

OLHARES PLURAIS

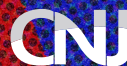
BOLETIM ANALÍTICO DO CNJ

EDIÇÃO N.04

**Recrutamento com propósito: inclusão
e diversidade no Programa Justiça Plural**



JUSTIÇA PLURAL
DIREITOS HUMANOS EM FOCO



CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA



OLHARES PLURAIS
BOLETIM ANALÍTICO DO CNJ

Recrutamento com propósito: inclusão e diversidade no Programa Justiça Plural

BRASÍLIA, OUTUBRO DE 2025



Conselho Nacional de Justiça — CNJ

Presidente

Ministro Luiz Edson Fachin

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Mauro Campbell Marques

Conselheiros e conselheiras

Ministro Guilherme Caputo Bastos

José Edivaldo Rocha Rotondano

Renata Gil de Alcantara Videira

Mônica Autran Machado Nobre

Daniela Pereira Madeira

Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Guilherme Guimarães Feliciano

Pablo Coutinho Barreto

João Paulo Santos Schoucair

Ulisses Rabaneda dos Santos

Marcello Terto e Silva

Daiane Nogueira de Lira

Rodrigo Badaró

Secretária-Geral

Clara da Mota Santos Pimenta Alves

Secretário de Estratégia e Projetos

Paulo Marcos de Farias

Diretor-Geral

Bruno César de Oliveira Lopes

Secretária de Comunicação Social

Gabriela Guerreiro

Coordenadora de Imprensa

Andréa Lemos

Coordenador de Multimeios

Jônathas Seixas

Programa Justiça Plural — Gestão CNJ

Secretária-Geral

Clara da Mota Santos Pimenta Alves

Juíza Auxiliar da Presidência

Adriana Meireles Melonio

Gerente de Projetos da Secretaria-Geral

Natália Albuquerque Dino de Castro e Costa

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento — PNUD

Representante Residente

Claudio Providas

Representante Residente Adjunta

Elisa Calcaterra

Coordenadora da Unidade de Programa

Maristela Baioni

Coordenadora da Unidade de Governança e Justiça para o Desenvolvimento

Andréa Bolzon

Chefe de Operações para o Brasil

Caroline Brito Fernandes

Gerente Sênior do Programa Justiça Plural

Júlia Matravolgyi

Analista de Projetos de Justiça e Inovação

Luciana Freitas

Associados de Gestão de Projetos

Anna Clara Monjardim

Vitor Martins

Tiago Sousa

Assistentes de Programa Justiça Plural

Laisa Lima

Laura Gonçalves de Lima

Mariana Sidersky

Thaís Loureiro Duarte Gonzales

Auxiliares Especialistas em Gestão

Alan Rodrigues

Deuzite Cunha

Joyce Grasielle Fonseca

Coordenador de Comunicação

Luciano Milhomem

Programa Justiça Plural

Coordenadora-Geral

Tatiana Whately de Moura

Coordenadora-Geral Adjunta

Polliana Andrade e Alencar

Coordenador Técnico

Vinicius Couto

Coordenadora Técnica Adjunta

Zuleica Garcia de Araújo

Coordenadora de Pesquisa

Caríne Santos

Coordenadora de Capacitações e Gestão do Conhecimento

Tamires Souza

Coordenadora de Comunicação

Sâmia Bechelane Cordeiro de Melo

Ficha Técnica

Coordenação Boletim Olhares Plurais

Tamires Souza

Raquel D'Albuquerque

Autoria

Alan Rodrigues, Deuzite Cunha, Júlia Matravolgyi, Joyce Grasielle Fonseca, Laura Gonçalves de Lima, Thaís Loureiro Duarte Gonzales, Vitor Fernando Pereira Martins

Supervisão

Júlia Matravolgyi

Análise e visualização de dados

Marcus Vinicius Torres

Emília Ferreira

Projeto gráfico e diagramação

Gabriella de Azevedo Carvalho

Revisão Técnica

Ayana Odara de Brito, Bárbara Souto, Júlia Matravolgyi, Raquel D'Albuquerque, Tamires Souza, Thaís Loureiro Duarte Gonzales e Vitor Fernando Pereira Martins

Revisão de Texto

Gabriela Amorim

FICHA CATALOGRÁFICA

C755r

Conselho Nacional de Justiça.

Recrutamento com propósito : inclusão e diversidade no Programa Justiça Plural / Conselho Nacional de Justiça; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. – Brasília: CNJ, 2025.

13 p.

ISBN: 978-65-5972-203-7 (Olhares Plurais: boletim analítico do CNJ, n.4)

1. Direitos humanos 2. Inclusão 3. Justiça plural I. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento II. Título III. Série

CDD: 340

AGRADECIMENTOS

Esse boletim reflete o compromisso coletivo da equipe e da unidade de gestão de projetos do Programa Justiça Plural de enfrentar as desigualdades históricas de acesso de grupos minorizados às instituições e ao trabalho formal. Os resultados apresentados são fruto do profissionalismo e do senso de propósito destes times, e do engajamento do PNUD, do CNJ e do Programa de Voluntários da ONU no Brasil na busca por uma Justiça mais inclusiva e plural. O Programa Justiça Plural expressa seu agradecimento especial às magistradas Adriana Alves Cruz e Karen Luíse Vilanova Batista de Souza, que exerceram a gestão do Programa pelo CNJ no período em que foi implementada a seleção afirmativa. Reconhecemos a liderança e compromisso de ambas com a equidade racial, diversidade e ampliação do acesso de grupos historicamente sub-representados às oportunidades de trabalho.

Esta edição reafirma a riqueza e a potência do trabalho coletivo, que se tece também de afetos e encontros. Tais elementos fortalecem uma atuação ética, comprometida e responsável com o mundo em que vivemos e que ajudamos a construir.

NOTA EDITORIAL

O Olhares Plurais – Boletim Analítico do CNJ é uma coleção do Programa Justiça Plural, parceria entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), voltada à difusão de conhecimento, com análises concisas e acessíveis baseadas em evidências e experiências relevantes. Seu objetivo é subsidiar a tomada de decisão, estimular a reflexão crítica e contribuir para o aprimoramento de práticas e políticas no âmbito do Poder Judiciário e da sociedade.

Todas as edições do Olhares Plurais estão disponíveis na página do Programa Justiça Plural.

1. Qual foi a experiência?

Em 2025, o Programa Justiça Plural (CNJ/PNUD) realizou um processo afirmativo inédito de recrutamento e seleção. O objetivo foi ampliar a diversidade da equipe e fortalecer sua atuação em todo o território nacional, em consonância com o compromisso de promover um sistema de justiça mais acessível, inclusiva e plural.

Em parcerias dessa natureza, em geral, a seleção da equipe técnica acontece por meio de mecanismos padrão de contratação institucional. Neste caso, a decisão de realizar o recrutamento via Programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV) representou uma oportunidade de aliar inovação ao compromisso de diversidade e inclusão do projeto, pois permitiu o uso de métodos de seleção customizados para as demandas de cada iniciativa, visando alcançar o objetivo de diversidade e inclusão da Entidade das Nações Unidas e da sua contraparte nacional ou parceiro de implementação. Assim, resguardadas as regras centrais de contratação, a equipe contratante tem autonomia para parametrizar critérios, como o meio de recebimento das candidaturas, informações a serem solicitadas às pessoas candidatas e prioridade de perfis. Tal flexibilidade, aliada à tradição e capilaridade do UNV, foi determinante para a escolha deste formato para condução da primeira seleção afirmativa do Programa Justiça Plural.

Na prática, essa seleção permitiu a avaliação de critérios usuais de qualificação acadêmica e profissional aliados às características socioeconômicas auto-declaradas pelas pessoas candidatas. Vale destacar que as Pessoas Voluntárias da Organização das Nações Unidas (ONU) trabalham localmente, contribuindo com suas habilidades enquanto recebem um pacote abrangente de benefícios, incluindo um subsídio mensal de subsistência para garantir um padrão de vida adequado à realidade local, além de seguro de saúde e de vida.

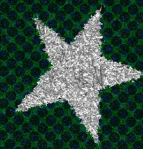
Foram disponibilizadas vagas remotas nas diferentes áreas temáticas cobertas pelo Justiça Plural e pessoas de todo o país puderam se candidatar. A iniciativa recebeu um alto volume de inscrições, o que viabilizou não só o preenchimento dos 10 postos originalmente previstos, mas também a contratação de pessoas em áreas externas ao Programa, ampliando o alcance da iniciativa e absorvendo profissionais em outras frentes de atuação. Considerando o êxito deste processo seletivo, este boletim faz o registro, dá transparência à iniciativa e compartilha aprendizados que fortalecem futuras práticas de recrutamento inclusivo.

A Assembleia Geral das Nações Unidas criou, em 1971, o Programa de Voluntários das Nações Unidas, que tem como missão mobilizar voluntários para apoiar os esforços de desenvolvimento sustentável, paz e direitos humanos. Sua atuação envolve projetos de saúde, educação, meio ambiente, igualdade de gênero, entre outros, além de colaborar com agências da ONU, governos e comunidades locais.

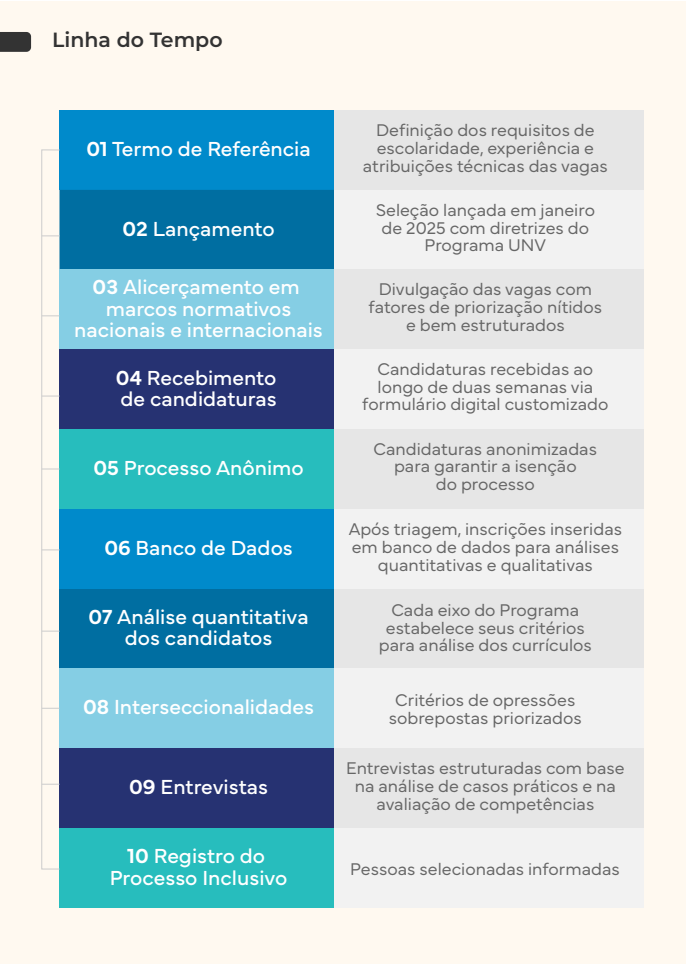
Em 2024, o Programa conta com mais de 14.600 voluntários, sendo 13.288 do Sul Global, distribuídos em 169 países¹.

Para mais informações sobre o Programa, acesse:
<https://www.unv.org/>

¹UNV. Annual Report. 2024. Disponível em: <https://www.unv.org/annual-report/annual-report-2024>



2. Como aconteceu?



(1) O termo de referência das vagas definiu os requisitos de escolaridade, experiência profissional e atribuições técnicas, e determinou que: i) as posições seriam exclusivas para grupos minorizados no Brasil; e ii) as informações seriam autodeclaradas. Como critérios mínimos, eram exigidos 3 anos de experiência profissional, ensino médio completo e autodeclaração de pertencimento a pelo menos um dos seguintes grupos:



(2) O lançamento oficial da seleção aconteceu em janeiro de 2025, com a publicação da oportunidade na página do Programa Justiça Plural no portal do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), incluindo o detalhamento das etapas previstas para o processo seletivo, o salário e o descritivo sobre as vagas. As vagas foram divulgadas também via mídias sociais para alcançar diferentes públicos e garantir capilaridade territorial e democratização do acesso.

(3) O recorte afirmativo desta seleção, em sintonia com princípios de equidade e justiça social que orientam o CNJ e o PNUD, contribui na busca por ampliação da representatividade de grupos minorizados no mundo do trabalho. Essa premissa foi baseada em marcos normativos nacionais e internacionais, que legitimam e fortalecem políticas afirmativas. No Brasil, vale mencionar o Estatuto da Igualdade Racial, que busca assegurar à população negra a igualdade de oportunidades e o enfrentamento do racismo. Em termos institucionais, a decisão também se baseou no Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3) e nas Diretrizes do CNJ sobre diversidade e inclusão. Já no âmbito internacional, o processo afirmativo dialoga com a Estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI Strategy – *Empowering Transformation*, da sigla em inglês) do PNUD e com a Estratégia de Igualdade de Gênero do PNUD 2022-2025, além de se articular aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o ODS 5 (Igualdade de gênero), o ODS 10 (Redução das desigualdades) e o ODS 18 (Igualdade Étnico-Racial).

(4) As candidaturas foram recebidas ao longo de duas semanas, por meio de formulário digital customizado, desenvolvido para ir além da coleta de dados padrão em processos seletivos (como formação acadêmica e experiência profissional). O instrumento, que integrava critérios objetivos e respostas dissertativas, permitiu realizar uma análise abrangente dos perfis das pessoas candidatas, enriquecendo a compreensão acerca de suas trajetórias, competências e potencial de entregas, em alinhamento com o escopo do Programa Justiça Plural.

(5) Na sequência, as candidaturas foram anonimizadas, para garantir a isenção do processo, e analisadas com base na compatibilidade entre as vagas e os perfis das pessoas candidatas.

(6) As informações foram sistematizadas em um banco de dados para permitir análises quantitativas e qualitativas ao longo de todas as etapas de seleção. A triagem iniciou com a eliminação das candidaturas duplicadas, incompletas e as que não cumpriam os requisitos mínimos.

(7) Em seguida, cada eixo de atuação do Justiça Plural¹ estabeleceu critérios para análise dos currículos, de acordo com as respectivas prioridades. O processo seletivo foi conduzido com o envolvimento direto da equipe técnica do Programa, que selecionou, por meio da leitura dos currículos, as pessoas candidatas a serem entrevistadas em cada área. O número elevado de candidaturas levou à atualização do cronograma previsto inicialmente para a conclusão do processo seletivo, o que foi igualmente tornado público, reforçando a confiança das pessoas candidatas e a integridade da seleção.

(8) Diante do volume expressivo de candidaturas altamente capacitadas, foi necessário desenvolver uma metodologia que levasse em consideração a representatividade relacionada à interseccionalidade dos grupos minorizados. Isso significa que o processo seletivo esteve guiado pelo reconhecimento de que a complexidade dessas intersecções agrava formas de exclusão social e amplifica barreiras para o acesso à justiça e ao mundo do trabalho.

Nesse sentido, foi adotada uma abordagem que priorizou o reconhecimento das opressões sobrepostas, visando garantir que as ações e estratégias adotadas pelo Justiça Plural sejam coerentes, eficazes e sustentáveis ao longo do tempo, refletindo as necessidades e experiências dos grupos que o Programa busca atender. Em paralelo, de forma intencional, foi garantida a diversidade regional em todas as etapas do processo seletivo, assegurando assim a representatividade territorial para o preenchimento das vagas.

Em cada eixo, foram selecionadas cerca de 10 pessoas para a etapa de entrevistas, de acordo com os perfis mais qualificados. Os contatos para agendamento das conversas e o planejamento delas foi conduzido pela equipe do Justiça Plural. Os candidatos foram convidados com dois dias de antecedência para esta fase.

(9) As entrevistas foram estruturadas com base na análise de casos práticos e na avaliação de competências técnicas alinhadas ao termo de referência,

visando analisar a capacidade de aplicação dos conhecimentos e a aderência aos valores do Programa.

(10) Buscando dar transparência à metodologia de todo o processo seletivo, foram elaborados relatórios específicos narrando a seleção para cada eixo de atuação do Programa. Tais documentos reuniram informações sobre a estratégia do processo seletivo, o descritivo de cada uma das fases do processo e as ações envolvidas, sendo perguntas utilizadas, perfis das pessoas entrevistadas, bem como as discussões do painel e aprendizados do processo seletivo. Esses relatórios fortalecem a responsabilidade do CNJ e do PNUD frente à sociedade, sistematizam o aprendizado organizacional e contribuem para a consolidação e melhoria das práticas inclusivas já em curso em ambas as instituições.

¹ Saiba mais sobre os eixos de atuação do Programa Justiça Plural em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/direitos-humanos/justica-plural/>

Candidaturas por público-alvo

Total
12.947
respostas

Pessoas
pretas
e pardas

62%



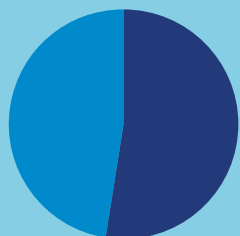
Mulheres
72%

16% Mães
Solo

6% Pessoas com
deficiência

42%

Pessoas
LGBTQIAPN+



9%

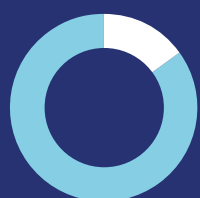
Indígenas,
Quilombolas,
Ribeirinhas e
outros povos
ou comunidades
tradicionais

37%

Pessoas de
Comunidades
Periféricas
ou Marginalizadas

5%

Atingidas por
eventos climáticos
e ambientais



15%
Outros grupos
minorizados

Vulnerabilidades
sobrepostas

28%
pertencem
a 3 grupos
vulneráveis

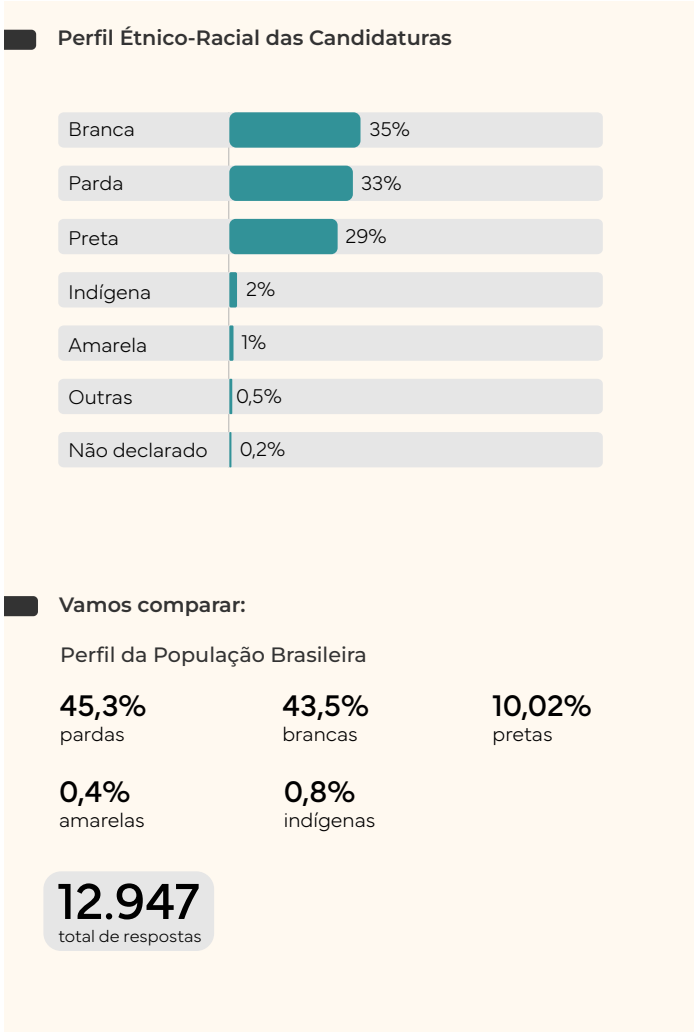
34%
pertencem
a 2 grupos
vulneráveis

3. O que os dados revelam sobre a experiência?

Os dados do processo de seleção afirmativa do Programa Justiça Plural revelam informações valiosas, e a elevada qualificação das candidaturas indica o alcance e o potencial da iniciativa. Para as 10 vagas inicialmente aprovadas foram recebidas 14.674 mil inscrições, com 12.947 delas atendendo e, em grande parte, superando os critérios de formação mínima exigidos. Os dados detalhados a seguir evidenciam a competência, diversidade de experiências e relevância técnica das pessoas candidatas para os diferentes eixos de atuação do Programa. A riqueza de perfis encontrada é, por si só, um indicador-chave da abrangência e dos impactos do processo de seleção afirmativo.

Considerando os públicos prioritários do processo seletivo, destaca-se a representatividade das mulheres, que correspondem a 72% do total de candidaturas válidas. As mães solo representaram 16% das candidaturas. Além disso, também chamam atenção a participação significativa de pessoas LGBTQIAPN+, que são 42% do total, bem como as inscrições de pessoas situadas em comunidades periféricas e/ou marginalizadas, correspondendo a 37% das inscrições válidas. No que se relaciona a outros marcadores sociais, foram registradas candidaturas de pessoas com deficiência (6%), quilombolas, ribeirinhas e oriundas de outros povos ou comunidades tradicionais (7%), atingidas por eventos climáticos e ambientais (5%) e de outros grupos minorizados (15%).

Em relação à autodeclaração de raça/cor, 62% das pessoas candidatas se identificaram como negras (pretas ou pardas) e 2% como indígenas. Sabe-se que o racismo é um dos fatores estruturantes da desigualdade no Brasil: o papel determinante da raça/cor está refletido nas barreiras de acesso da população negra à efetivação da cidadania; e em sua sobrerrepresentação entre pessoas privadas de liberdade e vítimas da violência letal. Nesse contexto, vale sublinhar que o processo seletivo priorizou grupos étnico-raciais socialmente minorizados ao reconhecer que as desigualdades raciais são centrais nos processos de produção e reprodução de desigualdades no Brasil. Destaca-se que todas as pessoas selecionadas, até a publicação deste boletim, são autodeclaradas negras.



De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população brasileira é composta por 45,3% de pessoas pardas; 43,5% de pessoas brancas; 10,2% de pessoas pretas; 0,8% de pessoas indígenas e 0,4% de pessoas amarelas². Os dados de autodeclaração de raça/cor das candidaturas válidas do processo de seleção afirmativa chamam atenção para o volume de candidaturas de pessoas pretas e indígenas que, proporcionalmente, foram substancialmente superiores à representação demográfica desses grupos no Brasil.

Quanto à escolaridade, os dados demonstram a qualificação das concorrentes: a maior parcela das candidaturas foi de pessoas que estavam cursando ou concluíram a graduação (38%), seguida por especialização finalizada ou em andamento (35%). Além disso, 16% das candidaturas eram de pessoas que estavam cursando ou haviam concluído o mestrado, 7% o doutorado, 3% com o Ensino Médio completo, e 1% estavam cursando ou haviam concluído o pós-doutorado. Já no que se refere à experiência pro-

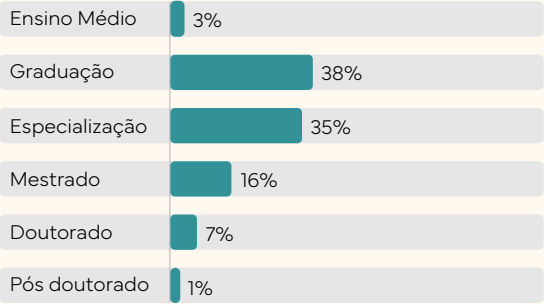
2 IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico 2022: identificação étnico-racial da população, por sexo e idade - Resultados do universo. 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3105/cd_2022_etnico_racial.pdf. Acesso em: 09 set. 2025.

fissional, a média superou 9 anos; além disso, 79% das candidaturas eram de pessoas com experiência de trabalho em instituições públicas, e 67% com experiência de atuação com os temas de trabalho do Programa Justiça Plural.

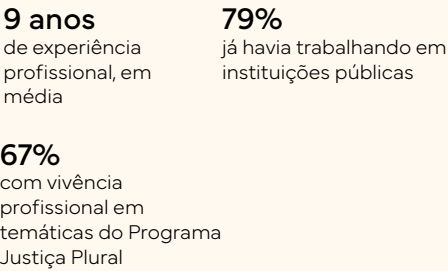
O processo recebeu candidaturas de todas as unidades federativas, o que contribuiu para que a diversidade regional prevalecesse como um dos critérios fundamentais em todas as etapas de seleção. A distribuição regional das candidaturas válidas mostrou maior concentração na região Sudeste, com 43%, seguida pelo Nordeste com 19%, Centro-Oeste com 19%, Sul com 11%, e Norte com 7%.

O processo de seleção afirmativa do Justiça Plural evidencia que há um contingente altamente qualificado, diverso e experiente em populações historicamente vulnerabilizadas, cuja exclusão decorre principalmente das barreiras estruturais de acesso a oportunidades do que da ausência de competências. A ampla representatividade regional, étnico-racial, de gênero e de diferentes grupos sociais, somada à elevada formação acadêmica e à expressiva experiência profissional das candidaturas, reforça o papel estratégico da iniciativa como mecanismo de promoção de equidade. Ao consolidar um banco de talentos robusto e plural, o processo não apenas cumpre sua função de compor a equipe do Programa, mas também se afirma como uma prática institucional transformadora.

Escolaridade e Experiência Profissional das Candidaturas

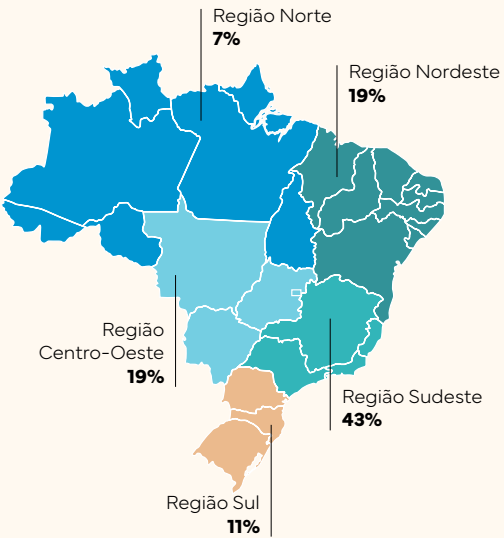


Análise Geral



12.947
total de respostas

Distribuição Territorial das Candidaturas



12.947
total de respostas

Distribuição Territorial das Contratações



4. Quais são os aprendizados?

Construir um processo de seleção afirmativa no contexto da sociedade brasileira envolve encarar desigualdades vinculadas a estruturas simbólicas que são complexas e se encontram profundamente enraizadas no imaginário social. Assim como as políticas de cotas implementadas pelo Estado brasileiro no acesso às universidades públicas e no serviço público, essa experiência demonstra a importância de criar mecanismos institucionais que enfrentem desigualdades históricas e ampliem a participação de grupos minorizados.

Por se tratar de um processo seletivo inédito no âmbito do PNUD no Brasil, a transparência e a documentação foram pontos de atenção centrais desde sua concepção. Ao documentar todas as etapas do processo, pretendeu-se garantir a lisura e a credibilidade do recrutamento, o que resultou na criação de bancos de talentos e de dados robustos e, paralelamente, em um guia que servirá como facilitador para replicabilidade em processos seletivos futuros.

Para consolidar os aprendizados e responder a preocupações quanto à sustentabilidade desta experiência, produziu-se o documento Plano de recrutamento e seleção inclusivo. Nele, são apresentados fundamentos para a adoção de ações afirmativas e orientações práticas para a sua implementação. O documento sugere, ainda, estratégias de atração, de condução de processos seletivos afirmativos e de retenção e valorização de talentos, aspecto prioritário para a solidez de processos do tipo. O plano propõe também a realização de diagnósticos do quadro de colaboradores(as), de propostas de engajamento de lideranças, a criação de comitês de diversidade e a indicação de referências nacionais e internacionais.

Ao promover a diversidade nos quadros profissionais, tornando-os mais representativos da pluralidade demográfica da população brasileira, processos de seleção afirmativa constituem uma estratégia de impacto para que as ações de defesa de direitos e de promoção do acesso à justiça reflitam e ecoem conhecimentos e formas de agir produzidas por populações que ainda comumente encontradas à margem dos processos decisórios brasileiros. O Programa Justiça Plural concretiza tais objetivos e assegura que suas ações sejam elaboradas com a representatividade das pessoas e os grupos sociais diretamente impactados por elas.

Essa diversidade fortalece as entregas do Programa e reafirma seu compromisso com a inclusão social e a equidade. Mais do que um processo administrativo, essa experiência configurou-se como um ato institucional de inovação entre as entidades parceiras. O modelo demonstra, ainda, a possibilidade de estruturar processos seletivos transparentes, inclusivos e eficientes, que conciliam a busca por competências técnicas com a valorização da diversidade.

A compreensão metodológica e a produção de documentos deste processo consolidam um referencial replicável em diferentes espaços. A parceria entre o CNJ e o PNUD foi determinante para a viabilidade de um recrutamento com propósito, conferindo-lhe legitimidade e alinhamento estratégico. A iniciativa evidencia que o avanço institucional em diversidade exige ação conjunta, diálogo e compromisso coletivo. Mais do que um resultado pontual, trata-se de um avanço que contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa, ao mesmo tempo em que promove a construção de equipes que reflitam, de maneira mais próxima, a diversidade da sociedade brasileira, sem deixar ninguém para trás.

RESSIGNIFICAR O SÍMBOLO, REIMAGINAR O PAÍS

Inspirada na obra *Okê Oxóssi* (1970), de Abdias Nascimento, a capa desta edição é um convite para reimaginar a política e ressignificar a bandeira do Brasil enaltecendo a potência das mulheres negras. A capa nasce de um gesto coletivo: uma cocriação que envolveu pessoas autodeclaradas negras, contratadas pelo processo de recrutamento e seleção afirmativa realizado pelo Programa Justiça Plural. Cada traço, cor e símbolos carregam a presença desse encontro resultando em uma imagem que traduz os valores de diversidade, equidade e inclusão. Nesta edição, celebramos o poder da arte de afirmar existências plurais, valorizar as narrativas e abrir caminhos para o novo.

MÃOS QUE CONSTROEM

Expressamos nossos agradecimentos a Alan Rodrigues, Ana Ferreira, Ayana Brito, Deuzite Cunha, Clarisse Campos, Fernanda Gomes, Gabriella Carvalho, Gabrielle Nascimento, Higor Cataldo, Ivonete Pinheiro, Jackeline Silva, Laura Gonçalves, Laysi Zacarias, Mônica Pereira, Nathalia Souza, Patrícia Ferreira, Sâmia Melo, Tamires Souza e Vitor Martins, que cocriaram a capa desta edição, executada graficamente por Gabriella Carvalho.

Além dos nomes citados acima, os processos relatados neste boletim refletem o trabalho de Andrea Bolzon, Anna Clara Monjardim, Brenda Felix, Carolina Parisotto, Emília Ferreira, Ismália Afonso, Juliana Ávila, Laís Lima, Livia Camila Silva, Luciana de Freitas, Marcus Torres, Mariana Sidersky, Michelle Santos, Moema Freire, Pedro Zangrando, Renata Cunha Farias, Renato Schattan, Tiago Sousa e de toda a equipe do Programa Justiça Plural.



JUSTIÇA PLURAL
DIREITOS HUMANOS EM FOCO



CNU

CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA