

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E  
ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA**

**EDITH MARIA BARBOSA RAMOS**

**GIOVANNI BONATO**

**Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

**Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

P769

Política judiciária, gestão e administração da justiça [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edith Maria Barbosa Ramos; Giovanni Bonato– Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-547-

8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração.  
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34



## XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA POLÍTICA JUDICIÁRIA, GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho (GT) Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça I evidenciou mais uma vez a importância que essa ampla temática tem merecido nos fóruns de pesquisa e pós-graduação em Direito, assim como no CONPEDI, caracterizada pela presença de onze autores dos treze artigos aprovados para o mesmo.

A expressividade dessa participação e o nível elevado das pesquisas que tais comunicações revelaram, caracteriza o papel exercido pelo CONPEDI na disseminação e valorização da pesquisa jurídica no Brasil.

No caso da Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça I, essas investigações expressam as transformações e interações ocorridas nas últimas décadas, fruto da globalização e do intenso avanço da tecnologia e do Processo eletrônico no âmbito da administração do sistema judiciário. Para visualização dos trabalhos apresentados passa-se a um breve resumo dos substratos que demarcaram o frutífero debate.

O artigo do Ramonilson Alves Gomes, intitulado “A gesto da Instituição Judiciária como meio à eficiência processual: análise da gestão de pessoas no PJSE e no PJPB” analisou o funcionamento do sistema Instituição Judiciária é marca fundamental do Estado de Direito e que o problema da morosidade processual é fato comprovado. Em seu texto objetivou, ainda, refletir sobre a eficiência da gestão de pessoas no sistema judicial. Procurou, por fim, entender as razões de o Tribunal de Justiça de Sergipe apresentar média de sentença/juiz/ano, em 2013, de 1922; enquanto o da Paraíba, também em 2013, ter média de 784. Por sua vez, o texto de Adriana Almeida Lima e Denison Melo de Aguiar, intitulado “A importância da individualização da execução no processo coletivo e individual” desenvolveu um estudo descritivo sobre a importância da individualização da execução no processo coletivo individual, na sua elaboração utilizou método de pesquisa bibliográfico, em especial, doutrinária, legislativa e jurisprudencial.

O artigo “Cartório criminal e morosidade” de autoria de Joselia Da Silveira Nogueira analisou o funcionamento de um cartório criminal da Comarca de Araranguá, Santa Catarina. Destacando a falta de atenção que é dada para os procedimentos judiciais que ocorrem atrás do balcão de atendimento e que tornam o Judiciário ineficaz e ineficiente. Foram abordados os pontos que comprometem o tempo de tramitação de um processo, para, a seguir identificar

mudanças aplicadas com base no planejamento estratégico, capazes de garantir aos cidadãos um melhor acesso ao Judiciário. A observação participativa foi a metodologia utilizada, aliada ao método indutivo de abordagem. De outra banda, o artigo “Contribuições da visão sistêmica de Maturana e Varela para o e-judiciário” de Patricia Eliane da Rosa Sardeto analisou o sistema judicial sob a perspectiva sistêmica de Maturana e Varela. Para tanto, retratou as necessidades do Judiciário contemporâneo diante da sociedade mundial e apresentou a teoria da biologia da cognição e seus conceitos operacionais centrais. Em seguida, identificou no Judiciário a presença destes conceitos operacionais, a fim de demonstrar ser possível um olhar inovador para tratar das mudanças no sistema judicial. Buscou, ainda, olhar o Judiciário a partir de um novo referencial e compreendê-lo como estruturalmente determinado, de forma a possibilitar ações desencadeadoras de mudanças estruturais.

No texto “Cotas para negros nos concursos públicos do Poder Judiciário de Santa Catarina: subsídios para implementação e compatibilidade com o recrutamento de pessoas por competências” de Guilherme Peres Fiuza Lima, pudemos observar que o autor realizou um estudo com o escopo de apresentar subsídios para implementação de cotas para negros nos concursos públicos do judiciário de Santa Catarina e verificar a compatibilidade das cotas com a gestão de pessoas por competências. A metodologia utilizada, pelo autor, adotou abordagem qualitativa-quantitativa. Os resultados tentaram demonstrar que cotas para negros nos concursos públicos são compatíveis e complementares ao recrutamento por competências. Concluiu que há desproporção de negros no Tribunal de Justiça, ressaltando a necessidade de esclarecimento quanto a autodeclaração como meio adequado para aferir a cor do candidato, e que é necessária previsão legal e regulamentar para se instituir comissão de verificação sobre a cor autodeclarada. Numa outra perspectiva, o artigo “Da litigância no Brasil – o estado da arte da (in) justiça” de Sergio Pereira Braga e Leandro André Francisco Lima trouxe uma discussão sobre os pressupostos subjacentes à denominada crise do Poder Judiciário no Brasil reavaliando a temática da litigância e tendo em vista, especialmente, dois fatores: a instituição do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) há mais de dez anos e a entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil (NCPC).

Na continuidade das temáticas sobre a política judiciária, gestão e administração da Justiça o artigo “Judicialização da saúde e Conselho Nacional de Justiça: uma análise da política pública para o aprimoramento da prestação jurisdicional nas demandas em saúde” de Isadora Moraes Diniz desenvolveu uma análise sobre a atuação do Conselho Nacional de Justiça diante da complexa problemática da judicialização da saúde. O trabalho foi desenvolvido a partir da sistematização da política pública judiciária para melhoria da prestação jurisdicional em saúde. A autora utilizou o método descritivo exploratório com revisão bibliográfica e

documental, realçando a apropriação de conceitos, como: judicialização da saúde, política pública judiciária e direito à saúde. Buscou, ainda, analisar a constituição da função política e instrumental do CNJ com a criação e instituição de órgão locais de condução de normativas e ações concretas na seara da judicialização da política. Por sua vez, o artigo “Morosidade como fator de corrupção” de Natalya Nascimento Marques analisou a estrutura organizacional do Estado brasileiro, com intuito de entender o sistema judiciário nos dias atuais. O foco foi a morosidade na tramitação dos processos, observando como tal situação reflete na sociedade, bem como se correlaciona a demora à corrupção de modo geral. De outra parte o artigo “Necessidade de uma política pública efetiva e contínua jurisdicional para combater o demandismo judicial” de Fernanda Claudía Araujo Da Silva abordou o Judiciário como gestor no desempenho da função jurisdicional estando obrigado a estabelecer políticas de gerenciamento à efetividade e celeridade processuais. Destacou que o Poder Judiciário passa a exercer atividade executiva típica e identifica falhas de gestão como incompetências, resistência à tecnologia, resistência ao planejamento, à propositura de metas a serem alcançadas dentro do Judiciário. Dificuldades enfrentadas e direcionamentos de políticas para sanar dificuldades na jurisdição, preparando-o para uma melhor atuação jurisdicional numa perspectiva gerencial. Ressaltou que essa gestão modifica o Judiciário através de políticas públicas efetivas e de gestão à eficiência e que necessitam ser contínuas através do crescimento estrutural de construção e reformas.

Por sua vez, o artigo “O exercício da função instrumental pelo Poder Judiciário nos estados liberal e social: breves anotações” de autoria de Wermeson Pinheiro Barbosa e Edith Maria Barbosa Ramos objetivou reconstruir, a partir do Estado Moderno, o processo difuso de atribuição de funções ao Poder Judiciário, a fim de demonstrar que o referido Poder, ao longo dos anos, sofreu uma reconfiguração no conjunto de suas funções institucionais cujo resultado culminou no fortalecimento de sua função política, representada pelo controle de constitucionalidade e pelo autogoverno, assim como demarcou a crise de sua função instrumental. E, por fim, o artigo intitulado “Sistema de precedentes judiciais na ordem jurídica brasileira: análise do instituto como mecanismo de gestão e administração da justiça e das reformas empreendidas à sua introdução” de Giovanni Bonato e Aileen Raphysa Sauaia Falcão se propôs analisar o sistema de precedentes judiciais no Direito Brasileiro, centrando-se na relevância da vinculação das decisões dos tribunais e da jurisprudência, notadamente para a gestão e administração da justiça, haja vista a democratização da justiça auferida com o instituto, bem como a proeminência da legitimidade e transparência do Poder Judiciário. Para tanto, tornou-se imprescindível, para os autores, traçar um panorama geral sobre os sistemas jurídicos do common law e civil law, verificando, principalmente, a proeminência das decisões vinculantes e, adentrando no cenário brasileiro para constatar as manifestações dos precedentes no ordenamento jurídico, inclusive com o novel Código de Processo Civil.

Diante das temáticas dos artigos apresentados, consideramos oportuno afirmar que a variada e rica gama de textos neste Grupo de Trabalho sintetiza, com a devida profundidade, a essência dos debates acontecidos neste XXVI Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em São Luís do Maranhão.

Prof. Dr. Giovanni Bonato - UFMA

Profa. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos - UFMA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**COTAS PARA NEGROS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO  
DE SANTA CATARINA: SUBSÍDIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO E  
COMPATIBILIDADE COM O RECRUTAMENTO DE PESSOAS POR  
COMPETÊNCIAS**

**QUOTAS FOR BLACKS IN THE PUBLIC TENDERS OF THE JUDICIARY  
POWER OF SANTA CATARINA: SUBSIDIES FOR IMPLEMENTATION AND  
COMPATIBILITY WITH THE PEOPLE RECRUITMENT BY SKILLS**

**Guilherme Peres Fiuza Lima <sup>1</sup>**

**Resumo**

O presente estudo apresenta subsídios para implementar cotas para negros nos concursos públicos do judiciário de Santa Catarina e verifica a compatibilidade das cotas com a gestão de pessoas por competências. A metodologia utilizada possui abordagem qualitativa-quantitativa. Os resultados demonstram que cotas para negros nos concursos públicos são compatíveis e complementares ao recrutamento por competências. Conclui-se que há desproporção de negros no Tribunal de Justiça, existe necessidade de esclarecer a autodeclaração como meio adequado para aferir a cor do candidato, e é necessária previsão legal e regulamentar para se instituir comissão de verificação sobre a cor autodeclarada.

**Palavras-chave:** Cotas, Negros, Concursos, Judiciário, Competências

**Abstract/Resumen/Résumé**

The present study presents subsidies to implement quotas for blacks in the public examinations of the Santa Catarina judiciary and verifies the compatibility of quotas with the management of people by skills. The methodology used has a qualitative-quantitative approach. The results show that quotas for blacks in public tenders are compatible and complementary to recruitment by skills. It's concluded there is disproportion of black people in the Court of Justice, there is a need to clarify self-declaration as an appropriate means to gauge the candidate's color, and legal and regulatory provision is necessary to establish a self-declared color verification commission.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Quotas black, Contests, Judiciary, Skills

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito Profissional pela UFSC. Especialista em direito público, em processo civil e em gestão estratégica do Judiciário.

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira é composta de 53% de negros (VILELA; BIANCHI, 2014). No Poder Judiciário, o percentual de trabalhadores negros (pretos ou pardos) é de 29,1% e de juízes negros, apenas 19,1% (CNJ, 2013a). Em Santa Catarina, a população de negros é de apenas 15,3% (IBGE, 2010). No Judiciário catarinense, o percentual de trabalhadores negros é de 5,2% (CNJ, 2013b) e de juízes negros somente 2,9% (CNJ, 2013c).

Diante deste cenário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou a Resolução nº 203, de 2015, a qual prevê cotas de, no mínimo, 20% para negros (pretos ou pardos)<sup>1</sup> nos concursos públicos de todo o Poder Judiciário (CNJ, 2015).<sup>2</sup> Com caráter temporário, a regulamentação do CNJ possui vigência determinada de 10 anos (CNJ, 2015), prazo considerado necessário pelo órgão para avaliar a correção da distorção da representatividade racial no Poder Judiciário, com seus efeitos a serem verificados no próximo censo do judiciário nacional (em 2023).

Concomitantemente, o Conselho Nacional de Justiça vem impondo aos Tribunais uma “nova governança de justiça” (LEWANDOWSKI, 2015),<sup>3</sup> através de gestão estratégica<sup>4</sup> fundamentada na administração pública gerencial. Assim, a missão, a visão e os “valores”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> A legislação brasileira sobre cotas se refere a negros, estando abrangidos nesse conceito legal, tanto pretos e pardos.

<sup>2</sup> Além das cotas, referida Resolução previu também a possibilidade de os Tribunais estabelecerem outras medidas compensatórias, como maior pontuação para pretos ou pardos, ou ainda, cursos preparatórios destinados especificamente a estes candidatos (CNJ, 2015).

<sup>3</sup> A palavra “governança” geralmente é associada à capacidade administrativa de governar com efetividade e eficiência, voltando a ação dos serviços para o atendimento dos cidadãos, Cf. Kanaane *et al*, 2010, p. 63.

<sup>4</sup> Gestão estratégica pode ser entendida como o modo pelo qual a organização põe em ação a estratégia disponível para atingir os objetivos, direcionando a organização para caracterizar a sua visão de futuro, cf. Kanaane *et al*, 2010, p. 35.

<sup>5</sup> Valor, em si mesmo, é considerado juízo inserido no campo da moral (distinto do “valor jurídico” da ciência jurídica, o qual é valor moral relativo – cf. KELSEN, 2003, p. 74). Valores organizacionais, por sua vez, refletem a opção destes juízos morais em uma dada organização. No Judiciário estadual, os valores organizacionais são traduzidos pela cadeia de valor relacionada à gestão e governança. Disponível em: <[http://www.tjsc.jus.br/institucional/assessorias/asplan/ARPO\\_Cadeia\\_de\\_Valor/Index.html](http://www.tjsc.jus.br/institucional/assessorias/asplan/ARPO_Cadeia_de_Valor/Index.html)>. Acesso em 31 maio/2016.

dirigentes da vida organizacional seriam os instrumentos para implementar esta gestão estratégica e esta governança<sup>6</sup> realizadas através da atuação de “colaboradores”.<sup>7</sup>

Entre as inúmeras práticas desta gestão estratégica, se encontra a gestão de pessoas por competências, a qual visa recrutar e selecionar candidatos dotados de conhecimentos, habilidades e atitudes<sup>8</sup> compatíveis com a organização, bem como a tentativa de incrementar a criatividade e a inovação no exercício do serviço público judiciário (STONER; FREEMAN, 1999, p. 311-313).

A Resolução nº 203, de 2015 do CNJ está vigente e vem sendo implementada por diversos Tribunais. Portanto, é preciso fornecer subsídios para implementar as cotas para negros no judiciário estadual, bem como verificar a compatibilidade desta política pública com a gestão de pessoas por competências.

Para tanto, o objetivo geral do presente artigo foi analisar a compatibilidade do recrutamento de pessoas por competências com as cotas para negros nos concursos públicos do Poder Judiciário de Santa Catarina.

Os objetivos específicos, por sua vez, são: a) investigar o diagnóstico racial de pessoas no Tribunal de Justiça de Santa Catarina correlacionando-o com a formação da sociedade catarinense; b) discriminar a gestão de pessoas por competências nas organizações públicas e no Poder Judiciário de Santa Catarina, bem como sua compatibilidade com a política de cotas para negros nos concursos públicos; c) comparar experiências de cotas para negros em concursos públicos nas outras esferas do Poder Judiciário Federal e Estadual, e; d) fornecer subsídios para implementar a política de cotas para negros nos concursos públicos do Poder Judiciário de Santa Catarina.

A importância do tema consiste em pouco se conhecer sobre a compatibilidade da gestão de pessoas por competências com cotas para negros no Poder Judiciário nacional (e no de Santa Catarina). Além disso, a terceirização de trabalhadores da atividade meio no TJSC –

---

<sup>6</sup> O planejamento e gestão estratégica do Judiciário nacional encontra-se atualmente regulamentado pela Resolução nº 198, de 2014 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2014) com relação ao quinquênio 2015/2020. O planejamento estratégico do PJSC visa implementar a missão, a visão e a os valores do PJSC também para o quinquênio 2015-2020, Cf. Resolução nº 28, de 2014-TJ e sítio da internet do PJSC. Disponível em: <<http://www.tjsc.jus.br/web/gestao-estrategica/planejamento-estrategico>>. Acesso em 31 maio/2016.

<sup>7</sup> Colaboradores é o termo utilizado pela teoria da administração apenas para funcionários de médio e baixo escalão. Assim, não costuma ser utilizado para a totalidade dos trabalhadores e agentes públicos, tampouco para magistrados.

<sup>8</sup> Para a gestão de pessoas por competências, os conhecimentos, habilidades e atitudes são traduzidos pela sigla “CHA”. Vide item 2.5.1.1, infra.

serviços de limpeza, copa, recepção e apoio – vem ilustrando no cotidiano organizacional o racismo institucional no judiciário catarinense. Enquanto é possível identificar raríssimos casos de juízes e trabalhadores negros no TJSC,<sup>9</sup> há um número sensivelmente maior de trabalhadores terceirizados pretos e pardos, ainda não quantificado, identificado ou estudado comparativamente.

O momento é oportuno para estudo do tema porque ainda é inédito no judiciário de Santa Catarina, pois ainda não foi concluído nenhum concurso público para magistratura ou para servidores no PJSC, após a vigência da Resolução nº 203, de 2015, do CNJ (CNJ, 2015).<sup>10</sup>

A metodologia utilizada na pesquisa foi o dedutivo, partindo da premissa geral<sup>11</sup> para se chegar a novos conhecimentos mediante cadeia de raciocínio silogístico em ordem decrescente, buscando evitar a mera repetição acrítica (FREIRE, 1997, p. 78). Assim, pretendeu-se atingir novos conhecimentos relacionados ao universo particular do PJSC, especialmente no âmbito organizacional das torres I e II do Tribunal de Justiça.

A pesquisa foi de natureza aplicada com abordagem qualitativa-quantitativa por triangulação, primeiramente foi observado como os participantes compreendem o fenômeno, para depois, por triangulação, obter dados dessa compreensão em percentuais.

A perspectiva da pesquisa foi transversal, conforme Hair Jr. *et al* (2005, p. 87-88), fornecendo um panorama em um dado ponto no tempo, especificamente, no período de pesquisa compreendido entre os meses de setembro a outubro do ano de 2016.

Quanto aos fins e objetivos, a pesquisa se classifica como descritiva (VERGARA, 2007, p. 46-50) e aplicada. Quanto aos meios e procedimentos técnicos, se classifica como: a) bibliográfica – porque utilizou fontes em material impresso e publicado; b) documental – pelo fato de que foi elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento analítico – e ainda; c) de pesquisa de campo – dado que a coleta de informações ocorreu no local natural

---

<sup>9</sup> Apesar de até mesmo a presidência do Tribunal de Justiça já ter sido exercida por pessoa de fenótipo pardo, na pessoa do Desembargador Heráclito Carneiro Ribeiro, gestão 1931-1932, cf. fontes de dados primários obtidas no acervo do Museu do Poder Judiciário de Santa Catarina. Recentemente, também identificamos o juiz Vilmar Cardozo com fenótipo pardo, recentemente falecido. (Disponível em: <<http://app.tjsc.jus.br/noticias/listanoticia!viewNoticia.action?cdnoticia=28508>>. Acesso em: 24 jun/2016).

<sup>10</sup> Até a conclusão da versão final deste artigo, em 22-ago./2017, vem sendo realizado o primeiro concurso para magistratura do PJSC com previsão de 20% de cotas para negros, após a vigência da Resolução nº 203, de 2015, do CNJ.

<sup>11</sup> A premissa geral considerada é o racismo estrutural na sociedade brasileira, bem como o racismo institucional no judiciário.

onde os fatos e fenômenos acontecem (FIALHO; OTANI; SOUZA, 2007, p. 40).

A unidade de estudo foi o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, integrado por juízes, servidores, terceirizados e estagiários, especificamente os que exercem atividades no âmbito das torres I e II do prédio do TJSC, com amostra probabilística por conglomerado (VERGARA, 2007, p. 50-51).

Os procedimentos metodológicos técnicos e instrumentos de coleta de dados se dividiram em duas diferentes categorias de fontes: dados primários e dados secundários. Com relação à categoria de fontes de dados primários, utilizou-se o questionário estruturado – aplicado a magistrados, servidores, terceirizados e estagiários do TJSC, totalizando 235 respondentes num universo de 1.223 pessoas (nas torres I e II do TJSC) – e a observação participante, contemplando-se as seguintes categorias de análise (KERLINGER, 1979, p. 45-46): a) histórico racial dos recursos humanos do PJSC; b) desigualdade racial no PJSC; c) modos de implementar cotas nos próximos concursos do judiciário catarinense. Os fatores de análise definidos (definição constitutiva e operacional das variáveis) decorreram do referencial teórico utilizado.

Com relação à categoria de fontes de dados secundários, foram utilizados documentos e fontes bibliográficas. As técnicas utilizadas para análise dos dados com relação ao questionário estruturado foram a verificação estatística da frequência das respostas e o cálculo da porcentagem de cada subgrupo (ROESCH, 2005, p. 150). E com relação à observação participante, o modelo interpretativo de análise (TRIVIÑOS, 2010) e a análise de conteúdo (HAIR JR. *et al*, 2005, p. 154).

Por fim, as limitações da pesquisa foram o escopo temporal (setembro a outubro do ano de 2016) e físico-geográfico (âmbito das torres I e II do TJSC).

## **2 AÇÕES AFIRMATIVAS E RECRUTAMENTO POR COMPETÊNCIAS**

Do ponto de vista biológico “não há motivo para acreditar que a espécie humana se subdivide em grupos biológicos distintos, que evoluíram naturalmente e que possamos chamar legitimamente de raça”, como esclarece Guido Barbujani (2007, p. 156). A origem biológica do clareamento da pele humana ao tom “branco” decorreu da adaptação da espécie à

era glacial, dada a necessidade de retenção de calor corporal para sobrevivência durante a travessia das geleiras dos pólos terrestres (COHEN, 2011).

Dessa forma, “o conceito de raça não pode ser buscado na biologia. É um conceito social. As raças não existem nos genes, mas socialmente, na cabeça dos atores sociais” (VITORELLI, 2016, p. 35). Ou seja, é questão de linguagem, na lição de Ludwig Wittgenstein, de como o conceito é ressemantizado por todos: por quem olha e por quem é olhado (PEREIRA, 2012, p. 7). O conceito social de raça é fortalecido por dados históricos:

Desde os primórdios houve violência entre grupos humanos, mas só na era moderna essa violência passou a ser justificada por uma ideologia racista. Nas civilizações antigas não são encontradas evidências de racismo (que não deve ser confundido com rivalidade entre comunidades). É certo que havia escravidão na Grécia, em Roma, no mundo árabe e em outras regiões. Mas os escravos eram geralmente prisioneiros de guerra e não havia ideia de que fossem ‘naturalmente’ inferiores aos seus senhores. A escravidão era mais conjuntural que estrutural – se o resultado da guerra tivesse sido outro, os papéis de senhor e escravo estariam invertidos (PENA, 2008, p. 10).

Apenas com a chegada do europeu à América, em 1492, passou a existir necessidade racial para subjugar indígenas e negros satisfazendo a empreitada colonial. Nesse sentido,

[...] pode-se afirmar que, de maneira geral, não havia verdadeiro preconceito racial antes do século XV, uma vez que, antes desta data, a divisão da humanidade prendia-se não tanto ao antagonismo de raças, mas sobretudo à animosidade entre cristãos e infiéis. Com o início da colonização africana e a descoberta da América e do caminho para as Índias do Pacífico, houve um considerável aumento dos preconceitos de raça e de cor. Isto pode ser explicado, entre outros fatores, por interesses econômicos e pelo fortalecimento do colonialismo imperialista (COMAS, 1970, p. 11-55).

Nas Américas, nenhum outro país “praticou a escravidão em tão larga escala como o Brasil” (ALENCASTRO, 2010, p. 1). O negro foi essencial ao desenvolvimento dos latifúndios que serviram ao modo de produção colonial brasileiro (HOLANDA, 2014, p. 55). Ao contrário do que o senso comum imagina, para o Brasil veio acorrentada para sobreviver como escravos a elite pensante de muitos povos africanos. Mas bastaram algumas poucas gerações nascidas no cativeiro para que o mesmo povo que um dia conheceu a álgebra e a astronomia involuísse para uma condição pré-histórica, afinal de contas, era proibida a educação formal do escravo (SANTOS JÚNIOR, 2015).

Em Santa Catarina, inicialmente negros escravos exerciam funções domésticas<sup>12</sup> e funções ligadas à economia de subsistência da província, não restando dúvidas sobre a influência direta do negro em Santa Catarina.<sup>13</sup> O porto de Nossa Senhora do Desterro<sup>14</sup> se tornou importante rota de navegação, abastecimento e tráfico de escravos “vindos de outras províncias do Brasil, principalmente do Rio de Janeiro” (MALAVOTA, 2011, p. 40). Assim, “o negro, o mulato e o cafuso substituindo totalmente o índio na segunda metade do século dezoito, com numeroso contingente na vila [de Desterro] na década de 60” do séc. XVIII (CARDOSO; IANNI, 1960, p. 15-32).

Comparado aos negros escravizados, portugueses<sup>15</sup> receberam terras para ocupar o território,<sup>16</sup> alemães<sup>17</sup> emigraram por motivos políticos e econômicos (WILLEMS, 1980, p. 32-39), e italianos também por motivos econômicos<sup>18</sup> (PIAZZA, 1994, p. 173-177).

Além disso, ex-escravos, escravos libertos e indígenas formaram a ampla maioria de soldados combatentes da Guerra do Paraguai, “comprados para lutar em substituição aos brancos como voluntários da pátria” (RUAS, 2015). A mesma guerra que levou à mortandade de milhares de negros, sequer teve participação de imigrantes europeus.

Desde o início da chegada dos imigrantes europeus à Santa Catarina, portanto, é possível identificar evidente desigualdade. Enquanto negros chegaram como mercadoria, imigrantes europeus eram sujeitos de direitos.

A abolição, em 1888, não desfez o modo de produção escravocrata, tampouco influenciou a realidade dos negros libertos, eis que “manteve-se inalterada uma *situação de raça* típica da ordem social desaparecida, formando aquela população, em sua quase

---

<sup>12</sup> Registros históricos revelam que o vicentista Dias Velho deixou na sua herança 25 escravos negros. Ver: TAUNAY, Affonso de E. **História Geral das Bandeiras Paulistas, escrita à vista de avultada documentação inédita dos arquivos brasileiros, espanhóis e portugueses**. Tomo Oitavo. São Paulo: Imprensa Oficial, 1946, p. 377.

<sup>13</sup> Poucos estudos historiográficos tratam do tema do negro na história de Santa Catarina. Como esclarece Malavota (2011, p. 23), isso pode ser atribuído, em parte, à pouca importância dada pelos historiadores sobre o estudo da presença da população africana e afrodescendente no estado, o que tende a produzir uma invisibilidade sobre a sua história.

<sup>14</sup> Nossa Senhora do Desterro teve seu nome modificado para Florianópolis, em 1894.

<sup>15</sup> Os primeiros imigrantes a chegarem a Santa Catarina foram os açorianos e madeirenses, em 1749, Cf. Oswaldo Cabral. **Os açorianos**. Florianópolis, 1951, p. 35.

<sup>16</sup> Enquanto imigrantes europeus receberam terras agricultáveis para ocuparem o território e iniciarem vida nova no Brasil, escravos negros só viriam a ser libertados apenas em 1888, e sem qualquer assistência social governamental para iniciarem suas atividades.

<sup>17</sup> Após açorianos e madeirenses, vieram os primeiros alemães, em 1824, fundando, posteriormente, Blumenau, em 1850; Joinville, em 1851; e Brusque, em 1860.

<sup>18</sup> Após os alemães, em 1870, imigraram os italianos, fundando Nova Trento, São João Batista, Urussanga, Criciúma, Turvo, Araranguá, Concórdia e Chapecó.

totalidade, um sucedâneo da antiga plebe rural e urbana” (FERNANDES, 1978, p. 457). Foi no período pós-abolição até a primeira metade do séc. XX, que a escola positiva dos italianos Lombroso, Ferri e Garofallo, incidiu decisivamente no direito penal brasileiro para alcançar “criminosos incuráveis” por suas características fenotípicas negras (QUEIROZ, 2016).

Além disso, a equivocada concepção de “democracia racial”, então difundida pelo sociólogo Gilberto Freyre (2006) como uma típica vantagem nacional, evidenciou-se como um mito que, na verdade e na prática, impôs barreiras ao progresso e à autonomia do negro (FERNANDES, 2008, p. 304-327). Este mito foi desconstruído por dados estatísticos que incluíram o critério cor, a partir de 1976:

No Censo de 1950, as estatísticas sobre cor eram limitadas, no Censo de 1960, elas ficaram inutilizadas e no Censo de 1970 elas eram inexistentes. Este longo período de eclipse estatístico facilitou a difusão da ideologia da “democracia racial brasileira”, que apregoava inexistência de discriminação racial no país. Todavia, as PNADs de 1976, 1984, 1987, 1995, 1999 e os Censos de 1980, 1991 e 2000, incluíram o critério cor. Constatou-se, então, que no decurso de três décadas, a desigualdade racial permanecia no quadro de uma sociedade mais urbanizada, mais educada e com muito maior renda do que em 1940 e 1950. Ou seja, ficava provado que a desigualdade racial tinha um carácter estrutural que não se reduzia com progresso econômico e social do país (ALENCASTRO, 2010, p. 6).

O carácter estrutural da desigualdade racial não se trata apenas de dívida histórica, mas do reflexo atual dela, pois ainda hoje “os danos decorrentes do preconceito racial e de práticas discriminatórias são suportados atualmente pelos negros. As causas são remotas, mas os danos são vivenciados cotidianamente pelos negros brasileiros” (SANTOS, 2005, p. 82). Ademais, apenas no estado de Santa Catarina foram reconhecidas pelo menos dezesseis comunidades quilombolas.<sup>19</sup>

A igualdade dos sujeitos, “garantida pela Constituição, não significa que estes devem ser tratados de maneira idêntica nas normas” (KELSEN, 1962, p. 10 apud MELLO, 1993).

---

<sup>19</sup> Quilombola é a denominação dada a comunidades de descendentes de escravos, especificamente os grupos étnico-raciais, segundo critérios de auto-atribuição, com trajetória histórica própria, dotados de relações territoriais específicas, com presunção de ancestralidade negra relacionada com a resistência à opressão histórica sofrida, com especial proteção do Estado, cf. art. 68 do ato das disposições constitucionais transitórias da CRFB/1988 e art. 2º do Decreto Federal n. 4.887/2003. Em Santa Catarina, existem quilombolas nos municípios de Vitor Meireles, Porto Belo, Rio Negrinho, Campos Novos, Abdon Batista (comunidade quilombola Invernada dos Negros), Praia Grande, Fraiburgo, Monte Carlo (Campo dos Poli), Balneário Camboriú (Morro do Boi), Florianópolis (Vidal Martins, no Parque Florestal do Rio Vermelho), Santo Amaro da Imperatriz (Tabuleiro e Caldas do Cubatão), Garopaba (Morro do Fortunato), Treze de Maio (Família Thomaz), Paulo Lopes (Toca/Santa Cruz), Imbituba (Aldeia), Porto Belo (Valongo), Araquari (Areias Pequenas e Itapocu), Capivari de Baixo (Ilhotinha), Seara (Mutirão e Costeira), e São Francisco do Sul (Tapera).

Assim, a igualdade, em seu conteúdo, deve se desvincular da ficção formal e passar a considerar a realidade de pessoas distintas num mundo desigual.<sup>20</sup> Isso significa promover discriminações positivas (MELLO, 1993, p. 10), incluindo políticas compensatórias de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais (PIOVESAN, 2016, p. 281).

Reconhecida pelo direito internacional,<sup>21</sup> a igualdade racial (prevista expressamente pelo texto constitucional de 1988), orienta a realização de políticas públicas para reduzir estas desigualdades, “demandando iniciativas concretas em proveito dos grupos desfavorecidos” (BRASIL, 2012, p. 9).

Deste modo, políticas públicas de ações afirmativas nada mais são que tentativas de concretizar a igualdade material (GOMES, 2001, p. 131). Para tanto, são utilizadas cotas. Muitas administrações, entre elas as da Malásia, Irlanda do Norte e Estados Unidos, vem utilizando cotas e similares em nomeações públicas para agilizar a ascensão de membros de grupos em desvantagem, tais como mulheres e determinados grupos étnicos como a maioria indígena na Malásia ou a minoria católica da Irlanda do Norte (ANNAN, 2006, p. 404).

A implementação de cotas para negros nos concursos públicos busca realizar este tipo de política pública por ações afirmativas. Paralelamente, um novo tipo de gestão de pessoas que vêm ganhando força nas organizações públicas brasileiras: a gestão de pessoas por competências. Isso porque ela abrange os concursos públicos por outro viés.<sup>22</sup>

Esta gestão de pessoas por competências reflete o modelo de gestão pública de resultados,<sup>23</sup> e não o modelo concentrado nos processos.<sup>24</sup> Porém, “a gestão pública não é

---

<sup>20</sup> Atribui-se a Aristóteles a célebre afirmativa de que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, Cf. MELLO, Celso Antonio Bandeira de. In: **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1993, p. 10.

<sup>21</sup> Cf. Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, de 1966. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139390por.pdf>>. Acesso em: 26 jun/2016.

<sup>22</sup> O concurso público estrutura a preservação do mérito do modelo de gestão pública weberiano concentrado nos processos, enquanto o recrutamento por competências reflete o modelo de gestão pública do *new public management* concentrado nos resultados, como será visto nos itens subsequentes. Portanto, são originados em bases teóricas diversas.

<sup>23</sup> A transferência de controle dos processos para o controle dos resultados segue o modelo gerencial do *new public management* (nova gestão pública), com origem na Grã-Bretanha na década de 1980. A prioridade da nova gestão pública é o desempenho e o resultado, os quais podem ser posteriormente controlados. Assim, a nova gestão pública consiste na ideia de transferir as funções operacionais do Estado, por meio de reformas e privatizações a terceiros, controlando-os durante os processos e com relação a seus resultados, pois apenas funções estratégicas seriam necessárias ao aparelho estatal, cf. Kanaane *et al*, 2010, p. 51. Ver também: PAULA, 2005, p. 28-51.

<sup>24</sup> A prioridade de controle dos processos foi consagrado pelo modelo weberiano, o qual parte do valor primordial de controle de cada etapa do processo para preservar o mérito, estruturar a burocracia e prevenir a corrupção, cf. Idem.

meramente uma questão de eficiência e eficácia, mas é também uma questão de legalidade e legitimidade e ainda outros valores que transcendem os padrões restritos dos negócios” (MATIAS-PEREIRA, 2012, p. 9).

Ademais, enquanto a gestão pública de pessoas concentrada nos processos estabelece um quadro administrativo composto por cargos e pessoas com competências funcionais fixas (BERGUE, 2011, p. 554), por outro lado, o modelo concentrado nos resultados estabelece que as competências individuais e as competências organizacionais devem ser flexíveis, estar em constante troca entre si, e não necessariamente vinculada a cargos (DUTRA, 2008, p. 23-24).

Nem mesmo as competências individuais são fixas, por conta da necessidade em se agregar valor à organização. Assim, atualmente, as competências individuais podem ser divididas em quatro fases: a) as que visam seleção e desenvolvimento de pessoas (fixas); b) as que diferenciam competências pela complexidade da atribuição (chefias); c) as que integram a gestão de pessoas e os objetivos estratégicos (entrega e agregação de valor), e; d) as que possibilitam as pessoas se apropriarem das competências definidas para planejarem e desenvolverem suas carreiras (DUTRA, 2008, p. 28-35).

O principal desafio quando se aborda o recrutamento por competências é compatibilizá-la com a arquitetura em cargos e carreiras que preserva valores da gestão pública concentrada nos processos.<sup>25</sup> Uma possível solução inicial para este desafio seria introduzir a seleção por competências nas organizações públicas pelos cargos comissionados. Para cargos que exigem concursos públicos, aplicar a seleção por competências passaria pela redefinição das atribuições do cargo e por “[re]desenhar cargos e carreiras que tenham como seu valor estruturante essencial as competências desejadas” (BERGUE, 2011, p. 557-559).

De todo modo, o certame deve preservar a igualdade material entre os concorrentes por meio de discriminações positivas. A isonomia substancial somente estará contemplada quando preservar a igualdade, por exemplo, das pessoas com deficiência (PCD).<sup>26</sup> O mesmo

---

<sup>25</sup> Além do desafio de compatibilizar a seleção por competências com a estrutura de cargos, Fontainha *et al*, 2016, fazem interessante análise ressaltando a necessidade em se modificar a seleção por concursos públicos para preservar os interesses da Administração Pública em detrimento do fenômeno dos “concurseiros”, que visam apenas os ganhos sem preocupação com o cargo ou a função exercida.

<sup>26</sup> Inúmeros concursos públicos continuam nominando esses candidatos como portadores de necessidades especiais (PNE), apesar de a nomenclatura oficial internacional indicar pessoas com deficiência (PCD), cf. Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência, de 30 de março de 2007, da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, e Decreto Federal nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2009).

ocorre com as cotas para negros. A própria seleção é uma discriminação admitida, pois “quando o Estado escolhe mediante concurso público alguns particulares para serem investidos em cargo público, isso configura um tratamento discriminatório, que privilegia alguns indivíduos. O que é inadmissível é a discriminação arbitrária e injustificada.” (JUSTEN FILHO, 2016, p. 732).

## 2.1 RECRUTAMENTO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS NO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA E SUA COMPATIBILIDADE COM A POLÍTICA DE COTAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS

Diferentemente de organizações privadas, organizações públicas devem obediência aos objetivos e fundamentos da República, especialmente para fomentar uma sociedade livre, justa e solidária, conforme disposto na Constituição de 1988.<sup>27</sup> Em todas as esferas de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário), não se deve privilegiar indevidamente apenas o princípio da eficiência, pois não é absoluto. Como ilustram Kanaane *et al* (2010, p. 19-20):

Ao gestor da coisa pública, tal qual administrador da empresa privada, cabe como meta a excelência. Entretanto, o gestor público representa o Estado, e o Estado representa os princípios legais que norteiam os valores essenciais para manutenção do Estado de Direito, da convivência social justa, pacífica.

Ademais, “quando se afirma que a atividade estatal é norteada pela eficiência, não se impõe a subordinação da atividade administrativa à pura e exclusiva racionalidade econômica” (JUSTEN FILHO, 2016, p. 67). Portanto, a melhoria contínua do serviço público judiciário nacional e estadual realiza-se observando, identificando e combatendo as desigualdades sociais, e não apenas observando a eficiência, inclusive nas atividades administrativas dos Tribunais (como no recrutamento de pessoas por concurso público).

Nesse sentido, dirimida a questão da constitucionalidade das cotas para negros em concursos públicos pelo STF<sup>28</sup> (BRASIL, 2017), destaca-se que o acréscimo do quantitativo de negros nos quadros de trabalhadores do PJSC atende aos princípios da república, à representatividade de cidadãos negros, diminui a desigualdade no recrutamento para acesso

<sup>27</sup> Cf. Constituição da República de 1988, art. 3º, inciso I (BRASIL, 1988).

<sup>28</sup> Vide julgamento da ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 41 ingressada pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) no Supremo Tribunal Federal. O conteúdo da inicial da ADC nº 41 encontra-se disponível em: <<http://www.oab.org.br/arquivos/adc-lei-da-cotas-assinado-913325295.pdf>>. Acesso em 19 fev./2017. In: OAB pede declaração de constitucionalidade da Lei de Cotas . **Agência de notícias STF**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=308736>>.

aos cargos públicos, e fomenta a inovação no serviço público judiciário nacional e estadual, eis que cotas promovem a democracia direta.<sup>29</sup>

A população de negros (pretos e pardos) em Santa Catarina é de 15,3%, a menor do país. A razão pela qual as cotas para negros são de 20% neste universo, é a compensação entre os diferentes estados brasileiros, pois a mesma regra de 20% de cotas para negros se aplica tanto à Santa Catarina quanto, por exemplo, à Bahia, composta por 76% de negros (pretos ou pardos), validando uma porcentagem padrão nacional para o judiciário pelo CNJ por conta da compensação entre as diferentes realidades estaduais.

As competências organizacionais do PJSC foram previamente definidas desde 2014 (SANTA CATARINA, 2016b) antes do mapeamento das competências individuais.<sup>30</sup> Estas, foram mapeadas e segmentadas por função, pois a amplitude de funções no PJSC vão muito além do cargo. Assim, foram mapeadas no primeiro grau de jurisdição as funções de técnico de suporte de informática (TSI), de distribuidor(a), de contador(a), de oficial(a) de justiça da infância e juventude, de oficial(a) de justiça avaliador, de gestor(a) da central de mandados, de psicólogo(a) judicial, de assistente social, de funções cartorárias criminais, cíveis e das turmas de recursos e funções de assessor(a) de gabinete.<sup>31</sup>

No PJSC, a solução proposta por Bergue (2011, p. 557-559) de iniciar a seleção por competências pelos cargos comissionados, se mostra viável, porém, depende de mapeamento

---

<sup>29</sup> A implementação das cotas para negros em concursos públicos vem sendo gradativa nos Tribunais do país. As primeiras iniciativas, a exemplo do Rio de Janeiro, se deram antes mesmo da Resolução nº 203, de 2015 do CNJ (CNJ, 2015). Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-ago-24/votacao-polemica-tj-tj-aprova-cotas-concurso-juiz>> Acesso em 17 jan./2016. Na justiça federal, alguns Tribunais Regionais do Trabalho também já definiram cotas para negros, como o do Rio Grande do Sul (TRT4). Disponível em: <<http://www.radioguaiba.com.br/noticia/trt-gaucha-define-cota-racial-de-20-em-concursos-do-orgao/>> Acesso em 17 jan./2016. E também o de Campinas, em São Paulo (TRT15). Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul-01/concursos-trt-15-terao-20-vagas-reservadas-negros>> Acesso em 17 jan./2016. O Tribunal Regional Federal de 4ª Região (TRF4) também já realizou concurso para magistratura com cotas de 20% para negros. Disponível em: <[http://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia\\_visualizar&id\\_noticia=11597](http://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=11597)> Acesso em: 20 jan./2016.

<sup>30</sup> As competências organizacionais do PJSC são: 1) excelência nas relações com o cidadão; 2) intervenção propositiva para resolução de conflitos; 3) consciência pública, social e ambiental; 4) conhecimento multidisciplinar; 5) inovação e desenvolvimento da gestão do judiciário.

<sup>31</sup> O mapeamento destas funções foi aprovado pelo Conselho de Gestão, Modernização Judiciária, Políticas Públicas e Institucionais, em 05 de setembro de 2016, cf. dados processo administrativo n. 548710-2014.2 do TJSC. Porém, no primeiro grau, não foram mapeadas as competências individuais para o exercício da função de chefe de cartório, de assessor jurídico e, principalmente, de juízes, apesar de a Resolução nº 198, de 2014 do CNJ também incluir a necessidade de mapear as competências individuais de magistrados (CNJ, 2014). No segundo grau, as competências individuais desejadas dos gestores do PJSC encontra-se aguardando aprovação, cf. processo administrativo nº 13542/2015.

das competências individuais de assessores(as) jurídicos(as), tanto do primeiro grau, quanto do segundo grau. Por outro lado, para cargos efetivos, a redefinição das atribuições dos cargos conforme as competências individuais, para viabilizar o recrutamento por competências dependeria de mudança legislativa de iniciativa do TJSC.

Em ambos os casos, as cotas de 20% para negros se mostram compatíveis e complementares, pois se candidatos cotistas possuem as competências individuais de acordo com as competências organizacionais, não há razão pela qual não se buscar a igualdade material no recrutamento por competências nos concursos públicos do PJSC. Portanto, cotas para negros nos concursos públicos do judiciário de Santa Catarina é compatível com a gestão de pessoas por competências. Para subsidiar a implementação das cotas, segue na sequência análise e apresentação dos dados.

### 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os registros históricos dos trabalhadores negros no PJSC não estão catalogados ou definidos. As referências históricas se restringem apenas a desembargadores.<sup>32</sup> Os registros funcionais de trabalhadores da base de dados oficial interna sobre cor é ilustrado a seguir.<sup>33</sup>

Quadro 1: identidade racial de trabalhadores do PJSC

<b>Trabalhadores efetivos</b>	<b>Total 5824</b>	<b>Porcentual 100%</b>
1 indígena	5	0,08%
2 branco	5555	95,38%
3 preto	31	0,05%
4 pardo	200	3,43%
5 amarelo	28	0,48%

<sup>32</sup> Dentre os quais a do Desembargador Heráclito Carneiro Ribeiro, de fenótipo pardo, presidente do Tribunal de Justiça na gestão 1931-1932, cf. fontes de dados primários obtidas no acervo do Museu do Poder Judiciário de Santa Catarina.

<sup>33</sup> Os registros funcionais de pessoas no PJSC relacionados a cor/raça são obtidos por autodeclaração em ficha cadastral, quando da investidura de cada pessoa em cargo público no Judiciário estadual. Assim, não são atualizados periodicamente com relação à movimentação funcional e abrangem, no mesmo montante, os que declararam cor ao ingressarem no PJSC tanto na década de 1960 quanto os admitidos até 2016. Com relação a terceirizados e estagiários, não há registro oficial sobre cor, cf. fontes de dados primários obtidas na Divisão de Registros e Informações Funcionais da Diretoria de Gestão de Pessoas do PJSC.

6 não informado	5	0,08%
<b>Trabalhadores exclusivamente comissionados</b>	<b>Total 798</b>	<b>Porcentual 100%</b>
1 indígena	5	0,62%
2 branco	767	96,11%
3 preto	4	0,50%
4 pardo	14	1,75%
5 amarelo	4	0,50%
6 não informado	4	0,50%
<b>Magistrados</b>	<b>Total 499</b>	<b>Porcentual 100%</b>
1 indígena	2	0,40%
2 branco	482	96,59%
3 preto	1	0,20%
4 pardo	9	1,80%
5 amarelo	5	1,00%
6 não informado	0	0,00%

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2017.

Como os dados oficiais não são atualizados periodicamente, a pesquisa de campo realizada no TJSC verificou como os trabalhadores<sup>34</sup> se autorreconhecem uns aos outros com relação à cor.

A primeira questão realizada foi: “você conhece magistrados negros (pretos ou pardos)?” Muitos respondentes ficaram desconfortáveis ou consideraram a pergunta provocativa. Estas reações revelam indícios do racismo institucional no ambiente do TJSC. As respostas revelaram que 76,60% não conheciam nenhum magistrado negro, e 22,98% conhecia apenas de 1 a 5 magistrados negros.

A segunda questão, “você conhece servidores negros (pretos ou pardos)?” forneceu como resultado: 14,59% não conhece nenhum servidor negro, 70,82% conhecem apenas de 1 a 5, 7,30% conhecem de 5 a 10, 1,72% conhece de 10 a 20, e 5,15% conhece mais de 20.

A terceira questão, “você conhece terceirizados negros (pretos ou pardos)?” resultou em: 2,15% não conhece, 36,48% conhece de 1 a 5, 27,47% conhece de 5 a 10, 18,45% conhece de 10 a 20 e 15,45% conhece mais de 20.

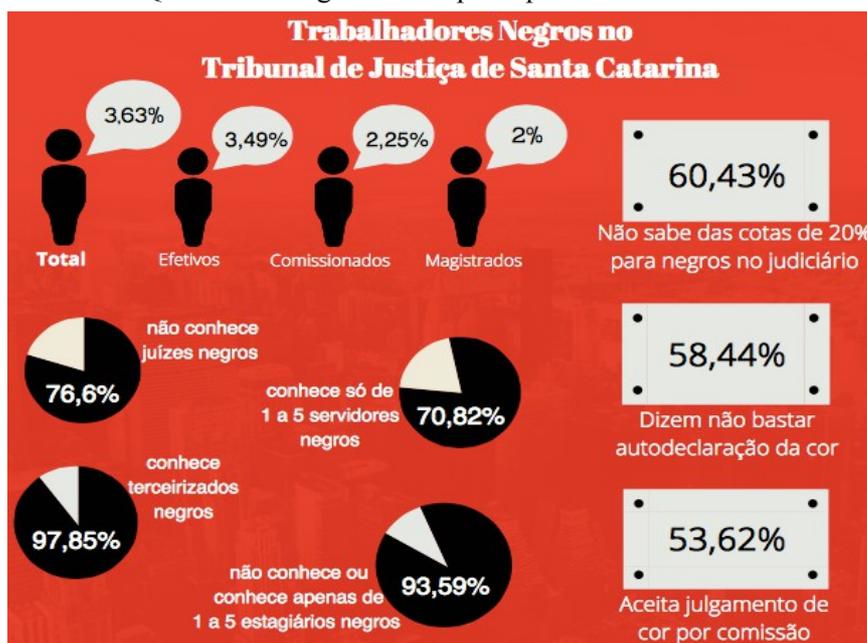
<sup>34</sup> A inclusão de estagiários e terceirizados se deu em razão de dois fatores: a falta de dados oficiais de identidade racial sobre estagiários e terceirizados e o fato de que todos eles compõem o ambiente organizacional do PJSC.

A quarta questão, “você conhece estagiários negros (pretos ou pardos)?”, revelou: 38,03% não conhece, 55,56% conhece de 1 a 5, 3,85% conhece de 5 a 10, 1,28% conhece de 10 a 20, 1,28% conhece mais de 20.

A quinta, “você possui ciência da regulamentação de cotas de 20% para negros nos concursos do judiciário?”, ilustrou que 60,43% não tinham ciência e 39,15% tinham ciência.

Considerando que inúmeras organizações públicas utilizam a autodeclaração<sup>35</sup> e a comissão de verificação<sup>36</sup> para aplicar cotas para negros em concursos públicos, a sexta e sétima questões questionaram: “você considera que cotistas devem apenas autodeclarar sua cor?” e “você considera que uma comissão deve julgar se o candidato cotista é negro?” Como resultado, 58,44% não considera que o cotista deve apenas declarar sua cor (41,13% considera que sim), e 53,62% considera que uma comissão deve julgar se o cotista é negro (47,23% responderam não). Os dados principais foram compilados no infográfico abaixo.

Quadro 2: Infográfico dos principais resultados



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

<sup>35</sup> A autodeclaração consiste na atribuição de cor que a própria pessoa lhe atribui. O mesmo critério é utilizado pelo IBGE para se aferir a identidade de cor da população brasileira.

<sup>36</sup> A comissão de avaliação usualmente é criada visando evitar fraudes. Elas atestam se o candidato cotista é realmente negro. Esse sistema era utilizado, por exemplo, na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). No entanto, sequer existe previsão legal para tanto, além da absoluta falta de critérios objetivos para serem utilizados por estas comissões para avaliar a cor do candidato cotista, num país altamente miscigenado como o Brasil. Tais razões justificam a crítica a essas comissões por se tornarem em “tribunais raciais” em desconformidade com o texto constitucional. As ações afirmativas para a população negra nos Estados Unidos, primeiro país a aplicar cotas para negros, consideram apenas a autodeclaração do candidato, cf. VITORELLI, 2016, p. 74.

## 5 CONCLUSÃO

Os dados do censo do CNJ e dos registros oficiais do TJSC sobre cor foram confirmados pela pesquisa. Contudo, a desproporção da identidade racial no ambiente organizacional pesquisado é acentuada. Em geral, a proporção de servidores negros no manteve-se inalterada mesmo com o aumento do número absoluto de trabalhadores – de 5.721, em 2012 (CNJ, 2012), para 5.824, em 2016 (CNJ, 2016). Além disso, a proporção se manteve bem abaixo do percentual da população de 15,3% de negros (pretos e pardos) em Santa Catarina. Estagiários, apesar de não submetidos a concurso, são compostos por um percentual de negros ainda menor que o de trabalhadores.

Em suma, os dados demonstram ampla maioria de terceirizados negros no TJSC, em comparação com todos os outros grupos pesquisados. Além disso, 92% não conhecem ou conhecem até 10 servidores negros, 93% não conhecem ou conhecem apenas de 1 a 5 estagiários negros, e 99% não conhecem ou conhecem somente de 1 a 5 juízes negros.

Essa ampla maioria de terceirizados negros confirma o racismo institucional (e estrutural) nos serviços de limpeza, copa, recepção e apoio, do judiciário de Santa Catarina. Terceirizados foram os únicos reconhecidos acima do percentual de 15,3% da população negra de Santa Catarina, confirmando a necessidade das cotas para negros nos concursos públicos do TJSC. Apesar disso, a maioria dos trabalhadores do TJSC não possuem ciência da regulamentação de 20% de cotas para negros nos concursos públicos do judiciário. De certo modo, a realização do questionário no ambiente organizacional esclareceu este ponto.

A hipótese da compatibilidade da gestão de pessoas por competências com cotas para negros foi confirmada: o recrutamento por competências atua de forma inicial (entrada), na etapa do planejamento do concurso, enquanto as cotas, atuam de forma complementar, durante os procedimentos do concurso público (processo). Antes, porém, o TJSC necessita concluir o mapeamento das competências individuais para chefes de cartório, assessores jurídicos e magistrados.

A necessidade da autodeclaração deve ser esclarecida perante os trabalhadores do TJSC. Eventualmente, para existir comissão de avaliação sobre a cor autodeclarada pelo candidato, é imprescindível previsão legal e regulamentar, de iniciativa do PJSC.

## REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Luiz Felipe. Parecer sobre a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, ADPF 186, apresentada ao Supremo Tribunal Federal. Brasília, 2010.

Disponível em:

<[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/.../stf\\_alencastro\\_definitivo\\_audiencia\\_publica.doc](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/.../stf_alencastro_definitivo_audiencia_publica.doc)>.

Acesso em: 24 jun./2016.

ANNAN, Kofi. *Managing people as a strategic resource: Unlocking the Human Potential for Public Sector Performance – World Public Sector Report 2005*. Organização das Nações Unidas - ONU (Divisão de Administração Pública e Gestão do Desenvolvimento/Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais). Cristiane Feitosa e Anja Kamp (Trad.). Brasília: **Revista do Serviço Público** 57 (3): 389-426 jul./set. 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26 maio/2016.

\_\_\_\_\_. Decreto Federal nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (2009). Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em:

06 junho/2016.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal – STF. Ac a o de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 186 do Plea rio, rel. Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, julgada em 26 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=269432069&tipoApp=.pdf>>. Acesso em: 31 maio/2016.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal – STF. Ac a o Declaratória de Constitucionalidade – ADC 41 do Plea rio, rel. Min. Luis Roberto Barroso. Brasília, DF, julgada em 08 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=312447860&tipoApp=.pdf>>. Acesso em: 20 agosto/2017.

BARBUJANI, Guido. **A invenção das raças**. Rodolfo Ilari (Trad.). São Paulo: Contexto, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelo de gestão em organizações públicas**: teorias e tecnologias gerenciais para a análise e transformação organizacional. Caxias do Sul, RS: Educs, 2011.

CABRAL, Oswaldo Rodrigues. **Os açorianos**. Florianópolis, 1951.

CARDOSO, Fernando Henrique; IANNI, Octávio. **Cor e mobilidade social em Florianópolis**. São Paulo: Ed. Nacional, 1960.

COHEN, Douglas. **A história do mundo em duas horas**. 2011. Disponível em: <[http://www.ciencia20.up.pt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=627:a-historia-do-mundo-em-duas-horas&catid=23](http://www.ciencia20.up.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=627:a-historia-do-mundo-em-duas-horas&catid=23)>. Acesso em: 13 out./2015.

COMAS, Juan. **Os mitos raciais**. In: UNESCO. Raça e Ciência I. São Paulo: Perspectiva,

1970.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **Censo Judiciário 2013 (Relatório completo)**. 2013a. Disponível em:

<<http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>>. Acesso em: 18 fev./2016.

\_\_\_\_\_. **Censo Judiciário 2013 (Relatório por Tribunal – TJSC – servidor)**. 2013b.

Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Censo/TJ\\_Santa\\_catarina\\_Servidores.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Censo/TJ_Santa_catarina_Servidores.pdf)>. Acesso em 18 fev./2016.

\_\_\_\_\_. **Censo Judiciário 2013 (Relatório por Tribunal – TJSC – magistrado)**. 2013c.

Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Censo/Relatórios\\_Magistrados/TJs/Magistrados\\_-\\_TJ\\_Santa\\_Catarina.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Censo/Relatórios_Magistrados/TJs/Magistrados_-_TJ_Santa_Catarina.pdf)>. Acesso em 18 fev./2016.

\_\_\_\_\_. **Relatório Justiça em Números 2016**. 2016. Disponível em:

<<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbf344931a933579915488.pdf>>. Acesso em 18 out/2016.

\_\_\_\_\_. **Relatório Justiça em Números 2012**. 2012. Disponível em:

<[https://docs.google.com/file/d/0BxR2dZ\\_NKZKSR1o0VE9rUDhVTU0/edit](https://docs.google.com/file/d/0BxR2dZ_NKZKSR1o0VE9rUDhVTU0/edit)>. Acesso em 18 out/2016.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 203, de 2015. Disponível em:

<<http://cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/06/9eb4b963381bfc876251661ab3135c71.pdf>>>. Acesso em 17 jan./2016.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 198, de 2014. Disponível em:

<[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_198\\_16062014\\_03072014152008.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_198_16062014_03072014152008.pdf)>. Acesso em: 08 jul/2016.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2008.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3 ed. São Paulo: Ática, 1978.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 5 ed. São Paulo: Ed. Globo, 2008.

FIALHO, Francisco Antônio Pereira; OTANI, Nilo; SOUZA, Antônio Carlos de. **TCC**: métodos e técnicas. Florianópolis: Visual Books, 2007.

FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lino Eiko; RUAS, Roberto.

Absorção do conceito de competência em gestão de pessoas: a percepção dos profissionais e as orientações adotadas pelas empresas. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). **Competências**: conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2010.

FONTAINHA, Fernando; GERALDO, Pedro Heitor; VERONESE, Alexandre; ALVES, Camila Sousa. A ideologia concursista – quando falta mérito à meritocracia. **Revista Insight**

**Inteligência**. Ano XI. n. 73. abr-mai-jun/2016. pp. 124:136. Disponível em: <<http://insightinteligencia.com.br/fb/73/>>]. Acesso em 22/7/2016.

FREIRE, Paulo. **Educação libertadora**: introdução à psicologia escolar. [São Paulo], 1997.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e Senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 51 ed. rev. São Paulo: Global editora, 2006.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa no direito constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**. v. 38. n.151: 129-152. jul/set. 2001.

HAIR JR, Joseph F; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H; SAMOUEL, Phillip. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOLANDA, Sergio de Buarque de. **Raízes do Brasil**. 27 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2010: características da população e dos domicílios (resultados)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd\\_2010\\_caracteristicas\\_populacao\\_domicilios.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf)>. Acesso em 19 fev./2016.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 12 ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

KANAANE, Roberto; FIEL FILHO, Alécio; FERREIRA, Maria das Graças (Org.). Gestão pública: planejamento, processos, sistemas de informação e pessoas. **Fundamentos constitucionais para a Gestão Pública**. COSTA, Silvia Maria. São Paulo: Atlas, 2010.

KERLINGER, Fred Nichols. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**: um tratamento conceitual. São Paulo: EDUSP, 1979.

LEWANDOWSKI, E. Ricardo. Atuação do CNJ está em transição para uma nova governança de justiça. Revista eletrônica consultor jurídico – **ConJur**. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2015-dez-21/retrospectiva-2015-atuacao-cnj-cria-governanca-justica>> Acesso em 17 jan./2016.

MALAVOTA, Claudia Mortari. **Os homens pretos do Desterro**: um estudo sobre a Irmandade do Rosário (1841-1860) Itajaí: Casa Aberta, 2011.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3 ed. atual. São Paulo: Malheiros, 1993.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Gestão Pública contemporânea**. 4 ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier de; HULSE, Wanderley Horn (Org.). Coleção Judiciário do

futuro: gestão organizacional e administração de recursos humanos – gestão por competência e ambiente de trabalho. **Critérios para ampliação da equipe de mapeadores como subsídio ao mapeamento de competências das unidades administrativas do Tribunal de Justiça de Santa Catarina.** SILVA, Marcelo Dias e; DALMAU, Marcos Baptista Lopes. Florianópolis: Academia Judicial, Centro de Estudos Jurídicos, 2015. Documento eletrônico (*e-book*). Disponível em: <[http://acadjud.tjsc.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=a5e5b101-b297-4172-b647-d9a779171a6b&groupId=10157](http://acadjud.tjsc.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=a5e5b101-b297-4172-b647-d9a779171a6b&groupId=10157)>. Acesso em: 31 maio/2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Convenção da Organização das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. 1966. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139390por.pdf>>. Acesso em: 26 jun./2016.

OSTRY, Jonathan D.; LOUNGANI, Prakash; FURCERI, Davide. *Neoliberalism: Oversold?* Fundo Monetário Internacional – FMI. **Finance & Development**. Vol. 53 (2). 38-41 jun/2016. Disponível em: <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/pdf/ostry.pdf>>. Acesso em: 4 jul./2016.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2005.

PENA, Sergio. **Humanidade sem raças?** São Paulo: Publifolha, 2008.

PIAZZA, Walter. **A colonização italiana em Santa Catarina.** 3 ed. Florianópolis: Governo do Estado de Santa Catarina, 1994.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 16 ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projeto de estágio e de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

RUAS, Matheus. **Guerra do Paraguai.** 2015. Disponível em: <<https://vimeo.com/141173983>>. Acesso em: 23 mai./2016.

SANTA CATARINA. Poder Judiciário. **Planejamento estratégico e Resolução nº 28, de 2014-TJ.** 2016a. Disponível em: <<http://www.tjsc.jus.br/web/gestao-estrategica/planejamento-estrategico>>. Acesso em 31 maio/2016.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Competências organizacionais.** 2016b. Disponível em: <<http://www.tjsc.jus.br/web/gestao-estrategica/competencias-organizacionais>>. Acesso em 31 maio/2016.

SANTOS, Sales Augusto dos (Org.). Ação afirmativas e combate ao racismo nas Américas. **Rumo ao multiculturalismo: a adoção compulsória de ações afirmativas pelo Estado brasileiro como reparação dos danos atuais sofridos pela população negra.** VIEIRA JÚNIOR, Ronaldo Jorge A. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

SANTOS JÚNIOR, Rosivaldo Toscano dos. Em preto e branco: a recente resolução de cotas

do CNJ. **Empório do Direito**. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/em-preto-e-branco-a-recente-resolucao-de-cotas-do-cnj-por-rosivaldo-toscano-jr/>> Acesso em 17 jan./2016.

STONER, James A. F; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Alves Calado (Trad.). Agrícola de Souza Bethlem (Rev.). Rio de Janeiro: LTC Editora, 1999.

TAUNAY, Affonso de E. **História Geral das Bandeiras Paulistas, escrita à vista de avultada documentação inédita dos arquivos brasileiros, espanhóis e portugueses**. Tomo Oitavo. São Paulo: Imprensa Oficial, 1946.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

VILELA, Tais. BIANCHI, Paula. Cresce número de quem se declara preto e pardo no Brasil. **Uol Notícias**: Cotidiano. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2014/09/18/ibge-n-de-autodeclarados-pretos-e-pardos-sobe-e-negros-sao-45-no-pais.htm>> Acesso em 17 jan./2016.

VITORELLI, Edilson. **Estatuto da Igualdade Racial e Comunidades Quilombolas**. Salvador: Ed. Juspodivm, 2016.

WILLEMS, Emilio. **A aculturação dos alemães no Brasil: estudo antropológico dos imigrantes alemães e seus descendentes no Brasil**. 2 ed. ilust. rev. ampl. São Paulo: Editora Nacional, 1980. do Plenário, rel. Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, julgada em 26 de abril de 2012. Disponível em: