

2024

ANÁLISE:

POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA



(fórum justiça)



EXPEDIENTE

PESQUISADORES RESPONSÁVEIS: Ana Paula Sciammarella
Gabrielle Nascimento
Julia Godoi Cutait
Paulo Malvezzi

REVISÃO: Paulo Malvezzi
Ana Paula Sciammarella

COORDENAÇÃO: João Helvécio
Mônica de Melo
Paulo Malvezzi
Rosane M. Reis Lavigne

CONSELHO: Ana Paula Sciammarella
Rodrigo de Medeiros Silva
Vinícius A. Barreto da Silva

EQUIPE TÉCNICA: Allan Nascimento
Bruno Carvalho
Caroline Oliveira
Gabrielle Nascimento
Josinete Maria Pinto

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO: Tatiana Sperhacke // [TAT studio](#)

IMAGEM DA CAPA: www.freepik.com

PARCERIA:



N244s Nascimento, Gabrielle

Políticas de Diversidade de Gênero e Raça na Magistratura /
Gabrielle Nascimento, Ana Paula Sciammarella, Júlia Cutait. —
São Paulo: Fórum Justiça, 2024.

38 p.

1. Gênero. 2. Raça. 3. Sistema de Justiça I. Título.





SUMÁRIO

- 1 APRESENTAÇÃO 4**
- 2 AS NORMATIVAS 8**
 - POLÍTICA NACIONAL DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO 9
 - PACTO NACIONAL DO JUDICIÁRIO PELA EQUIDADE RACIAL 12
- 3 TRANSPARÊNCIA 13**
- 4 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 17**
- 5 FORMAÇÃO 21**
- 6 COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO 23**
- 7 DIÁLOGOS COM O CNJ 25**
- 8 REPOSITÓRIO ONLINE DE MULHERES JURISTAS 26**
- 9 PARCERIAS INTERINSTITUCIONAIS 28**
- 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS 31**



1

APRESENTAÇÃO

Em 2023, diante de duas oportunidades de indicação para o Supremo Tribunal Federal (STF) pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, houve uma articulação conjunta do Movimento Negro e de organizações feministas¹ para indicação de mulheres negras para ocupação das vagas dos(as) ministros(as) que se aposentariam. A indicação de uma mulher negra para ocupar o cargo de ministra na mais alta Corte do país pela primeira vez seria uma importante medida para reparar a histórica falta de diversidade no STF. Até hoje, apenas três homens negros e mais três mulheres brancas chegaram a compor o quadro de juizes STF². Os números mostram a discrepância: são seis contra 171 em um tribunal com mais de um século de existência. Apesar da representatividade evocada pelo atual governo federal desde a posse, além da pressão exercida por movimentos sociais e outros setores, a escolha de Lula foi pela nomeação de dois homens, sendo um deles branco.

Foto: Coalizão Negra Por Direitos



Projeção na Biblioteca Nacional, em Brasília, em 24 de agosto de 2023 pede indicação de ministra negra ao STF

- 1 O site da campanha “Ministra Negra no STF” pode ser acessado aqui: <https://ministranegranostf.com.br/>.
- 2 O primeiro homem negro a ocupar uma cadeira no STF foi o ministro Pedro Lessa, seguido pelos ministros Hermenegildo de Barros e Joaquim Barbosa. Entre as mulheres, Ellen Gracie foi a pioneira, antecedendo a ministra Carmen Lúcia e a ministra Rosa Weber.



1



A derrota da mobilização é uma fiel representação do sistema de Justiça que temos. A composição de gênero e raça nas carreiras jurídicas no Brasil é um reflexo inequívoco das profundas disparidades presentes na sociedade brasileira. Apesar dos avanços em direção à inclusão e diversidade, os dados continuam a evidenciar uma realidade marcada pela desigualdade.

Historicamente dominada por homens, a carreira jurídica tem recebido um aumento gradual de participação feminina nos últimos anos, ainda que de forma lenta e insuficiente. Embora sejam mais da metade da população nacional, conforme os dados do Censo de 2022, as mulheres no Judiciário, especialmente em cargos de liderança e decisão, são desproporcionalmente minoria. Essa ausência de representatividade é claramente expressada nos dados do Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sobre o perfil da magistratura brasileira desde uma perspectiva de gênero. Segundo os dados, em 2018, as mulheres corresponderam a 38,8% dos magistrados ativos.

Esse desequilíbrio reflete não apenas obstáculos estruturais, como a cultura organizacional patriarcal e a falta de políticas de igualdade de gênero, mas também questões sociais mais amplas, como a divisão desigual do trabalho doméstico e familiar.

Quanto à questão racial, a situação é ainda mais alarmante. No Brasil, onde a maioria da população se autodeclara preta ou parda, a representatividade desses grupos nas carreiras jurídicas é extremamente baixa. Os dados do Censo do Poder Judiciário de 2023³ informam que, tanto entre as mulheres quanto entre homens, pessoas brancas são a maioria nos cargos da magistratura: as juízas negras (isto é, que se autodeclararam pretas ou pardas) representam 14,1% entre as titulares, 12,9% das juízas substitutas e 11,7% das desembargadoras. Entre os homens, o cenário não tem melhoras significativas: 16,5% dos juizes titulares se declararam negros, entre os substitutos negros são 16,8% e 10,7% entre os desembargadores. Esses números refletem um legado histórico de exclusão e discriminação racial, além da persistência de estruturas que reproduzem e perpetuam essa desigualdade.

3 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/censo-do-poder-judiciario/>.



1

APRESENTAÇÃO // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

Nos últimos anos temos visto, porém, iniciativas no sentido de aumentar a diversidade nas carreiras jurídicas e tornar as instituições que compõem o Poder Judiciário mais representativas da sociedade brasileira. O chão passa a se mover através de diferentes propostas que buscam transformar espaços de poder tradicionalmente ocupados por homens brancos, que compõem uma elite jurídica.

O projeto **ColetivAmente** surge como um eixo de análise e atuação do Fórum Justiça sobre as desigualdades de raça e gênero no sistema de Justiça. Por meio de uma abordagem interseccional, o projeto busca fortalecer a articulação de mulheres e pessoas negras dentro das carreiras jurídicas e produzir conhecimento sobre o tema.



1



O **ColetivAmente** se dedicou a duas principais atividades em sua primeira fase:

1

Levantamento bibliográfico sobre a temática de gênero e raça nas carreiras jurídicas, bem como sua catalogação (a coletânea já está disponível no site do Fórum Justiça e se divide entre pesquisas acadêmicas e institucionais, abrangendo diferentes carreiras jurídicas⁴);

2

Mapeamento de grupos que atuam nas temáticas relacionadas às questões de gênero e raça nas carreiras jurídicas. Foram mapeados grupos institucionais e “grupos de consciência”, formados de forma espontânea.

Este relatório é produto de uma segunda fase do projeto, em que analisamos políticas específicas destinadas a reduzir desigualdades no âmbito do Poder Judiciário. Avaliamos que a carreira da magistratura oferece um leque privilegiado de análise tendo em vista:

1

a existência de um órgão dedicado à coordenação de políticas judiciárias, fiscalização e aprimoramento da magistratura;

2

as normativas, políticas e iniciativas em vigência no que se refere às temáticas de gênero e raça.

⁴ A coletânea pode ser acessada nesse link:
<https://drive.google.com/drive/folders/1dz9ZJ6KRUj896L68YlvWTXcCiJdrItr9>.





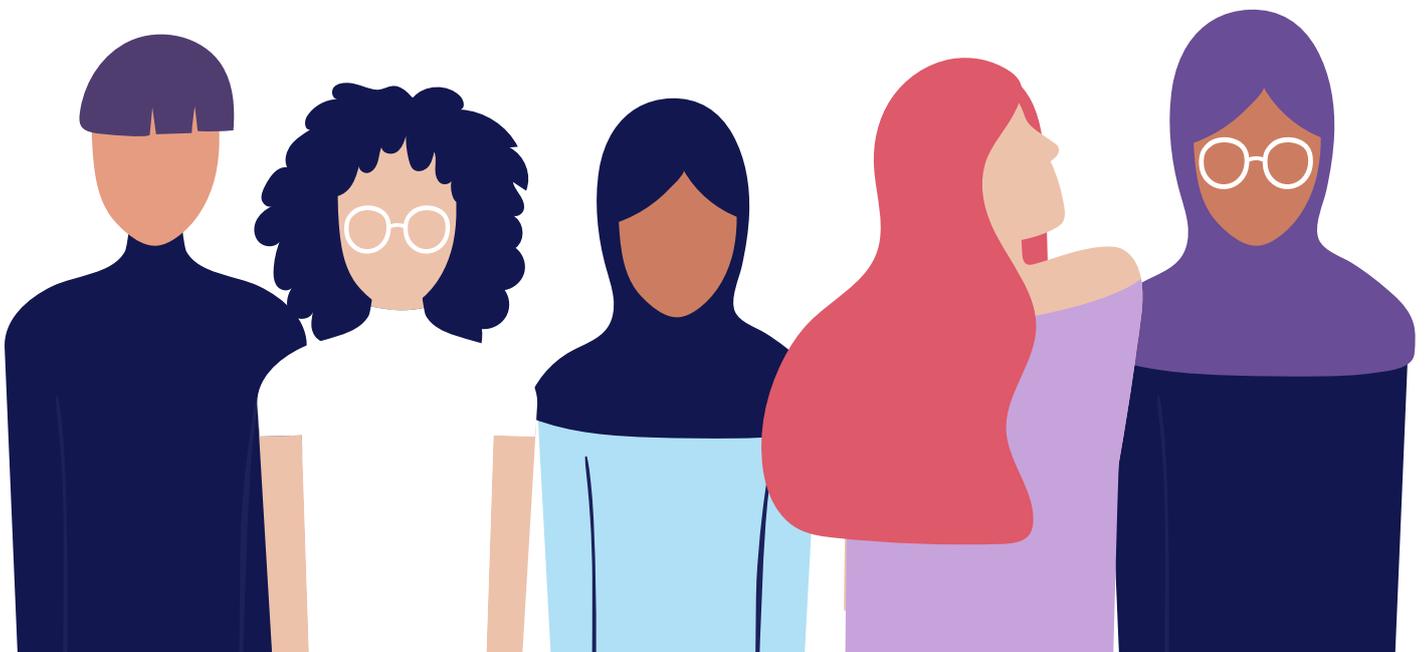
2

AS NORMATIVAS

O Conselho Nacional de Justiça foi criado em 2005, após a Reforma do Judiciário. A Emenda Constitucional 45/2005 dispôs que ao órgão compete “o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes” (Art. 103-B, § 4º da EC 45/2004). Sua atuação, contudo, não se limita à posição fiscalizatória do dever jurisdicional de membros da Magistratura, como também possibilita a coordenação de políticas e programas que garantam o efetivo acesso à Justiça e o aprimoramento do sistema de Justiça como um todo.

A composição do próprio CNJ, no entanto, revela parte do “teto de vidro” do Poder Judiciário em termos de diversidade. A Constituição Federal disciplina que o CNJ deverá ser composto por diferentes setores do sistema de Justiça e até mesmo do Poder Legislativo. Apesar da ampla gama de instituições, a participação de conselheiras é historicamente restrita: conforme o levantamento da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM)⁵, dentre as 120 pessoas que já exerceram essa função, apenas 24 eram mulheres. Isso representa 20% de mulheres contra 80% de homens, conforme se verifica no quadro abaixo.

⁵ Dado obtido do relatório parcial da pesquisa “A Participação das Magistradas no Conselho Nacional de Justiça: Números e Trajetórias”, disponível em: <https://www.enfam.jus.br/publicacoes-3/anais/1o-relatorio-parcial/>.



PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA 2004 A 30 DE JULHO DE 2022



AS NORMATIVAS // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

COMPOSIÇÃO	TOTAL	MULHERES	HOMENS
JULHO DE 2022	15	3	12
PRESIDÊNCIA	9	2	7
CORREGEDORIA	9	2	7
TST	9	1	8
TJS	8	2	6
JUÍZES/AS ESTADUAIS	8	2	6
TRFS	7	1	6
JUÍZES/AS FEDERAIS	7	2	5
TRTS	8	1	7
JUÍZES/AS DO TRABALHO	8	2	6
MPU	6	2	4
MPE	5	2	3
OAB 1	7	0	7
OAB 2	5	1	4
CÂMARA DOS DEPUTADOS	4	1	3
SENADO FEDERAL	5	0	5
RESULTADOS	120	24	96





2

As normativas que compõem esse estudo apontam para uma alteração das políticas que são direcionadas não apenas aos usuários do serviço prestado pelo Poder Judiciário, mas no sentido da composição do próprio Poder em si.

POLÍTICA NACIONAL DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

A Política Nacional de Participação Feminina no Poder Judiciário é regida por meio da Resolução [CNJ 255/2018](#). A normativa afirma que: “todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais” (art. 2º). Ao longo dos anos, a Política Nacional de Participação Feminina no Poder Judiciário passou por importantes mudanças normativas:





2

DETERMINAÇÕES E ALTERAÇÕES NORMATIVAS

2018

Criação do grupo de trabalho “responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os tribunais sobre o cumprimento desta Resolução” (art. 3º)

2021

Determina a criação dos repositórios online “para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata esta Resolução” em todos os tribunais;

Determina a criação do Repositório Nacional para cadastramento de dados de Mulheres Juristas a ser realizado e mantido pelo CNJ.

Estabelece que o Poder Judiciário deverá observar a paridade de gênero, raça e etnia para convocação e designação de juízes(as) para:

- 1• atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da Justiça;
- 2• designação de cargos de chefia e assessoramento;
- 3• composição de comitês, comissões, grupos de trabalho, entre outros;
- 4• mesas de eventos institucionais;
- 5• contratação de estagiários(as);
- 6• contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado;

Inclui mulheres transgêneras e fluidas;

2023

Determina que os tribunais que não criaram o Repositório de Mulheres Juristas próprio deverão aderir ao repositório do Conselho Nacional de Justiça;

Inclui a realização anual do seminário sobre a Política Nacional de Participação Feminina no Poder Judiciário como evento oficial no calendário do CNJ;

Incorpora o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (criado por meio da Portaria CNJ nº 136 de 22/05/2023) como responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução.

Esta pesquisa se debruça sobre a versão de 2021 da Resolução CNJ 255, que estava vigente no período de formulação dos questionamentos realizados sobre a implementação da resolução por meio da Lei de Acesso à Informação e coleta dos dados.





PACTO NACIONAL DO JUDICIÁRIO PELA EQUIDADE RACIAL

Diferentemente da resolução anteriormente mencionada, o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial é regido pelo Termo de Cooperação Técnica n. 53/2022, criado no fim de 2022, que depende da adesão de um tribunal para que as obrigações assumidas passem a produzir efeitos.

No que tange ao debate relacionado às desigualdades raciais, o CNJ estabeleceu o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, que visa fomentar programas, iniciativas e ações baseadas em quatro eixos gerais:

▶ Promoção da equidade racial no Poder Judiciário: com fomento de políticas de representatividade racial e criação de comissões de heteroidentificação nos tribunais para aferir o cumprimento das cotas;

▶ Desarticulação do racismo institucional: privilegia a formação continuada de membros da magistratura em temas concernentes a desigualdade racial, além de estimular a adoção de medidas de combate à discriminação racial no âmbito do Poder Judiciário;

▶ Sistematização dos dados raciais do Poder Judiciário: promove a produção e aperfeiçoamento dos dados sobre raça no Poder Judiciário para que embasem a formulação de políticas públicas;

▶ Articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário: busca ampliar o diálogo entre o Poder Judiciário e a sociedade civil e outros órgãos do sistema de Justiça, de modo a combater o racismo.

Ao fim da coleta desta pesquisa, 100% dos tribunais brasileiros já haviam assinado termos de adesão de comprometendo com a execução das atividades do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial até 2025⁶

6 Os termos de adesão dos tribunais estão disponíveis em:
<https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/gestao-administrativa/acordos-terminos-e-convenios/termos-de-cooperacao-tecnica/termo-de-cooperacao-tecnica-n-53-2022/>.





3

TRANSPARÊNCIA

Esta não é uma pesquisa sobre transparência dos tribunais estaduais do Brasil. Contudo, diante das dificuldades que enfrentamos, cabe uma análise sobre o cumprimento de normativas sobre acesso à informação por parte do Judiciário. A Lei Federal nº 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação Pública, regulamentou o direito constitucional à informação de forma a estabelecer forma, prazos, entre outras regras para que diferentes órgãos públicos garantam o efetivo acesso a dados.

Uma das determinações da Lei de Acesso à Informação é a criação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) nos órgãos e entidades do poder público. Importante ferramenta de transparência passiva, isto é, o acesso às informações públicas mediante a solicitação de algum interessado. Essa divisão ou estrutura seria responsável por atender e orientar as pessoas quanto a solicitações. Todos os sites de tribunais consultados por nós possuíam o Serviço de Informação ao Cidadão, contudo boa parte dos tribunais não responderam aos questionamentos realizados e/ou ignoraram parte das perguntas feitas.

Foram enviados pedidos de informação para os tribunais estaduais de todas as unidades federativas do país e para o próprio CNJ. A maioria dos pedidos foram disparados entre 15 e 16 de dezembro de 2023. A Lei de Acesso à Informação determina que “o órgão ou entidade pública deverá autorizar ou conceder o acesso imediato à informação disponível” (artigo 11) e, diante da impossibilidade de garantir o acesso imediato, deverá em, no máximo 20 dias, prorrogáveis por mais 10 dias, apresentar alguma resposta (que indique local para conseguir a informação, que informe que o órgão não possui aquela informação específica ou mesmo uma recusa com detalhamento do motivo para tal) ou uma justificativa expressa para prorrogar o prazo por mais 10 dias. Cabe mencionar que em 11 tribunais a nossa equipe precisou reiterar o pedido após o não cumprimento dos prazos legais de resposta.





Os pedidos versavam sobre obrigações, recomendações e orientações contidas nas normativas analisadas. Após o recebimento, as respostas foram tabuladas e padronizadas de modo a gerar dados quantitativos. Ao todo, 14 estados enviaram respostas para questionamentos sobre a Política de Participação Feminina (Resolução CNJ 255/2018)⁷ e 17 estados enviaram respostas para questionamentos sobre o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial (TCT 53/2022)⁸ no prazo de coleta de dados da pesquisa. Na tabela a seguir é possível verificar os estados que responderam as perguntas realizadas.

- 7 As três perguntas realizadas a todos os tribunais estaduais em relação à Resolução CNJ n. 255/2018 foram:
- A aplicação da Resolução CNJ 255/2018 ocasionou a criação de um novo órgão institucional no âmbito deste tribunal?
 - Ocorreu a criação de repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito? Se sim, ocorreram campanhas de publicização do repositório? (em cumprimento ao art. 2º, parágrafo 1º e 2º)
 - Quais diálogos foram promovidos entre esse tribunal e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, que foi criado no âmbito do Conselho Nacional de Justiça?
- 8 Os questionamentos realizados sobre o TCT n. 53/2022 foram:
- Quantas formações relacionadas ao racismo institucional foram realizadas a partir da adesão deste tribunal ao Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial? Qual o público da referida formação? Qual o conteúdo programático da referida formação?
 - Houve a regulamentação de comissões de heteroidentificação neste tribunal?
 - Quais eventos e diálogos foram promovidos entre este tribunal e setores da sociedade civil relativos à temática do racismo institucional?





TRANSPARÊNCIA // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

3

ÓRGÃO	RESPOSTA AO PEDIDO SOBRE A <u>RES 255/2018</u>	RESPOSTA AO PEDIDO SOBRE O <u>TCT 53/2022</u>
TJAC	INCOMPLETA	COMPLETA
TJAL	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJAM	COMPLETA	INCOMPLETA
TJAP	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJBA	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJCE	COMPLETA	INCOMPLETA
TJDFT	COMPLETA	COMPLETA
TJES	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJGO	COMPLETA	INCOMPLETA
TJMA	INCOMPLETA	COMPLETA
TJMT	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJMS	COMPLETA	INCOMPLETA
TJMG	INCOMPLETA	COMPLETA
TJPA	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJPB	COMPLETA	INCOMPLETA
TJPR	COMPLETA	COMPLETA
TJPE	COMPLETA	COMPLETA
TJPI	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJRJ	COMPLETA	COMPLETA
TJRN	INCOMPLETA	COMPLETA
TJRS	COMPLETA	INCOMPLETA
TJRO	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJRR	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJSC	INCOMPLETA	COMPLETA
TJSP	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJSE	INCOMPLETA	INCOMPLETA
TJTO	COMPLETA	COMPLETA

NÃO RESPONDEU

INCOMPLETA

COMPLETA

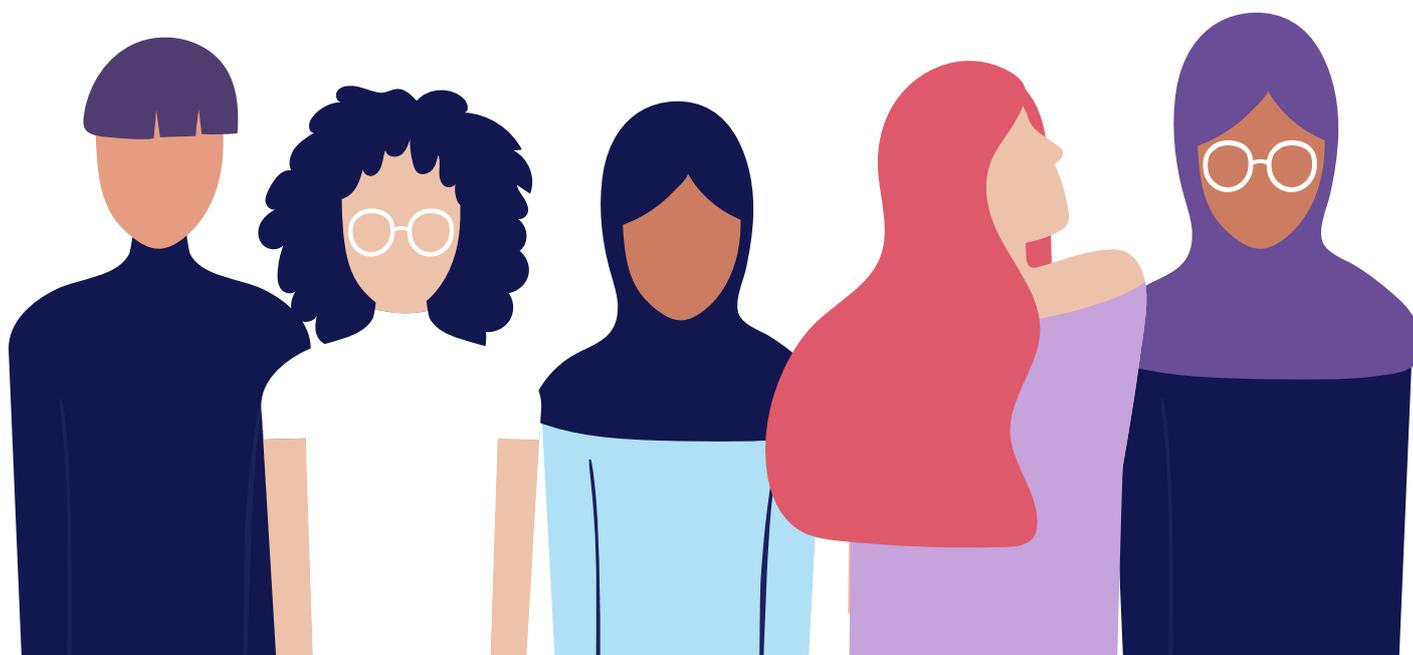




3

Os tribunais estaduais são estruturas que concentram a maior parte das demandas judiciais no país. De acordo com o Painel Justiça em Números, que apresenta as estatísticas do Poder Judiciário no Brasil, só em 2023 a Justiça Estadual recebeu quase 25 milhões de novos processos. É um número quatro vezes maior que o da Justiça Federal, que contou com pouco mais de 5 milhões de novos processos. Contudo, a presença feminina em instâncias de administração superior nos tribunais estaduais ainda é tímida: dos 26 tribunais estaduais e 1 distrital, apenas quatro possuem mulheres como presidentas⁹.

⁹ Levantamento realizado pelo Fórum Justiça com base nas informações disponíveis nos sites institucionais dos tribunais estaduais. Os dados são relativos ao período de escrita e fechamento deste relatório (abril de 2024).





4

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Nenhuma das normativas que são objeto desta pesquisa prevê a criação de estruturas ou organismos específicos para monitoramento e internalização das políticas de que tratam. Contudo, alguns tribunais estabeleceram a criação de espaços próprios para acompanhamento e aperfeiçoamento das políticas. Nesse sentido, para a nossa análise, é importante perceber as mudanças no desenho institucional geradas pela edição dessas normativas.

No âmbito do Pacto Judiciário pela Equidade Racial, cerca de 22,4% dos tribunais afirmaram já existir órgãos específicos para essa função no tribunal, de maneira que o monitoramento e coordenação dessa política foram internalizados por estrutura já existente. A mesma porcentagem (22,4%) afirmou ter criado alguma estrutura a partir da adesão ao TCT nº 53/2022. Mais de 55% dos tribunais, no entanto, não responderam a esse questionamento.

ESTRUTURAS CRIADAS A PARTIR DA ADESÃO AO PACTO

22,2% SIM

22,2% INCORPORADO A OUTRO ÓRGÃO

55,6% QUESTIONAMENTO IGNORADO





4

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

Em relação aos tribunais que informaram ter criado estruturas para a implementação do Pacto Judiciário pela Equidade Racial, cerca de 66,7% criaram grupos de trabalho, enquanto 16,7% criaram comitês para a implementação e 16,7% criaram grupos de estudos sobre a temática.

ESTRUTURAS CRIADAS A PARTIR DA ADESÃO AO TCT Nº 53/2022

16,7% COMITÊ

16,7% GRUPO DE ESTUDOS

55,6% GRUPO DE TRABALHO



4

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

No que se refere à Resolução CNJ 255/2018, dos tribunais respondentes, cerca de 40,7% dos tribunais estaduais afirmaram ter criado estruturas institucionais para promoção da Política de Participação Feminina; 7,4% afirmaram ter incorporado a política a alguma estrutura previamente existente relacionada com essa pauta; e 51,9% não informaram ter criado qualquer nova estrutura ou incorporado a Política de Participação Feminina à existência de qualquer estrutura relacionada à temática.

A IMPLEMENTAÇÃO DA RES 255 CRIOU ALGUMA NOVA ESTRUTURA NO TRIBUNAL?



4

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

Em relação aos tribunais que informaram ter criado estruturas para a implementação da Política de Participação Feminina, 50% dos tribunais estaduais criaram grupos de trabalho (também chamados de grupos especiais de trabalho, a depender do órgão); 37,5%, por sua vez, informaram ter criado Comitês de Incentivo à Participação Feminina, enquanto 12,5% afirmaram ter criado comissão específica para gestão da política de equidade de gênero no tribunal.

ESTRUTURAS CRIADAS EM RAZÃO DA RES 255/2018

12,5% COMISSÃO ESPECÍFICA

37,5% COMITÊ DE INCENTIVO A PARTICIPAÇÃO FEMININA

50% GRUPO DE TRABALHO



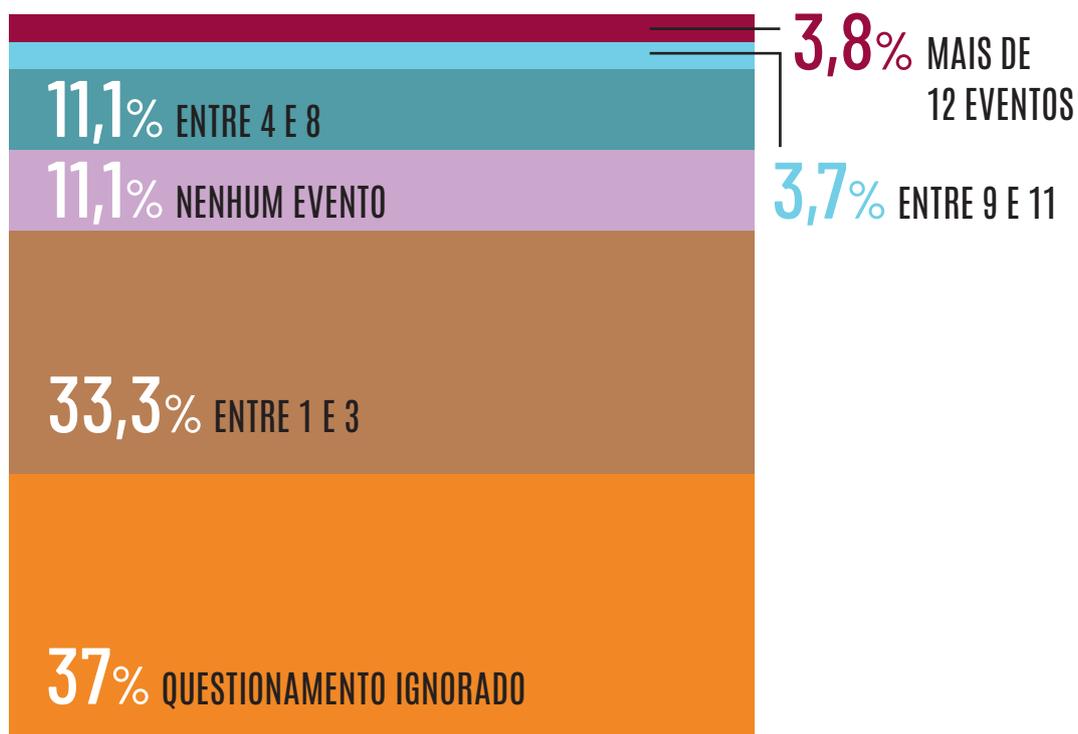


FORMAÇÃO

No âmbito das formações fizemos uma diferenciação classificatória entre cursos e treinamentos e eventos (oficinas, palestras, webinários, seminários etc). Essa diferenciação foi operada para que pudéssemos analisar iniciativas pontuais e abordagens pedagógicas mais robustas – com conteúdo programático, por exemplo – de forma separada.

Dos estados respondentes, 73,8% afirmaram ter realizado ao menos um evento relacionado à temática racial a partir da adesão ao Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. Apenas 15,8% dos tribunais informaram não ter realizado nenhum evento e 10,5% dos tribunais ignoraram esse questionamento:

REALIZAÇÃO DE EVENTOS REALIZADOS QUANTO À TEMÁTICA RACIAL



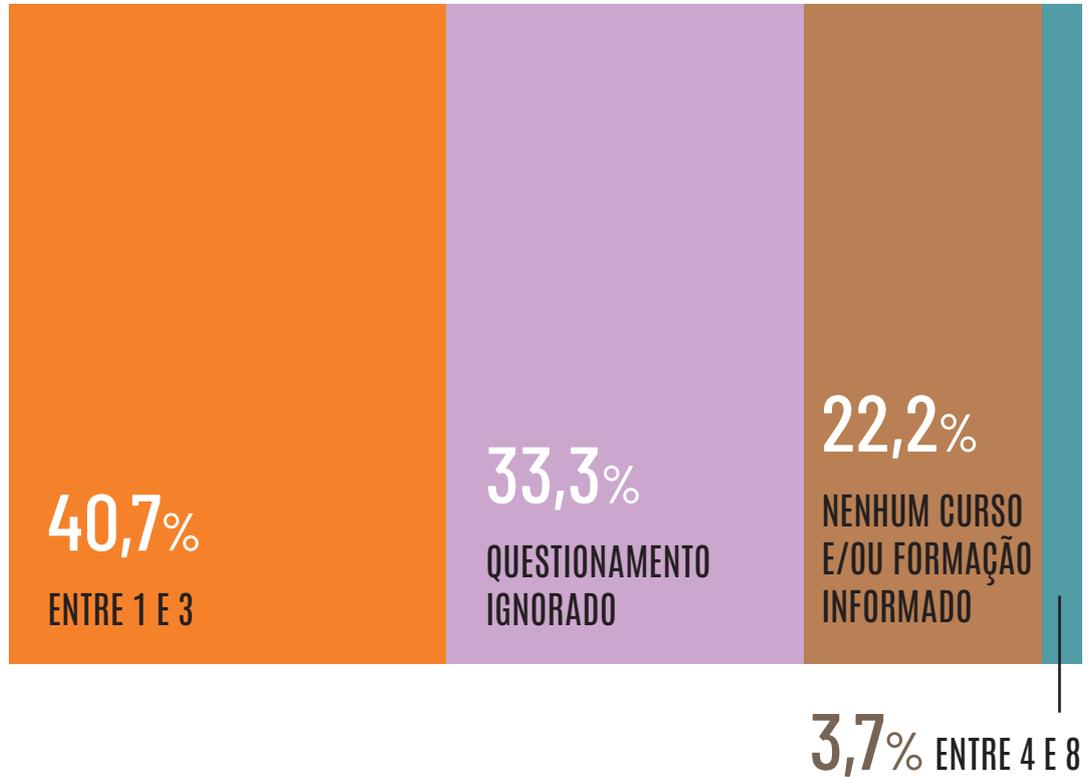
Esse número diminui quando se analisam cursos e formações com abordagens pedagógicas mais robustas: 40,7% dos tribunais informaram a realização de um a três cursos a partir da adesão ao TCT 53/2022; 3,7% afirmaram ter realizado entre quatro e oito cursos relacionados à pauta racial; e 22,2% dos tribunais que informaram não ter realizado nenhum curso desta natureza. Ainda, 33% dos tribunais ignoraram esse questionamento. Isto é, 55,55 dos tribunais estaduais não realizaram a edição de qualquer curso e/ou formação relacionados à pauta racial.



5

FORMAÇÃO // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

FORMAÇÕES E/OU CURSOS RELACIONADOS À TEMÁTICA RACIAL



Dentre as informações cedidas pelos tribunais, em ao menos um dos cursos oferecidos, havia vinculação da formação sobre racismo institucional à pontuação para concursos de promoção e processos de vitaliciamento na carreira¹⁰. Esse tipo de vantagem naturalmente torna os cursos mais atrativos. Mesmo nas propostas elencadas pela Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário, após a segunda edição do Seminário Mulheres na Justiça, dentre as propostas elencadas por magistradas de todo o país, está a criação de “Núcleo de Gênero, Raça e Diversidade nas Escolas Judiciais”¹¹. Nesse sentido, as escolas judiciais dos tribunais são um importante espaço institucional para consolidar a produção e circulação de conhecimento com relação às temáticas abordadas.

¹⁰ Conforme a Lei Orgânica da Magistratura (LCP n. 35/1979), após transcorrido dois anos de sua posse e tendo exercido demonstrando as condições para o exercício do cargo, o juiz finaliza seu estágio probatório. Esse período é chamado de processo de vitaliciamento. Tendo cumprido essa etapa, o juiz só perderá o seu cargo com uma sentença judicial transitada em julgado.

¹¹ A íntegra da carta pode ser acessada no link: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>.



COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

As políticas de ações afirmativas no Brasil, em geral, utilizam o critério da autodeclaração étnico-racial para conferir ao declarante o benefício de concorrer às vagas reservadas para o grupo específico. Contudo, desde 2004, as comissões de heteroidentificação (ou heteroclassificação) racial têm sido implementadas como medidas de aferição da identidade étnico-racial no ensino superior público.

A implementação das cotas raciais nos concursos públicos do Judiciário como política nacional foi promovida em 2015 com a edição da Resolução CNJ 203/2015, que instaurou a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos para ingresso na magistratura para pessoas negras.

O universo relativo aos concursos das carreiras jurídicas traz algumas particularidades em relação à fraude das políticas de cotas. Em fundamentação sustentada pelo Coletivo de Juizes e Juizas Negros, que apoiou a edição de ato normativo para o disciplinamento das comissões de heteroidentificação no CNJ, se verifica que:

“[...] O que se tem visto é que a autodeclaração tem ensejado desvios indesejados nos concursos de magistratura, uma vez que algumas pessoas brancas vêm se inscrevendo como negras, de maneira a se darem a chance de ir para fases subsequentes do concurso e, com isso, terem a oportunidade de um treinamento real de realização de provas discursiva, de sentenças e até oral, dada a chance de seguirem no concurso mesmo tendo obtido notas inferiores à nota de corte da concorrência ampla [...]”¹²

¹² Fonte: Texto do ato normativo 0005090-13.2023.2.00.0000, aprovado durante a 19ª Sessão Ordinária de 2023 do CNJ. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/12/ato-5090-13-res-comissacc83o-de-heteroidentificacca7acc83o-ato-aprovado.pdf>.



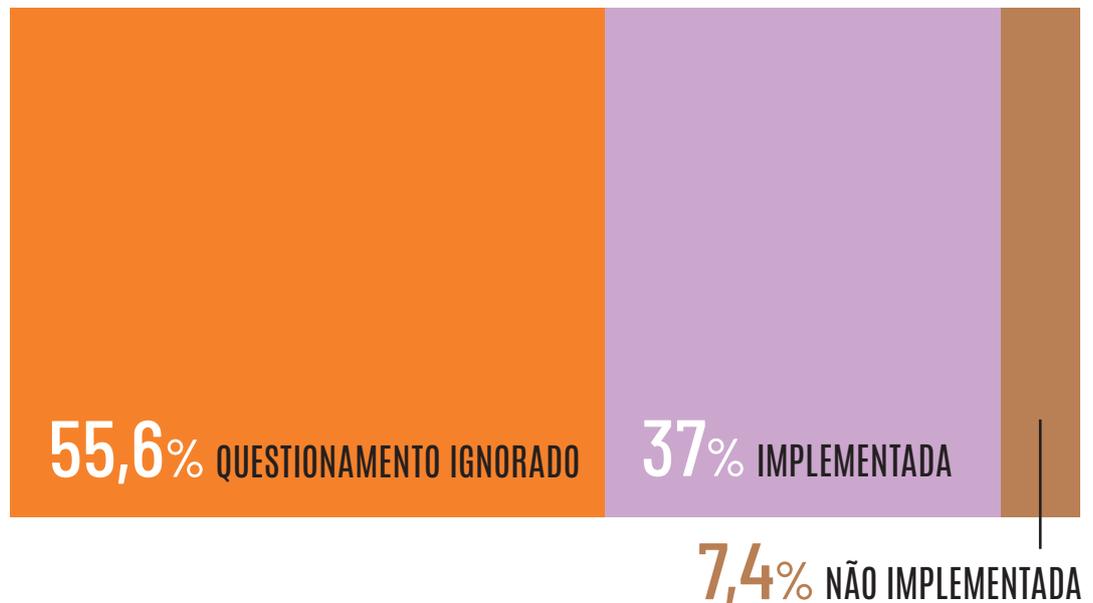


A primeira experiência de implementação de comissão de heteroidentificação étnico-racial no Poder Judiciário ocorreu no Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, que regulamentou a medida por meio da Resolução TJMA 105/2021, em dezembro de 2021. No ano seguinte, em outubro, foi editada a Resolução CNJ 478/2022, que estabeleceu em seu artigo 3º, § 5º:

“Os tribunais instituirão, obrigatoriamente, comissões de heteroidentificação, formadas necessariamente por especialistas em questões raciais e direito da antidiscriminação, voltadas à confirmação da condição de negros dos candidatos que assim se identificarem no ato da inscrição.”

O Pacto pela Equidade Racial incorpora a demanda pela instauração de comissões de heteroidentificação, de modo a prever a implementação das bancas de aferição como medida a ser aplicada entre os aderentes. Em nossa pesquisa, dentre os respondentes, 50% dos tribunais estaduais afirmaram já ter criado bancas de heteroidentificação em seus concursos, entretanto, 40% dos tribunais não ignoraram este questionamento. Por fim, apenas 10% informaram não ter implementado as comissões de aferição.

IMPLEMENTAÇÃO DE COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO



No final de 2023, o CNJ publicou a Resolução CNJ 541/2023 que regulamenta as comissões de heteroidentificação. O texto também prevê a criação de um Banco Nacional de Especialistas para composição de Comissões de Heteroidentificação no âmbito do Poder Judiciário, cuja função será cadastrar dados de profissionais com formação em questões raciais.



7

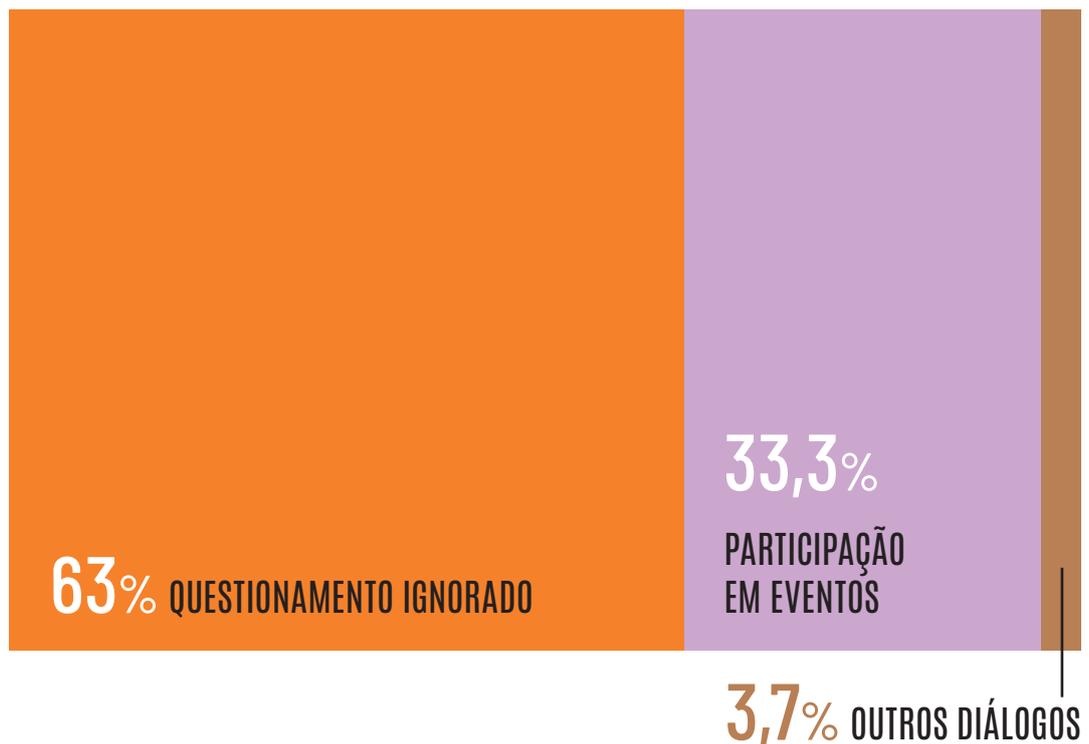
DIÁLOGOS COM O CNJ

O artigo 3º da Resolução 255/2018, que trata da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário previu que, dentre as atividades

“A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário deverá ser implementada pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da criação de grupo de trabalho, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência.”

Deste modo, questionamos aos tribunais estaduais quais os diálogos que haviam sido realizados com o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. 33,3% dos tribunais estaduais informaram que a principal forma de diálogo promovido com o CNJ foi por meio da participação em eventos, sobretudo o Seminário Mulheres na Justiça, que foi incluído no calendário oficial do CNJ. Somente 3,7% dos tribunais informaram outras formas de diálogo com o CNJ. Ademais, 63% dos tribunais ignoraram este questionamento.

DIÁLOGOS COM O CNJ



REPOSITÓRIO ONLINE DE MULHERES JURISTAS

Repositório Online de Mulheres Juristas se tornou objeto desse estudo em função da redação vigente da Resolução CNJ 255/2018 no período de coleta dos dados que dispunha que:

ART. 2º

Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

- § 1º Os tribunais deverão criar repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata esta Resolução. (incluído pela Resolução n. 418, de 20.9.2021)
- § 2º O repositório a que se refere o parágrafo anterior deverá ser amplamente divulgado, devendo os tribunais promover campanhas que fomentem o reconhecimento das mulheres no âmbito do Poder Judiciário.

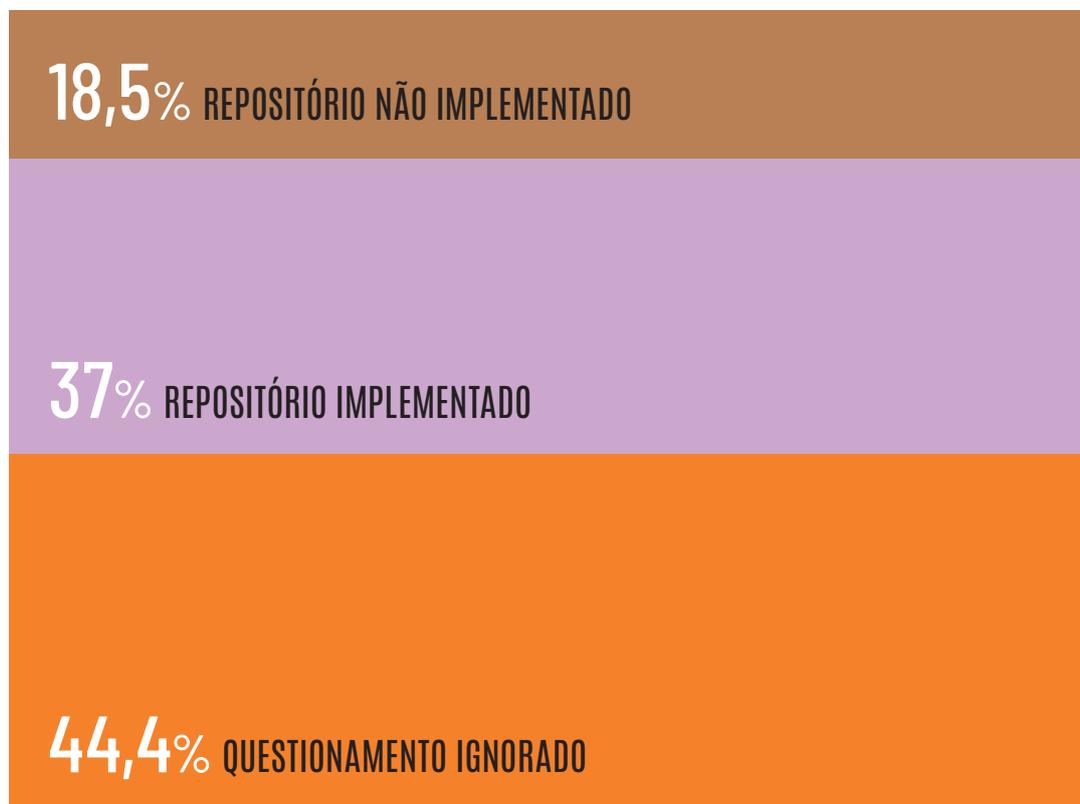
<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/>





Nesse sentido, questionamos aos tribunais estaduais se esse mecanismo havia sido criado em suas instituições: 18,5% dos tribunais afirmaram que não haviam sido criados os repositórios e 44,4% não responderam. Deste modo, 37% dos tribunais afirmaram ter implementado o repositório online. Cabe mencionar que alguns tribunais afirmaram em atendimento ao pedido de informação que a ferramenta está em desenvolvimento.

REPOSITÓRIO ONLINE



A mudança na Resolução CNJ 255/2018, feita em 18 de dezembro de 2023, previu que os tribunais que ainda não se adequaram ao disposto na redação anterior –ou seja, que ainda não criaram o repositório online próprio –, deverão aderir ao repositório do Conselho Nacional de Justiça (art. 2-A, § 1º da Resolução CNJ 540/2023).¹³ O repositório nacional está disponível para acesso ao público e prevê a inscrição voluntária de trabalhos por meio de preenchimento de formulário eletrônico¹⁴.

¹³ As mudanças promovidas pela edição da Resolução CNJ 540/2023 está disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391/>.

¹⁴ O Repositório de Mulheres Juristas do CNJ está disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/>.





PARCERIAS INTERINSTITUCIONAIS

Um dos eixos do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial propõe a “adoção e compartilhamento de práticas e ações voltadas à correção das desigualdades raciais, ampliando a capacidade do Poder Judiciário de diálogo com os demais órgãos do Sistema de Justiça e de interlocução com os movimentos sociais organizados”. Nesse sentido, questionamos os tribunais sobre parcerias, diálogos e atividades realizadas com diferentes atores da sociedade.

Cerca de 48,1% dos tribunais ignoraram esse questionamento e 22,2% disseram não ter realizado qualquer diálogo interinstitucional. 29,6% dos tribunais estaduais afirmaram ter realizado articulações interinstitucionais e apresentaram exemplos de parcerias com entidades sociais e outros setores do poder público. Há uma diversidade de modelos de formação e projetos nas parcerias e diálogos interinstitucionais apresentados pelos tribunais estaduais: seminários, elaboração e apresentação de cartilhas, rodas de conversa, cineclubes, entre outras atividades foram mencionadas.

DIÁLOGOS INTERINSTITUCIONAIS

29,6% SIM

22,2% NÃO

48,1% QUESTIONAMENTO IGNORADO





A maioria das parcerias informadas estão relacionadas ao campo da educação, com destaque para o ensino público básico e parcerias com projetos de extensão de instituições de ensino superior e grupos de pesquisa acadêmicos. Esse número é reduzido, contudo, quando nos referimos à sociedade civil: 31,3% dos tribunais elencaram movimentos sociais e entidades como interlocutores de diálogos interinstitucionais ou mesmo de parcerias – o que revela que ainda há que se avançar na ampliação do diálogo da administração judiciária com outros setores da sociedade que são relevantes para a construção, fiscalização e consolidação das políticas públicas antirracistas.

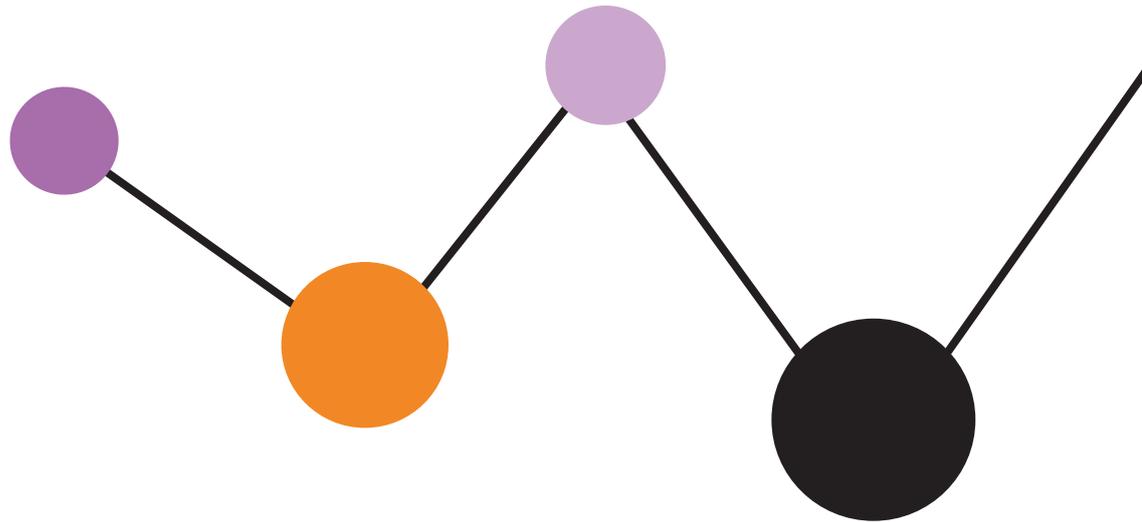
PARCEIROS INSTITUCIONAIS MENCIONADOS





No âmbito do CNJ, o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer) foi instituído em 8 de março de 2023 por meio da Resolução CNJ 490¹⁵, e em sua composição há a inclusão de organizações históricas do Movimento Negro, como Criola, Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), Coordenação Nacional das Comunidades Quilombolas (CONAQ), Geledés Instituto da Mulher Negra, entre outras. Dentre as atribuições do Fonaer estão a proposição de medidas concretas para enfrentamento ao racismo no âmbito do Poder Judiciário, organização de encontros e seminários que promovam o diálogo com instituições, além de estudos e pesquisas. Em novembro de 2023 também mapeamos a realização de uma Audiência Pública sobre Aprimoramento da Atuação do Poder Judiciário em Demandas Envolvendo Direitos de Pessoas e Comunidades Quilombolas. As audiências públicas são importantes mecanismos para a promoção da participação social e interlocução com a sociedade civil. Ainda houve a realização da 1ª Jornada Justiça e Equidade Racial, em Brasília, em novembro de 2023, cuja programação contou com a participação de representantes de entidades e movimentos sociais¹⁶.

A ampliação do diálogo com membros e entidades da sociedade civil organizada é parte relevante da construção de políticas efetivas de enfrentamento ao racismo, qualifica o debate público, além de promover a mobilização social garantindo a democratização do acesso à Justiça.



¹⁵ A Resolução CNJ 490/2023 pode ser acessada aqui: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4971>.

¹⁶ A programação completa pode ser acessada aqui: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/1a-jornada-justica-e-equidade-racial-programacao-13-11.pdf>





10

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se apresenta como uma fotografia de um tema que está em efervescência na sociedade brasileira. Optamos por analisar o impacto de normativas recentes, que passam por um processo de internalização heterogênea e modificação constante dentro e fora dos espaços institucionais de poder.

O Poder Judiciário por muito tempo permaneceu inerte a tentativas de democratização do sistema de Justiça e se revelou pouco poroso às demandas de movimentos sociais e entidades quanto a implementação de políticas afirmativas, que garantam a alternância de poder e que ceda espaço para grupos sociais historicamente marginalizados. As recém-implementadas ações afirmativas para mulheres e pessoas negras¹⁷ têm a potencialidade de ampliar a diversidade de gênero e raça nos tribunais e, sobretudo, nos cargos de chefia do Poder Judiciário.



¹⁷ Destaque para a Resolução CNJ n. 203/2015, que tornou a reserva de 20% das vagas para pessoas negras uma política nacional para ingresso na magistratura e outros cargos do Poder Judiciário; e para as recém aprovadas políticas de paridade de gênero no judiciário, Resolução CNJ n. 106/2023 que instituiu ações afirmativas para magistradas que queiram se tornar desembargadoras e da já mencionada Política de Participação Feminina no Poder Judiciário, que dispõe que institui que todas as unidades do Poder Judiciário deverão observar a composição equânime de 50% de mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, nas mais diferentes composições: desde a formação de mesas de eventos institucionais até a contratação de estagiários.





10

CONSIDERAÇÕES FINAIS // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

Uma análise global, portanto, nos permite entender qual seja a aderência dos tribunais às normativas editadas pelo Conselho Nacional de Justiça. A tabela a seguir nos apresenta ao menos três indicativos possíveis da implementação (ou não) da Resolução 255/2018:

1

a criação de estruturas próprias para a gestão e aplicação da Política de Participação Feminina – sejam elas grupos de trabalho, comissões específicas ou comitês;

2

a implementação do repositório online para cadastramento de obras de mulheres juristas pelos tribunais estaduais;

3

a realização de diálogos com o Conselho Nacional de Justiça para ampliação e aprimoramento da política de participação feminina.



10

CONSIDERAÇÕES FINAIS // POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA MAGISTRATURA

SIM

SEM INFORMAÇÃO

NÃO

TRIBUNAL	ESTRUTURA ORGANIZATIVA	REPOSITÓRIO ONLINE	DIÁLOGOS COM CNJ
TJAC	NÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJAL	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJAM	SIM	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJAP	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJBA	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJCE	NÃO	SIM	SIM
TJDFT	SIM	NÃO	SIM
TJES	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJGO	SIM	NÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJMA	SIM	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJMT	SIM	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJMS	SIM	SIM	SIM
TJMG	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJPA	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJPB	SIM	SIM	SIM
TJPR	SIM	SIM	SIM
TJPE	SIM	SIM	SIM
TJPI	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJRJ	SIM	NÃO	SIM
TJRN	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJRS	SIM	SIM	SIM
TJRO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJRR	SIM	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJSC	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJSP	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJSE	SEM INFORMAÇÃO	SIM	SIM
TJTO	SIM	NÃO	SIM



Em termos de raça, para analisar a aderência ao Pacto pela Equidade Racial, adotamos três indicativos:

1

a implementação de comissões de heteroidentificação para ações afirmativas raciais;

2

a realização de cursos e eventos relacionados à temática de enfrentamento ao racismo.

3

a realização de diálogos interinstitucionais, isto é, a articulação com diferentes setores, para além do tribunal.





TRIBUNAL	COMISSÕES DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	CURSOS E EVENTOS	DIÁLOGOS INTERINSTITUCIONAIS
TJAC	SIM	SIM	SIM
TJAL	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJAM	SEM INFORMAÇÃO	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJAP	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJBA	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJCE	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJDFT	NÃO	SIM	SIM
TJES	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJGO	SIM	SIM	SIM
TJMA	SIM	SIM	SIM
TJMT	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJMS	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJMG	SIM	SIM	SIM
TJPA	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJPB	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJPR	SIM	SIM	SIM
TJPE	NÃO	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJPI	SEM INFORMAÇÃO	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJRJ	SIM	SIM	SIM
TJRN	SIM	SIM	SEM INFORMAÇÃO
TJRS	SEM INFORMAÇÃO	NÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJRO	NÃO	SIM	SIM
TJRR	SEM INFORMAÇÃO	SIM	NÃO
TJSC	SIM	SIM	NÃO
TJSP	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO	SEM INFORMAÇÃO
TJSE	SEM INFORMAÇÃO	SIM	SIM
TJTO	SIM	SIM	SIM





10

A partir desses indicadores e com base nas informações apresentadas pelas próprias cortes estaduais, é possível concluir que apenas cinco dos 27 Tribunais de Justiça (TJs) do país aderiram totalmente à Resolução 255/2018 do CNJ, institucionalizando as políticas de equidade de gênero estabelecidas pelo órgão. Outros nove TJs aderiram parcialmente às referidas políticas – ou seja, responderam positivamente a pelo menos um dos questionamentos feitos – e 13 não prestaram informações suficientes para que fosse possível chegar a uma conclusão.

Em relação às políticas de equidade de raça, há uma leve (mas insuficiente) melhora nos índices de aderência. Dos 27 Tribunais Estaduais do país, sete aderiram totalmente às medidas pactuadas pelo CNJ, enquanto dez aderiram parcialmente e outros dez não prestaram informações suficientes.

Analisando o quadro de forma interseccional, apenas o Tribunal de Justiça do Paraná informou aderir completamente à ambas as políticas. Tal fato pode indicar que o tema da equidade de raça e gênero vem sendo tratado de forma desarticulada pelos tribunais e sem o necessário diálogo entre essas duas pautas, que são estruturantes para o enfrentamento das desigualdades no interior do sistema de Justiça.

A diferença na forma como os tribunais receberam e trataram ambas as pautas deve ser melhor explorada em futuras investigações. Sobretudo, é importante compreendermos quais temas (e em quais estados) enfrentam uma maior resistência e quais modelos de políticas são mais facilmente absorvidos pelos TJs e trazem resultados mais efetivos.

A pesquisa demonstrou que muito embora existam políticas nacionais elaboradas para ampliar a diversidade do balcão para dentro do exercício jurisdicional, ainda há muito que se avançar no processo de institucionalização das mesmas, garantindo estruturas organizativas próprias para o acompanhamento e monitoramento da implementação dessas políticas. É preciso, ainda, que as iniciativas de formação com enfoque nas desigualdades de gênero e raça estejam vinculadas às escolas judiciais e possuam mecanismos para tornar seu conteúdo programático ainda mais atrativo para magistrados e magistradas. Da mesma forma, faz-se necessário ampliar os mecanismos de participação social e diálogos interinstitucionais, de modo a envolver a sociedade civil organizada e outros setores do poder público na construção e aperfeiçoamento das ações implementadas pelo/para o Poder Judiciário.





10

Por meio das informações cedidas pelos tribunais, pudemos ter acesso a boas práticas com iniciativas inovadoras para difusão de conhecimento, produção de conhecimento e uso de diferentes meios de comunicação, além de parcerias relevantes. É desejável o fomento de espaços de trocas e intercâmbios de experiências. No âmbito do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, as Jornadas “Justiça e Equidade Racial”, que é uma iniciativa do CNJ, podem ser um espaço privilegiado para compartilhar práticas e iniciativas que enfrentem as desigualdades raciais no contexto do Poder Judiciário; da mesma forma o Seminário sobre a Política Nacional de Participação Feminina no Poder Judiciário ter sido recentemente incluído como evento oficial no calendário do CNJ, fornece um ambiente de fortalecimento de estratégias coletivas e institucionalização de iniciativas.

Por fim, a composição do CNJ também deve ser alvo de ações afirmativas. Enquanto órgão de coordenação, fiscalização e controle do Poder Judiciário, é preciso ampliar a diversidade de gênero e raça entre os conselheiros e conselheiras do órgão.

À sociedade civil cabe seguir acompanhando e monitorando a implementação dessas e outras políticas que tornem o Poder Judiciário mais democrático e inclusivo e representativo da sociedade brasileira.





fórum justiça



forumjustica.com.br

contato@forumjustica.com.br
imprensa@forumjustica.com.br

FACEBOOK.COM/FORUMJUSTICA
INSTAGRAM.COM/FORUMJUSTICA
SUBSTACK.COM/@FORUMJUSTICA
YOUTUBE.COM/@FORUMJUSTICA