discursos, desigualdades, instituições etc. É preciso, então, pensar formas de estimular o olhar atento a essa questão em pesquisas sobre segurança pública, meio ambiente, saúde, urbanismo e demais temáticas que venham a ser desenvolvidas pelos grupos;
- Realização de um censo institucional: para se resolver um problema é preciso conhecê-lo bem. Por isso, propomos a realização de um censo institucional que dê conta, entre outros aspectos, da composição racial do MPBA, de acordo com as categorias estabelecidas pelo IBGE. Isto precisa acontecer em consonância com um processo educativo sobre a autodeclaração racial e a importância de informá-la corretamente. A autodeclaração incorreta pode distorcer a realidade e, conseqüentemente, a resolução do problema: a baixa presença de pessoas negras de forma geral; por um lado, o fato de serem maioria apenas em funções subalternizadas e, por outro, estarem ausentes ou serem minoria nos cargos mais altos;
- Criação do memorial da presença negra no MPBA: quem foi a primeira pessoa negra a ingressar numa carreira de promotor(a) de justiça no MPBA? Quem foi o primeiro servidor ou servidora negro(a) da instituição? Quando isto aconteceu? Além do censo racial, propomos a criação de um memorial da presença negra no MPBA, de modo a documentar e visibilizar o papel dos negros e negras na instituição. Além disso, é fundamental publicizar as ações desenvolvidas

pelo órgão no combate ao racismo, pois isto pode subsidiar pesquisas em universidades, a elaboração de políticas públicas e instrumentalizar os movimentos sociais negros em suas lutas;

- Oferta de formação continuada sobre questões raciais: combater o racismo requer antes de tudo reconhecer que ele é um problema nos dias de hoje e isto o MPBA tem feito. Entretanto, para avançar nessa pauta é preciso que todas as pessoas se comprometam, pois é um dever e responsabilidade de toda a sociedade, conforme estabelece o Art. 2º do Estatuto da Igualdade Racial, mencionado anteriormente. Para isto, é preciso que haja uma formação continuada sobre raça e racismo para todo o quadro de pessoal do MPBA, pois ser antirracista também é um aprendizado, como explica Lia Schucman (2015). Ela explica que o letramento racial ou “alfabetização antirracista” é um processo de aprendizado sobre o racismo enquanto problema atual, sobre branquitude e privilégios, sobre a necessidade de mudança de posturas e ações para combater o problema. Isto é premente para o aprimoramento da atuação do *Parquet* na missão de defender a sociedade para a garantia da cidadania plena (BAHIA, 2021). Por isso, propomos a elaboração e a implementação de um plano de formação continuada antirracista para todos e todas que fazem parte da instituição. Isto deve contemplar novos(as) promotores(as) de justiça, servidores(as) e colaboradores(as) na instituição e também aqueles e aquelas que já fazem parte do quadro.
- Análise e reelaboração dos editais de concursos para ingresso nas carreiras do MPBA: conforme discorrido neste artigo, a reserva de vagas raciais como medida isolada não é totalmente eficaz para um ingresso substancial de pessoas negras nos quadros do MPBA, principalmente para o cargo de promotor(a) de justiça. Por isso, é necessário fazer: reavaliação dos conteúdos dos editais, com a inclusão e priorização de temas relacionados a direitos humanos; realização de algumas etapas do certame no mesmo período para evitar gastos excessivos com deslocamento (prova oral e verificação de pertencimento racial, por exemplo); constituição da comissão do concurso, da comissão de heteroidentificação e da comissão avaliadora da prova oral e de tribuna com paridade de raça e gênero explicitada em edital; articulação junto ao Congresso Nacional para a exclusão da exigência de três anos de prática jurídica para o cargo de promotor(a) de justiça; reavaliação das pontuações na avaliação de títulos e incluir outras experiências e formações como forma de pontuação, como experiência em movimentos sociais, ter estudado em escola

pública, entre outros; formação de um cadastro de reserva específico para candidatos negros e negras; criação de uma lista separada com os candidatos que concorreram através de reserva de vagas raciais, em todas as fases do concurso, excluindo aqueles que atingiram a pontuação para figurar na lista da ampla concorrência, sempre respeitando o mínimo de 30% em todas as fases, independente da pontuação obtida pelo(a) candidato(a) negro(a); eliminação do concurso de candidatos(as) que desistirem de participar da etapa de verificação da autodeclaração racial ou tentem burlar o certame através de outro artifício; respeito à ordem classificatória obtida através da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos(as) candidatos(as) durante toda a vida funcional do candidato cotista.

## 4. CONCLUSÃO

A missão institucional do MPBA é “defender a sociedade e o regime democrático para a garantia da cidadania plena” (BAHIA, 2021, p. 10), para tanto o combate ao racismo deve ser preocupação central para o fiel cumprimento de sua missão perante a sociedade. O enegrecimento do órgão através de uma política institucional de equidade de raça e gênero é premente e urgente. Na cidade mais negra do mundo fora da África não é mais aceitável que as instituições democráticas permaneçam inertes diante da opressão, do genocídio vivido pelo povo negro e de sua ausência nos espaços de poder e decisão.

A garantia da igualdade de acesso de pessoas negras aos espaços institucionais é assegurada pela Constituição de 1988, primando pela igualdade e pluralidade do Estado Democrático de Direito. Para tanto, é preciso que haja a promoção de ações afirmativas efetivas e de outras políticas públicas nas mais variadas áreas visando a igualdade racial e o combate ao racismo.

O MPBA já demonstrou em diversos momentos que é possível desenvolver ações positivas para o enfrentamento ao racismo. No entanto, as medidas adotadas ainda não são suficientes para promover a justiça racial que a população negra precisa. Implementar os caminhos apontados neste artigo será um passo importante, mas não suficiente, pois as ações aqui sugeridas não esgotam o tema. Há inúmeras propostas em discussão pelos movimentos negros, pesquisadores(as), estudiosos(as) e sociedade civil organizada que podem contribuir para a efetiva promoção da igualdade racial. O reconhecimento

dos saberes, habilidades, intelectualidade e conhecimentos das pessoas negras que compõem o MPBA, independente da posição funcional que ocupam, precisa ser feito a partir da visível e urgente integração e participação desses sujeitos nos centros de decisão, nas mesas de eventos, no discurso e na prática deste importante órgão para a efetivação da verdadeira igualdade racial.

## REFERÊNCIAS

ADORNO, Luís. Abordagem nos Jardins tem de ser diferente da periferia, diz novo comandante da Rota. Uol, 24/08/2017. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2017/08/24/abordagem-no-jardins-e-na-periferia-tem-de-ser-diferente-diz-novo-comandante-da-rota.htm>>. Acesso em: 18 nov. 2020.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é Racismo Estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **A prece de Frantz Fanon: Oh, meu corpo, faça sempre de mim um homem que questiona!** Civitas, v. 16, n. 3, Porto Alegre, p. 504-521, 2016,. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/civitas/v16n3/1984-7289-civitas-16-03-0504.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2020.

BAHIA. **Lei nº 13.182 de 06 de junho de 2014**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.sepromi.ba.gov.br/arquivos/File/EstatutodaIgualdade.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BAHIA. Decreto nº 15.353 de 07 de agosto de 2014. **Regulamenta a reserva de vagas à população negra nos concursos públicos e processos seletivos simplificados, prevista no artigo 49 da Lei Estadual nº 13.182, de 06 de junho de 2014, que Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-15353-de-08-de-agosto-de-2014>>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BAHIA. Ministério Público. **Ato nº 395/2020**. Institui o Grupo de Trabalho para elaboração de Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia.

BAHIA. **Ministério Público**. Ato nº 173/2020.

BAHIA. Ministério Público. **Ato nº 001/2017**. Institui o Comitê Interinstitucional de

Monitoramento da Implementação das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008 na Comarca de Salvador.

BAHIA. Ministério Público. **Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional**. Portaria nº 02 de 09 de novembro de 2020.

BAHIA. Ministério Público. **Novembro Negro**: MP lança campanha 'Todos contra o Racismo'. 14/11/2017a. Disponível em: <<https://www.mpba.mp.br/noticia/40442>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

BAHIA. Ministério Público. **Novembro Negro**: Ministério Público realizará encontros com povos de terreiros. 07/11/2017b. Disponível em: <<http://cpu007782.ba.gov.br/area/CAODH/noticias/40388>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

BAHIA. Ministério Público. **“Mapa do Racismo” é o grande vencedor do Prêmio do CNMP 2019**. 22/08/2019. Disponível em: <<https://www.mpba.mp.br/noticia/47912>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

BAHIA. Ministério Público. **Coordenadoria de Gestão Estratégica**. Plano Geral de Atuação 2021. Salvador: Ministério Público do Estado da Bahia, 2021. Disponível em <[http://infomail.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2021/01/PGA-2021\\_web.pdf](http://infomail.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2021/01/PGA-2021_web.pdf)>. Acesso em: 23 Jan. 2021.

BAHIA. Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Conselho Universitário (CONSU). **Resolução nº 196/2002**. Estabelece e aprova o sistema de quotas para população afro-descendente, oriunda de escolas públicas, no preenchimento de vagas relativas aos cursos de graduação e pós-graduação e dá outras providências. Disponível em: <[https://portal.uneb.br/proaf/wp-content/uploads/sites/65/2019/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n\\_-196\\_2002-\\_COTAS-UNEB.pdf](https://portal.uneb.br/proaf/wp-content/uploads/sites/65/2019/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n_-196_2002-_COTAS-UNEB.pdf)>. Acesso em: 18 jan. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm)>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm)>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9427, de 28 de junho de 2018.** Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Decreto/D9427.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9427.htm)>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). **Recomendação nº 40, de 09 de agosto de 2016.** Recomenda a criação de órgãos especializados na promoção da igualdade étnico-racial, a inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-040.pdf>> . Acesso em: 04 jan. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). **Resolução 170, de 13 de junho de 2017.** Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-170.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). **Resolução nº 217, de 15 de julho de 2020.** Altera a Resolução nº 42, de 16 de junho de 2009, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolucao-n-217.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186. Distrito Federal, 26/04/2012** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 14 jan.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41.** Distrito Federal, 12/04/2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314272794&ext=.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969.** Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-65810-8->

dezembro-1969-407323-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Características gerais dos domicílios e dos moradores 2019:** PNAD Contínua. IBGE, 2020. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf)>. Acesso em: 09 fev. 2020.

CARDOSO, Lourenço. **Branquitude e Justiça:** Análise sociológica através de uma fonte jurídica: Documento técnico ou talvez político? *Journal of Hispanic and Lusophone Whiteness Studies (HLWS)*, v. 1, p. 84-106, 2020. Disponível em: <<https://digitalcommons.wou.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=hlws>>. Acesso em: 12 jan. 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, 2011.

DANTAS, Gilcimar Santos. **Efeitos de primings de crime na identificação de armas, no racismo, na desumanização e na atribuição de punição.** Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2014. Disponível em: <[https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/gilcimar\\_dantas.pdf](https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/gilcimar_dantas.pdf)>. Acesso em: 18 nov. 2020.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas.** São Paulo: Ubu Editora, 2020.

JONES, James M. *Racismo e preconceito.* Tradução: Dante Moreira Leite. São Paulo: Blucher; EDUSP, 1973.

LEMGRUBER, Julita; RIBEIRO, Ludmila; MUSUMECI, Leonarda; DUARTE, Thais. **Ministério Público:** Guardiã da democracia brasileira? Rio de Janeiro: CESeC/UCAM, 2016. Disponível em [https://www.ucamcesec.com.br/wp-content/uploads/2016/12/CESEC\\_MinisterioPublico\\_Web.pdf](https://www.ucamcesec.com.br/wp-content/uploads/2016/12/CESEC_MinisterioPublico_Web.pdf). Acesso em: 13 set 2020.

MADEIRO, Carlos. 2019. **Negros são 75% entre os mais pobres; brancos, 70% entre os mais ricos.** Uol, 13/11/2019. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/11/13/percentual-de-negros-entre-10-mais-pobre-e-triplo-do-que-entre-mais-ricos.htm>>. Acesso em: 06 nov. 2020.

MATTOS, Saulo Murilo de Oliveira. **Ministério Público e domínio racial:** poucas ilhas negras em um arquipélago não-negro. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, Brasília, p. 258-286, 2020. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6896>>. Acesso em: 18 jan. 2020.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado.** 3 ed. - São Paulo: Perspectivas, 2016.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil.** Tempo Social, v. 19, n. 1, 2006, p. 288-308. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/MyPMV9Qph3VrbSNDGvW9PKc/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

OTONI, Luciana. **Pesquisa do CNJ: quantos juízes negros? Quantas mulheres?** CNJ, 03/05/2018. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pesquisa-do-cnj-quantos-juizes-negros-quantas-mulheres/>>. Acesso em: 19 jul. 2020.

OSORIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE.** Texto para discussão nº 996. Brasília: IPEA, 2003. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0996.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0996.pdf)>. Acesso em: 18 jan. 2020.

PELLIZZARO, Uberti. **Racismo Institucional: o ato silencioso que distingue as raças.** Geledés, 07/11/2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/racismo-institucional-o-ato-silencioso-que-distingue-as-racas/>>. Acesso em: 18 nov. 2020.

RIGHETTI, Sabine; GAMBÁ, Estêvão; BOTTALLO, Ana. Só 1 em cada 4 matriculados em programas de mestrado e de doutorado no Brasil é negro. Folha de S. Paulo, 22/11/2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/11/so-1-em-cada-4-matriculados-em-programas-de-mestrado-e-de-doutorado-no-brasil-e-negro.shtml>>. Acesso em: 17 jan. 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista.** São Paulo: Companhia das letras, 2019.

SANTOS, Adilson Pereira dos; CAMILLOTO, Bruno; DIAS, Hermelinda Gomes. **A Heteroidentificação na UFOP: o controle social impulsionando o aperfeiçoamento da política pública.** Revista da ABPN, v. 11, n. 29, 2019, p. 15-40. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/749/650>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

SANTOS, Anadete; GOMES, Cristina. **Superando o racismo nos serviços de saúde, uma avaliação quantitativa, Camaçari.** In: II Seminário Internacional de Pesquisa em Políticas Públicas e Desenvolvimento Social - SIPPEDES, 2016, Franca. Anais. Franca: UNESP, 2016. Disponível em: <<https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/-planejamentoeanalisedepoliticaspUBLICAS/iisippedes2016/0artigo-revisado-anadete-cristina.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2020.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Branquitude e poder: revisitando o “medo branco” no século XXI.** Revista da ABPN, v. 6, n. 13, p. 134-147, 2014. Disponível em: <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/155>>. Acesso em: 08 jan. 2020.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Racismo e “branquitude” na sociedade brasileira.** Agência

FAPESP, 05/02/2015. Disponível em: <<https://agencia.fapesp.br/racismo-e-branquitude-na-sociedade-brasileira/20628/>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SILVA, Ana Claudia Cruz da. et al. **Ações afirmativas e formas de acesso no ensino superior público: o caso das comissões de heteroidentificação.** Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 2, 2020, p. 329-347. Disponível em: <<https://doi.org/10.25091/s01013300202000020005>>. Acesso em: 07 abr. 2022.

SILVA, Maria Alice P. da. **Salvador-Roma Negra: cidade diaspórica.** In: X Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros - X COPENE, 2018, Uberlândia. Anais... Uberlândia: UFU, 2018. Disponível em: <[https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1530393388\\_ARQUIVO\\_Salvador-RomaNegra.pdf](https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1530393388_ARQUIVO_Salvador-RomaNegra.pdf)>. Acesso em: 19 jan. 2020.

VAZ, Livia Maria Santana e Sant'Anna. **As Comissões de Verificação e o Direito à (Dever de) Proteção Contra a Falsidade de Autodeclarações Raciais.** In: DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JÚNIOR, Paulo Roberto Faber. Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018, p. 32-78.

WERNECK, Jurema. **Racismo institucional e saúde da população negra.** Geledés, 23/01/2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/racismo-institucional-e-saude-da-populacao-negra/>>. Acesso em: 17 nov. 2020.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>

e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.