

# OLHARES PLURAIS

BOLETIM ANALÍTICO DO CNJ

EDIÇÃO N.05

**O Prêmio Equidade Racial e o  
enfrentamento do racismo no Judiciário**

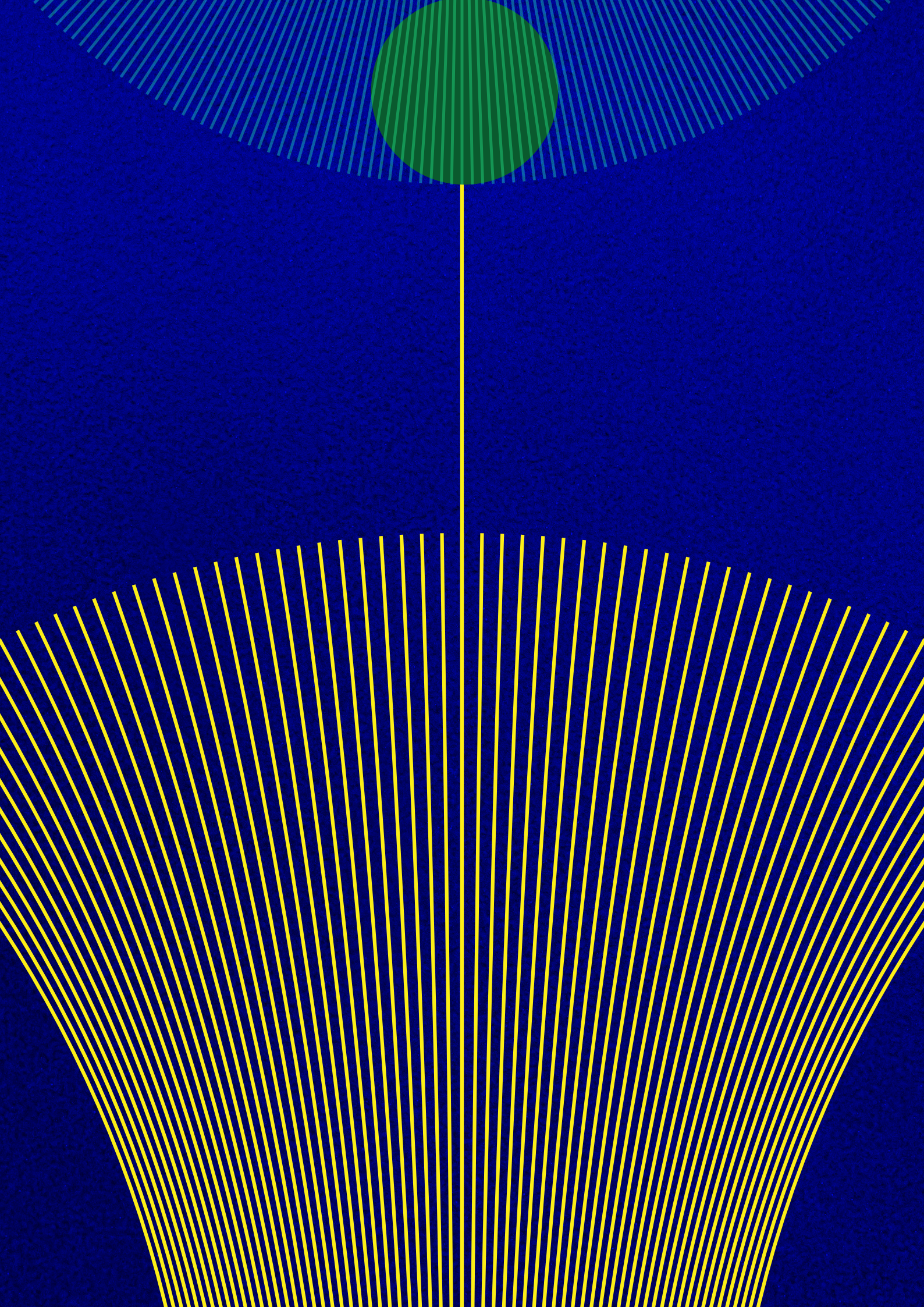


**JUSTIÇA PLURAL**  
DIREITOS HUMANOS EM FOCO



CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA









**OLHARES PLURAIS**  
**BOLETIM ANALÍTICO DO CNJ**

# **O Prêmio Equidade Racial e o enfrentamento do racismo no Judiciário**

BRASÍLIA, NOVEMBRO 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

Carine 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

Ivonete Pinheiro

Mônica Pereira

Rachel Sodré

### Supervisão

Tatiana Moura

### Projeto Gráfico e Diagramação

Demian Takahashi

### Revisão Técnica

Ayana Odara de Brito

Raquel D'Albuquerque

Tamires Souza

### Revisão de Texto

Gabriela Amorim

## AGRADECIMENTOS

O Programa Justiça Plural agradece a dedicação de todas as pessoas envolvidas na formulação, implantação e acompanhamento do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, reconhecendo seus esforços para promover a diversidade étnico-racial e o enfrentamento do racismo no sistema de Justiça. O Programa agradece ao Comitê Executivo do Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), coordenado pelo conselheiro João Paulo Schoucair, e o Departamento de Pesquisas Judiciárias do CNJ, pela atuação conjunta na avaliação do eixo Desempenho do Prêmio Equidade Racial. A publicação é fruto dos trabalhos desenvolvidos no âmbito da Coordenação Geral e da Coordenação Técnica no Eixo de Equidade Racial do Programa Justiça Plural.

## 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.**

## FICHA CATALOGRÁFICA

---

C755r

Conselho Nacional de Justiça.

O Prêmio Equidade Racial e o enfrentamento do racismo no Judiciário / Conselho Nacional de Justiça; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. – Brasília: CNJ, 2025.

16 p.

ISBN: 978-65-5972-206-8 (Olhares Plurais: boletim analítico do CNJ, n.5)

1. Direitos humanos 2. Inclusão 3. Justiça plural 4. Equidade racial I. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento II. Título III. Série

CDD: 340

---

## 1. Qual é a questão?

O reconhecimento do caráter estrutural do racismo é condição indispensável para formular e aplicar medidas concretas de prevenção, enfrentamento e superação das desigualdades raciais. No âmbito do Poder Judiciário, o racismo interfere diretamente no acesso à Justiça, na interpretação de fatos e circunstâncias. O racismo também se apresenta como barreira nas trajetórias profissionais das pessoas negras, ao dificultar sua ascensão nas carreiras e nas estruturas institucionais<sup>1</sup>.

Para mudar essa realidade, o Poder Judiciário lançou em 2022 o **Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial**, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias. Isso se operacionaliza com a adoção de programas, projetos e iniciativas desenvolvidas em todos os ramos da Justiça e graus de jurisdição. O Pacto se estrutura em quatro eixos de atuação: (1) promoção da equidade racial, com foco na representatividade e nas comissões de heteroidentificação; (2) enfrentamento do racismo institucional por meio de formação e medidas antidiscriminatórias; (3) melhoria da gestão de dados raciais para orientar políticas de equidade; e (4) compartilhamento de práticas e diálogo com o sistema de Justiça e movimentos sociais para fortalecer a cultura antirracista.

O arranjo institucional dessa agenda conta ainda com o **Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial** (Fonaer)<sup>2</sup>, instância responsável por propor estudos e outras medidas para o aperfeiçoamento do sistema de Justiça sob a ótica da equidade racial, consolidar diretrizes e promover

a implementação coordenada do Pacto, em diálogo com outros instrumentos normativos, como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Resolução CNJ n. 598/2024) e a Política Judiciária de Atenção às Comunidades Quilombolas (Resolução CNJ n. 599/2024).

Desde o seu lançamento, o Pacto contou com a adesão de todos os tribunais do país, um marco relevante e simbólico no campo étnico-racial, que evidencia um compromisso coletivo de enfrentar o racismo nas instâncias judiciais. O desafio que se apresenta ao se avançar na pauta consiste em qualificar e monitorar os resultados dessas iniciativas: **em que medida as ações implementadas efetivamente se traduziram em maior acesso à justiça, decisões mais equânimes e procedimentos que reconheçam e respondam às especificidades raciais enfrentadas nas rotinas institucionais?**

Esta edição do Boletim Olhares Plurais apresenta uma análise de programas e iniciativas desenvolvidas pelos tribunais no âmbito do **Prêmio Equidade Racial do Poder Judiciário**, instrumento de monitoramento do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, cujo objetivo é examinar o que tem sido feito para promoção da diversidade e enfrentamento do racismo pelo sistema de Justiça.

- 
1. CNJ – Conselho Nacional de Justiça; FADEP – Fundação para Desenvolvimento do Ensino e da Pesquisa em Direito. **Características do racismo (re)produzido no sistema de justiça**: uma análise das discriminações raciais em tribunais estaduais. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/6ajp-fadep-ultima-versao.pdf>.
  2. Colegiado permanente instituído pela Resolução CNJ n. 490/2023 e atualizado pela Resolução CNJ n. 608/2024.



## 2º PRÊMIO DE EQUIDADE RACIAL



O **Prêmio Equidade Racial do Poder Judiciário**, instituído pela Resolução CNJ n. 519/2023, destina-se a identificar, reconhecer e difundir iniciativas de prevenção e enfrentamento do racismo na gestão, na jurisdição e no ambiente institucional. Realizado anualmente, o prêmio é regulamentado por portarias específicas a cada edição, o que permite aperfeiçoar continuamente os critérios e reforçar o foco em resultados e boas práticas, e não somente em comparações numéricas entre tribunais.

O Prêmio atua em dois eixos complementares:

1. **Eixo Desempenho**, por meio do Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (IPER): avaliação quantitativa dos avanços dos tribunais na implementação de políticas de equidade racial.
2. **Eixo Boas Práticas**: reconhece iniciativas inovadoras e efetivas no enfrentamento do racismo e na promoção da diversidade.

No eixo Desempenho, a premiação é concedida aos tribunais que obtiverem as maiores pontuações relativas na avaliação. Com o intuito de estimular o engajamento e a melhoria contínua, fazem jus à menção honrosa os tribunais que apresentarem maior evolução percentual em relação à pontuação obtida no ano anterior, desde que alcancem no mínimo 50% da pontuação relativa total. Em 2024, a primeira edição do Prêmio contou com a participação de 67 tribunais e passou para 89 participantes em 2025.

Na segunda edição do Prêmio, o eixo Desempenho estabeleceu 11 quesitos de avaliação, regulamentados pela Portaria CNJ n. 100/2025.

O Comitê Executivo do Fonaer conta com o apoio do Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça (DPJ/CNJ) e do Programa Justiça Plural (CNJ/PNUD) para avaliar aspectos como: representatividade de pessoas negras na magistratura, no quadro funcional e em cargos de chefia; percentual de pessoas negras na composição de comitês e comissões e na condição de palestrantes em eventos institucionais; realização de eventos de sensibilização sobre questões raciais; capacitações em equidade racial; elaboração de campanhas e orientações contra o racismo e a discriminação; existência de canais de denúncia de racismo institucional; programa de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura; e qualidade dos registros sobre raça/cor no sistema Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário.

O eixo Boas Práticas, regulamentado pelas Portarias CNJ n. 140/2019 e n. 100/2025, avalia propostas que busquem a melhoria da gestão e da prestação jurisdicional na temática racial. Após avaliação do Departamento de Gestão Estratégica (DGE/CNJ) e pelo Plenário do CNJ, as práticas são classificadas pelo Fonaer conforme os seguintes parâmetros: inovação, resolutividade das demandas de equidade racial, impacto territorial e/ou social, eficiência, garantia de direitos humanos e respeito a povos e comunidades tradicionais, e replicabilidade. Ressalta-se que os benefícios, impactos e resultados das práticas submetidas ao Prêmio devem ser comprovados pelos tribunais, não sendo admitidas sugestões, ideias, intenções ou ações não implementadas.



## 2. Como o estudo foi realizado?

Esta análise advém dos dados que compõem o IPER, que traz a avaliação quantitativa dos avanços dos tribunais na implementação de políticas de equidade racial no âmbito da edição 2025 do Prêmio Equidade Racial do Poder Judiciário. O cálculo do IPER é baseado em informações de duas fontes de dados:

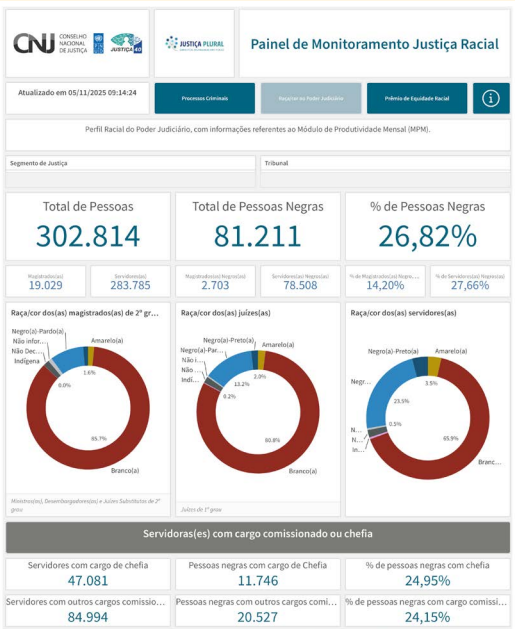
1. **Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (MPM):** sistema utilizado pelos tribunais para o envio mensal de informações referentes às unidades judiciárias de primeiro e segundo grau; às unidades de apoio direto à atividade judicante; bem como aos seus(as) magistrados(as), servidores(as) e quadro auxiliar. Todas as informações inseridas nos formulários são de responsabilidade do tribunal informante<sup>3</sup>. Desta fonte de dados, constam 91 tribunais do país<sup>4</sup>.
2. **Inscrição voluntária dos tribunais ao 2º Prêmio Equidade Racial (2025):** entre os dias 1º e 10 de

julho de 2025, os tribunais enviaram ao CNJ as documentações comprobatórias, nos termos definidos no regulamento, que foram analisadas e validadas com o apoio do Programa Justiça Plural. Desta fonte de dados, constam 89 tribunais<sup>5</sup>.

A base de dados final da avaliação e o cálculo do IPER foram publicizadas na ocasião da divulgação dos resultados do Prêmio.

3. Alguns tribunais ainda não disponibilizaram dados completos sobre a raça/cor de magistrados(as) e servidores(as). Na média, 7,68% de magistrados(as) e 7,26% de servidores(as) não têm raça/cor informada.
4. Para o cálculo do IPER da 2ª Edição do Prêmio Equidade Racial, o Departamento de Pesquisas Judiciárias realizou a extração dos dados do MPM referentes ao cenário de 30/06/2025. Devido ao regulamento vigente, na base de dados final não constam os dados de perfil racial de magistrados(as) dos Tribunais Regionais Eleitorais (TREs) e dos tribunais superiores: STJ, STM, TSE e TST. Assim, para a análise deste Boletim, os dados referentes a estes casos foram extraídos do Painel de Monitoramento Justiça Racial em 22 de outubro de 2025.
5. Não participaram da 2ª Edição do Prêmio Equidade Racial: TRE-SC e TRF6.

### PAINEL DE MONITORAMENTO JUSTIÇA RACIAL



Acesse o  
[Painel de Monitoramento Justiça Racial](#)

Ferramenta construída no âmbito do CNJ, por meio dos Programas Justiça 4.0<sup>6</sup> e Justiça Plural, que disponibiliza informações estruturadas do Poder Judiciário sobre:

- **Processos criminais:** informações processuais extraídas da base de dados do DataJud referentes a casos envolvendo racismo (intolerância e/ou injúria racial e casos análogos) nos âmbitos penal e infracional.
- **Raça/cor no Poder Judiciário:** perfil racial do Poder Judiciário, com informações referentes ao MPM.
- **Prêmio Equidade Racial:** informações computadas referentes ao IPER e os resultados do Prêmio Equidade Racial.

6. O Programa Justiça 4.0 é fruto de um acordo de cooperação firmado entre CNJ e PNUD, com apoio dos tribunais superiores, que visa desenvolver e aprimorar soluções tecnológicas para tornar os serviços da Justiça brasileira mais eficientes, eficazes e acessíveis, além de melhorar a gestão processual para magistrados e magistradas, servidores e servidoras, advogados e advogadas, e demais atores do sistema de Justiça.

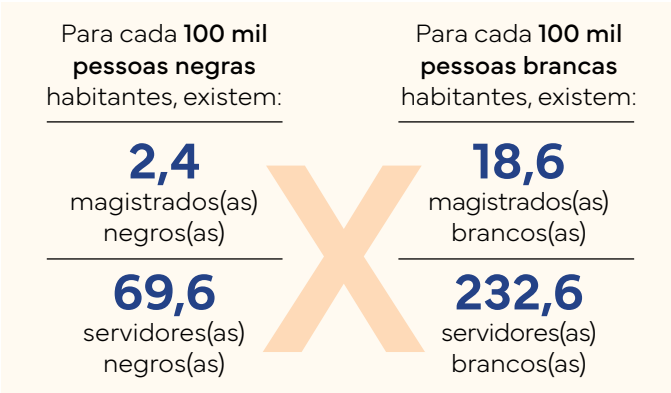
### 3. O que os dados revelam?

#### DIVERSIDADE DE RAÇA/COR NO JUDICIÁRIO

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) define a população negra como o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), art. 1º, IV, da Lei n. 12.288/2010. Sob esta ótica, o Judiciário brasileiro é majoritariamente branco: mais de 80% de cerca de 20 mil magistrados(as) e 65% de 283 mil servidores(as) se autodeclararam como pessoas brancas. Por outro lado, 27% dos(as) servidores(as) se autodeclararam negras(os); e apenas 14% de magistrados(as) são negros(as), sendo que, destes, 1,7% se identificam como pretos(as). Em comparação, o IBGE indica que, em 2022, 56% da população brasileira se autodeclara como negra, das quais quase 11% se identifica como preta.

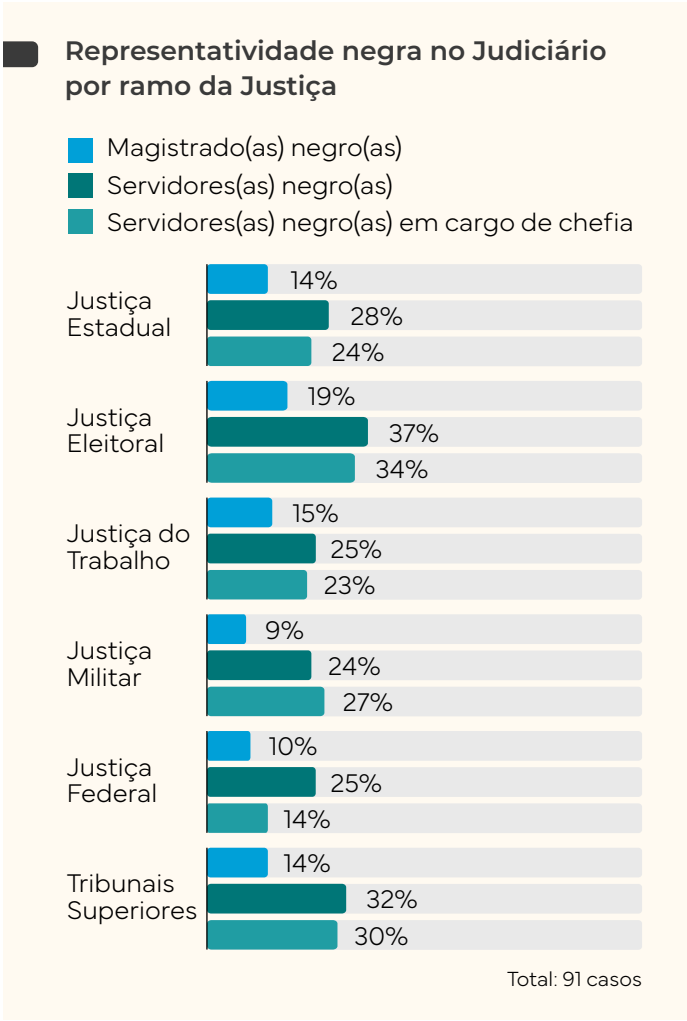
Quando a identificação étnico-racial é somada a outros marcadores sociais, como gênero, a sub-representação se acentua ainda mais: enquanto 28% da população brasileira é de mulheres negras, elas representam apenas 5% da magistratura<sup>7</sup>.

No mesmo sentido, o Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário<sup>8</sup> aponta que, quanto mais se avança nas carreiras do Judiciário, maior é a sub-representação de pessoas negras: 24% de servidores(as) em cargos de chefia são negros(as). Isso significa que, mantendo-se as devidas proporções, servidores(as) brancos(as) estão sendo mais alçados a cargos de chefia do que servidores(as) negros(as).

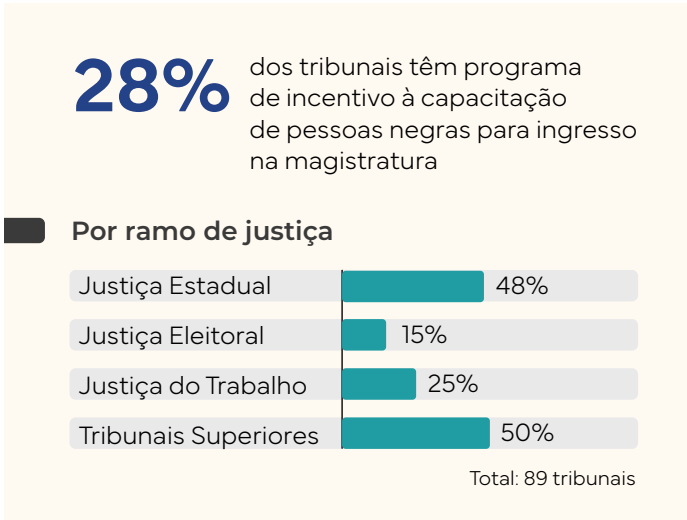


7. Análise de magistrados(as) por sexo e raça baseada em dados do MPM do painel Estatísticas do Poder Judiciário (acesso em 28/10/2025). Pode haver diferenças em relação a outras fontes do MPM usadas neste boletim, devido à periodicidade distinta da Base Nacional de Dados do Poder Judiciário (DataJud). Disponível em: <https://statics.teams.cdn.office.net/evergreen-assets/safelinks/2/atp-safelinks.html>

8. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/728/3/Diagnostico%20etnico%20racial.pdf>



Com o objetivo de promover a diversidade étnico-racial do Judiciário, diversos tribunais instituíram programas de incentivo à preparação de pessoas negras para ingresso na magistratura. As iniciativas apresentadas variam em escopo e extensão, incluindo, dentre outras medidas, a reserva de vagas em cursos preparatórios, a concessão de bolsas de estudo ou incentivo e o acompanhamento acadêmico, profissional e psicossocial de candidatos(as).





# 27%

do Poder Judiciário é composto  
por pessoas negras

# 14%

da magistratura é negra



# 5%

da magistratura  
é composta por  
mulheres negras



# 24%

de servidores(as)  
em cargos de chefia  
são negros(as)



# 28%

do conjunto de  
servidores(as) é negro(a)



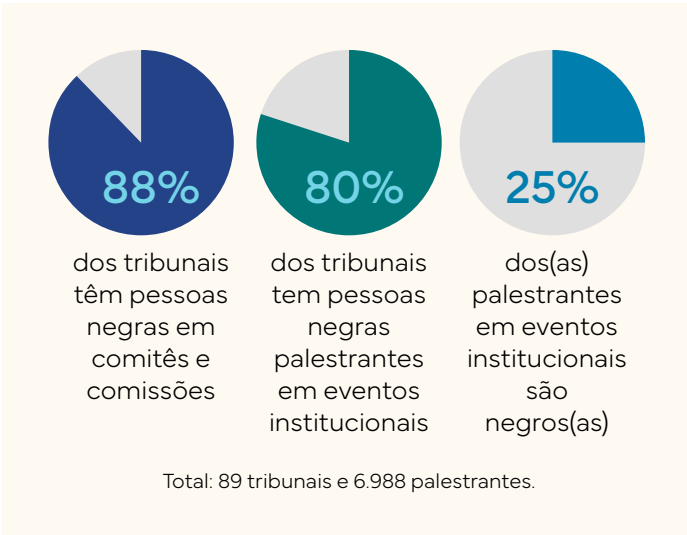
# 37%

da magistratura negra é  
do sexo feminino



EQUIDADE DE PARTICIPAÇÃO

Para além da composição étnico-racial do Judiciário, o IPER avalia aspectos qualitativos da inserção de pessoas negras em espaços de articulação, orientação e difusão de conhecimento, por meio da participação em comitês e comissões, e na condução de palestras em eventos institucionais que versem sobre **temáticas diversas da racial**. Busca-se, com isso, evitar a reprodução de estereótipos que restringem a atuação de profissionais negros(as) exclusivamente a pautas raciais e, em vez disso, assegurar o reconhecimento pleno de suas competências e expertises em múltiplos campos do conhecimento jurídico e institucional.



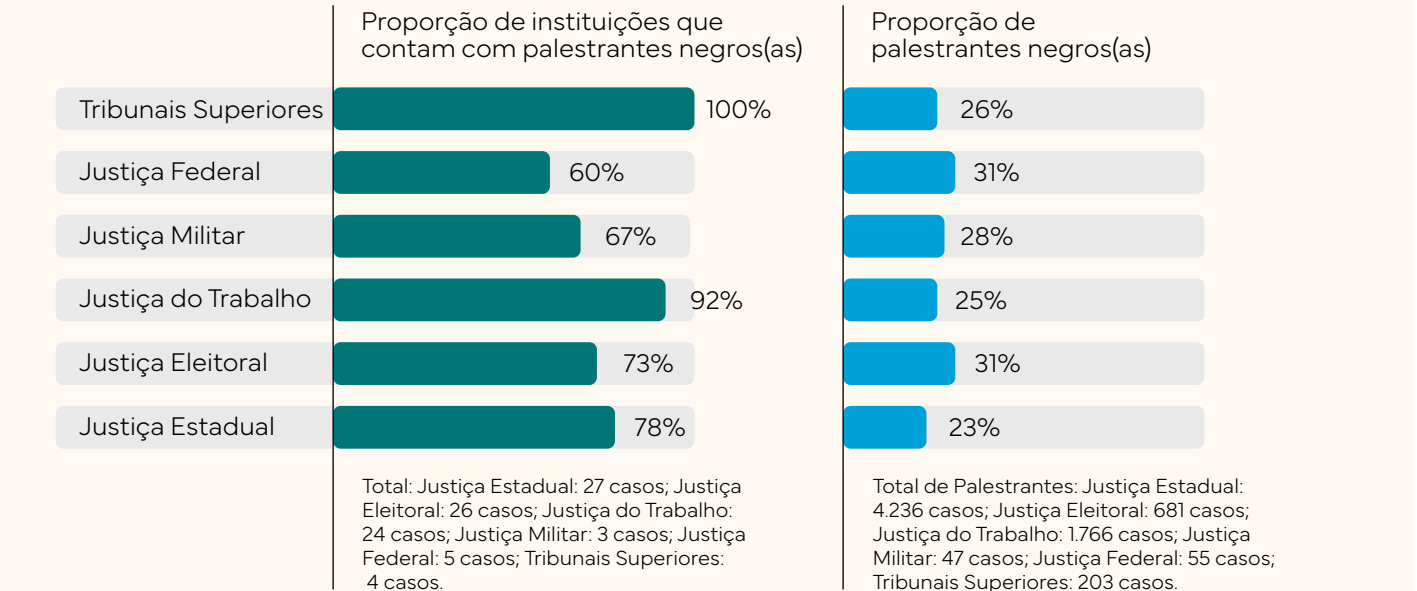
88% dos tribunais indicaram a presença de pessoas negras em seus comitês e comissões, embora este número não represente o percentual de pessoas negras em relação ao total de membros dessas instituições. O mesmo raciocínio vale para a presença de palestrantes negros(as) em eventos institucionais: dos 24 Tribunais do Trabalho, por exemplo, 22 (92%) responderam que havia palestrantes negros(as) em eventos. No entanto, as pessoas negras representam apenas 25% do total destes palestrantes.

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DO RACISMO E À DISCRIMINAÇÃO

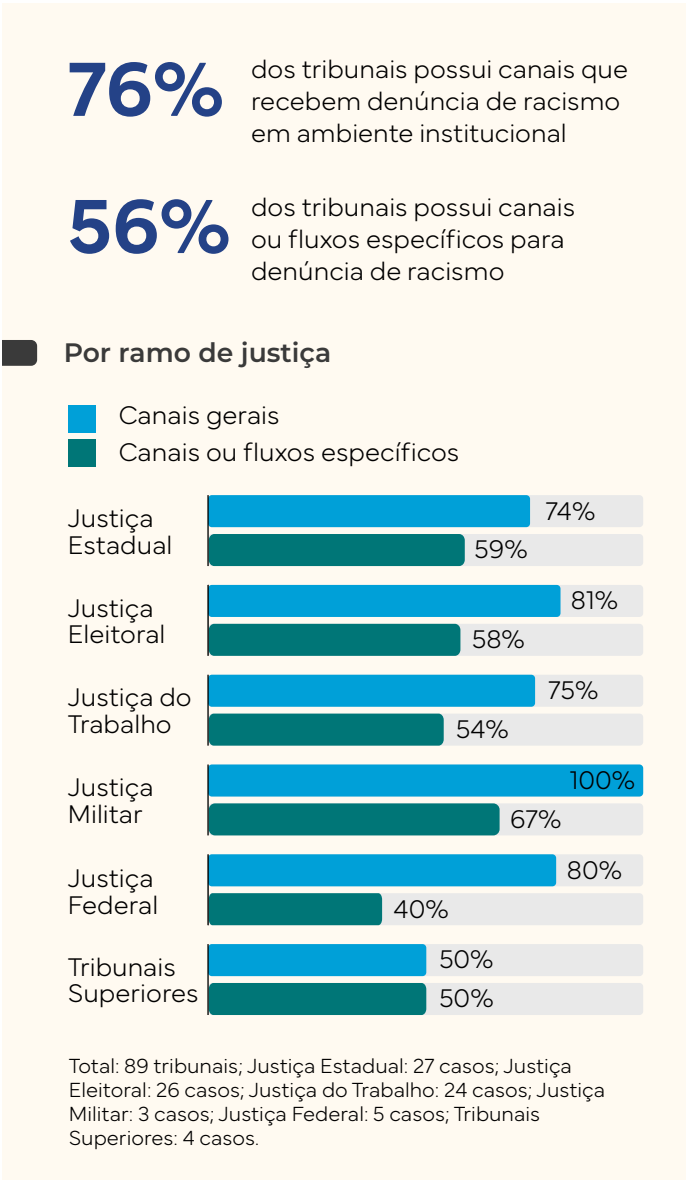
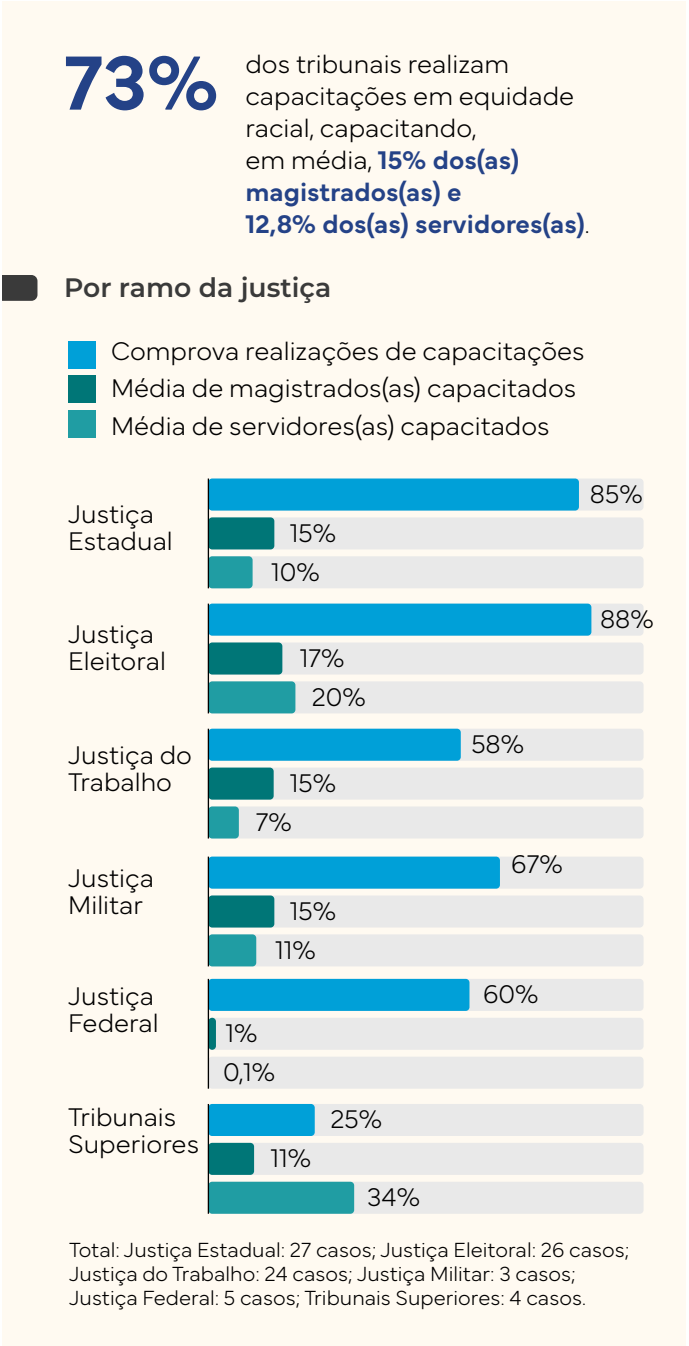
Outros quesitos de avaliação do IPER permitem acompanhar o desempenho dos órgãos do Poder Judiciário na execução de ações que visem ao combate ao racismo e à discriminação étnico-racial. Tais ações incluem a realização de eventos de sensibilização e orientação, a capacitação em temas de equidade racial e a criação de canais específicos para registro e encaminhamento de denúncias de racismo no ambiente institucional.

Em relação a eventos e campanhas de sensibilização, é expressiva a participação dos tribunais: **94% comprovaram a realização de ao menos um evento de sensibilização sobre questões raciais; e 81% realizaram ações de orientação específicas sobre o enfrentamento do racismo e à discriminação.**

Presença de palestrantes negros(as) em eventos institucionais cuja temática não seja a racial, por ramo de justiça



Já em relação às capacitações, 73% dos tribunais comprovaram ter realizado alguma atividade formativa em equidade racial, conforme a carga horária mínima definida em regulamento. No entanto, o alcance desses conteúdos ainda é limitado, uma vez que, na média, 15% dos(as) magistrados(as) foram capacitados(as) nessa temática, sendo a proporção ainda menor para servidores(as), alcançando 12,8% do corpo funcional. Neste aspecto, observa-se o baixo desempenho dos cinco Tribunais Federais avaliados, para os quais, na média, apenas 1% dos(as) magistrados(as) e 0,1% dos(as) servidores(as) foram capacitados em equidade racial durante o período de mensuração do Prêmio (julho de 2024 a junho de 2025).



Por fim, 76% dos tribunais informaram possuir canais para registro e tratamento de denúncias de situações de racismo no ambiente institucional. Embora grande parte desse percentual se refira à Ouvidoria, unidade cuja existência é obrigatória nos tribunais, foram apresentadas outras iniciativas relevantes, como a possibilidade de denúncia junto às comissões (ou instância similar) de prevenção ao assédio e discriminação, e a disponibilização de formulários e/ou campos próprios para registro destes casos na página da Ouvidoria.

Os dados revelam avanços importantes, mas também evidenciam que a equidade racial no Poder Judiciário ainda é um desafio estrutural e persistente. O panorama indica que promover a diversidade e a igualdade racial no Judiciário exige ir além da adoção formal de medidas: requer o fortalecimento de práticas institucionais que assegurem oportunidades equitativas, reconhecimento da pluralidade

racial e compromisso com a transformação cultural e estrutural do sistema de Justiça. Nesse contexto, o Prêmio Equidade Racial no Poder Judiciário assume papel estratégico ao reconhecer e incentivar boas práticas institucionais, funcionando como um importante instrumento de monitoramento, transparência e estímulo à transformação efetiva rumo a um Judiciário mais diverso e inclusivo.

## 4. Quais são as implicações para o Sistema de Justiça?

Os resultados alcançados no IPER e no Prêmio Equidade Racial indicam que tais instrumentos podem induzir mudanças incrementais e intencionais nos órgãos do Judiciário para prevenção e enfrentamento do racismo estrutural e institucional. O aumento da participação dos tribunais na segunda edição do Prêmio Equidade Racial e a inclusão do IPER como quesito de avaliação do Prêmio CNJ de Qualidade, que reconhece e incentiva o aperfeiçoamento da gestão administrativa e prestação jurisdicional, reforçam o comprometimento do Judiciário com a pauta de equidade racial.

Por outro lado, é perceptível a diferença no grau de engajamento dos tribunais em relação a certas iniciativas. Tomando-se como exemplo a realização de campanhas de sensibilização sobre questões raciais, há tribunais que apresentaram um plano anual de comunicação/engajamento detalhado e permanente, com ações específicas de impulso de conteúdos em datas relevantes. Da mesma forma, merecem destaque os tribunais que incorporaram especificidades locais às suas iniciativas, inclusive por meio da divulgação de trajetórias, histórias e memórias de servidores(as) negros(as). Em sentido contrário, registraram-se casos de tribunais que somente publicaram em suas redes oficiais menções genéricas a datas relevantes, como o Dia Nacional de Denúncia contra o Racismo (13 de maio) ou o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra (20 de novembro), sem se aprofundar no significado simbólico e prático de tais marcos.

Essas discrepâncias apontam possibilidades de melhoria do indicador para que ele reflita de maneira mais qualificada o esforço dos tribunais na promo-

ção da equidade racial. Dentre os quesitos existentes, merecem especial atenção os programas de incentivo ao ingresso à magistratura, a capacitação em temas raciais e o tratamento de casos de racismo.

Uma medida importante de qualificação dos programas de incentivo ao ingresso à magistratura seria a valorização de alguns requisitos para sua operacionalização, como oferta de vagas, natureza dos auxílios, duração do benefício e atenção às interseccionalidades, como gênero, deficiência e perfil socioeconômico (por exemplo, a pessoa candidata ser a principal provedora ou cuidadora de seu núcleo familiar).

No mesmo sentido, considera-se essencial dar continuidade e destaque às iniciativas de capacitação em temas raciais; preferencialmente, contemplando as diversas fases da carreira e áreas de atuação de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as). Para além de formações introdutórias, é fundamental promover capacitações aplicadas e especializadas, capazes de demonstrar como as questões raciais operam concretamente nas distintas áreas do Direito e na gestão administrativa do Poder Judiciário. Nesse contexto, destaca-se a necessidade de difundir e implementar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, de modo a orientar decisões e práticas institucionais que assegurem respostas mais equânimes, eficazes e sensíveis às desigualdades raciais.

Com relação à prevenção e tratamento de casos de racismo, poderiam fazer jus a maior pontuação os tribunais que dessem mais visibilidade a essas ações, a exemplo da criação de uma aba específica em seus sites para divulgação de suas políticas antidiscriminatórias.

Os dados apresentados neste Boletim indicam que, quando as intenções são transformadas em compromisso institucional e quando são assumidas metas específicas, há um avanço real nas estruturas e modos de funcionar das organizações. O reconhecimento e a difusão de boas práticas, aliados a mecanismos de acompanhamento de sua implementação, ajudam a construir uma Justiça mais sensível a desigualdades raciais. Se o racismo é estrutural, seu enfrentamento também deve ser: imediato, sistemático e responsabilidade de cada magistrado(a), servidor(a) e tribunal.





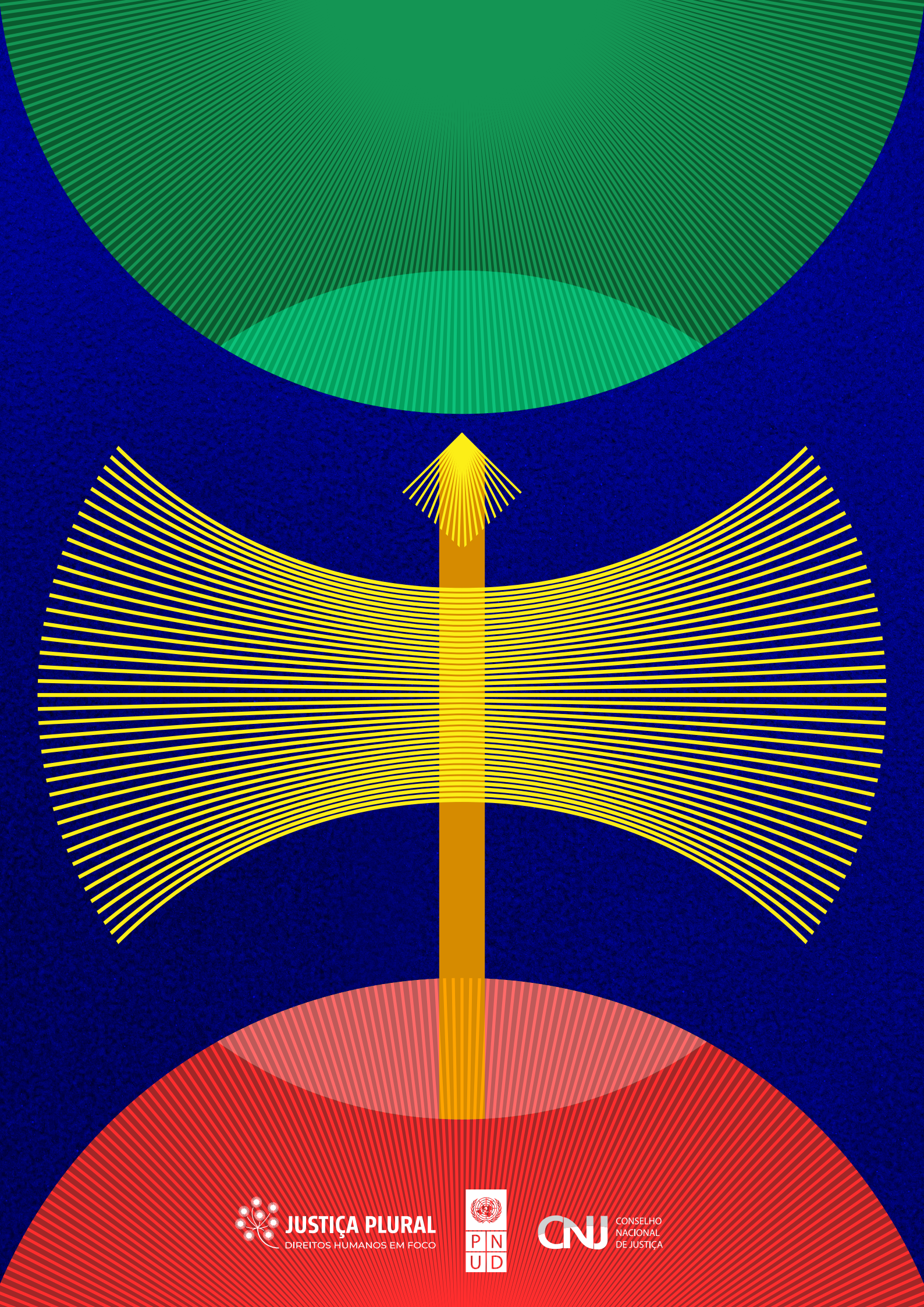
## UM SINAL VERDE PARA A JUSTIÇA RACIAL NO JUDICIÁRIO

O Machado de Xangô, reluzindo amarelo ao centro, grita “atenção!” e evidencia o Prêmio Equidade Racial como protagonista na mudança do estado de coisas no Judiciário brasileiro.

Aqueles e aquelas que historicamente recebiam sinal vermelho podem, enfim, seguir adiante.

A capa deste Boletim é inspirada na obra **Efrain Bocabalístico: Oxóssi-Xangô-Ogum** de Abdias Nascimento.





**JUSTIÇA PLURAL**  
DIREITOS HUMANOS EM FOCO



CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA