

DIAGNÓSTICO

ÉTNICO-RACIAL NO PODER JUDICIÁRIO





CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente

Ministra Rosa Weber

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Luis Felipe Salomão

Conselheiros

Ministro Vieira de Mello Filho
Mauro Martins
Salise Sanhotene
Jane Granzoto
Richard Pae Kim
Marcio Luiz Freitas
Giovanni Olsson
João Paulo Santos Schoucair
Marcos Vinicius Jardim
Marcello Terto e Silva
Mário Goulart Maia
Luiz Fernando Bandeira de Mello

Secretário-Geral

Gabriel da Silveira Matos

**Secretário Especial de Programas,
Pesquisas e Gestão Estratégica**

Ricardo Fioreze

Diretor-Geral

Johaness Eck

DEPARTAMENTO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS

Juizas Coordenadoras

Ana Lúcia Andrade de Aguiar
Lívia Cristina Marques Peres

Diretora Executiva

Gabriela Moreira de Azevedo Soares

Diretora de Projetos

Isabely Fontana da Mota

Diretor Técnico

Igor Tadeu Silva Viana Stemler

Pesquisadoras e pesquisadores

Danielly dos Santos Queirós
Olívia Alves Gomes Pessoa
Wilfredo Enrique Pires Pacheco
Alexander da Costa Monteiro

Estatísticos e Estatística

Davi Ferreira Borges
Filipe Pereira da Silva
Jaqueline Barbão

Apoio à Pesquisa

Lílian Bertoldi
Pedro Henrique de Pádua Amorim
Ricardo Marques Rosa

Estagiários e Estagiária

Fausto Augusto Junior
Renan Gomes Silva
Ninive Helen Horácio da Silva

EXPEDIENTE

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Chefe da Seção de Comunicação Institucional

Rejane Neves

Projeto gráfico

Eron Castro

2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600
Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

**COORDENADORIA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO E MEMÓRIA DO PODER
JUDICIÁRIO (COIN)**

Juíza Coordenadora

Ana Lúcia Andrade de Aguiar

Coordenadora

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama

Equipe COIN

Julianne Mello Oliveira Soares
Renata Lima Guedes Peixoto
Rodrigo Franco de Assunção Ramos

Estagiárias

Alicia Emilly Rodrigues Silva
Bruna Ferreira Cardoso

Colaboradores

Bruna Leite Borges Correia
Gabriel Pereira

C755d

Conselho Nacional de Justiça (CNJ).
Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário / Conselho Nacional de
Justiça. – Brasília: CNJ, 2023.

94 p.: il. color
ISBN: 978-65-5972-121-4

1. Negros, Brasil 2. Poder Judiciário, estatística 2. Administração da
Justiça, estatística I. Título

CDD: 340

SUMÁRIO

1 Introdução	5
2 A política de cotas raciais no Poder Judiciário	8
3 Algumas pesquisas sobre igualdade racial e o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015	11
4 Notas metodológicas	20
5 Resultados	24
6 Parâmetros de Equidade	53
6.1 Avaliação das Cotas Raciais na Magistratura	55
6.2 Avaliação das Cotas Raciais para os Servidores	63
6.3 Avaliação das Cotas Raciais para os(as) Estagiários(as)	72
6.4 Tempo de vigência das ações afirmativas	81
7 Considerações Finais	86
8 Referências Bibliográficas	90

1 INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça possui em sua composição a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários, instituída por meio da Resolução CNJ n. 296, de 19 de setembro de 2019, que tem, no rol de suas competências, propor estudos que visem à democratização do acesso à Justiça e propor ações e Projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988.

Desde a criação dessa Comissão Permanente, foram feitos esforços para aprimorar a política pública referente às pessoas negras, seja por meio do aperfeiçoamento dos dados estatísticos, seja por meio de normativas que reconheçam as especificidades e necessidades desse segmento social.

Como exemplos desse processo, é importante citar que, em novembro de 2020, foram incluídas novas categorias nas Tabelas Processuais Unificadas (TPUs) do CNJ de forma a permitir a diferenciação dos casos de injúria preconceituosa em razão da raça, cor, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, condição da pessoa idosa, condição da pessoa com deficiência e origem.

Em março de 2021, foram incluídos assuntos com vistas a identificar a prática de crimes e atos infracionais de racismo. As TPUs são úteis, pois é a partir delas que se torna possível a captação de estatísticas relacionadas aos processos judiciais em determinados temas.

Outro importante avanço que vem sendo realizado no CNJ diz respeito ao cadastro de pessoas, com integração de bancos de dados judiciais e de fora do Judiciário, com vistas a identificar, entre outras informações, a raça/cor das partes. Essa é uma ação do Programa Justiça 4.0, executada no âmbito da Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ). Espera-se que com a implementação nacional das iniciativas citadas, alguns dos desafios relacionados à produção de pesquisa quali-quantitativa sobre a situação do negro do sistema possam ser superados.

Outra ação importante no processo de identificação das pessoas que fazem parte do Poder Judiciário é a alimentação do novo sistema Módulo de Produtividade Mensal, que está passando a conter de forma inédita o cadastro de todas as unidades judiciárias do Brasil, de todos(as) magistrados, magistradas, servidores, servidoras e trabalhadores e trabalhadoras do quadro auxiliar.

Além dessas iniciativas, a promulgação do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial foi um dos movimentos mais importantes do CNJ para a articulação de forças contra a desigualdade com base na raça/cor. O Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário.

O Pacto Nacional tem por objetivo central o fortalecimento de uma cultura pela equidade racial no Poder Judiciário, a partir de um agir consciente, intencional e responsável, visando à desarticulação do racismo estrutural por meio da adoção de medidas específicas e concretas, de caráter temporário, que assegurem a representação e o desenvolvimento de grupos raciais historicamente privados de condições de igualdade de oportunidades.

Todas essas iniciativas são resultado do esforço feito nos últimos dois anos para identificação de magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as) especialmente quanto à raça/cor. Nesse sentido, é fundamental que as políticas judiciárias estejam voltadas para a identificação de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e demais trabalhadores(as) considerando os recortes de cada grupo profissional e, desse modo, para quem se está fazendo políticas públicas.

Feitas estas considerações, este relatório se organiza em sete sessões, além desta breve introdução, como primeira sessão. Na segunda sessão é apresentada uma contextualização da política de cotas raciais no Poder Judiciário; na terceira sessão, são apresentadas algumas pesquisas sobre igualdade racial e o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015; na quarta sessão, seguem algumas notas metodológicas sobre os dados de negros e negras no Poder Judiciário; na quinta, apresentam-se os resultados da pesquisa; na sexta sessão, são demonstrados os tribunais que conseguiram atingir maiores e menores níveis de paridade, além de apresentar conclusões a respeito do tempo necessário de vigência do regime de cotas para atingimento da equidade e, por fim, na última sessão, as considerações finais.

2 A POLÍTICA DE COTAS RACIAIS NO PODER JUDICIÁRIO

Nesta seção, são apresentadas as normativas voltadas à promoção da política de cotas raciais no Poder Judiciário. Não serão destacados atos normativos de cada órgão do Judiciário, mas, especialmente, a política nacional orientada pelo Conselho Nacional de Justiça. Tal escolha se dá pelo fato de as informações prestadas pelos tribunais serem em relação ao cumprimento da Resolução CNJ n. 203 de 23 de junho de 2015.

No entanto, antes mesmo de fazer referência às normativas internas, é imperioso lembrar de leis anteriores ao ano de 2015 que marcam a história da defesa dos direitos das pessoas negras e da vedação à discriminação racial.

Nesse sentido, ainda que concebida como mera contravenção penal, a Lei n. 1.390 de 3 de julho de 1951 – a Lei Afonso Arinos – foi uma primeira medida legal para conter os avanços da discriminação racial.

Já quase no final da década de 1980, outra normativa torna crime a discriminação racial: a lei n. 7.716 de 5 de janeiro de 1989 – a Lei Caó. Meses antes, a então nova Constituição Federal (1988) já vedava tal prática a partir de seu artigo 5º, inciso XLIII, tornando a prática de racismo como crime inafiançável e imprescritível.

No início do século XXI, foi promulgado o Decreto Presidencial n. 4.228 de 13 de maio de 2002, o qual, institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.

Oito anos depois, houve a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial – Lei n. 12.288 de 20 de julho de 2010. Mais quatro anos após, o Poder Executivo Federal estabeleceu percentual de reserva de vagas na promoção dos concursos da Administração Pública Federal – Lei n. 12.990 de 9 de junho de 2014.

O então Ministério do Planejamento e Gestão disciplinou os procedimentos de verificação da autodeclaração de pessoas negras candidatas à reserva de vagas por meio da Orientação Normativa nº 3/2016 e a Portaria Normativa nº 4/2018. O Projeto de Lei 3061/22¹, de iniciativa do Poder Legislativo, prevê ainda que as cotas devam ser prorrogadas em mais 20 anos e preconiza a inclusão de quilombolas.

As iniciativas do Conselho Nacional de Justiça com base em discussões sobre a igualdade racial no Poder Judiciário remontam o ano de 2014 na realização do Censo do Poder Judiciário e da elaboração da Nota Técnica “Elementos para o programa de ações afirmativas no Poder Judiciário: subsídios ao PP nº 0002248-46.2012.2.00.0000” culminando na promulgação da Resolução CNJ n. 203/2015.

Em 2020, novos atos normativos foram promulgados com o objetivo de dar visibilidade à discussão sobre a igualdade e discriminação racial e preconizar regramento valorizando a inclusão da população negra no Poder Judiciário. Foram elas: a Portaria Conjunta n. 7, incluindo o tema no Observatório Nacional sobre Questões Ambientais, Econômicas e Sociais de Alta Complexidade e Grande Impacto e Repercussão; e a Resolução CNJ n. 336, preconizando a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário.

¹ Em análise na Câmara dos Deputados, o projeto também reserva 30% das vagas de estágio na administração pública federal aos beneficiários da política de cotas. Fonte: Agência Câmara de Notícias

A Resolução CNJ n. 203/2015, como foco desse relatório, determina a reserva, para negros(as), de 20% das vagas ofertadas em concursos públicos para os cargos efetivos e da magistratura. Essa normativa detalha que tal percentual deverá ser aplicado sempre que houver três ou mais vagas oferecidas; a concorrência a esse percentual de reserva será dada a partir de autodeclaração de acordo com o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; os(as) candidatos(as) concorrerão às vagas reservadas e às de ampla concorrência; e ainda, poderão competir no âmbito das vagas retidas para pessoas com deficiência, sendo necessário, no momento do provimento escolher por uma das vagas. Dessa forma, espelhando a Lei n. 12.990/2014, a Resolução CNJ n. 203/2015 tem vigência até o ano de 2024.

A levar em conta todo o processo de construção de normativas voltadas à diversidade racial, a implementação de cotas raciais no Poder Judiciário passa a ser assunto de interesse, considerando não somente o cumprimento das normativas acima mencionadas, mas como elemento de efetiva inclusão de negros(as) no serviço público e na carreira de magistratura – um dos cargos mais relevantes da administração pública brasileira.

3 ALGUMAS PESQUISAS SOBRE IGUALDADE RACIAL E O CUMPRIMENTO DA RESOLUÇÃO CNJ N. 203/2015

Para discutir a questão da igualdade racial é necessário, de forma anterior, fazer uma discussão sobre o conceito de raça e as implicações desse termo para a construção do racismo. Além disso, é crucial desvendar a trama da interseccionalidade de categorias sociais como raça, gênero e classe na prática da discriminação racial. Também são importantes as leituras de alguns estudiosos sobre a defesa das cotas raciais e de como a implementação das normativas sobre cotas raciais estão se dando.

Nesse sentido, e inicialmente, para Sílvia Almeida (2019) o conceito de raça fica mais conhecido no mundo acadêmico a partir dos séculos XVII e XVIII considerando o advento do Iluminismo. As definições de selvagem ou primitivo e civilizado passam a compor o repertório filosófico e antropológico e, a partir das comparações entre aparências físicas e aspectos culturais, a noção de raça foi se construindo. Não menos importante, nesse processo, foi a colonização de povos ditos primitivos para trazer a conhecer a “liberdade, igualdade, o Estado de direito e o mercado”. (2019, pág. 19)

Já no século XIX, segundo Almeida, a noção de raça ganhou reforço pseudo-científico a partir das teorias biológicas sobre raças para explicar comportamentos morais e características biológicas e étnico-culturais. Somente no século XX, a filosofia e a antropologia iniciaram defesa de que a raça é elemento essencialmente político. Significa dizer que o termo raça não se refere à raça humana, mas se torna um conceito que envolve auto-identificação cultural e uma defesa política de um segmento social.

Nesse contexto, Almeida (2019) procura definir o racismo considerando que ele está na estrutura social:

(...) racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam (...) O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional (págs. 22/33)

Sílvio Almeida afirma, portanto, que o racismo não é fruto de uma doença social ou de uma desestruturação social; mas, o racismo é um pressuposto da sociedade. Toda a sociedade é organizada como estrutura que envolve todas as relações e estabelece a ordem política, econômica, cultural na sociedade.

Além do racismo como algo estrutural, Almeida (2019) nos leva a considerar que o direito, como área de conhecimento, se define como manifestação para além das normas jurídicas; se define como relações sociais e como poder. Se não existisse poder, não haveria como aplicar as normas. O direito pensado como poder é um fenômeno de sujeição e dominação tal como Michel Foucault estabelece. Assim, o direito é visto como mecanismo de controle social visto que os grupos no poder determinam o funcionamento institucional. Mas, esse poder somente se estabelece pelas relações entre os indivíduos. Tal perspectiva se justifica ao levar em conta que o meio jurídico, e o Poder Judiciário nele inserido, estão eivados dessas relações de poder e do racismo estrutural.

Para além de uma visão simplista sobre as formas que o racismo assume na sociedade, Kimberlé Crenshaw (2004) discute o conceito de interseccionalidade para caracterizar que as discriminações se sobrepõem considerando raça e gênero, numa operação que limita as chances de sucesso, especialmente, das mulheres negras na sociedade contemporânea:

(...) interseccionalidade pode servir de ponte entre diversas instituições e eventos e entre questões de gênero e de raça nos discursos acerca dos direitos humanos – uma vez que parte do projeto da interseccionalidade visa incluir questões raciais nos debates sobre gênero e direitos humanos e incluir questões de gênero nos debates sobre raça e direitos humanos. (pág. 8)

Assim, é preciso admitir que raça e gênero são categoriais sociais que cruzam as experiências de racismo vividas entre homens e mulheres (Crenshaw, 2004) e que outras categorias também podem interferir de forma interseccional nas práticas de discriminação racial como a classe e a sexualidade (Patricia Collins, 2017).

O conceito de interseccionalidade é fundamental para entender que as posições sociais das pessoas são determinantes para que se possa ler quais categorias estão se entrecruzando e dando base a práticas de discriminação racial.

Nesse sentido, a interseccionalidade também está presente como fato social no meio jurídico. A visão sobre a participação das mulheres no Poder Judiciário ademais deve ser aqui inserida. Segundo Ela Wiecko Castilho e Carmen Campos, o item 15, alínea “f”, da Recomendação Geral n. 33 da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) determina que:

Enfrentem e removam as barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais e quase judiciais, e de serviços relacionados com a justiça. Adotem medidas, incluindo medidas especiais temporárias, para garantir que as mulheres estejam igualmente representadas no judiciário e em outros mecanismos de aplicação da lei, como magistradas, juízas, promotoras, defensoras públicas, advogadas, administradoras, mediadoras, agentes policiais, funcionárias judiciais e da justiça penal e peritas, bem como em outras capacidades profissionais.” (2002, pág. 124)

As autoras investigaram o perfil das carreiras jurídicas (magistratura, Ministério Público e Defensorias Públicas) para considerar a representação feminina nessas carreiras e chegam à conclusão de que há uma sub-representação das mulheres, ainda mais as negras, em cargos de direção no âmbito jurídico, impedindo que mudanças culturais possam ser feitas com a consolidação da hegemonia masculina branca nessas carreiras (2002).

Castilho e Campos enfatizam que:

No âmbito dos Tribunais Superiores e na Procuradoria-Geral da República é muito baixa a participação de mulheres. Isto se deve ao critério de nomeação política dos seus integrantes, que obedece a interesses do Executivo e do Congresso Nacional, em que as mulheres também estão sub-representadas. Ou seja, os critérios políticos de escolha tendem a excluir as mulheres.” (pág. 132)

Significa dizer que o sexismo e o racismo, presentes também nos Poderes Executivo e Legislativo contaminam os critérios de nomeação dos(as) magistrados(as) obstaculizando a participação de mulheres no Poder Judiciário e obstando as medidas que tendem a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional (2002).

A conclusões bem próximas, Raíza Gomes (2018) chega sobre as magistradas negras no Poder Judiciário: a autora se utiliza do conceito de interseccionalidades para analisar os casos de mulheres negras tornando-se juízas. A partir de entrevistas, a autora desvenda meandros da história de vida e da preparação das entrevistadas para a participação no concurso para magistradas e do quanto racismo e sexismo se entrecruzam nessas histórias e continuam se articulando em “racismo velado” na nova condição de juízas.

Nesse sentido, a falta de diversidade no Poder Judiciário é o objeto de estudo de Marina Fikota (2022). Sem a diversificação de pessoas com raça/cor, gênero e classes diferentes, o Judiciário mantém formas de discriminação não somente entre a população que pretende ingressar neste Poder, como magistradas, por exemplo, mas também contra os(as) jurisdicionados(as). A manutenção de um padrão de perfil de magistrados, mormente, vindos de classes socialmente privilegiadas, não assegura status democrático à instituição e não garante acesso à justiça para todas as pessoas, além de não fortalecer a pluralidade de saberes e vivências (FIKOTA, 2022) (SILVA, Vanessa e BUARQUE, Plácido, 2021) (MADEIRA, 2022).

Breno Silva (2022) corrobora com essa argumentação ao fazer levantamentos sobre uma série de pesquisas acerca da presença de negros no sistema de justiça e sobre casos de injúria racial e racismo:

(...) a falta de igualdade racial nas carreiras jurídicas repercute na sociedade é justamente como a ausência de representatividade pode ser determinante pela falta de consciência de pertencimento, seja do operador com a realidade social, ou ainda do cidadão com o sistema jurídico. (pág. 23)

O autor parte do pressuposto que a maioria da sociedade brasileira é de pessoas negras² e, apesar disso, o alto escalão das carreiras jurídicas ainda possui poucas pessoas negras. Silva se baseou em pesquisas realizadas sobre as carreiras do Ministério Público, da magistratura e grandes bancas de advocacia e, assim, demonstrar como tal ausência de diversidade pode impactar no desenvolvimento do sistema judicial. Tal impacto diz respeito à inserção de “novas perspectivas a respeito das relações sociais e pautas raciais no sistema jurídico” (2022, pág. 35)

José Adilson Moreira (2016) concorda com o argumento de Breno Silva ao destacar que “a construção de uma sociedade igualitária requer a adoção de iniciativas que garantam a representação adequada de diferentes grupos raciais nas diversas instituições públicas”. (pág. 4)

O autor utiliza os conceitos de diversidade e integração para afirmar que admitir pessoas com pontos de vista diversos, com vivências diferentes, faz com que as instituições tenham maior legitimidade:

Entende-se por integração a possibilidade de membros dos diversos segmentos poderem participar de forma equitativa nas principais atividades sociais e políticas. O alcance desse ideal exige a utilização de medidas racialmente conscientes, para que a realidade multirracial da população possa ser refletida nas diversas instituições que existem em uma dada sociedade. Não se procura apenas garantir uma mera representação, mas sim fazer com que os diferentes grupos possam efetivamente participar do processo decisório, condição para a realização de uma democracia participativa. (pág. 17)

Moreira afirma, portanto, que a credibilidade dos órgãos públicos e privados reside, dentre outros fatores, está na prática da integração de grupos sociais variados e na defesa de uma democracia que não privilegia somente os interesses de segmentos sociais específicos.

Germano Madeira (2022), denuncia que o racismo não somente faz parte das atitudes dos indivíduos ou que o racismo é um fenômeno estrutural que arrasta e envolve as relações sociais, mas, abarca as instituições em que pese essas instituições manterem normativas que vedem a discriminação racial:

2 De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a população negra no Brasil é de 56%, em 2022.

Estando o racismo presente no indivíduo, nas estruturas e nas instituições, também atinge o Poder Judiciário, apesar da adoção do sistema de cotas nos concursos públicos para admissão de pessoal. (pág. 4)

Nesse contexto, a defesa de Madeira das cotas raciais se dá com fundamento de que a ideia de mérito não pode ser um valor absoluto visto que é necessária a garantia de medidas específicas para a compensação das diferenças – diferenças essas historicamente construídas do ponto de vista econômico, político e social – em que “as oportunidades para o acesso a determinados setores sociais não são as mesmas para todos”. (2022, pág. 10)

A noção de que o Poder Judiciário, a partir de seus atores e atrizes sociais - os burocratas - influenciam na forma como as normativas de cotas raciais serão empregadas na realização de concursos públicos é o objeto de estudo de Magali Dantas (2020) e de Maria Aparecida Bento (2005).

Bento considera que as barreiras institucionais para lançar mudanças quanto ao ingresso de pessoas negras nas empresas, organismos governamentais são muito fortes e tendem a não ceder com facilidade (2005). Já Magali Dantas (2020), concordando com Aparecida Bento faz um grande arrazoado da relação entre o estabelecimento de normativas que – em princípio – foram feitas para beneficiar grupos desprivilegiados historicamente e que, em razão da discricionariedade oportunizada na própria legislação gera mais consolidação de *status quo*.

Magali Dantas (2020) buscou estudar os concursos para a magistratura na Justiça Federal entre os anos de 2016 e 2019. A autora investigou quatro Tribunais Regionais Federais (da 2^a, 3^a, 4^a e 5^a Regiões). Dantas acompanhou todo o desenvolvimento das etapas de realização de concursos nesses tribunais e, ao final, nenhum(a) candidato(a) cotista foi aprovado(a) em todos os concursos realizados.

Dantas atribui tal resultado ao fato de que a ação de burocratas é importante no processo de implementação das políticas públicas. Dessa forma, a autora aponta que a possibilidade de interpretação da norma (no caso da Resolução CNJ n. 203/215) deu vazão a ação discricionária:

Quando um tribunal lança mão de critério interpretativo mesmo quando a norma é explícita, trata-se de uma ação discricionária com risco de impedir ou dificultar o acesso ao disposto na regra, nesse caso, o acesso de pessoas negras na magistratura federal. (2020, pág. 136)

Dantas explica que nenhum(a) candidato(a) negro(a) chegou às últimas fases dos concursos porque a possibilidade de interpretar a norma do Poder Judiciário sobre o tema das cotas raciais fez com que a tentativa de inclusão racial se tornasse nula. Assim, a interpretação prejudicial ao sucesso das cotas predominou nos concursos acompanhados e, segundo a autora, “é bem ilustrativo de como barreiras institucionais criadas por decisões de agentes públicos podem se somar às dificuldades impostas à população negra” (2020, pág. 139)

Por fim, também é preciso mencionar o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015 na Justiça do Trabalho. No acompanhamento da implementação das normas vigentes sobre a reserva de cotas raciais no Poder Judiciário, o IPEA produziu três notas técnicas (n. 42, 43 e 45) entre os anos de 2020 e 2021, observando, em especial, o processo de seleção de candidatos(as) à magistratura na Justiça do Trabalho. Essas notas apresentam dados de perfil (sexo, idade, raça/cor, condições socioeconômicas, estado civil, formação acadêmica, experiências profissionais); informações sobre as etapas de seleção; dados de aprovação dos(as) concorrentes e análises acerca das dificuldades de efetivação da Resolução CNJ n. 203/2015.

Na Nota Técnica n. 42/2021, os pesquisadores do IPEA discutem os concursos realizados na Justiça do Trabalho entre os anos de 2007 a 2016, promovidos pelos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, com exceção dos TRTs da 7^a, 10^a, 13^a, 17^a e 19^a Regiões, os quais não realizaram certames nesse período.

Da análise de 75 editais, foram oferecidas 1.916 vagas para magistrados(as). Em que pese todos os editais destinarem vagas a pessoas com deficiência, somente cinco reservaram 20% das vagas para negros(as).

Na Nota Técnica n. 42/2020, o IPEA apresenta informações sobre a realização do concurso em si e das habilitações de negros(as) e não negros(as). O concurso teve 13.601 inscritos(as) com 2.002 concorrentes para as vagas reservadas para negros(as), além de 279 inscritos(as) em vagas para pessoas com deficiência. O relato de pesquisa apresenta as cinco fases do processo seletivo e aponta as trajetórias de aprovação nas vagas de ampla concorrência e de reserva para cotas raciais em cada uma das etapas.

A pesquisadora destaca que, de todas as pessoas que se autodeclararam negras(3.564), 2.002 indicaram opção por concorrer nas vagas reservadas para cotas raciais – o que representa 14,7% do total de vagas, sendo 50,7% pardas e 91,2% pretas. Do total de aprovados(as), 229, constam 19 negros e negras – correspondendo a 8,5% do total de inscritos(as); todavia, dessas 19 pessoas, cinco delas não ingressaram na magistratura por meio das vagas reservadas porque tiveram aprovação no âmbito das vagas de ampla concorrência. Dessa forma, somente 6,4% dos candidatos(as) foram aprovados (as) nas vagas destinadas às cotas raciais.

Na Nota Técnica n. 45/2020, os pesquisadores apresentam informações sobre o I Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho. Tal unificação deu-se a partir de 2017 no ramo da Justiça do Trabalho e contou com um total de 132 vagas ofertadas e, entre elas, 26 vagas reservadas para negros(as).

Os pesquisadores descrevem dados de perfil dos(as) concorrentes, tais como sexo, idade, região de residência, raça/cor, deficiência ou não, estado civil, nacionalidade, grau de instrução, estrato social, experiências profissionais, médias salariais, jornadas semanais de trabalho. Assim, a partir de regressões logísticas binomiais, tornou-se possível verificar que há determinadas características comuns, de modo geral, a quem chega à aprovação no concurso para a magistratura. São elas: i) ter até 31 anos; ii) possuir pós-graduação; iii) ter renda individual média maior que R\$ 4.569,90; iv) possuir experiência assalariada no Poder Judiciário; v) apresentar evolução da média salarial nos últimos dez anos; vi) não possuir experiência como advogado, exceto quando a etapa é a prova oral.

Diante de tantos estudos sobre o tema do racismo, da política de cotas raciais e do cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015, verifica-se que o interesse sobre o ingresso de pessoas negras no Poder Judiciário permanece por mais de duas décadas com trabalhos consistentes e análises contundentes. Este estudo bibliográfico não se pretende exaustivo acerca de todos os trabalhos sobre o assunto. Trata-se de um apanhado de investigações que embasam outras pesquisas acerca da questão das pessoas negras e de estudos que se aplicam a explicar a ausência da população negra em espaços de poder como é o caso do Judiciário.

4 NOTAS METODOLÓGICAS

Antes de apresentar os dados acerca da presença de negros e negras no Poder Judiciário, é importante apresentar ressalvas metodológicas neste relatório.

Primeiramente, é crucial estabelecer as diferenças conceituais entre Censo Demográfico, coleta de dados enviados pelos tribunais como registros administrativos e os dados recolhidos a partir do sistema Módulo de Produtividade Mensal (MPM).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) os censos demográficos são pesquisas estatísticas cujo levantamento consiste na visita a todos os domicílios de um país e constituem a única fonte de referência para o conhecimento das condições de vida da população em todos os municípios e em seus recortes territoriais internos - distritos, bairros e localidades, rurais ou urbanos³.

Nesse sentido, fazendo um paralelo com a iniciativa do Poder Judiciário, o Censo do Poder Judiciário realizado no ano de 2013 e publicado no ano de 2014, foi uma tentativa de contagem de toda a população que trabalhava neste Poder, além de ser uma pesquisa que buscou ouvir a opinião dos(as) profissionais sobre ambiente de trabalho e satisfação profissional. Naquela ocasião, participaram do Censo 64% dos(as) magistrados(as) e 60% dos(as) servidores.

Outra pesquisa realizada e que também buscou atualização dos dados de raça/cor na magistratura, foi a realizada em 2018 sobre o perfil sociodemográfico na magistratura brasileira. A pesquisa contou com adesão de 62,5% dos(as) juízes(as), desembargadores(as) e ministros(as).

O Relatório Negros e Negras no Poder Judiciário de 2021 foi uma pesquisa realizada a partir dos registros administrativos dos tribunais. Dessa forma, foi feita uma coleta de dados em uma planilha Excel previamente padronizada, considerando os registros funcionais que as áreas de gestão de pessoas – ou unidades equivalentes – detinham sobre seus(suas) magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as).

³ Conceituação de Censo Demográfico disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/demografico-2010/inicial> Acesso em: Jun. 2023.

Agora, o relatório que se apresenta traz uma metodologia diferente de coleta de dados: houve – a partir de iniciativa do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, com adesão de todos os tribunais – uma campanha de recadastramento de juízes(juízas), servidores(as) e estagiários(as), que ocorreu previamente ao envio de dados ao CNJ, e as informações foram coletadas pelo sistema Módulo de Produtividade Mensal (MPM), regulamentado pela Resolução CNJ n. 76/2009.

O MPM foi desenvolvido em 2015 e tinha como finalidade viabilizar o recebimento de dados de produtividade agregados por unidade judiciária e por magistrado(a) e, para tanto, continha um cadastro de juízes(as). Esse cadastro, contudo, carecia de informações cadastrais relevantes, como o cargo ocupado e a raça/cor dos indivíduos. Além disso, com a implantação definitiva do DataJud (Base Nacional de Dados do Poder Judiciário), regulamentado pela Resolução CNJ n. 331/2020, as estatísticas processuais nacionais passaram a serem produzidas de forma centralizada no CNJ, sem necessidade de remessa de dados agregados de litigiosidade. Assim, e considerando a importância de produção contínua de dados para monitoramento da política de cotas raciais, da política de participação feminina, da política voltada às pessoas com deficiência e outras, o MPM foi reestruturado e ampliado. Com a reestruturação, o MPM passou a abarcar um perfil completo dos profissionais que atuam no Poder Judiciário, além de ter sido integrado ao DataJud. Essas informações são utilizadas para mensurar a produtividade dos tribunais sob diversos ângulos, além de ser um cadastro de serventias, magistrados(as), servidores(as) e força de trabalho auxiliar.

Além dessas iniciativas, cabe registrar que em abril de 2023 foi lançado um novo Censo do Poder Judiciário, com o objetivo de atualizar a pesquisa anterior. Até a data de produção deste relatório, agosto de 2023, o novo censo contava com adesão de apenas 23,2% dos(as) servidores(as) e de 34,3% dos(as) magistrados(as) e permanecia aberto para recebimento de informações.

A evolução da forma de coleta de dados via sistema MPM traz algumas vantagens em relação às duas metodologias anteriormente adotadas: a) permite monitoramento contínuo da política, com adoção de relatórios ou painéis de atualização periódica; b) a informação passa a ser censitária, pois abrange registros funcionais de todos os tribunais; c) permite a identificação de efetivas lacunas de informação na organização interna dos tribunais; d) independe da adesão dos quase 300 mil juízes(as), servidores(as) e estagiários(as) que compõem a força de trabalho no judiciário; e e) permite a validação da informação na entrada de dados, impedindo cadastro de raça/cor fora do padrão do IBGE e do padrão adotado pelo CNJ.

A ausência de informação tem sido um desafio na apuração do perfil étnico racial do Poder Judiciário nas últimas pesquisas, seja por falha na remessa de dados pelos tribunais, seja pela opção individual de não se autodeclarar, seja pela própria ausência de dados nos sistemas internos ou, no caso do censo, pela falta de participação na pesquisa.

Nesse cenário, cumpre registrar que o Censo de 2013 restou com 40% de não resposta (ausência de participação) entre os(as) servidores e 36% entre os(as) magistrados(as); no Relatório Negros e Negras no Poder Judiciário 2021, havia 40% de ausência de informação de raça/cor. No presente relatório, com os dados coletados a partir do Módulo de Produtividade Mensal (MPM), há 21% de ausência de informações entre os(as) servidores; 29,1% entre os(as) magistrados(as) e 45,2% entre os(as) estagiários(as).

O avanço no percentual de ausência de informação é consequência da campanha promovida pelo CNJ no âmbito das ações do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, em que os órgãos foram orientados a promover o recadastramento por autodeclaração. Em março de 2023 os tribunais receberam o Ofício n. 104/GP/2023 do CNJ, informando do aperfeiçoamento dos bancos de dados com a atualização das informações de cor/raça de magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as) e estagiários(as). O ofício estabeleceu o seguinte cronograma de ações: até 31 de março de 2023 para ajustes dos sistemas internos de forma a permitir o recadastramento no padrão do IBGE; de 3 de abril a 12 de maio, para atualização dos dados dos sistemas internos e campanha de sensibilização do público-alvo sobre a importância do recadastramento; e de 15 de maio a 31 de maio, posteriormente prorrogado até 30 de junho, para remessa dos dados cadastrais pelo novo sistema MPM. A campanha promovida está disponível e pode ser acessada no link <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/recadastramento-de-dados-etnico-raciais-no-poder-judiciario/>.

Considerando os dados do Censo Demográfico 2022/2023 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui uma população total de cerca de 203.062.512 de habitantes. O IBGE indica, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)⁴ que 56,1% da população brasileira é preta ou parda e que 17,4% de toda a população brasileira possui curso superior completo⁵ –requisito essencial para a realização e aprovação em concurso para a magistratura e para os cargos de nível superior no Poder Judiciário (analista judiciário ou cargo equivalente).

Até a data de elaboração deste relatório, o IBGE ainda não tinha divulgado a estimativa do número de pessoas formadas em Direito, com 35 anos ou mais, no Censo de 2022 IBGE, dado essencial para determinação dos parâmetros de equidade que serão apresentados no capítulo 6.

4 Fonte: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>

5 Fonte: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28285-pnad-educacao-2019-mais-da-metade-das-pessoas-de-25-anos-ou-mais-nao-completaram-o-ensino-medio>

5 RESULTADOS

De acordo com o Censo do Poder Judiciário 2013, havia 16.812 magistrados(as) no Brasil; deles(as), 10.796 responderam ao Censo – o que correspondia a um percentual de 64% do total; havia um total de 285.328 servidores(as), sendo que 170.746 deles(as) responderam ao Censo – o que representava 60% do total. Naquele Censo, identificou-se o percentual de 15,6% de magistrados(as) e de 29,1% de servidores(as), indicando ser preto(a) ou pardo(a).

Posteriormente, em 2018, foi realizado novo estudo pelo CNJ sobre o perfil sociodemográfico na magistratura brasileira. Na ocasião, a pesquisa contou com a participação de 11.348 juízes(as), o que equivalia à época ao total de 62,5% dos magistrados(as). Nesse novo levantamento, o percentual de juízes(as) pretos(as) ou pardos(as) equivalia ao total de 18,1%, o que representou um aumento de 2,5 pontos percentuais em relação ao levantamento de cinco anos atrás, em 2013. Contudo, cabe destacar que ao recortar pela data de ingresso no cargo, verificou-se que 17,5% dos que tinham ingressado até 2013 eram negros(as). Essa diferença em relação ao Censo do Poder Judiciário pode ser fruto de viés amostral, mas também pode ser efeito de aumento de autodeclaração das pessoas na qualidade de pretos(as) ou pardos(as).

Em 2021, na pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, houve, conforme já informado, 40% de não informação. Nesse estudo, que diferentemente dos anteriores foi realizado a partir de registros administrativos existentes, constatou-se que 12,8% dos(as) magistrados(as); 30,0% dos(as) servidores(as); e 33,9% dos(as) estagiários(as) eram negros(as).

Neste novo relatório, tal como já registrado nas notas metodológicas, houve um recadastramento e campanha de sensibilização dos(as) profissionais, o que resulta em um retrato mais completo, fidedigno e atualizado sobre raça/cor.

Em razão das diferentes metodologias e universo de respondentes em cada uma das pesquisas, a comparação histórica deve ser lida com cautela e não se pode afirmar que houve aumento ou redução.

As informações coletadas nesta pesquisa se referem ao perfil de raça/cor, sexo, exercício de chefia, função de confiança, cargo em comissão, tipo de vínculo e aprovados(as) em regime de cotas raciais. Com base nos dados coletados, foi possível identificar:

- ▶ números de negros(as) no Poder Judiciário;
- ▶ números de magistrados(as) negros(as) por tribunal;
- ▶ números de servidores(as) negros(as) por tribunal;
- ▶ números de estagiários(as) negros(as) por tribunal;
- ▶ números de magistrados(as) negros(as) por cargo e por sexo;
- ▶ números de servidores(as) negros(as) por cargo (se, de chefia, função de confiança ou cargo em comissão), por tipo de vínculo e por sexo;
- ▶ números de magistrados(as) e servidores(as) aprovados(as) por regime de cotas raciais, cotas para pessoas com deficiência ou não.

As Figuras 1 a 4 indicam os dados informados e não informados com o intuito de revelar que os registros sobre o perfil de raça/cor, no padrão do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE -, ainda estão faltantes, mesmo com a campanha de recadastramento e que ainda há dificuldade em oferecer dados mais completos sobre o tema.

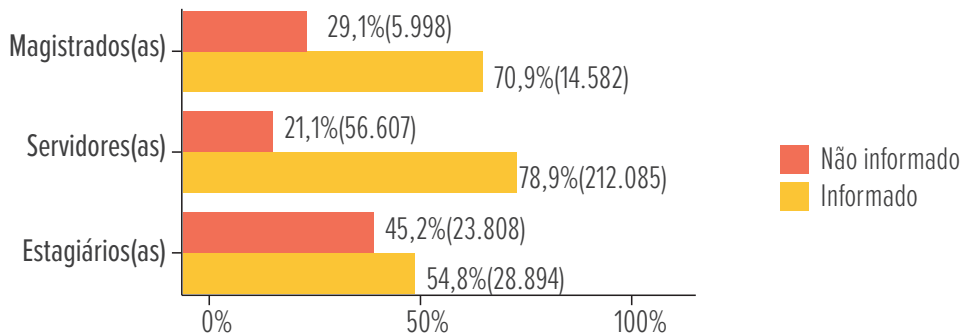
A partir da Figura 5 os dados serão apresentados sem a parcela de informações faltantes, para que se possa chegar ao percentual de negros(as) em relação ao total informado, pois, caso contrário, seria calculado um percentual de participação dos negros nos quadros funcionais subestimado, somando-se no denominador de cálculo as informações não apuradas, ou seja, seria o mesmo que considerar que todo o grupo de dados ausentes são de pessoas brancas, o que não seria verdade.

Dessa forma, a Figura 1 ilustra o percentual de pessoas em que há e não há informação sobre a raça/cor de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as). O maior percentual de não informação está no grupo dos(as) estagiários(as), com 45,2% de ausência de dados.

O segundo conjunto de profissionais com menos informação é o grupo de magistrados(as) com a ausência de 29,1% de dados sobre raça/cor.

Por último, o grupo com mais informação é o segmento dos(as) servidores(as). Há falta de 21,1% de dados sobre raça/cor desse grupo profissional.

Figura 1: Percentual de pessoas com ausência da informação de raça

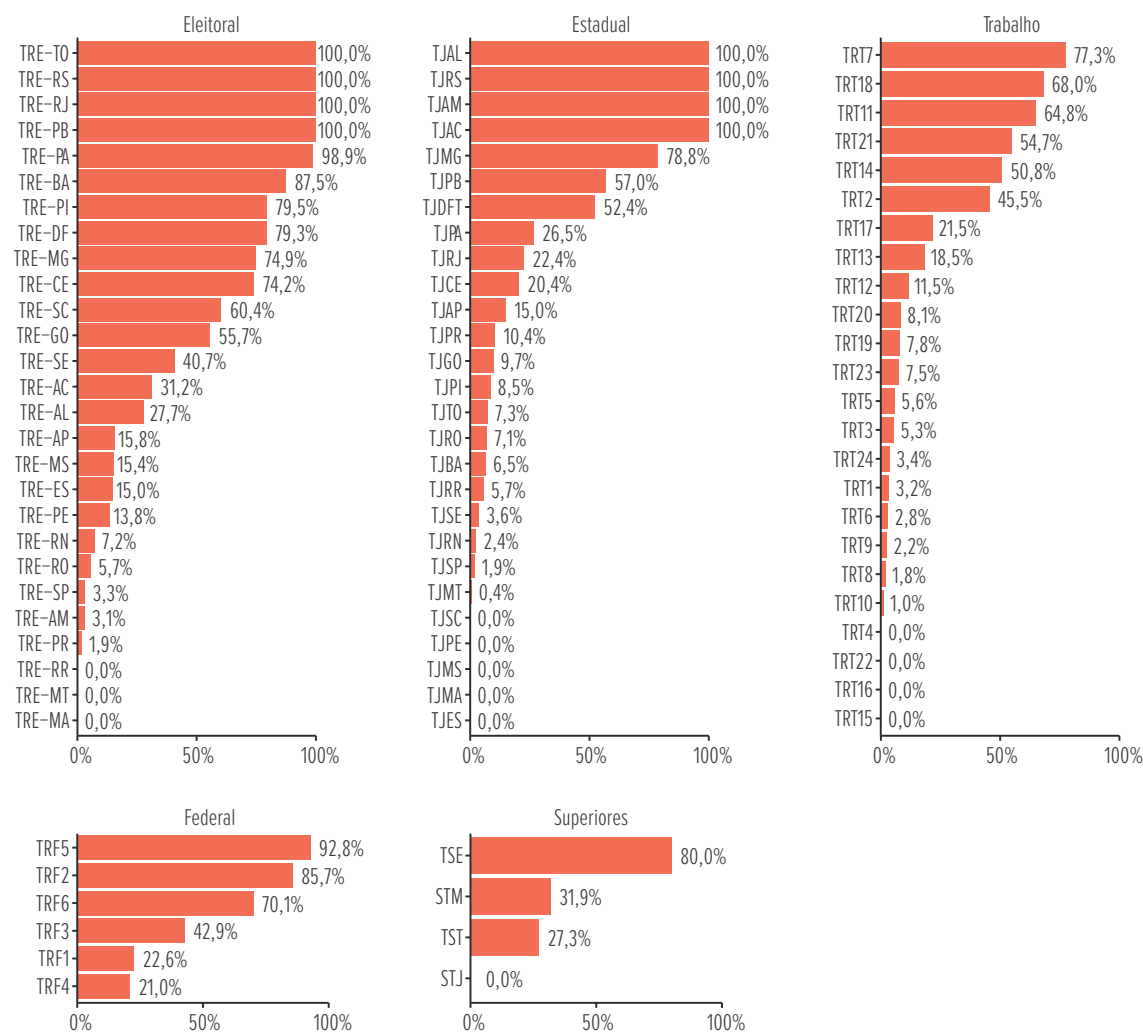


Há órgãos com mais informação e órgãos com menos informação. Nesse cenário, a Figura 2 indica quais são os tribunais/conselhos em que é possível saber os percentuais de não informação sobre raça/cor dos(as) magistrados(as). O Tribunal de Justiça de Alagoas e o Tribunal de Justiça do Acre são os que não tinham dados no MPM. Os demais casos com 100% de ausência (TRT-TO, TRE-RS, TRE-RJ, TRE-PB, TJAM e TJRS) de informação enviaram dados para o MPM, mas nada sobre raça/cor.

Verifica-se que há casos de tribunais que não possuem informação sobre raça/cor em até 100% dos casos. São exemplos disso, os Tribunais Regionais Eleitorais dos Estados de Tocantins, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Paraíba. São também os casos dos Tribunais de Justiça dos Estados de Alagoas, Rio Grande do Sul, Amazonas e Acre. Cabe lembrar que a Justiça Eleitoral não possui cargo próprio de magistrados(as), por isso, o cadastro dos profissionais pode ficar à cargo somente dos órgãos de origem.

Salienta-se que essa falta de informação diz respeito à raça/cor dos(as) magistrados(as). Ressalta-se também que no caso dos tribunais que aparecem com 0%, significa que disponibilizaram todas as informações sobre raça/cor dos(as) magistrados(as).

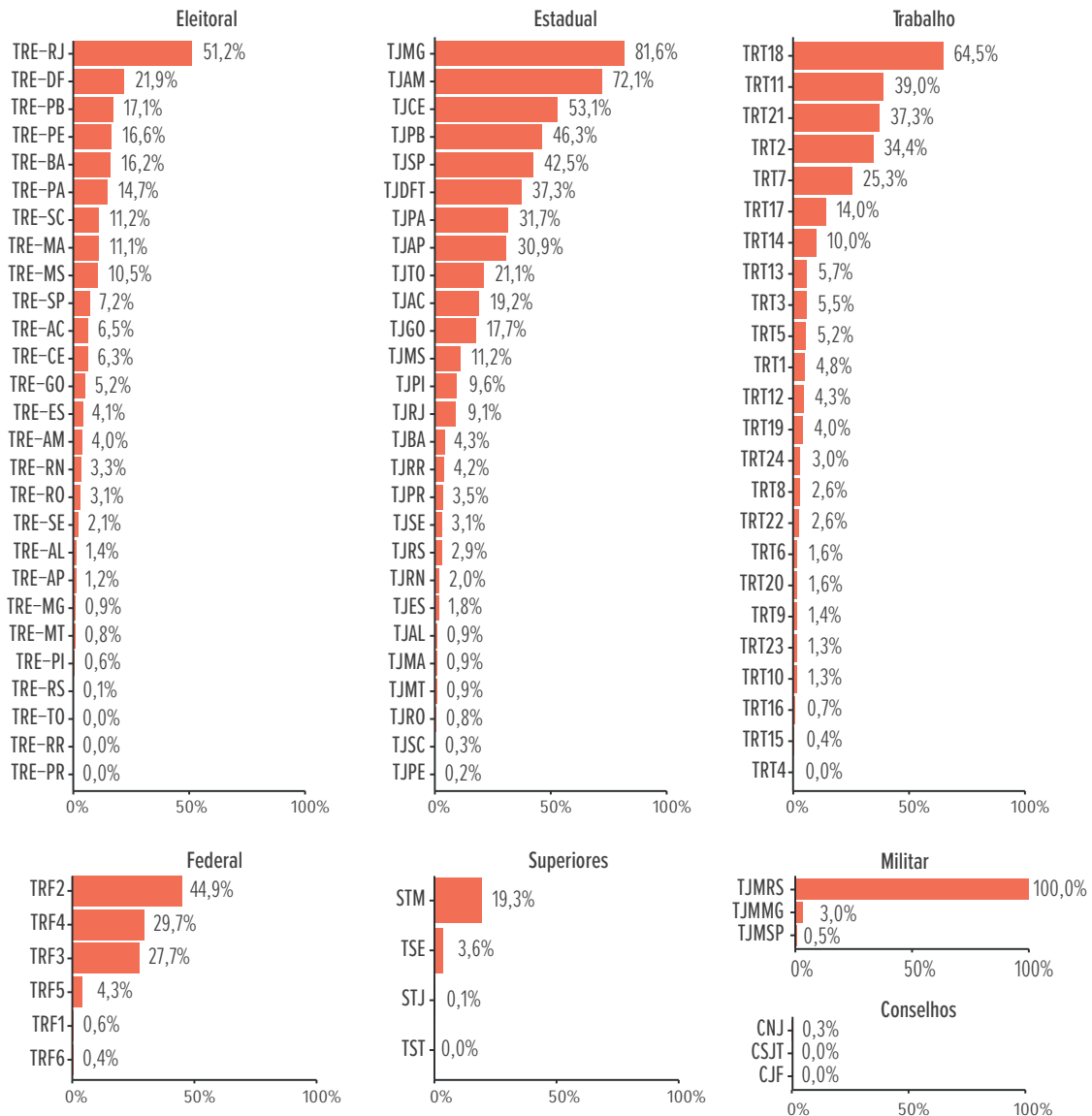
Figura 2: Percentual de magistrados(as) com ausência de informação sobre a raça por tribunal



Na Figura 3, apresentam-se as informações sobre ausência de dados de raça/cor de servidores(as). Felizmente, no que diz respeito ao grupo de servidores(as), a falta de informações é menor: somente o Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul não tem quaisquer dados de raça/cor de seus(suas) servidores(as).

Destaca-se que no caso dos tribunais que aparecem com 0%, significa que disponibilizaram todas as informações sobre raça/cor dos(as) servidores(as).

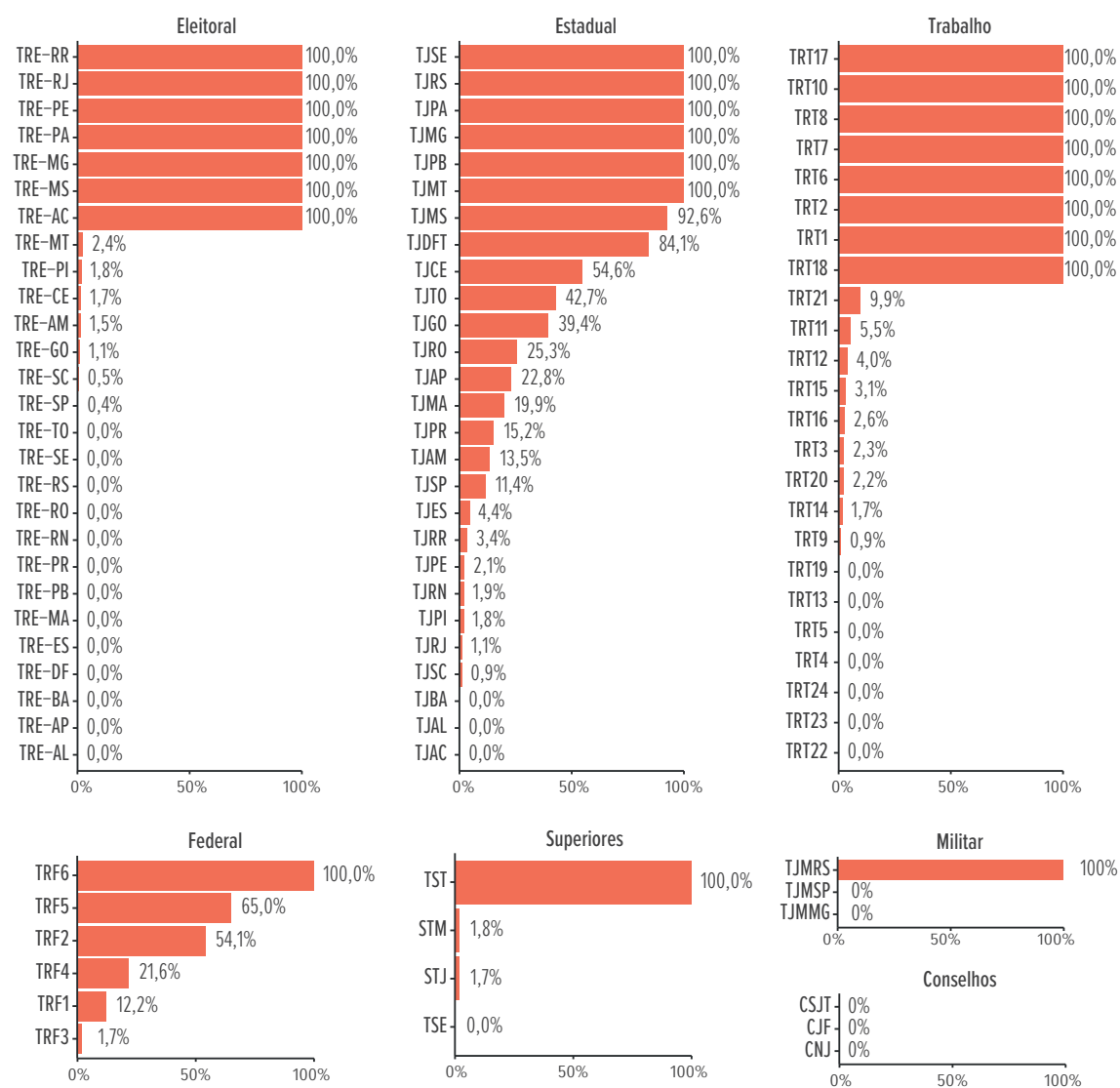
Figura 3: Percentual de servidores(as) com ausência de informação sobre a raça por tribunal



Já na Figura 4, são apresentados os dados de não informação sobre raça/cor dos(as) estagiários(as). Nesse caso, o número de tribunais/conselhos que não têm esses dados é considerável. São 23 tribunais que não possuem qualquer informação sobre raça/cor de seus(suas) estagiários(as).

Ressalta-se que no caso dos tribunais que aparecem com 0%, significa que disponibilizaram todas as informações sobre raça/cor dos(as) estagiários(as).

Figura 4: Percentual de estagiários(as) com ausência de informação sobre a raça por tribunal



No Relatório Negros e Negras no Poder Judiciário do ano de 2021, havia 30% servidores(as) negros(as); 12,8% de magistrados(as) negros(as) e 33,9% de estagiários(as) negros.

Já nesse segundo relatório, as opções para o cadastramento estavam de acordo com a classificação de raça/cor preconizada pelo IBGE, com uma ressalva: tanto o preto quanto o pardo foram acrescidos do termo “negro” para indicar que o(a) respondente deveria estar consciente de que a autoidentificação de “preto” ou “pardo” implicaria a autoidentificação da raça/cor “negra”, tal como segue:

- ▶ Amarelo;
- ▶ Branco;
- ▶ Indígena;
- ▶ Preto-Negro;
- ▶ Pardo-Negro.

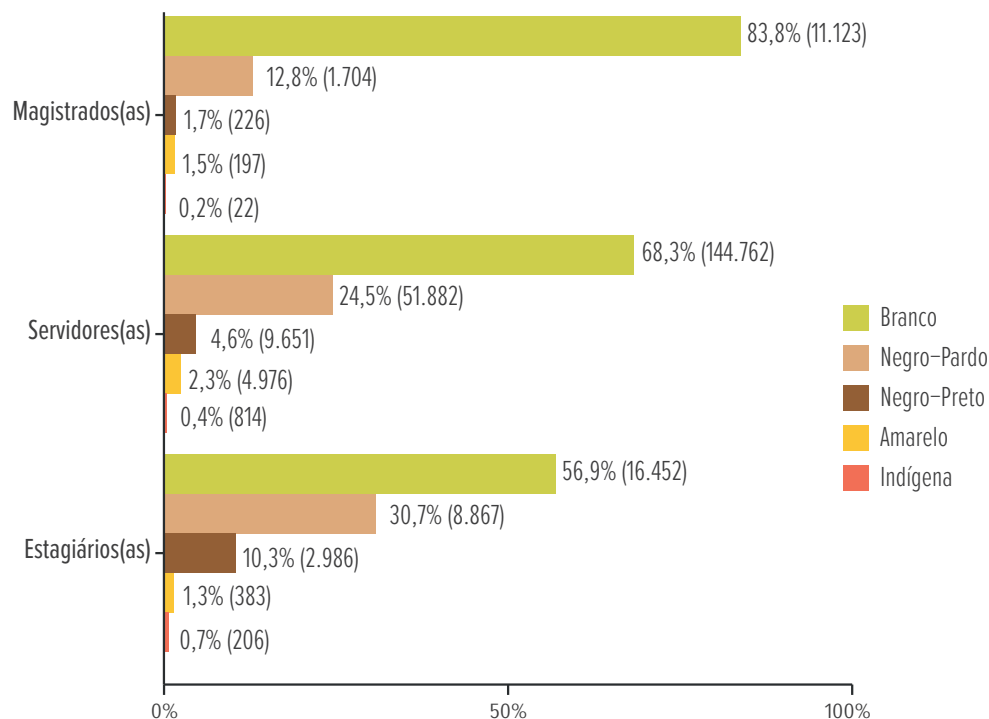
Nesse contexto, e conforme Figura 5, os(as) magistrados(as) compõem uma maioria branca de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as). A maioria dos(as) servidores(as) também é composta de pessoas brancas (68,3%) e que 29,1% responderam que são negras, sendo 4,6% pretas e 24,5% pardas. Dentre os(as) estagiários(as), também há uma maioria branca de 56,9%; as pessoas negras somam 41%, sendo 10,3% de autodeclaração preta e 30,7% de autodeclaração parda.

Como é possível perceber, mesmo com metodologia diversa, os percentuais foram relativamente próximos da pesquisa anterior com leve diminuição do percentual de servidores(as) negros(as) (0,9% a menos), ligeiro aumento de magistrados(as) negros(as) (1,7% a mais) e aumento significativo no percentual de estagiários(as) negros (7,1%).

Além disso, nos três segmentos profissionais, as pessoas autodeclaradas amarelas, são em maior número que as pessoas indígenas, sendo que há mais amarelos(as) dentre os(as) servidores(as) e mais indígenas dentre os(as) estagiários(as). Os indígenas representam 0,2% dos(as) magistrados(as), 0,4% dos(as) servidores(as) e 0,7% dos(as) estagiários(as). No Censo de 2022, o IBGE apurou que os indígenas compõem 0,83% da população Brasileira.

Lembra-se, mais uma vez, que a partir da Figura 5, os percentuais são calculados com base apenas no universo de indivíduos com informação.

Figura 5: Perfil racial no Poder Judiciário (excluídos os não informados)



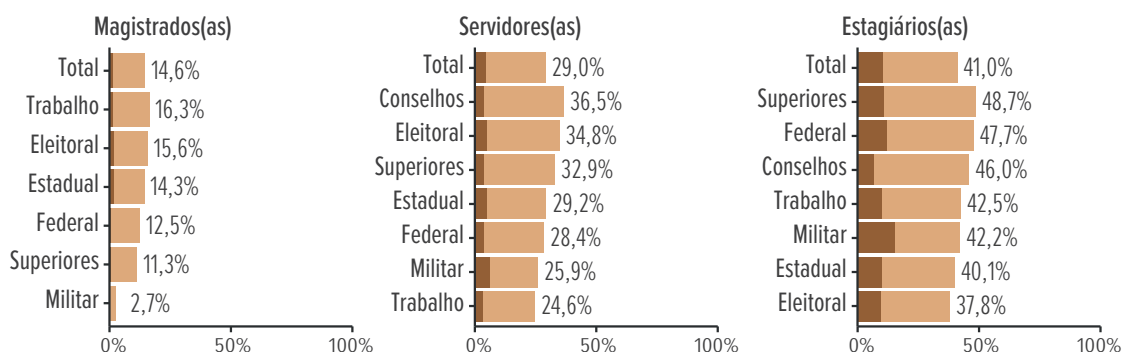
Na Figura 6, são ilustrados os percentuais dos três segmentos profissionais por ramo de justiça. No relatório de 2021, cada segmento de justiça se apresentava com maiores percentuais de participação de negros(as). Naquela ocasião, o maior percentual de magistrados(as) negros(as) estava na Justiça do Trabalho com 15,9%; já o maior grupo de servidores(as) negros(as) estava na Justiça Eleitoral com 34,7%; e o maior conjunto de estagiários(as) negros(as) se encontrava na Justiça Federal com 59,4%.

No atual relatório, o grupo de magistrados(as) negros mais numeroso continua abrigado na Justiça do Trabalho com 16,3%, seguido da Justiça Eleitoral com 15,6% e da Justiça Estadual com 14,3%.

Quanto aos(as) servidores(as) negros(as), verifica-se que há grande grupo que se encontra nos Conselhos com 36,5%, na Justiça Eleitoral com 34,8% e nos Tribunais Superiores com 32,9%.

No que se refere aos(às) estagiários(as) negros(as), o maior grupo se encontra nos Tribunais Superiores com 48,7%, seguidos da Justiça Federal com 47,7% e dos Conselhos com 46%.

Figura 6: Percentual de pretos(as) ou pardos(as) por ramo (excluídos os não informados)



Quanto à Figura 7, inicialmente, registra-se que faltam dados dos TJs do Amazonas, do Rio Grande do Sul e Alagoas; e os Tribunais Regionais Eleitorais dos estados de Tocantins, Paraíba, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. No caso do Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas, não há dados de magistrados(as) no Módulo de Produtividade Mensal. Nos outros casos, há 100% de não informação sobre magistrados(as).

Ainda é preciso registrar que os dados do Tribunal Regional Eleitoral do Pará se destoam por apresentar 100% de negros, contudo, a informação refere-se a apenas dois juízes, pois nos demais 172 magistrados(as) cadastrados os registros constam como “não disponíveis” no sistema MPM.

Dito isso, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há 56,1% da população brasileira que se declara negra. No entanto, os dados da Figura 3 já indicam que apenas 14,5% dos(as) juízes(as) brasileiros(as) têm autodeclaração como pessoas negras.

Segundo a Figura 7, verifica-se que alguns tribunais chegam a ultrapassar o percentual de 56,1% de magistrados(as) negros(as). São os casos dos Tribunais de Justiça dos Estados do Acre, com 66,7%, e do Amapá, com 60,8%. Na Justiça do Trabalho, o maior percentual é verificado no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (Sergipe), com 47,1% de magistrados(as) negros(as).

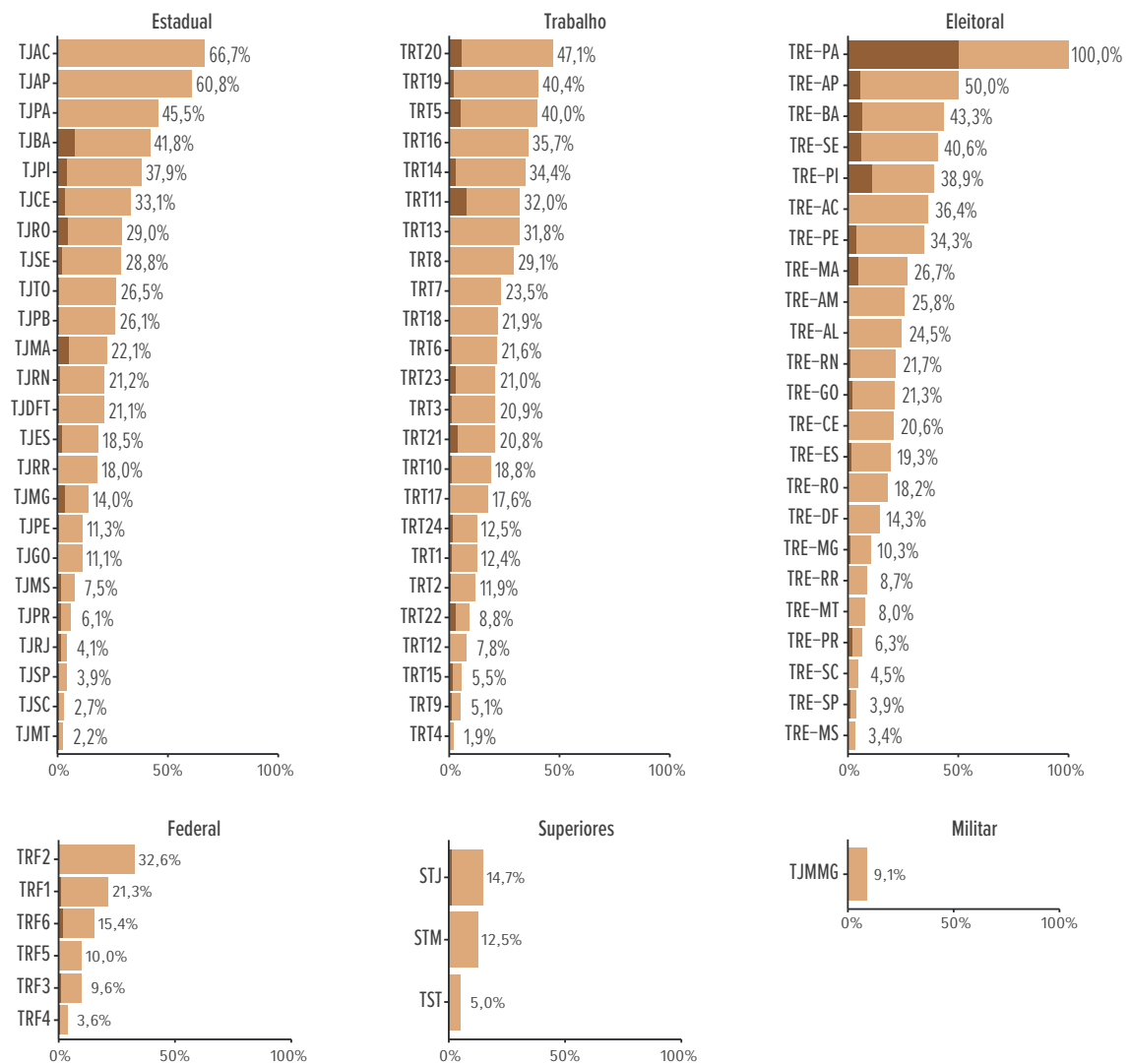
Na Justiça Federal, nos Tribunais Superiores e na Justiça Militar os percentuais diminuem: são 32,6% no Tribunal Regional Federal da 2ª Região; 14,7% no Superior Tribunal de Justiça; e 9,1% no Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais.

Vê-se que o menor percentual de magistrados(as) negros(as) está no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região com 1,9%. Na Justiça Estadual, o menor percentual está no Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso com 2,2%; no Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul, há menor percentual da Justiça Eleitoral com 3,4%.

Há uma certa relação entre as regiões geográficas e o percentual de magistrados(as) negros(as), com índices mais elevados nos estados das regiões norte e nordeste, como Acre (TJAC), Amapá (TJAP e TRE-AP), Pará (TJPA e no TRE-PA), Sergipe (TRT-20 e TRE-SE), Bahia (TJ-BA e no TRT-5); enquanto nos tribunais do centro-sul, os índices tendem a ser menores, como no caso do Rio Grande do Sul (TRT-4), Santa Catarina (TJSC), Mato Grosso do Sul (TRE-MS), o TRF4, que abrange os três estados da região sul, e São Paulo (TJSP e TRE-SP).

Nota-se que em 36 dos 92 órgãos (39%) não há sequer um(a) magistrado(a) preto.

Figura 7: Percentual de magistrados(as) pretos(as) e pardos(as) por tribunal (excluídos os não informados)



Na Figura 8, há os percentuais de servidores(as) negros(as) por tribunal. Sendo 56,1% da população brasileira negra, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), tem-se que alguns tribunais abarcam percentuais próximos a esse valor e até em maior proporção. São os casos dos Tribunais de Justiça dos Estados do Amapá com 73,2%; da Bahia com 65,1%; e do Pará com 60,2%. Segundo dados do IBGE, o maior percentual de pessoas autodeclaradas pretas, é o da Bahia com 21,5% e os estados da Região Norte abarcam os maiores percentuais de pessoas autodeclaradas pardas com 73,4%⁶.

Nesse mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia) abriga 56,3% de servidores(as) que são negros(as). Já a Justiça Eleitoral apresenta percentuais altos de servidores(as) negros(as) como é o caso dos Tribunais Regionais Eleitorais dos Estados do Amapá com 75,3%, da Bahia com 63,2%, de Tocantins com 63,1%, de Sergipe com 62,5%, de Rondônia com 61,2%, do Pará com 60,5%, de Roraima com 59,6%, do Rio Grande do Norte com 59,5%, do Maranhão com 58,5%.

Na Justiça Federal, o tribunal com maior percentual de servidores(as) negros(as) é o Tribunal Regional Federal da 1ª Região com 43,8% (tribunal que atende grande parte das regiões Norte e Nordeste e ainda uma parte do Centro-Oeste) e o tribunal com menos pessoas negras é o Tribunal Regional Federal da 4ª Região com apenas 8,2% (tribunal que atende a Região Sul).

Dentre os Tribunais Superiores, o Superior Tribunal Militar apresenta o maior percentual de servidores(as) negros(as) com 38,6%; já o Tribunal Superior Eleitoral está com o menor percentual com 23,4%.

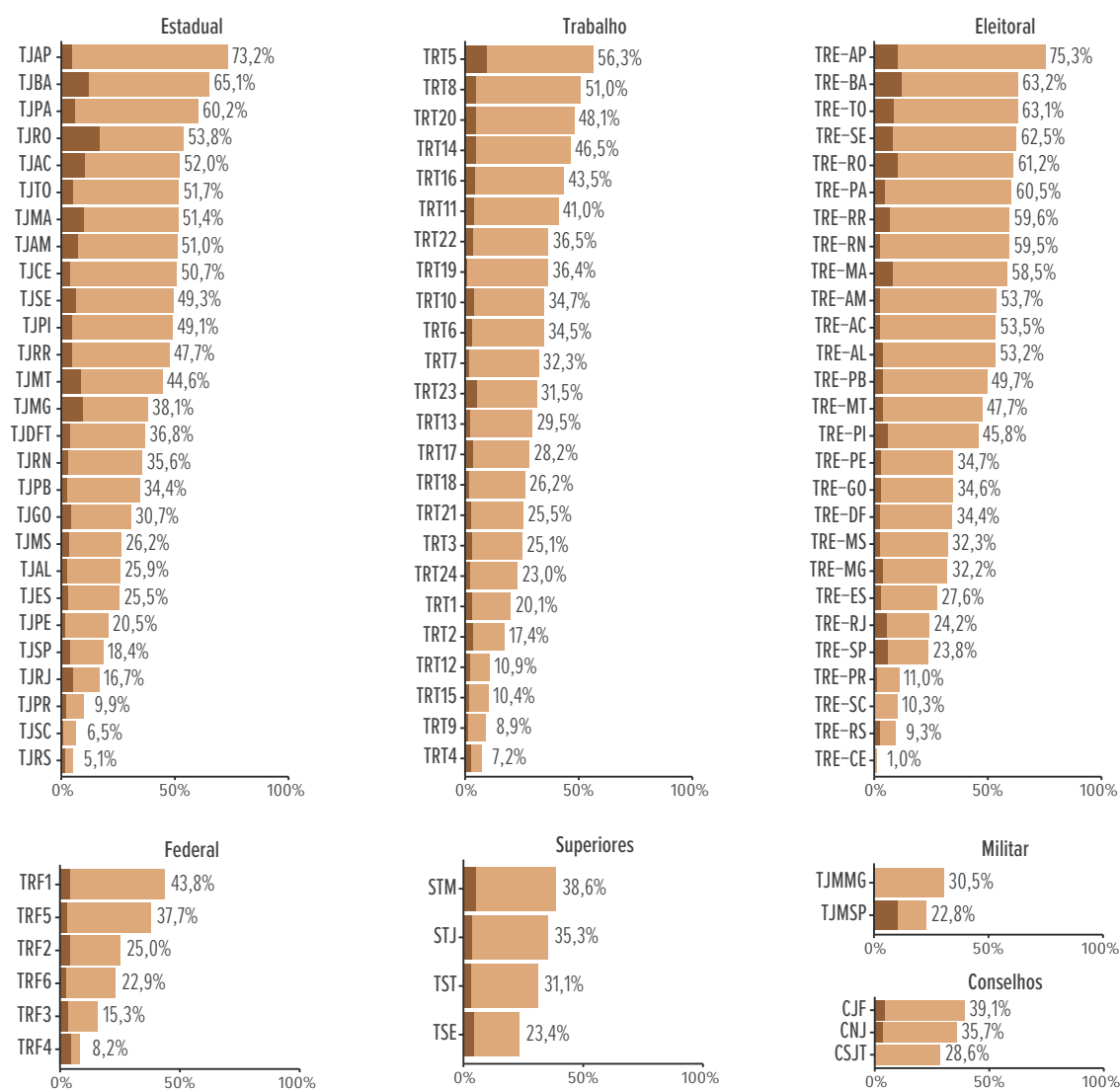
Quanto aos Tribunais da Justiça Militar Estadual, o Tribunal da Justiça Militar de Minas Gerais acomoda 30,5% de servidores(as) negros(as) e o Tribunal da Justiça Militar de São Paulo abarca 22,8% de servidores(as) negros(as).

6 O Nordeste tem a maior proporção de pessoas declaradas pretas, com 11,4%, seguido do Sudeste (9,6%) e Centro-Oeste (8,7%). A Bahia (21,5%) e o Rio de Janeiro (14,2%) foram os estados com maior concentração de pessoas pretas. Já as regiões que mais concentram a população parda foram Norte (73,4%), Nordeste (63,1%) e Centro-Oeste (55,8%). Fonte: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>

Já entre os Conselhos, tem-se 39,1% de servidores(as) negros(as) no Conselho da Justiça Federal, acomodando o maior grupo; e o menor grupo de servidores(as) negros nesse ramo é o do Conselho Superior da Justiça do Trabalho com 28,6%.

Destaca-se que os menores percentuais de servidores(as) negros estão no Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, com 1%; no Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, com 5,1% e; no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com 7,2%.

Figura 8: Percentual de servidores(as) pretos(as) ou pardos(as) por tribunal (excluídos os não informados)



A partir da Figura 9, e ainda considerando que 56,1% da população brasileira é negra, observa-se que muitos tribunais ultrapassam esse percentual na contratação de estagiários(as). Assim, na Justiça Estadual, os Tribunais de Justiça dos Estados do Acre (68,5%), da Bahia (66,4%), do Amapá (66,2%), do Amazonas (63,7%), do Maranhão (63,2%), do Piauí (58,5%), de Roraima (57,5%) e de Rondônia (57,2%) estão com altos percentuais de estagiários(as) negros(as).

Outro ramo de justiça com altos percentuais de estagiários(as) negros(as) é a Justiça Eleitoral: são nove tribunais que estão contratando maiores percentuais de estagiários(as) negros(as). São os Tribunais Regionais Eleitorais dos Estados do Piauí (79,6%), de Tocantins (78,7%), da Bahia (76,7%), de Alagoas (73,9%), de Sergipe (72,4%), do Amapá (64,7%), da Paraíba (61,8%), de Mato Grosso (58,5%) e de Rondônia (57,1%).

Seis Tribunais Regionais do Trabalho também ultrapassam tal percentual: são os TRTs da 5ª Região (74,1%), da 16ª Região (66,7%), da 23ª Região (65,9%), da 20ª Região (64,4%), da 11ª Região (62,8%), da 14ª Região (61,7%).

Na Justiça Federal, tem-se que os Tribunais Regionais Federais da 2ª e da 1ª Região contratam mais estagiários(as) negros(as) com 67,5% e 57,8%, respectivamente.

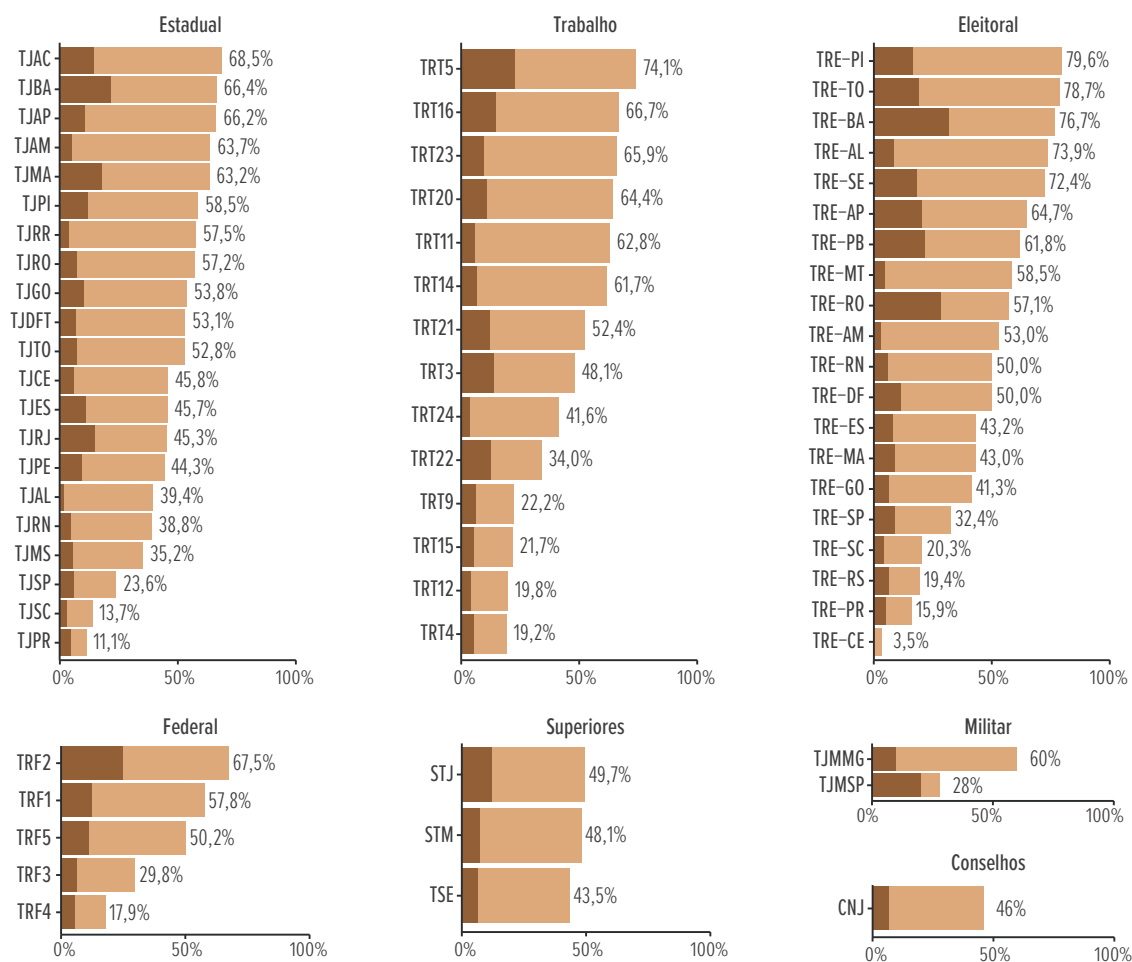
Dentre os Tribunais Superiores, nenhum deles ultrapassa a marca dos 50% de contratação de estagiários(as) negros(as): são 49,7% no Superior Tribunal de Justiça; 48,1% no Superior Tribunal Militar; e 43,5% no Tribunal Superior Eleitoral.

Na Justiça Militar, verifica-se a contratação de 60% de estagiários(as) negros(as) no Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais e 28% no Tribunal de Justiça Militar de São Paulo.

Note-se que, mais uma vez, o Tribunal Regional Eleitoral do Estado do Ceará e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região se destacam ao contratarem o menor percentual de estagiários(as) negros(as) com 3,5% e 19,2%, respectivamente.

Registra-se que faltam dados dos Tribunais de Justiça dos Estados da Paraíba, Sergipe, Mato Grosso, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Pará; os Tribunais Regionais do Trabalho das 1ª, 2ª, 6ª, 7ª, 8ª, 10ª, 13ª, 17ª, 18ª, 19ª Regiões, e o Tribunal Regional Federal da 6ª Região, em que não há dados no MPM sobre estagiários. Nos casos do Tribunal de Justiça dos Estados da Paraíba e do Mato Grosso e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, há o registro de estagiários, mas com 100% de não informação quanto à raça/cor.

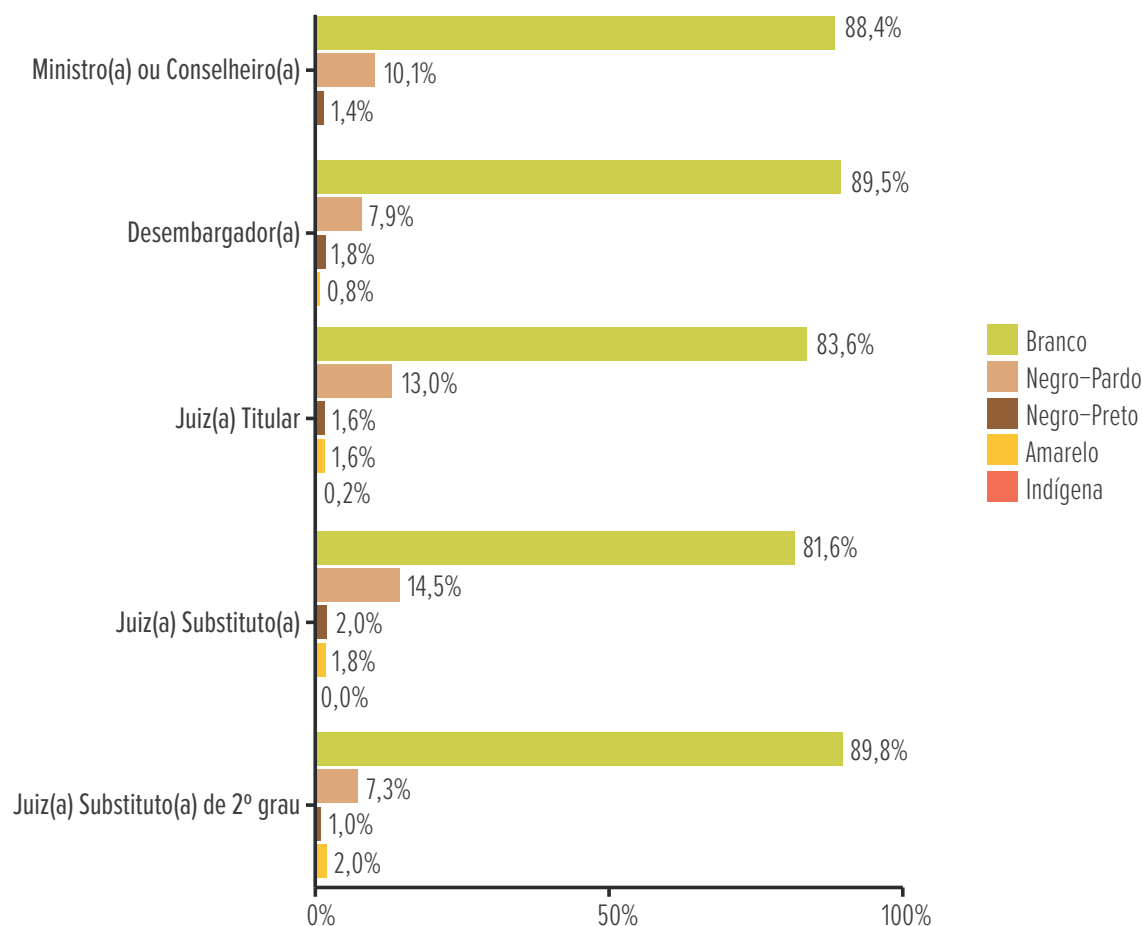
Figura 9: Percentual de estagiários(as) pretos(as) ou pardos(as) por tribunal (excluídos os não informados)



De acordo com a Figura 10, vê-se os percentuais de perfil racial dos(as) magistrados(as) por cargo. Os grupos de cargos ocupados por mais magistrados(as) brancos(as) são os de desembargador(a) (89,5%), de juiz(a) substituto(a) de 2º grau (89,8%) e de ministro(a) ou conselheiro(a) (88,4%). Os grupos com menores percentuais de juízes(as) brancos(as) – mas todos ainda acima de 80% – são os de juiz(a) titular (83,6%) e de juiz substituto (81,6%).

O maior conjunto de juízes(as) negros(as) é o de juiz(a) substituto com 16,5%, seguido do grupo de juízes(as) titulares com 14,6%, que são justamente os dois menores níveis da carreira na magistratura. O terceiro maior grupo é o de ministros/conselheiros com 11,5%; em quarto lugar ficam os desembargadores(as) com 9,7% e o menor grupo tem 8,3% de juízes(as) substitutos(as) de 2º grau.

Figura 10: Perfil racial dos magistrados por cargo (excluídos os não informados)



A Figura 11 apresenta o perfil racial dos(as) magistrados(as) por gênero. Salienta-se, novamente, que esses são os dados com a exclusão de não informados.

Há mais ministras ou conselheiras brancas (92,9%) que ministros e conselheiros brancos (87,3%). Há 12,7% de ministros/conselheiros negros em contraposição a 7,1% de ministras/conselheiras negras. Não há registro no MPM de ministra preta, tendo apenas um ministro preto cadastrado.

Ao contrário, quanto aos(às) desembargadores(as), há mais desembargadores brancos (90,1%) que desembargadoras brancas (87,4%). São 11,2% de desembargadoras negras frente a 9,2% de desembargadores negros.

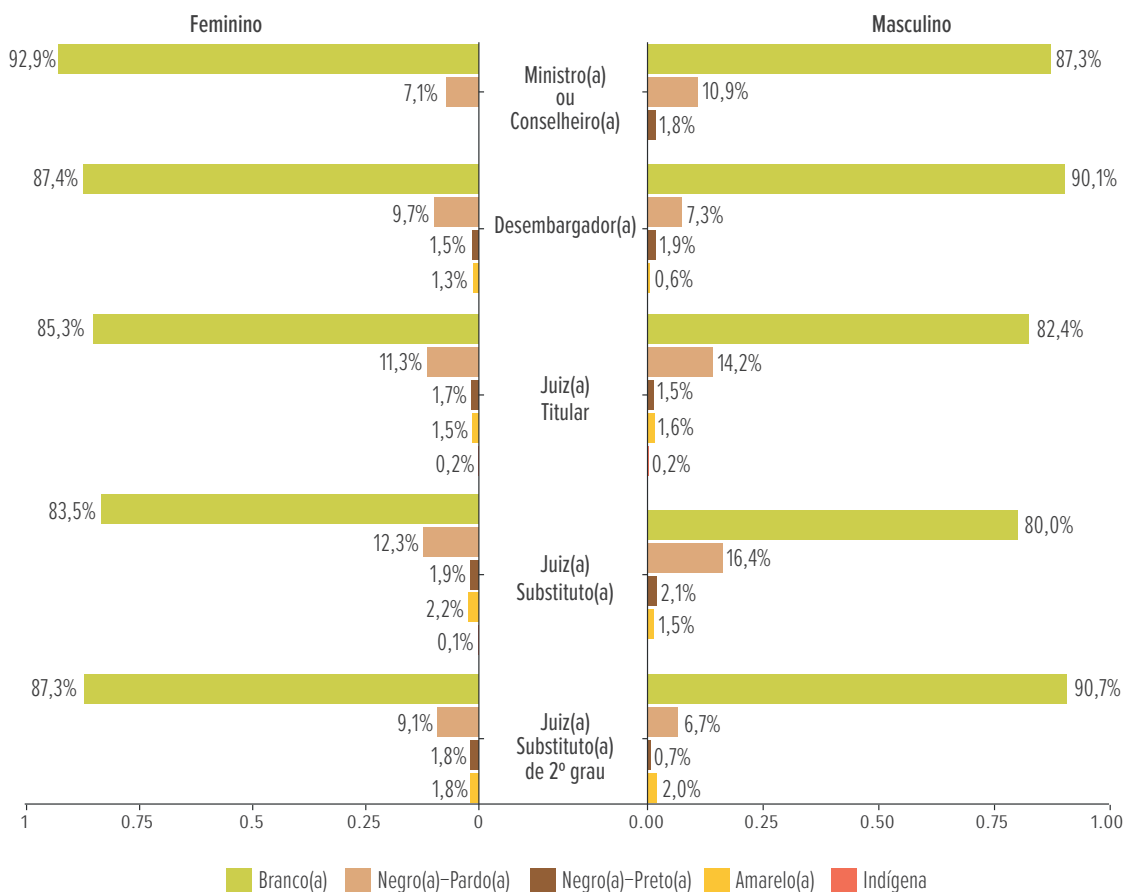
No que se refere aos(às) juízes(as) titulares, são 85,3% de magistradas brancas e 82,4% de magistrados brancos; são 13% de juízas titulares negras; enquanto são 15,7% de juízes titulares negros.

Quanto aos(às) juízes(as) substitutos(as), são 83,5% de magistradas substitutas brancas e 80% de magistrados substitutos brancos; são 14,2% de juízas substitutas negras e 18,5% de juízes substitutos negros.

Por fim, as juízas substitutas de 2º grau são 87,3% autodeclaradas brancas e 90,7% são autodeclarados juízes substitutos de 2º grau brancos. São 10,9% de juízas substitutas negras e 7,4% de juízes substitutos negros.

Percebe-se que as diferenças de percentagens entre brancos e negros em razão do gênero são pequenas. O que se destaca é o fato de que há mais magistrados(as) negros(as) entre os(as) juízes(as) titulares e os juízes(as) substitutos(as).

Figura 11: Perfil racial dos magistrados(as) por gênero, masculino e feminino (excluídos os não informados)

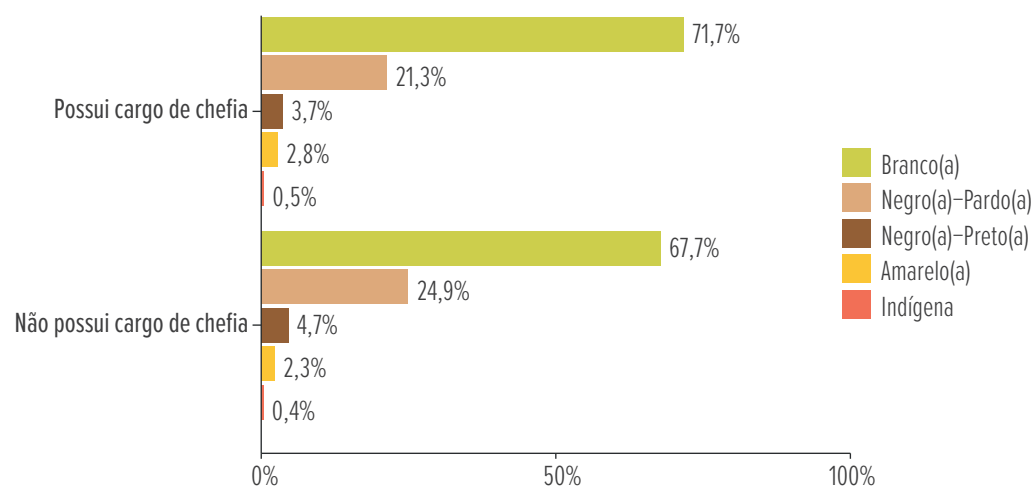


O perfil racial dos(as) servidores(as) com cargo de chefia pode ser visualizado na Figura 12. Inicialmente, é necessário considerar que o eixo vertical indica cargos de chefia e, desse grupo, qual é a raça/cor das pessoas. Por óbvio, há número muito superior de profissionais que não possuem cargo de chefia.

Para contextualizar esse dado é preciso lembrar que, como exposto na Figura 3, os(as) servidores(as) negros(as) somam 29,1% de todos(as) os(as) servidores(as) que se submeteram ao novo cadastro do Módulo de Produtividade Mensal. Assim, verifica-se que 25% dos(as) servidores(as) que possuem cargo de chefia são negros(as); enquanto 71,7% são brancos(as). Na segunda parte da figura, tem-se que 29,6% dos que não possuem cargo de chefia são negros(as) e 67,7% dos que não possuem esse tipo de cargo são brancos(as).

Significa dizer que há mais profissionais negros(as) sem cargo de chefia do que profissionais brancos(as) pois, trata-se de 4,6 pontos percentuais a menos de profissionais negros(as) que não têm cargo de chefia; enquanto, entre os(as) profissionais brancos(as) há 4 pontos percentuais a mais de pessoas nesse tipo de cargo.

Figura 12: Perfil racial dos servidores(as) com cargo de chefia (excluídos os não informados)

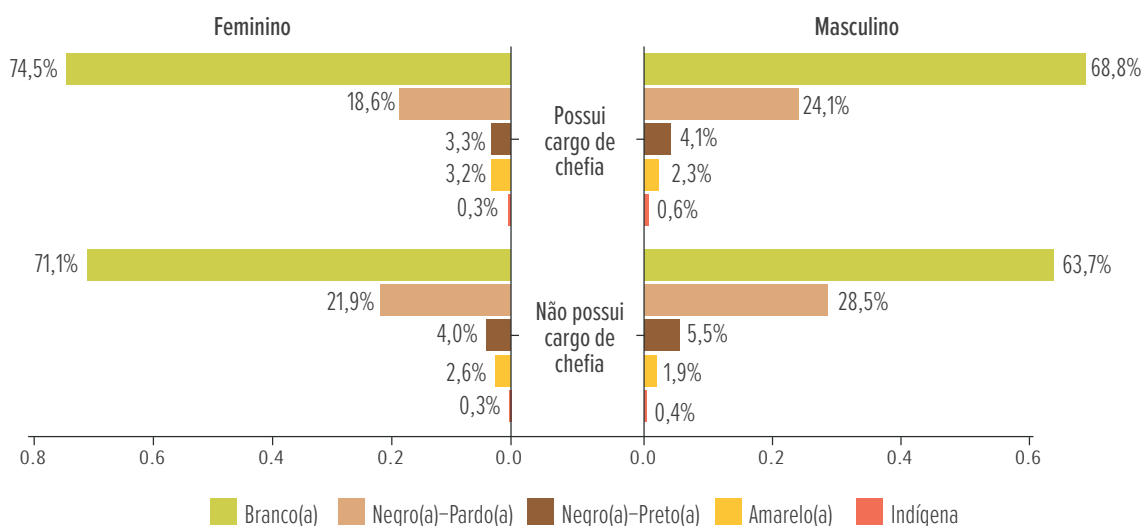


Na Figura 13, é possível verificar o perfil racial dos(as) servidores com cargo de chefia considerando os gêneros feminino e masculino. São 63,7% dos que não possuem cargo de chefia que são servidores brancos; enquanto são 34% dos que também não possuem cargo de chefia que são negros. Já quanto aos homens que mantêm cargo de chefia, 28,2% são negros e 68,8% são brancos. Mais uma vez, verifica-se que os servidores brancos estão sendo mais alçados a cargos de chefia considerando que há uma diferença de 5,1 pontos percentuais a mais de cargos de chefia para esse grupo; em contraposição, há 5,8 pontos percentuais a menos de cargos para os servidores negros.

Vejamos agora, o perfil das servidoras com cargo de chefia. Dentre as servidoras que não possuem cargo de chefia, 71,1% são brancas e 25,9% são negras. Já dentre as servidoras que possuem esse tipo de cargo, 74,5% são brancas e 21,9% são negras. Percebe-se, novamente, que as pessoas brancas estão sendo mais requisitadas para os cargos de chefia considerando que há 3,4 pontos percentuais a mais de profissionais brancas nesse tipo de cargo enquanto há 4 pontos percentuais a menos de servidoras negras nos cargos de chefia.

Se compararmos os dados da Figura anterior (Figura 12), percebe-se que as servidoras brancas estão tendo mais acesso a cargos de chefia dentre todos(as) os(as) demais servidores(as) pois, dentre os que possuem esse cargo, 74,5% são de servidoras brancas; enquanto os servidores brancos são 68,8%. Já entre servidores e servidoras negros(as), tem-se que 28,2% são homens e 21,9% são mulheres. Portanto, as mulheres negras estão em um grupo de menor percentual de oportunidade para o alcance de cargo de chefia.

Figura 13: Perfil racial dos servidores com cargo de chefia por gênero, feminino e masculino (excluídos os não informados)



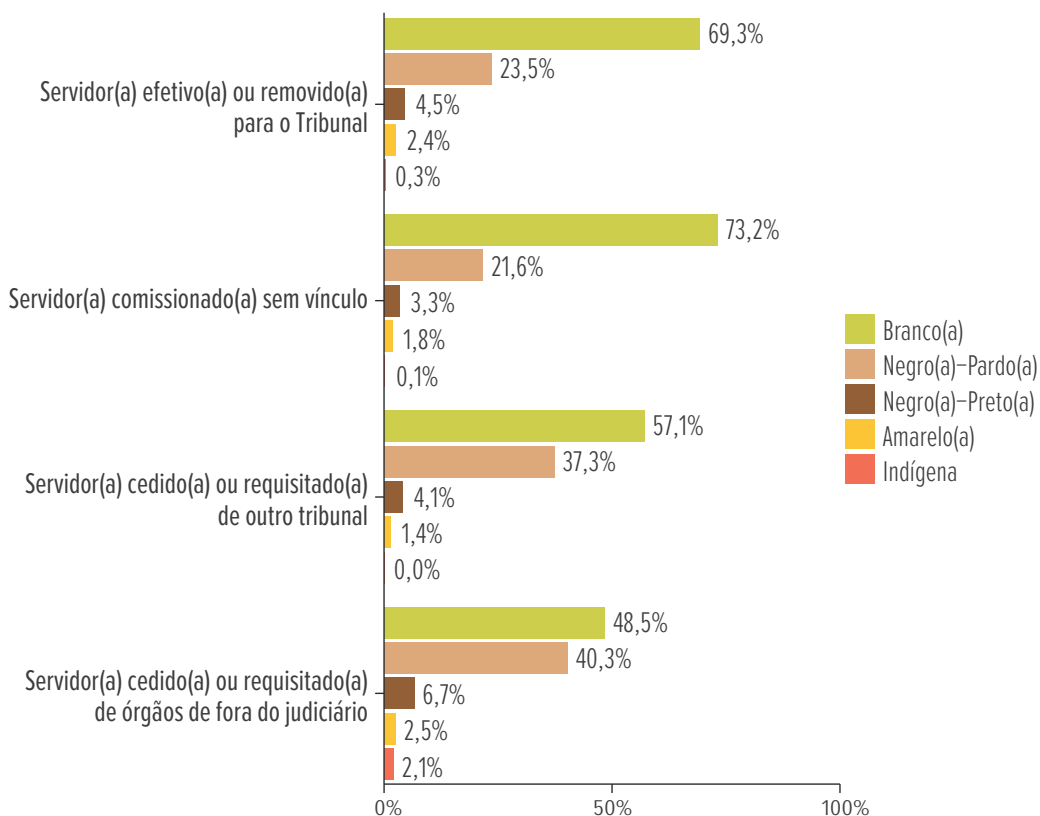
Na Figura 14, há o perfil dos(as) servidores(as) por tipo de vínculo com o Poder Judiciário e com a Administração Pública. Nesse sentido, 69,3% dos(as) profissionais que são efetivos(as) são brancos(as); enquanto 28% deles(as) são negros(as).

O maior número de pessoas brancas está no grupo dos(as) profissionais que não têm vínculo com a Administração Pública e que possuem cargos em comissão: 73,2%. Já as pessoas negras nessa mesma situação representam 24,9%.

Quanto aos(as) servidores(as) cedidos(as) ou requisitados(as) de outro tribunal, tem-se que 57,1% são brancos(as) e 41,4% são negros(as).

Note-se que há também maior percentual de pessoas brancas trabalhando no Judiciário e que são servidores(as) de órgãos de fora desse Poder: são 48,5%; enquanto as pessoas negras são 46,9%, com maior equilíbrio de raça/cor nessa categoria profissional.

Figura 14: Perfil racial dos(as) servidores(as) por tipo de vínculo (excluídos os não informados)

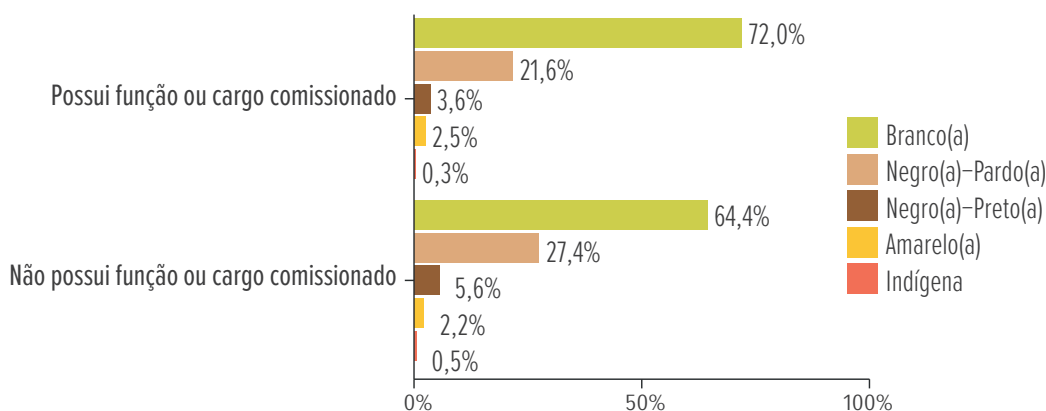


A Figura 15 apresenta duas nomenclaturas para designar um(a) servidor(a) a exercer atividades específicas no processo de trabalho e que envolvem responsabilidades adicionais: a função de confiança (normalmente destinada somente a quem é servidor público) e o cargo em comissão (que pode ser destinado a servidor efetivo e a servidor não efetivo), sem que necessariamente configure como cargo de chefia.

Observe-se que 64,4% dos(as) profissionais brancos(as) e 33% dos(as) servidores(as) negros(as) não possuem função ou cargo comissionado. Já dentre os que possuem esse tipo de função ou cargo, a participação de negros(as) é um pouco menor. 72% são brancos(as) e 25,2% são negros(as).

Mais uma vez, note-se que os(as) servidores(as) brancos(as) estão sendo mais alçados a cargos comissionados e funções de confiança considerando que são 7,6 pontos percentuais a mais de cargos e funções com designação desse grupo específico; enquanto os(as) profissionais negros(as) têm 7,8 pontos percentuais a menos de oportunidade para tais designações.

Figura 15: Perfil racial dos servidores(as) com função ou cargo em comissão (excluídos os não informados)



Vejamos agora, de acordo com a Figura 16, o perfil racial dos servidores por gênero que possuem função ou cargo comissionado. Quanto ao gênero masculino, dentre os que não possuem função ou cargo comissionado, 60,9% são brancos e 36,8% são negros. Já dentre os que possuem tais funções ou cargos, 68% são brancos e 29,5% são negros.

Assim, verifica-se que entre os homens servidores brancos há mais oportunidades de alcançar funções ou cargos comissionados visto que há 7,1 pontos percentuais de diferença entre a proporção de brancos com ou sem comissão.

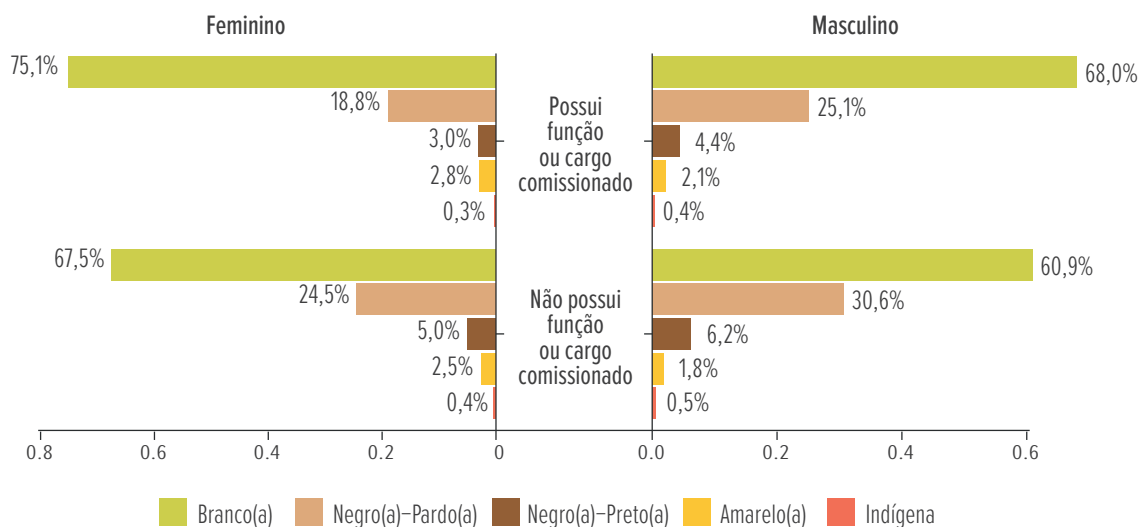
Quanto ao gênero feminino ocupando funções ou cargos comissionados, verifica-se que das profissionais que não possuem tais funções ou cargos, 67,5% são brancas; enquanto 29,5% são negras. Já dentre as profissionais que mantêm função ou cargo comissionado, 75,1% são brancas e 21,8% são negras.

Os dados indicam que as mulheres brancas estão sendo mais designadas para funções ou cargos comissionados considerando que há 7,6 pontos percentuais de diferença para esse segmento específico. Quanto às servidoras negras, há 7,7 pontos percentuais a menos desse tipo de designação, quando se compara o percentual de mulheres negras com ou sem funções e cargos em comissão.

Também é importante notar que as profissionais brancas mantêm mais funções ou cargos comissionados que os homens brancos, visto que são 75,1% designadas para tais funções ou cargos; enquanto os servidores brancos são designados em 68% dos casos.

Mais uma vez, as servidoras negras são as menos privilegiadas no processo de designação para funções ou cargos comissionados, considerando que 21,8% delas ocupam tais funções ou cargos; enquanto os servidores negros são designados em 29,5% dos casos.

Figura 16: Perfil racial dos servidores(as) com função ou cargo em comissão por gênero, feminino e masculino (excluídos os não informados)



A Figura 17 mostra que a informação sobre a forma de aprovação nos concursos públicos ainda tem alto grau de não preenchimento, representando 19,3% das informações de magistrados(as) e 34,4% das informações de servidores(as). A maior parte do quadro funcional ativo ingressou no serviço público fora do regime de cotas – 80,1% dos(as) magistrados(as) e 63,5% dos(as) servidores(as).

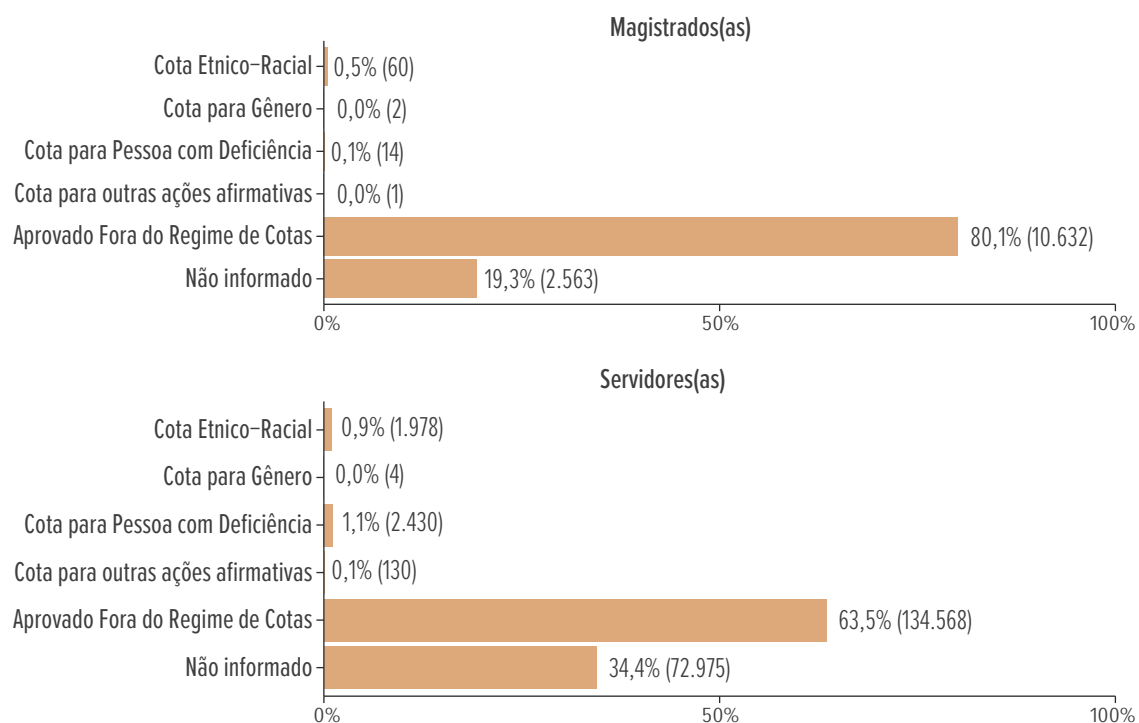
No que tange aos(às) magistrados(as) ativos(as), 0,5% foram aprovados(as) pelo regime de cotas raciais (60 pessoas). O percentual ainda é baixo, frente aos 20% previstos na Resolução 203/2015. Mesmo considerando somente os juízes titulares e substitutos dos segmentos da Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar Estadual e que tomaram posse a partir de 2016, ano seguinte ao da edição da Resolução, ou seja, feito o recorte do universo de juízes(as) que ingressaram mais recentemente por concurso público, e ainda, desconsiderando os casos de não preenchimento do campo destinado à identificação da forma de ingressos, ainda assim, tem-se apenas 3,5% de juízes(as) que ingressaram por cotas, frente aos 95,8% que ingressaram na ampla concorrência, percentual ainda muito abaixo do esperado.

Quanto aos(às) servidores(as), 0,9% indicaram que foram aprovados(as) pelo regime de cotas raciais. Da mesma forma, é baixo o percentual, frente aos 20% previstos na chamada Lei de Cotas, Lei n. 12.990/2014 que prevê reserva de vaga de 20% em concursos públicos federais. Considerando somente os cargos efetivos das pessoas que ingressaram a partir de 2015, um ano após a promulgação da lei, e excluídos os casos de ausência de informação, são apenas 6,3% de servidores(as) aprovados em regime de cotas, frente aos 90% que ingressaram pela ampla concorrência.

Há o registro, ainda, de dois(uas) magistrados(as) aprovados(as) para cota de gênero; e mais uma pessoa aprovada pelo regime de cotas para outras ações afirmativas, que parece se tratar de erro na informação cadastrada. Em 0,1% dos magistrados(as) e em 1,1% dos(as) servidores(as) consta a aprovação pelo regime de cotas para pessoas com deficiência. Cabe lembrar que, no que se refere às pessoas com deficiência, e conforme relatório 7º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário, apenas 0,6% da magistratura, 2,5% dos(as) servidores(as) e 0,5% dos(as) estagiários(as) são pessoas nessa condição.

Os baixos percentuais de regime em aprovação de cotas apresentados nas Figuras 17 e 18 são reflexo da grande quantidade de dados indisponíveis, fazendo com que os percentuais fiquem ainda menores.

Figura 17: Percentual de magistrados(as) e servidores(as) ativos, segundo o regime de aprovação no concurso público (excluídos os não informados)



A Figura 18 apresenta dados sobre o perfil racial de magistrados(as) e servidores(as) aprovados(as) pelo regime de cotas, dessa vez, considerando a raça/cor de cada um, sendo por magistrado(a) ou servidor(a).

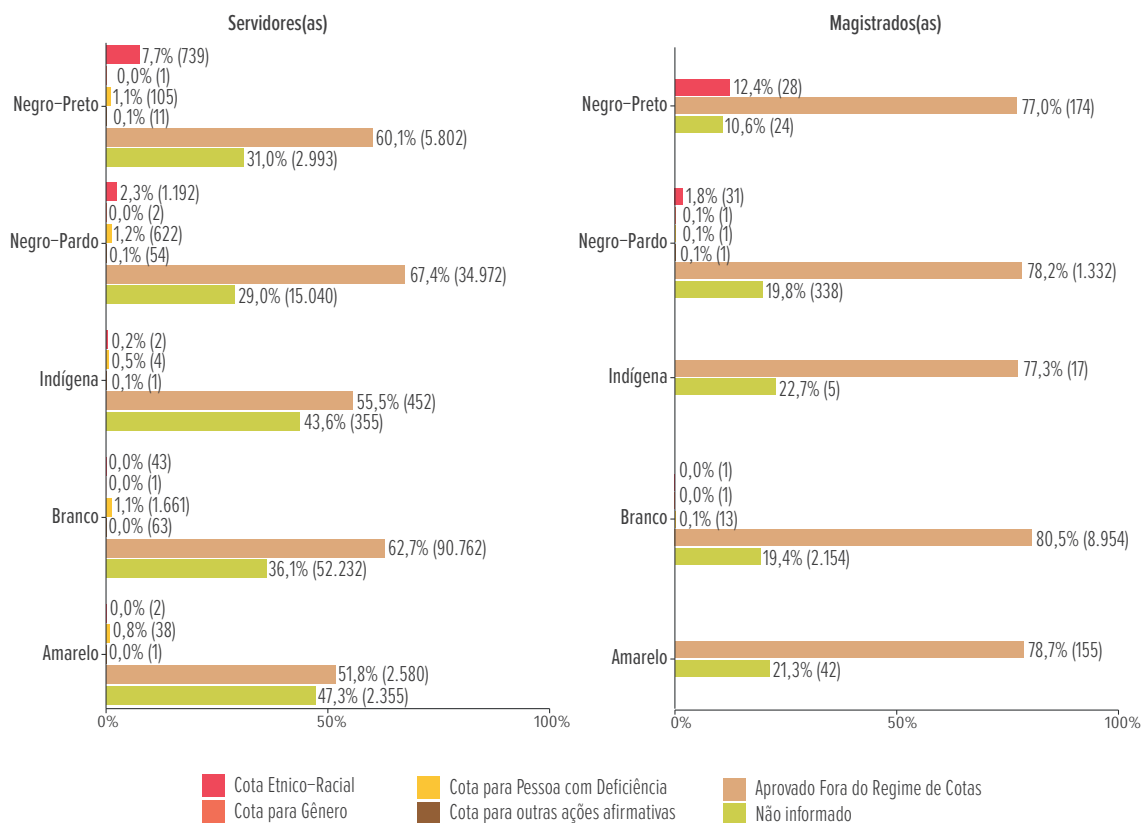
Quanto aos(às) magistrados(as) negros(as), 3,1% foram aprovados(as) em regime de cotas raciais, sendo que, entre os(as) pretos(as) essa representatividade é quase sete vezes maior (12,4%) do que entre os(as) pardos(as) (1,8%). Em 78% dos casos, o ingresso das pessoas negras se deu fora do regime de cotas; e em 18,8% dos registros a informação está indisponível. Note-se que indígenas e amarelos foram todos(as) aprovados(as) também fora do regime de cotas ou não se tem informação.

No que tange aos(as) servidores(as) negros(as), coincidentemente são os mesmos 3,1% de ingressos dentro do regime de cotas raciais observado entre os(as) magistrados(as), também com maior incidência entre os(as) pretos(as) (7,7%) do que entre os(as) pardos(as) (2,3%), embora as diferenças se apresentem de forma menos acentuada. Em 66,3% dos(as) servidores(as) negros(as) o ingresso no cargo público se deu fora do regime de cotas.

Há o registro de um(a) magistrado(a) e de 43 servidores(as) brancos(as) aprovados(as) em regime de cota étnico-racial, o que certamente se trata de erro na informação prestada, mas sem impactos estatísticos neste estudo, por representar somente 0,02% dos registros.

Quanto aos(as) servidores(as) indígenas, sete foram aprovados(as) a partir de outros regimes: cota para gênero (2); cota para pessoas com deficiência (4); e cota para outras ações afirmativas (1).

Figura 18: Perfil racial de magistrados(as) e servidores(as), segundo o regime de aprovação no concurso público (excluídos os não informados)



A proporção de negros(as) que ingressaram no Poder Judiciário por ano de posse é visualizada na Figura 19, considerando o período de janeiro de 2001 a junho de 2023, informados no sistema MPM até julho de 2023, sendo o último ano, portanto, incompleto.

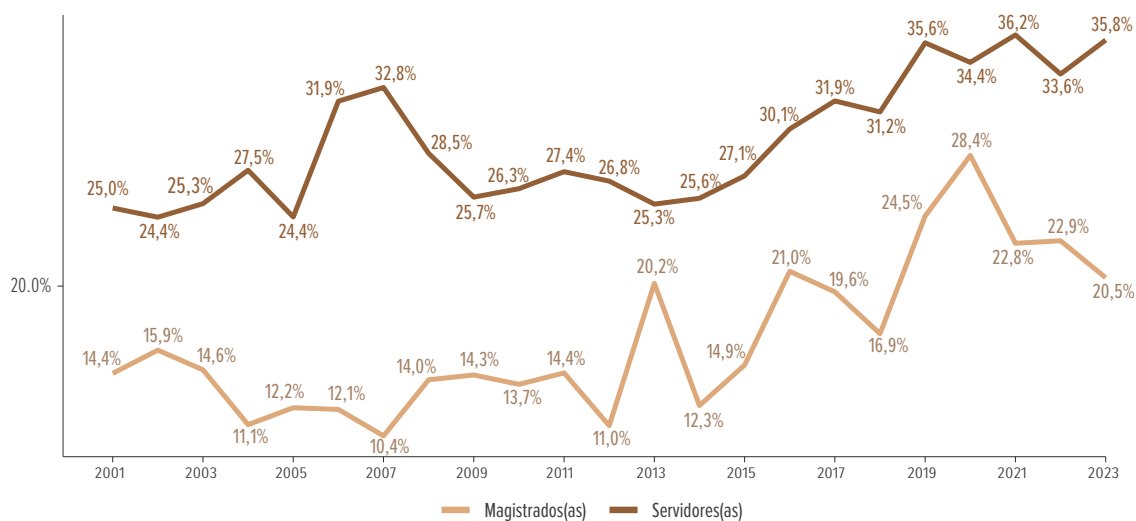
As duas linhas – tanto a de magistrados(as) quanto a de servidores(as) - não demonstram estabilidade. Ao contrário, tendem a ilustrar que os ingressos são dados pelas circunstâncias de realização de concursos; porém, mesmo com a sazonalidade dos concursos, há uma certa tendência de aumento de pessoas negras ingressando no Poder Judiciário.

Quanto aos(as) servidores(as), verifica-se um pico de ingresso de pessoas negras no ano de 2021 com 36,2%. O menor percentual de ingresso foi no ano de 2002 com 24,4%.

No que se refere aos(as) magistrados(as), o menor percentual de ingresso ocorreu em 2007 com 10,4%; o maior pico de ingresso de magistrados(as) se deu no ano de 2020 com 28,4%.

As curvas de ingressos de magistrados(as) e servidores(as) ainda são distantes, o que reforça o diagnóstico de que, mesmo após a entrada em vigor da política de cotas, a entrada de pessoas negras na magistratura ainda é mais dificultosa do que a entrada dessas mesmas pessoas no quadro de servidores(as) do poder judiciário, embora em alguns anos, como nos de 2020 e de 2013, note-se uma certa aproximação.

Figura 19: Proporção de pretos(as) ou pardos(as) por ano da posse, de 2001 até 2023 (excluídos os não informados)



Na Figura 20, há a proporção de negros(as) por ano de posse na série histórica de 2001 a 2023, por ramo de justiça. Em razão do número de vagas para ingresso na magistratura em comparação com o número de vagas para ingresso nos cargos de servidor(a), os percentuais dos servidores(as) são mais altos comparando ano a ano.

Desse modo, na Justiça Estadual, somente nos anos de 2019 e 2020, houve uma maior proporção de candidatos(as) ingressando na magistratura maior que as proporções de candidatos(as) a servidor(a). O ingresso de magistrados(as) negros(as) passou, no ano de 2001, de 16% para 21,8%, em 2023 (até junho); e o ingresso de servidores(as) negros(as) em 2001 era de 28,5% e em 2023 (até junho), é de 35,1%.

Na Justiça do Trabalho, em 2001, o ingresso de magistrados(as) negros(as) era de 8,9%; teve um pico de 27,3% em 2022. Até junho de 2023, não havia registros de novos ingressos no mesmo ano. Em contraposição, a entrada de servidores(as) negros(as) na Justiça do Trabalho no ano de 2001 foi de 16,5%; enquanto no ano de 2023 (até junho), foi de 33,8%.

Na Justiça Federal, a entrada de magistrados(as) negros(as) no ano de 2001, foi de 17,1% e teve um pico de 23,1% no ano de 2022. Quanto aos(as) servidores(as) negros(as), também era um percentual de 17,1% de ingresso no ano de 2001, com um pico de 42,2% no ano de 2019 e 38,4% no ano de 2023 (até junho).

A Justiça Eleitoral, diferentemente dos demais, não possui carreira própria na magistratura e o ano da posse representa o ano do ingresso na justiça eleitoral e, não a data ingresso no cargo de magistrado(a). Em razão disso, apresenta um comportamento mais sazonal, embora seja possível notar curva de crescimento, o que revela aumento na proporção de magistrados(as) negros(as) indicados(as) para compor as cortes eleitorais. Quanto ao ingresso de servidores(as) negros(as), havia a entrada de 35,3% no ano de 2001. De janeiro a junho de 2023, ingressaram 46%.

No que se refere à Justiça Militar, como é possível perceber, há lacunas nos gráficos, o que indica ausência de ingressos de novos magistrados(as) negros(as) em quase todos os anos. Quanto aos(as) servidores(as) negros(as), houve ingresso de 37,5% no ano de 2008; já em 2023 (até junho), a entrada foi de 42,9%.

Nos Tribunais Superiores, também há algumas lacunas, sem ingresso de novos ministros(as) ou juizes(as) auxiliares negros(as) em alguns anos. Nesse caso não é possível notar um padrão. No que tange aos(as) servidores negros(as), 35,6% ingressaram no ano de 2001, e 35,1% em 2022.

Por fim, quanto aos Conselhos, o comportamento do percentual de servidores negros(as) que ingressam por ano é sazonal e não apresenta padrão de aumento nem decréscimo.

Figura 20: Proporção de pretos(as) ou pardos(as) por ano da posse, de 2001 até 2023 (excluídos os não informados)



6 PARÂMETROS DE EQUIDADE

Em 2014, um estudo foi elaborado em razão do Pedido de Providências n. 0002248-46.2012.2.00.0000 com subsídios para a concepção de normativa que regulamentasse a reserva de cotas raciais no ingresso, por concurso público, em cargos efetivos e na carreira da magistratura no Poder Judiciário – o que auxiliou na promulgação da Resolução CNJ n. 203/2015. Posteriormente, em 2021, no relatório sobre “Negros e Negras no Poder Judiciário”, o estudo foi atualizado e reproduzido.

Em ambas as ocasiões, buscaram-se informações estatísticas do Censo do Poder Judiciário 2014, tendo em mãos os dados de pessoas negras do Poder Judiciário e do Censo Demográfico do IBGE para construir indicadores, por unidade da federação, que apontassem a diferença entre quem já ingressou no Poder Judiciário e as pessoas negras que estariam aptas a concorrer para cargos efetivos no Poder Judiciário e para a carreira de magistratura. A partir de tais parâmetros regionalizados, é possível estabelecer percentuais ideais de vagas reservadas para cotas raciais – esses indicadores foram chamados de parâmetros de inclusão.

A regionalização é importante pois permite a comparação devida entre a população negra de cada estado com a proporção de magistrados(as) e servidores(as) negros(as). Como já demonstrado no capítulo anterior, os números revelaram certa correspondência com as regiões geográficas, demonstrando que nos tribunais localizados nas regiões norte e nordeste há, proporcionalmente, mais profissionais do poder judiciário negros(as) do que nos tribunais que possuem jurisdição no centro-sul do país.

A intenção atual é reconstruir esses parâmetros com base nos dados da presente pesquisa sobre o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015 e nos dados do Censo Demográfico 2010 do IBGE. Em decorrência do atraso da realização do Censo Demográfico inicialmente programado para ocorrer no ano de 2020, e realizado em 2022, devido às restrições sanitárias impostas em decorrência pandemia causada pela covid-19, apenas poucos resultados parciais do Censo 2022 foram divulgados, não contemplados, ainda, as informações com os recortes necessários a esse estudo, que consistem na estimativa da população em razão da escolaridade, idade, raça/cor, curso de graduação e anos de experiência. Dessa forma, novamente, serão utilizados os dados do Censo Demográfico de 2010, pois, ainda que desatualizado, é a única fonte de dados pública que permite estimar a proporção da população apta a ingressar por concurso público no Poder Judiciário – seja como magistrado(a), seja como servidor(a) com cargo efetivo, seja como estagiário(a).

6.1 AVALIAÇÃO DAS COTAS RACIAIS NA MAGISTRATURA

Criação de três blocos de critérios para o ingresso, por concurso público, no Poder Judiciário, a contar com os quesitos já existentes para acesso às respectivas carreiras:

1. Para a magistratura

- ser negro(a);
- ser brasileiro nato ou naturalizado;
- ter mais de 18 anos e menos que 70 anos de idade;
- ser bacharel em Direito;
- possuir experiência profissional em atividades jurídicas mínima de 3 anos.

Os dados do Censo Demográfico não possuíam elementos para determinar quem detinha as três primeiras características e também quem possuía experiência profissional mínima de três anos em atividades jurídicas – afinal, não era objetivo do Censo. Assim, os critérios básicos foram definidos nos três primeiros itens para cotejar os dados da atual pesquisa com os do Censo Demográfico do IBGE. Dessa forma e para superar a ausência de dados sobre experiência profissional, foram acrescentados mais três aspectos:

- i) observação apenas da população que estava ocupada na semana de referência da pesquisa;
- ii) observação apenas da população economicamente ativa (PEA) na semana de referência da pesquisa;
- iii) observação de todas as pessoas entre 18 e 70 anos de idade.

Assim, foi calculado um parâmetro de inclusão, constituído pela seguinte combinação de indivíduos negros, em total ao total da população analisada:

- a. População de brasileiros (natos ou naturalizados);
- b. com mais de 18 anos e menos de 70 anos de idade; e
- c. com curso superior em direito e sem requisitos laborais.

Total da população brasileira estimada: 187.200 pessoas, sendo 41.554 negros, o que equivale a 22,2%. A diferença entre o percentual de magistrados(as) negros(as) observado no estudo em relação ao parâmetro de inclusão indica se há ainda déficit no sistema de cotas, ou se o tribunal já atingiu a equivalência.

A Tabela 1 e a Figura 21 mostram que apenas cinco Tribunais de Justiça já atingiram equivalência nas cotas, pois o percentual de magistrados(as) negros(as) é superior ao parâmetro de inclusão estipulado – é o caso do Amapá, Pará, Bahia, Piauí, e Ceará. Em outros 18 TJs há déficit de cotas, ou seja, há menos pessoas negras do que o esperado, e em quatro tribunais o resultado não pode ser calculado por ausência de informação. Os casos que chamam mais atenção são no TJPE, que possui 11,3% de magistrados(as) negros(as), quando pelo parâmetro populacional, deveria ter no mínimo 28,7%, ou seja, diferença de 17,4 pontos percentuais.

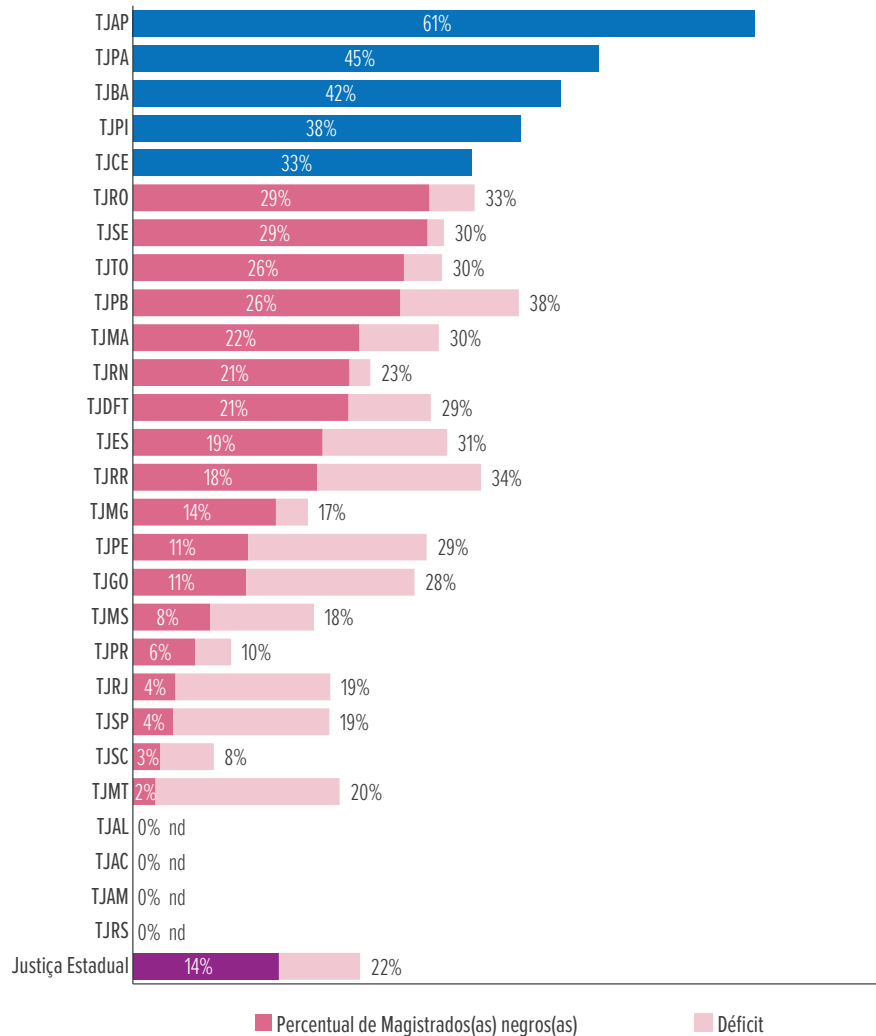
As Figuras apresentadas nesta Seção trazem sempre na cor azul os tribunais que já atingiram equivalência, seja na magistratura, entre os(as) servidores(as) ou entre os(as) estagiários(as). As barras em vermelho claro representam o percentual de profissionais negros(as) e barra em tom rosa claro sobreposta indica a diferença entre o percentual real e o parâmetro de inclusão, mostrando ao final das barras a proporção esperada de pessoas negras, conforme parâmetros indicados.

Tabela 1 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Magistrados(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TJAP	TJ do Amapá	44,60%	60,8%	Equivalência	16,2 p.p
TJPA	TJ do Pará	40,30%	45,5%	Equivalência	5,2 p.p
TJBA	TJ da Bahia	30,90%	41,8%	Equivalência	10,9 p.p
TJPI	TJ do Piauí	37,00%	37,9%	Equivalência	0,9 p.p
TJCE	TJ do Ceará	29,40%	33,1%	Equivalência	3,7 p.p
TJRO	TJ de Rondônia	33,40%	29,0%	Déficit de Cota	-4,4 p.p
TJSE	TJ de Sergipe	30,40%	28,8%	Déficit de Cota	-1,6 p.p
TJTO	TJ de Tocantins	30,20%	26,5%	Déficit de Cota	-3,7 p.p
TJPB	TJ da Paraíba	37,70%	26,1%	Déficit de Cota	-11,6 p.p
TJMA	TJ do Maranhão	29,90%	22,1%	Déficit de Cota	-7,8 p.p
TJRN	TJ do Rio Grande do Norte	23,20%	21,2%	Déficit de Cota	-2 p.p
TJDFT	TJ do Distrito Federal e dos Territórios	29,10%	21,1%	Déficit de Cota	-8 p.p
TJES	TJ do Espírito Santo	30,70%	18,5%	Déficit de Cota	-12,2 p.p
TJRR	TJ de Roraima	34,00%	18,0%	Déficit de Cota	-16 p.p
TJMG	TJ de Minas Gerais	17,10%	14,0%	Déficit de Cota	-3,1 p.p
TJPE	TJ de Pernambuco	28,70%	11,3%	Déficit de Cota	-17,4 p.p
TJGO	TJ de Goiás	27,50%	11,1%	Déficit de Cota	-16,4 p.p
TJMS	TJ do Mato Grosso do Sul	17,70%	7,5%	Déficit de Cota	-10,2 p.p
TJPR	TJ do Paraná	9,60%	6,1%	Déficit de Cota	-3,5 p.p
TJRJ	TJ do Rio de Janeiro	19,30%	4,1%	Déficit de Cota	-15,2 p.p
TJSP	TJ de São Paulo	19,20%	3,9%	Déficit de Cota	-15,3 p.p
TJSC	TJ de Santa Catarina	7,90%	2,7%	Déficit de Cota	-5,2 p.p
TJMT	TJ do Mato Grosso	20,20%	2,2%	Déficit de Cota	-18 p.p
TJAL	TJ de Alagoas	36,30%	nd	Sem informações	nd
TJAC	TJ do Acre	36,10%	nd	Sem informações	nd
TJAM	TJ do Amazonas	27,10%	nd	Sem informações	nd
TJRS	TJ do Rio Grande do Sul	5,30%	nd	Sem informações	nd
Justiça Estadual		22,20%	14,2%	Déficit de Cota	-8 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 21 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

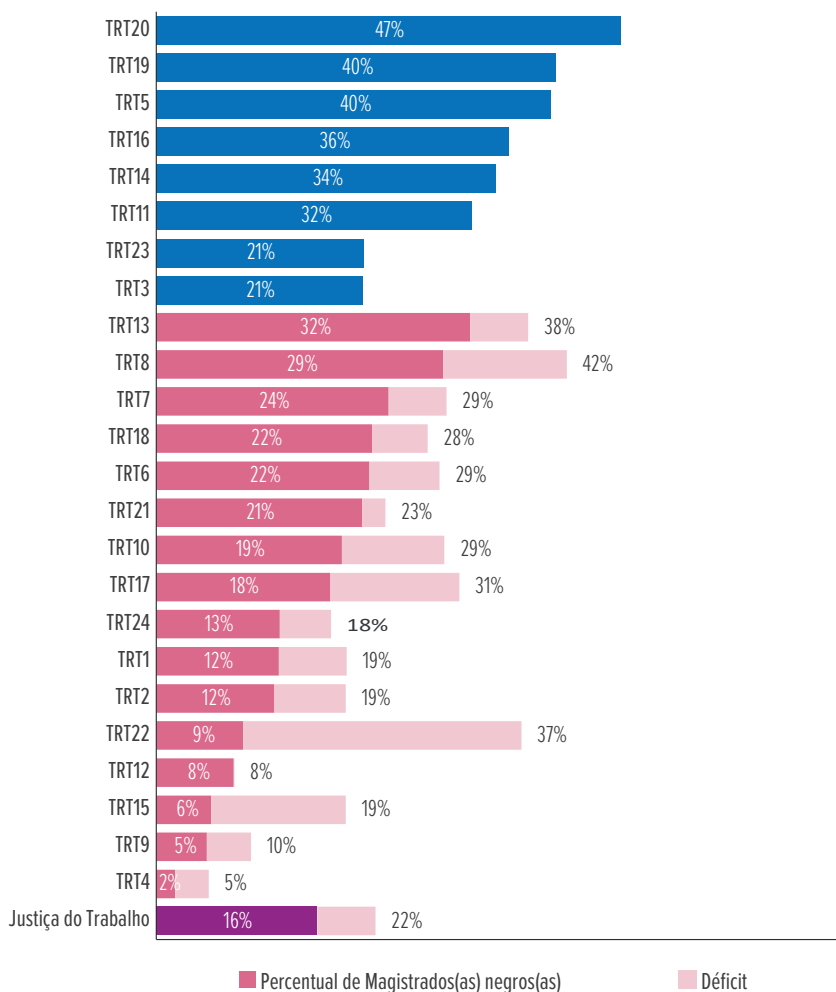
Pela Tabela 2 e Figura 22, nota-se que 8 TRTs atingiram equivalência e os demais, 16, ainda possuem menor percentual de negros(as) do que o total esperado (parâmetro).

Tabela 2 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Magistrados(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRT20	Tribunal Regional da 20ª Região	30,40%	47,1%	Equivalência	16,7 p.p
TRT19	Tribunal Regional da 19ª Região	36,30%	40,4%	Equivalência	4,1 p.p
TRT5	Tribunal Regional da 5ª Região	30,90%	40,0%	Equivalência	9,1 p.p
TRT16	Tribunal Regional da 16ª Região	29,90%	35,7%	Equivalência	5,8 p.p
TRT14	Tribunal Regional da 14ª Região	33,80%	34,4%	Equivalência	0,6 p.p
TRT11	Tribunal Regional da 11ª Região	29,80%	32,0%	Equivalência	2,2 p.p
TRT23	Tribunal Regional da 23ª Região	20,20%	21,0%	Equivalência	0,8 p.p
TRT3	Tribunal Regional da 3ª Região	17,10%	20,9%	Equivalência	3,8 p.p
TRT13	Tribunal Regional da 13ª Região	37,70%	31,8%	Déficit de Cota	-5,9 p.p
TRT8	Tribunal Regional da 8ª Região	41,60%	29,1%	Déficit de Cota	-12,5 p.p
TRT7	Tribunal Regional da 7ª Região	29,40%	23,5%	Déficit de Cota	-5,9 p.p
TRT18	Tribunal Regional da 18ª Região	27,50%	21,9%	Déficit de Cota	-5,6 p.p
TRT6	Tribunal Regional da 6ª Região	28,70%	21,6%	Déficit de Cota	-7,1 p.p
TRT21	Tribunal Regional da 21ª Região	23,20%	20,8%	Déficit de Cota	-2,4 p.p
TRT10	Tribunal Regional da 10ª Região	29,20%	18,8%	Déficit de Cota	-10,4 p.p
TRT17	Tribunal Regional da 17ª Região	30,70%	17,6%	Déficit de Cota	-13,1 p.p
TRT24	Tribunal Regional da 24ª Região	17,70%	12,5%	Déficit de Cota	-5,2 p.p
TRT1	Tribunal Regional da 1ª Região	19,30%	12,4%	Déficit de Cota	-6,9 p.p
TRT2	Tribunal Regional da 2ª Região	19,20%	11,9%	Déficit de Cota	-7,3 p.p
TRT22	Tribunal Regional da 22ª Região	37,00%	8,8%	Déficit de Cota	-28,2 p.p
TRT12	Tribunal Regional da 12ª Região	7,90%	7,8%	Déficit de Cota	-0,1 p.p
TRT15	Tribunal Regional da 15ª Região	19,20%	5,5%	Déficit de Cota	-13,7 p.p
TRT9	Tribunal Regional da 9ª Região	9,60%	5,1%	Déficit de Cota	-4,5 p.p
TRT4	Tribunal Regional da 4ª Região	5,30%	1,9%	Déficit de Cota	-3,4 p.p
Justiça do Trabalho		22,20%	16,3%	Déficit de Cota	-5,9 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 22 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Na Justiça Federal apenas um tribunal já atingiu a equivalência (TRF2). Nos demais, é apontado déficit de vagas ocupadas por pessoas negras (Tabela 3). Na Justiça Militar, nenhum tribunal apresenta equivalência (Figura 23).

Tabela 3 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Magistrados(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região	21,60%	32,6%	Equivalência	11 p.p
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região	30,09%	21,3%	Déficit de Cota	-8,8 p.p
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região	30,50%	10,0%	Déficit de Cota	-20,5 p.p
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região	8,40%	3,6%	Déficit de Cota	-4,8 p.p
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região	18,90%	9,6%	Déficit de Cota	-9,3 p.p
TRF6	Tribunal Regional Federal da 6ª Região	17,10%	15,4%	Déficit de Cota	-1,7 p.p
Justiça Federal		22,20%	12,3%	Déficit de Cota	-9,9 p.p

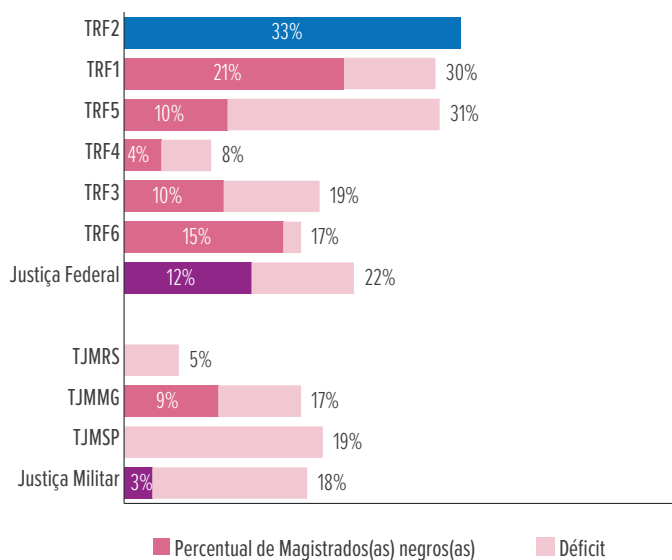
Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Tabela 4 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Magistrados(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TJMRS	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	5,30%	0,0%	Déficit de Cota	-5,3 p.p
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	17,10%	9,1%	Déficit de Cota	-8 p.p
TJMSP	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	19,20%	0,0%	Déficit de Cota	-19,2 p.p
Justiça Militar		17,70%	2,7%	Déficit de Cota	-15 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 23 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Federal e Justiça Militar



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

6.2 AVALIAÇÃO DAS COTAS RACIAIS PARA OS SERVIDORES

O parâmetro-base para estimativa das cotas raciais para os(as) servidores(as) efetivos(as) considerou os seguintes critérios:

- ser negro(a);
- ter mais de 18 anos e menos que 70 anos de idade;
- possuir escolaridade mínima de ensino superior completo.

Total da população brasileira estimada: 13.006.852 pessoas, sendo 3.251.508 negros(as), o que equivale a 25,0% (Parâmetro para servidores(as) de nível superior).

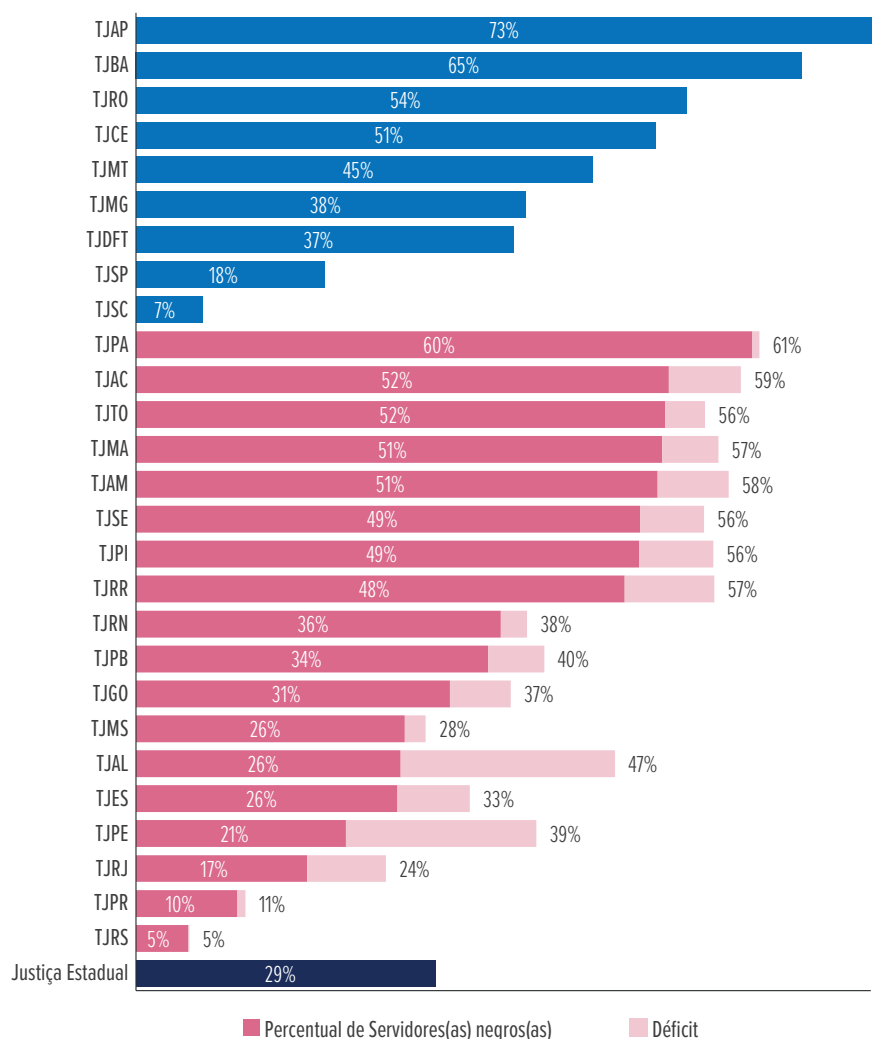
Considerando os parâmetros estabelecidos, a Justiça Estadual deveria manter em seus quadros funcionais, o percentual de 25% de pessoas negras em cargos efetivos. Hoje, há 31,3% de servidores(as) negros(as) – o que indica, de modo geral, o alcance do parâmetro de inclusão; todavia, esse resultado somente foi atingido em razão dos níveis de equivalência registrados em nove tribunais de justiça, entre eles, TJSP, maior tribunal do país. Os outros órgãos que conseguiram alcançar a equivalência, além do TJSP, são: TJAP, TJBA, TJRP, TJCE, TJMT, TJMG, TJDFT e TJSC (Tabela 5 e Figura 24).

Tabela 5 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de servidores(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TJAP	TJ do Amapá	64,50%	73,2%	Equivalência	8,7 p.p
TJBA	TJ da Bahia	56,70%	65,1%	Equivalência	8,4 p.p
TJRO	TJ de Rondônia	45,70%	53,8%	Equivalência	8,1 p.p
TJCE	TJ do Ceará	45,80%	50,7%	Equivalência	4,9 p.p
TJMT	TJ do Mato Grosso	40,80%	44,6%	Equivalência	3,8 p.p
TJMG	TJ de Minas Gerais	28,70%	38,1%	Equivalência	9,4 p.p
TJDFT	TJ do Distrito Federal e dos Territórios	35,10%	36,8%	Equivalência	1,7 p.p
TJSP	TJ de São Paulo	12,50%	18,4%	Equivalência	5,9 p.p
TJSC	TJ de Santa Catarina	5,60%	6,5%	Equivalência	0,9 p.p
TJPA	TJ do Pará	60,90%	60,2%	Déficit de Cota	-0,7 p.p
TJAC	TJ do Acre	59,10%	52,0%	Déficit de Cota	-7,1 p.p
TJTO	TJ de Tocantins	55,60%	51,7%	Déficit de Cota	-3,9 p.p
TJMA	TJ do Maranhão	56,90%	51,4%	Déficit de Cota	-5,5 p.p
TJAM	TJ do Amazonas	57,90%	51,0%	Déficit de Cota	-6,9 p.p
TJSE	TJ de Sergipe	55,50%	49,3%	Déficit de Cota	-6,2 p.p
TJPI	TJ do Piauí	56,40%	49,1%	Déficit de Cota	-7,3 p.p
TJRR	TJ de Roraima	56,50%	47,7%	Déficit de Cota	-8,8 p.p
TJRN	TJ do Rio Grande do Norte	38,20%	35,6%	Déficit de Cota	-2,6 p.p
TJPB	TJ da Paraíba	39,90%	34,4%	Déficit de Cota	-5,5 p.p
TJGO	TJ de Goiás	36,60%	30,7%	Déficit de Cota	-5,9 p.p
TJMS	TJ do Mato Grosso do Sul	28,30%	26,2%	Déficit de Cota	-2,1 p.p
TJAL	TJ de Alagoas	46,80%	25,9%	Déficit de Cota	-20,9 p.p
TJES	TJ do Espírito Santo	32,60%	25,5%	Déficit de Cota	-7,1 p.p
TJPE	TJ de Pernambuco	39,10%	20,5%	Déficit de Cota	-18,6 p.p
TJRJ	TJ do Rio de Janeiro	24,40%	16,7%	Déficit de Cota	-7,7 p.p
TJPR	TJ do Paraná	10,70%	9,9%	Déficit de Cota	-0,8 p.p
TJRS	TJ do Rio Grande do Sul	5,20%	5,1%	Déficit de Cota	-0,1 p.p
Justiça Estadual		25,00%	29,2%	Equivalência	4,2 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 24 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

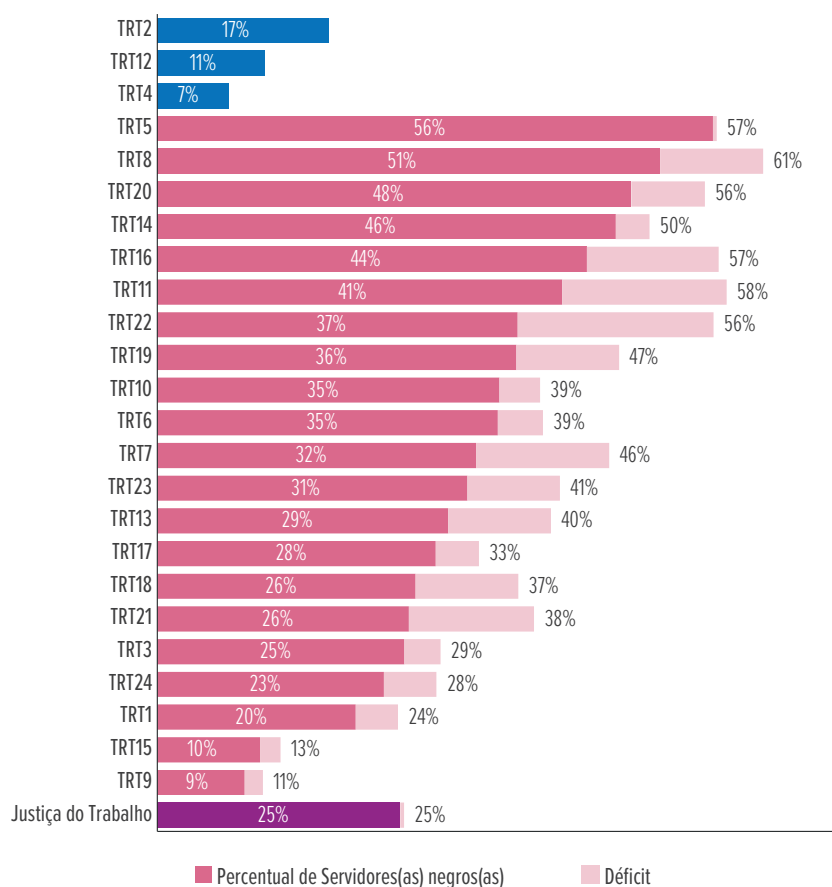
A Tabela 6 e Figura 25 mostram que no ramo da Justiça do Trabalho, quase foi possível alcançar a meta de 25% de servidores(as) negros(as) em cargos efetivos – o déficit é de -0,4 pontos percentuais. Três tribunais atingiram o parâmetro de inclusão, sendo dois localizados na Região Sul (TRT-4 e TRT-12, com sedes no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, respectivamente) e um no Sudeste (TRT-2, localizado em São Paulo, capital). Note-se que o TRT-4 possui a proporcionalidade de pessoas negras, mesmo com apenas 7,2% servidores(as) negros(as).

Tabela 6 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de servidores(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRT2	Tribunal Regional da 2ª Região	12,50%	17,4%	Equivalência	4,9 p.p
TRT12	Tribunal Regional da 12ª Região	5,60%	10,9%	Equivalência	5,3 p.p
TRT4	Tribunal Regional da 4ª Região	5,20%	7,2%	Equivalência	2 p.p
TRT5	Tribunal Regional da 5ª Região	56,70%	56,3%	Déficit de Cota	-0,4 p.p
TRT8	Tribunal Regional da 8ª Região	61,40%	51,0%	Déficit de Cota	-10,4 p.p
TRT20	Tribunal Regional da 20ª Região	55,50%	48,1%	Déficit de Cota	-7,4 p.p
TRT14	Tribunal Regional da 14ª Região	49,90%	46,5%	Déficit de Cota	-3,4 p.p
TRT16	Tribunal Regional da 16ª Região	56,90%	43,5%	Déficit de Cota	-13,4 p.p
TRT11	Tribunal Regional da 11ª Região	57,70%	41,0%	Déficit de Cota	-16,7 p.p
TRT22	Tribunal Regional da 22ª Região	56,40%	36,5%	Déficit de Cota	-19,9 p.p
TRT19	Tribunal Regional da 19ª Região	46,80%	36,4%	Déficit de Cota	-10,4 p.p
TRT10	Tribunal Regional da 10ª Região	38,80%	34,7%	Déficit de Cota	-4,1 p.p
TRT6	Tribunal Regional da 6ª Região	39,10%	34,5%	Déficit de Cota	-4,6 p.p
TRT7	Tribunal Regional da 7ª Região	45,80%	32,3%	Déficit de Cota	-13,5 p.p
TRT23	Tribunal Regional da 23ª Região	40,80%	31,5%	Déficit de Cota	-9,3 p.p
TRT13	Tribunal Regional da 13ª Região	39,90%	29,5%	Déficit de Cota	-10,4 p.p
TRT17	Tribunal Regional da 17ª Região	32,60%	28,2%	Déficit de Cota	-4,4 p.p
TRT18	Tribunal Regional da 18ª Região	36,60%	26,2%	Déficit de Cota	-10,4 p.p
TRT21	Tribunal Regional da 21ª Região	38,20%	25,5%	Déficit de Cota	-12,7 p.p
TRT3	Tribunal Regional da 3ª Região	28,70%	25,1%	Déficit de Cota	-3,6 p.p
TRT24	Tribunal Regional da 24ª Região	28,30%	23,0%	Déficit de Cota	-5,3 p.p
TRT1	Tribunal Regional da 1ª Região	24,40%	20,1%	Déficit de Cota	-4,3 p.p
TRT15	Tribunal Regional da 15ª Região	12,50%	10,4%	Déficit de Cota	-2,1 p.p
TRT9	Tribunal Regional da 9ª Região	10,70%	8,9%	Déficit de Cota	-1,8 p.p
Justiça do Trabalho		25,00%	24,6%	Déficit de Cota	-0,4 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 25 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

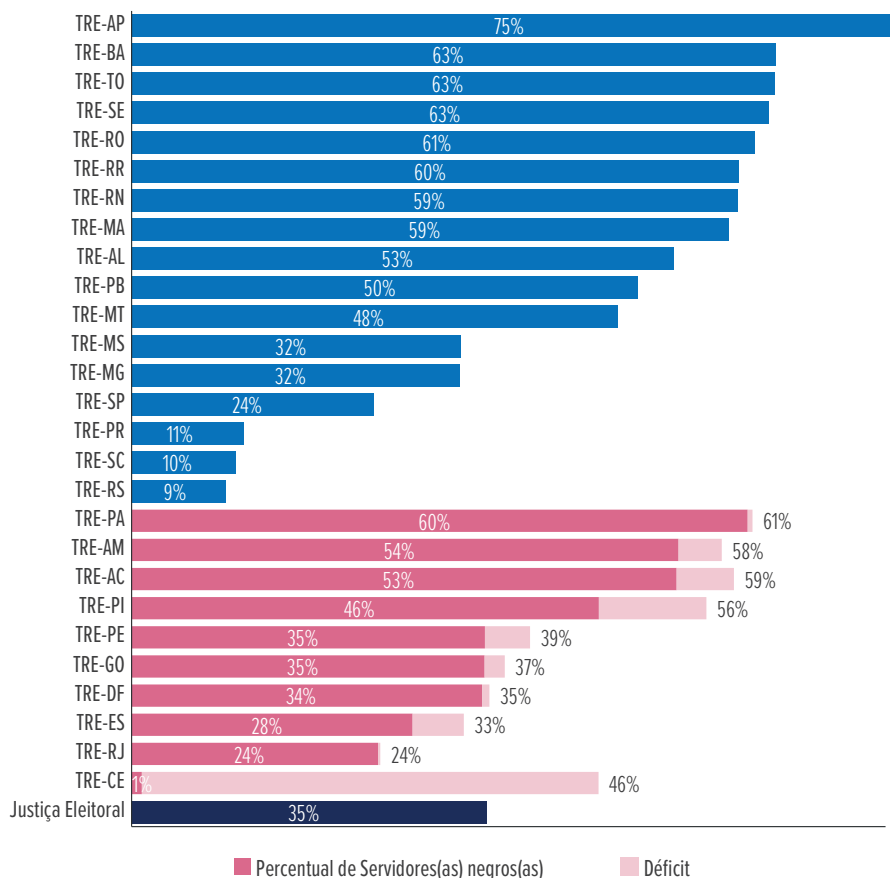
Dos ramos de Justiça, a Eleitoral se mostra uma das mais inclusivas de servidores(as) negros(as) em cargos efetivos, levando em conta os 9,8 pontos percentuais alcançados a mais. São 17 Tribunais Regionais Eleitorais que atingiram o parâmetro de inclusão, que abarcam todas as cinco regiões geográficas do país (Tabela 7 e Figura 26).

Tabela 7 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Eleitoral

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de servidores(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRE-AP	TRE do Amapá	64,5%	75,3%	Equivalência	10,8 p.p
TRE-BA	TRE da Bahia	56,7%	63,2%	Equivalência	6,5 p.p
TRE-TO	TRE de Tocantins	55,6%	63,1%	Equivalência	7,5 p.p
TRE-SE	TRE de Sergipe	55,5%	62,5%	Equivalência	7 p.p
TRE-RO	TRE de Rondônia	45,7%	61,2%	Equivalência	15,5 p.p
TRE-RR	TRE de Roraima	56,5%	59,6%	Equivalência	3,1 p.p
TRE-RN	TRE do Rio Grande do Norte	38,2%	59,5%	Equivalência	21,3 p.p
TRE-MA	TRE do Maranhão	56,9%	58,5%	Equivalência	1,6 p.p
TRE-AL	TRE de Alagoas	46,8%	53,2%	Equivalência	6,4 p.p
TRE-PB	TRE da Paraíba	39,9%	49,7%	Equivalência	9,8 p.p
TRE-MT	TRE do Mato Grosso	40,8%	47,7%	Equivalência	6,9 p.p
TRE-MS	TRE do Mato Grosso do Sul	28,3%	32,3%	Equivalência	4 p.p
TRE-MG	TRE de Minas Gerais	28,7%	32,2%	Equivalência	3,5 p.p
TRE-SP	TRE de São Paulo	12,5%	23,8%	Equivalência	11,3 p.p
TRE-PR	TRE do Paraná	10,7%	11,0%	Equivalência	0,3 p.p
TRE-SC	TRE de Santa Catarina	5,6%	10,3%	Equivalência	4,7 p.p
TRE-RS	TRE do Rio Grande do Sul	5,2%	9,3%	Equivalência	4,1 p.p
TRE-PA	TRE do Pará	60,9%	60,5%	Déficit de Cota	-0,4 p.p
TRE-AM	TRE do Amazonas	57,9%	53,7%	Déficit de Cota	-4,2 p.p
TRE-AC	TRE do Acre	59,1%	53,5%	Déficit de Cota	-5,6 p.p
TRE-PI	TRE do Piauí	56,4%	45,8%	Déficit de Cota	-10,6 p.p
TRE-PE	TRE de Pernambuco	39,1%	34,7%	Déficit de Cota	-4,4 p.p
TRE-GO	TRE de Goiás	36,6%	34,6%	Déficit de Cota	-2 p.p
TRE-DF	TRE do Distrito Federal	35,1%	34,4%	Déficit de Cota	-0,7 p.p
TRE-ES	TRE do Espírito Santo	32,6%	27,6%	Déficit de Cota	-5 p.p
TRE-RJ	TRE do Rio de Janeiro	24,4%	24,2%	Déficit de Cota	-0,2 p.p
TRE-CE	TRE do Ceará	45,8%	1,0%	Déficit de Cota	-44,8 p.p
Justiça Eleitoral		25,0%	34,8%	Equivalência	9,8 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 26 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça Eleitoral



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Na Justiça Federal, apenas dois Tribunais Regionais Federais atingiram o ponto de equiparação: TRF3 e TRF4, com 15% e 8% de participação por pessoas negras (Tabela 8 e Figura 27).

Tabela 8 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de servidores(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região	13,20%	15,3%	Equivalência	2,1 p.p
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região	7,50%	8,2%	Equivalência	0,7 p.p
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região	51,32%	43,8%	Déficit de Cota	-7,6 p.p
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região	42,80%	37,7%	Déficit de Cota	-5,1 p.p
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região	25,60%	25,0%	Déficit de Cota	-0,6 p.p
TRF6	Tribunal Regional Federal da 6ª Região	28,70%	22,9%	Déficit de Cota	-5,8 p.p
Justiça Federal		25,00%	28,9%	Equivalência	3,9 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Sendo apenas três Tribunais de Justiça Militar Estaduais, para um deles não foi possível calcular o percentual atual de servidores(as) negros(as) em cargos efetivos. Nos outros dois (TJM-SP e TJM-MG), há equivalência (Tabela 9).

Tabela 9 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar

	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de servidores(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TJMSP	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	5,20%	22,8%	Equivalência	17,6 p.p
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	28,70%	30,5%	Equivalência	1,8 p.p
TJMRS	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	12,50%	nd	Sem informações	nd
Justiça Militar		15,00%	25,9%	Equivalência	10,9 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

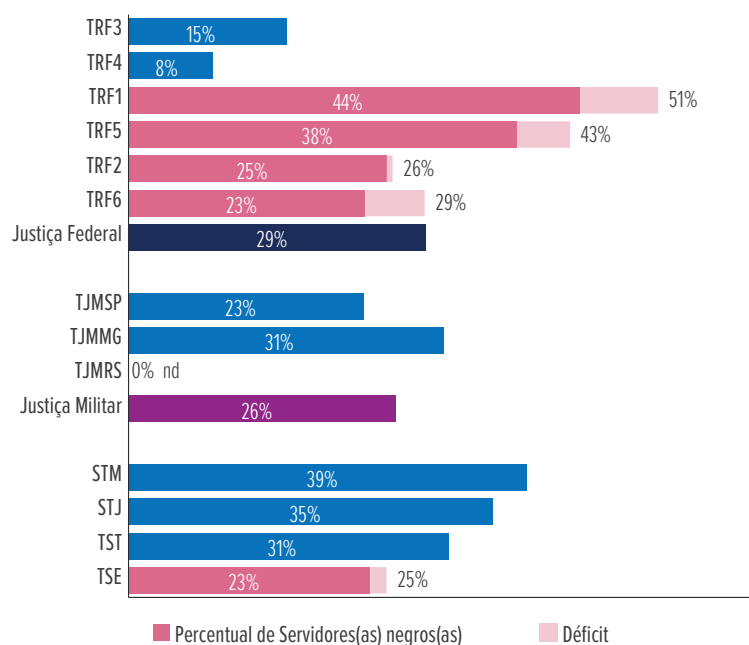
A inclusão de servidores(as) negros(as) em cargos efetivos nos Tribunais Superiores se verifica em três deles: STM, STJ e TST, com percentual de participação por negros(as) que variam pouco, de 31% e 39%. Somente no TSE há déficit de 1,6% (Tabela 10).

Tabela 10 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por Tribunal Superior

	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de servidores(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
STM	Superior Tribunal Militar	25,0%	38,6%	Equivalência	13,6 p.p
STJ	Superior Tribunal de Justiça	25,0%	35,3%	Equivalência	10,3 p.p
TST	Tribunal Superior do Trabalho	25,0%	31,1%	Equivalência	6,1 p.p
TSE	Tribunal Superior Eleitoral	25,0%	23,4%	Déficit de Cota	-1,6 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 27 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Tribunais Superiores, Justiça Federal e Justiça Militar



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

6.3 AVALIAÇÃO DAS COTAS RACIAIS PARA OS(AS) ESTAGIÁRIOS(AS)

O parâmetro-base para estimativa das cotas raciais para os(as) estagiários(as) considerou os critérios:

- ser negro(a);
- ter mais de 18 anos e menos que 70 anos de idade;
- possuir escolaridade mínima de ensino médio completo.

Total da população brasileira estimada: 49.790.657 pessoas, sendo 19.799.653 negros(as), o que equivale a 39,8% (Parâmetro para servidores de nível médio).

Não foi possível realizar o cálculo de percentual atual de estagiários(as) negros(as) para seis Tribunais de Justiça por ausência de informação.

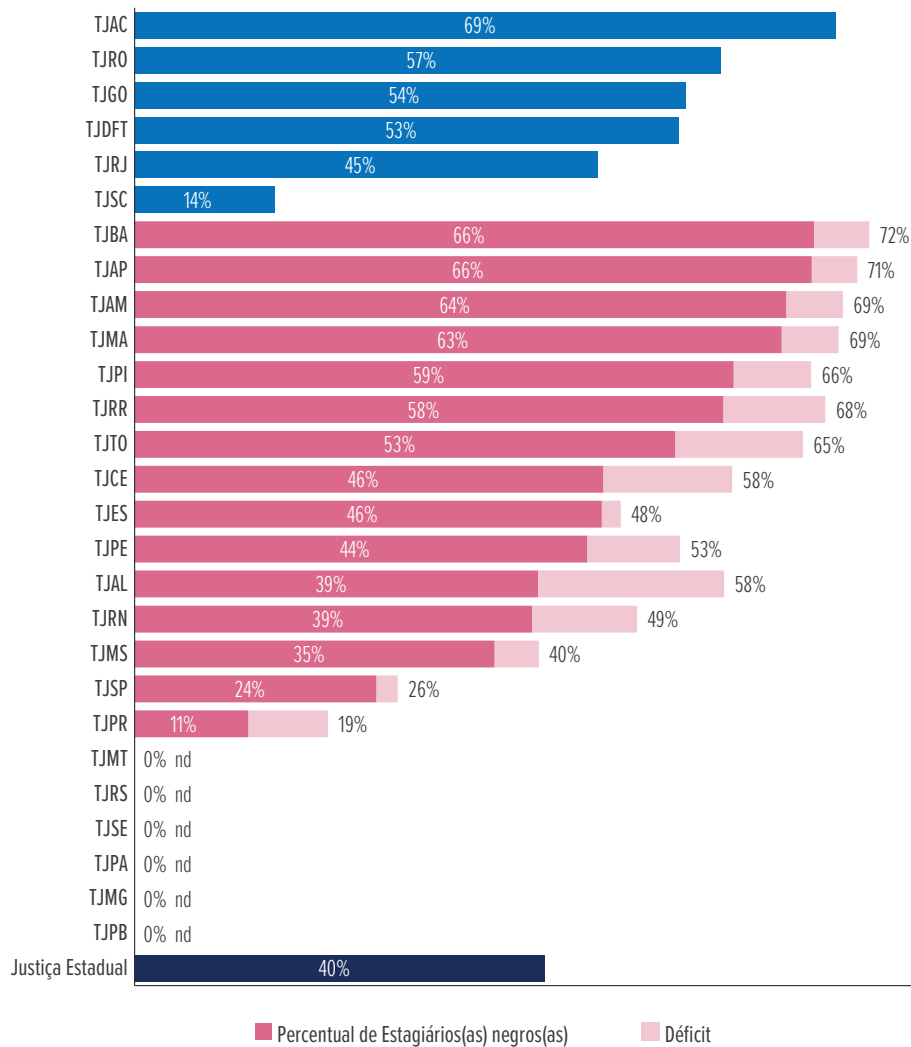
Em seis TJs os percentuais de estagiários negros alcançaram o parâmetro de inclusão dos respectivos estados. Ainda é alta a quantidade de tribunais que possuem déficit de estagiários(as), com diferenças na ordem de 18,2 pontos percentuais, como no caso de Alagoas.

Tabela 11 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Estagiários(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TJAC	TJ do Acre	68,30%	68,5%	Equivalência	0,2 p.p
TJRO	TJ de Rondônia	56,60%	57,2%	Equivalência	0,6 p.p
TJGO	TJ de Goiás	48,30%	53,8%	Equivalência	5,5 p.p
TJDFT	TJ do Distrito Federal e dos Territórios	48,20%	53,1%	Equivalência	4,9 p.p
TJRJ	TJ do Rio de Janeiro	41,10%	45,3%	Equivalência	4,2 p.p
TJSC	TJ de Santa Catarina	9,70%	13,7%	Equivalência	4 p.p
TJBA	TJ da Bahia	71,80%	66,4%	Déficit de Cota	-5,4 p.p
TJAP	TJ do Amapá	70,60%	66,2%	Déficit de Cota	-4,4 p.p
TJAM	TJ do Amazonas	69,20%	63,7%	Déficit de Cota	-5,5 p.p
TJMA	TJ do Maranhão	68,80%	63,2%	Déficit de Cota	-5,6 p.p
TJPI	TJ do Piauí	66,10%	58,5%	Déficit de Cota	-7,6 p.p
TJRR	TJ de Roraima	67,50%	57,5%	Déficit de Cota	-10 p.p
TJTO	TJ de Tocantins	65,30%	52,8%	Déficit de Cota	-12,5 p.p
TJCE	TJ do Ceará	58,40%	45,8%	Déficit de Cota	-12,6 p.p
TJES	TJ do Espírito Santo	47,50%	45,7%	Déficit de Cota	-1,8 p.p
TJPE	TJ de Pernambuco	53,30%	44,3%	Déficit de Cota	-9 p.p
TJAL	TJ de Alagoas	57,60%	39,4%	Déficit de Cota	-18,2 p.p
TJRN	TJ do Rio Grande do Norte	49,10%	38,8%	Déficit de Cota	-10,3 p.p
TJMS	TJ do Mato Grosso do Sul	39,50%	35,2%	Déficit de Cota	-4,3 p.p
TJSP	TJ de São Paulo	25,70%	23,6%	Déficit de Cota	-2,1 p.p
TJPR	TJ do Paraná	18,90%	11,1%	Déficit de Cota	-7,8 p.p
TJMT	TJ do Mato Grosso	52,30%	nd	Sem informações	nd
TJRS	TJ do Rio Grande do Sul	10,10%	nd	Sem informações	nd
TJSE	TJ de Sergipe	65,50%	nd	Sem informações	nd
TJPA	TJ do Pará	70,80%	nd	Sem informações	nd
TJMG	TJ de Minas Gerais	42,60%	nd	Sem informações	nd
TJPB	TJ da Paraíba	49,40%	nd	Sem informações	nd
Justiça Estadual		39,80%	40,1%	Equivalência	0,3 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 28 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

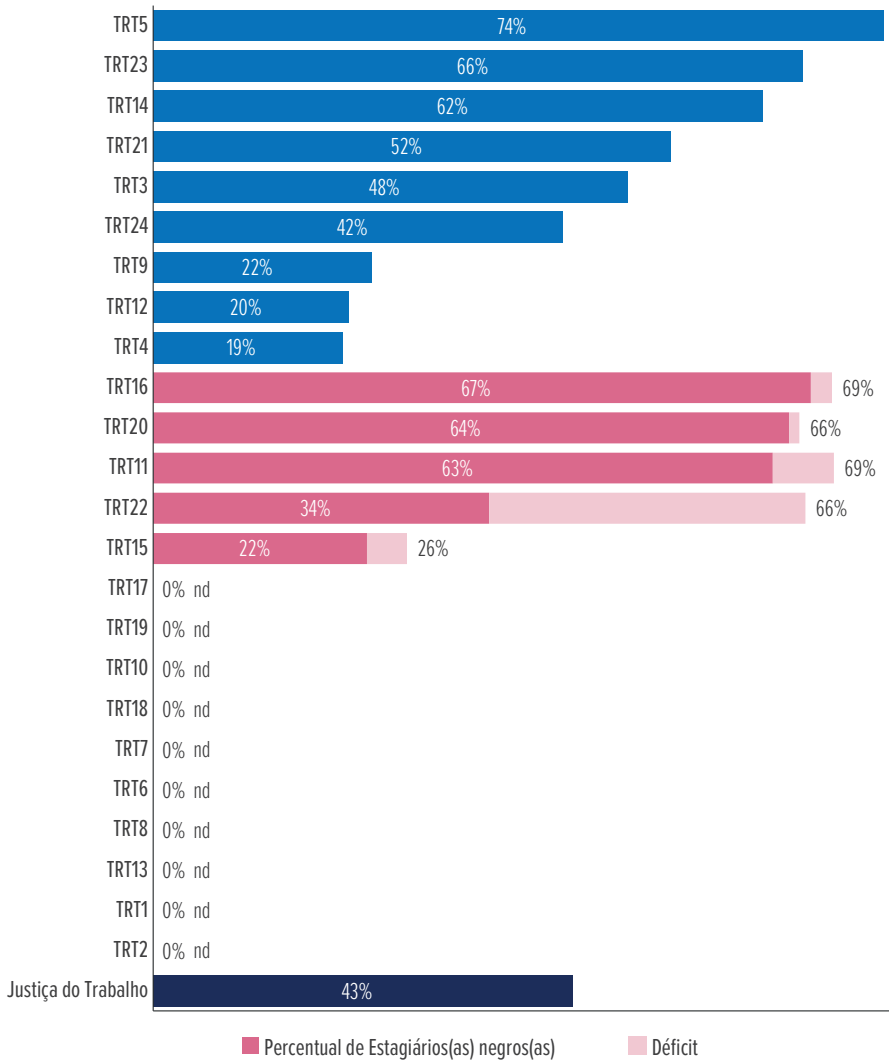
Segundo a Tabela 12, no ramo da Justiça do Trabalho, o parâmetro de inclusão foi atingido, de modo geral, pois a meta era de 42,52% negros(as); enquanto há, atualmente, um percentual esperado de 39,8%, alcançando uma diferença de 2,7 pontos percentuais positivos. Apenas cinco TRTs não atingiram a paridade, sendo que há ausência de informação em muitos tribunais: TRT17, TRT19, TRT10, TRT18, TRT7, TRT6, TRT8, TRT13, TRT1, TRT2.

Tabela 12 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Estagiários(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRT5	Tribunal Regional da 5ª Região	71,80%	74,1%	Equivalência	2,3 p.p
TRT23	Tribunal Regional da 23ª Região	52,30%	65,9%	Equivalência	13,6 p.p
TRT14	Tribunal Regional da 14ª Região	60,20%	61,7%	Equivalência	1,5 p.p
TRT21	Tribunal Regional da 21ª Região	49,10%	52,4%	Equivalência	3,3 p.p
TRT3	Tribunal Regional da 3ª Região	42,60%	48,1%	Equivalência	5,5 p.p
TRT24	Tribunal Regional da 24ª Região	39,50%	41,6%	Equivalência	2,1 p.p
TRT9	Tribunal Regional da 9ª Região	18,90%	22,2%	Equivalência	3,3 p.p
TRT12	Tribunal Regional da 12ª Região	9,70%	19,8%	Equivalência	10,1 p.p
TRT4	Tribunal Regional da 4ª Região	10,10%	19,2%	Equivalência	9,1 p.p
TRT16	Tribunal Regional da 16ª Região	68,80%	66,7%	Déficit de Cota	-2,1 p.p
TRT20	Tribunal Regional da 20ª Região	65,50%	64,4%	Déficit de Cota	-1,1 p.p
TRT11	Tribunal Regional da 11ª Região	69,00%	62,8%	Déficit de Cota	-6,2 p.p
TRT22	Tribunal Regional da 22ª Região	66,10%	34,0%	Déficit de Cota	-32,1 p.p
TRT15	Tribunal Regional da 15ª Região	25,70%	21,7%	Déficit de Cota	-4 p.p
TRT17	Tribunal Regional da 17ª Região	47,50%	nd	Sem informações	nd
TRT19	Tribunal Regional da 19ª Região	57,60%	nd	Sem informações	nd
TRT10	Tribunal Regional da 10ª Região	52,50%	nd	Sem informações	nd
TRT18	Tribunal Regional da 18ª Região	48,30%	nd	Sem informações	nd
TRT7	Tribunal Regional da 7ª Região	58,40%	nd	Sem informações	nd
TRT6	Tribunal Regional da 6ª Região	53,30%	nd	Sem informações	nd
TRT8	Tribunal Regional da 8ª Região	70,80%	nd	Sem informações	nd
TRT13	Tribunal Regional da 13ª Região	49,40%	nd	Sem informações	nd
TRT1	Tribunal Regional da 1ª Região	41,10%	nd	Sem informações	nd
TRT2	Tribunal Regional da 2ª Região	25,70%	nd	Sem informações	nd
Justiça do Trabalho		39,80%	42,5%	Equivalência	2,7 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 29 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

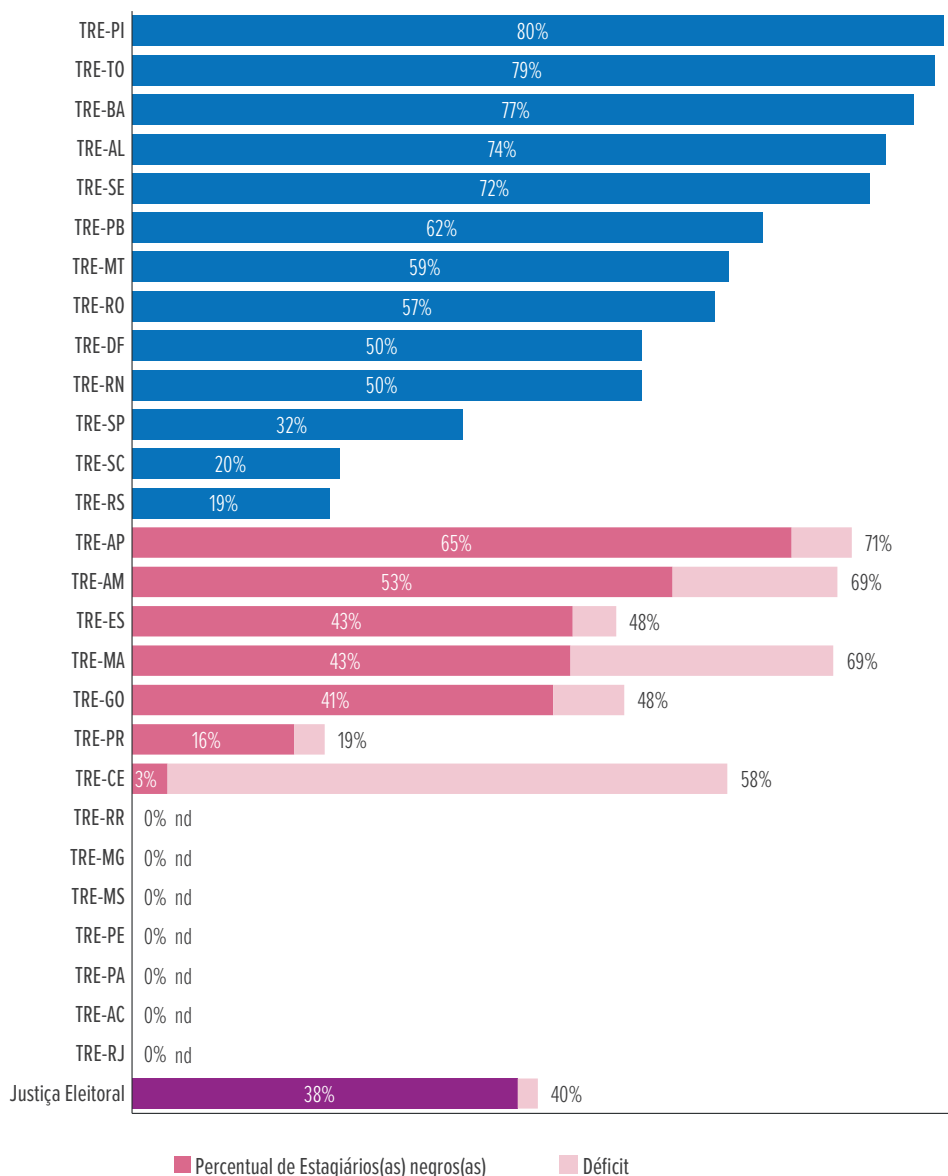
A Justiça Eleitoral foi o único segmento que, de forma global, não atingiu a paridade entre os estagiários(as) negros(as), com um déficit de 2 pontos percentuais (Tabela 13). São 13 tribunais que conseguiram superar o parâmetro mínimo de inclusão; sete que ficaram com déficit em reação ao número de estagiários(as) negros(as); e outros sete em que não foi possível avaliar.

Tabela 13 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Eleitoral

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Estagiários(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRE-PI	TRE do Piauí	66,1%	79,6%	Equivalência	13,5 p.p
TRE-TO	TRE de Tocantins	65,3%	78,7%	Equivalência	13,4 p.p
TRE-BA	TRE da Bahia	71,8%	76,7%	Equivalência	4,9 p.p
TRE-AL	TRE de Alagoas	57,6%	73,9%	Equivalência	16,3 p.p
TRE-SE	TRE de Sergipe	65,5%	72,4%	Equivalência	6,9 p.p
TRE-PB	TRE da Paraíba	49,4%	61,8%	Equivalência	12,4 p.p
TRE-MT	TRE do Mato Grosso	52,3%	58,5%	Equivalência	6,2 p.p
TRE-RO	TRE de Rondônia	56,6%	57,1%	Equivalência	0,5 p.p
TRE-DF	TRE do Distrito Federal	48,2%	50,0%	Equivalência	1,8 p.p
TRE-RN	TRE do Rio Grande do Norte	49,1%	50,0%	Equivalência	0,9 p.p
TRE-SP	TRE de São Paulo	25,7%	32,4%	Equivalência	6,7 p.p
TRE-SC	TRE de Santa Catarina	9,7%	20,3%	Equivalência	10,6 p.p
TRE-RS	TRE do Rio Grande do Sul	10,1%	19,4%	Equivalência	9,3 p.p
TRE-AP	TRE do Amapá	70,6%	64,7%	Déficit de Cota	-5,9 p.p
TRE-AM	TRE do Amazonas	69,2%	53,0%	Déficit de Cota	-16,2 p.p
TRE-ES	TRE do Espírito Santo	47,5%	43,2%	Déficit de Cota	-4,3 p.p
TRE-MA	TRE do Maranhão	68,8%	43,0%	Déficit de Cota	-25,8 p.p
TRE-GO	TRE de Goiás	48,3%	41,3%	Déficit de Cota	-7 p.p
TRE-PR	TRE do Paraná	18,9%	15,9%	Déficit de Cota	-3 p.p
TRE-CE	TRE do Ceará	58,4%	3,5%	Déficit de Cota	-54,9 p.p
TRE-RR	TRE de Roraima	67,5%	nd	Sem informações	nd
TRE-MG	TRE de Minas Gerais	42,6%	nd	Sem informações	nd
TRE-MS	TRE do Mato Grosso do Sul	39,5%	nd	Sem informações	nd
TRE-PE	TRE de Pernambuco	53,3%	nd	Sem informações	nd
TRE-PA	TRE do Pará	70,8%	nd	Sem informações	nd
TRE-AC	TRE do Acre	68,3%	nd	Sem informações	nd
TRE-RJ	TRE do Rio de Janeiro	41,1%	nd	Sem informações	nd
Justiça Eleitoral		39,8%	37,8%	Déficit de Cota	-2 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 30 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça Eleitoral



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

O percentual de pessoas negras que atuam como estagiárias na Justiça Federal também ultrapassou o parâmetro de inclusão de 39,8%. São 47,7% de estagiários(as) negros(as) nesse ramo de justiça, em que pese tenha sido verificado déficit no TRF5 e no TRF1 (Tabela 14 e Figura 31).

Tabela 14 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal

Sigla	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Estagiários(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região	42,10%	67,5%	Equivalência	25,4 p.p
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região	58,86%	57,8%	Déficit de Cota	-1,1 p.p
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região	26,30%	29,8%	Equivalência	3,5 p.p
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região	13,30%	17,9%	Equivalência	4,6 p.p
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região	55,10%	50,2%	Déficit de Cota	-4,9 p.p
TRF6	Tribunal Regional Federal da 6ª Região	42,60%	nd	Sem informações	nd
Justiça Federal		39,80%	47,7%	Equivalência	7,9 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

No ramo da Justiça Militar Estadual, o parâmetro de inclusão é superior ao parâmetro atual tanto em Minas Gerais quanto em São Paulo (Tabela 15).

Tabela 15 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar

	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Estagiários(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	42,60%	60,0%	Equivalência	17,4 p.p
TJMSP	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	25,70%	28,0%	Equivalência	2,3 p.p
TJMRS	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	10,10%	nd	Sem informações	nd
Justiça Militar		27,4%	42,2%	Equivalência	14,8 p.p

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

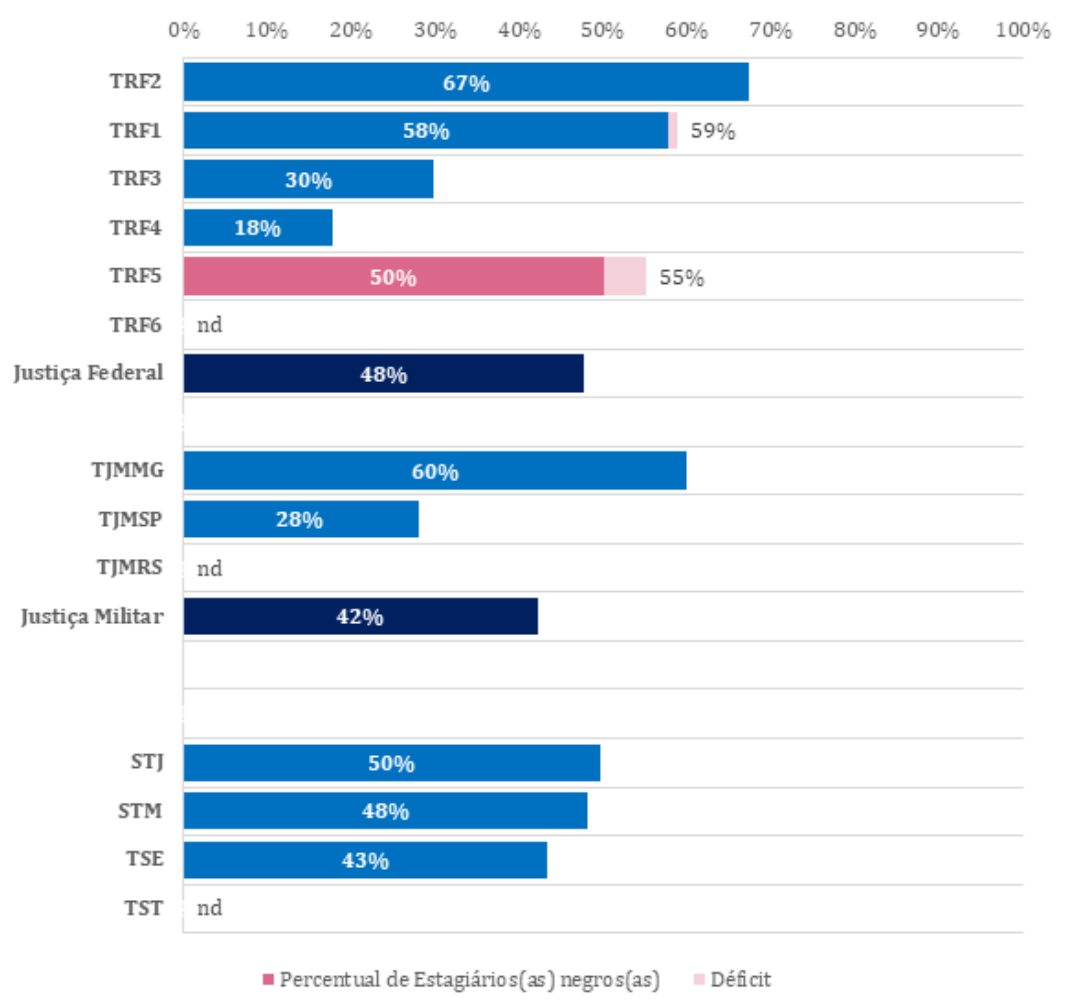
Segundo a Tabela 16, entre os Tribunais Superiores, o parâmetro de inclusão de estagiários(as) negros(as) foi alcançado no STJ, STM e no TSE. Não foram encontrados registros de magistrado(as) negros no TST.

Tabela 16 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por Tribunal Superior

	Tribunal	Parâmetro de Inclusão	Percentual de Estagiários(as) negros(as)	Resultado	Cota - Dif. em pontos percentuais
STJ	Superior Tribunal de Justiça	39,8%	49,7%	Equivalência	9,9 p.p
STM	Superior Tribunal Militar	39,8%	48,1%	Equivalência	8,3 p.p
TSE	Tribunal Superior Eleitoral	39,8%	43,5%	Equivalência	3,7 p.p
TST	Tribunal Superior do Trabalho	39,8%	nd	Sem informações	nd

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

Figura 31 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Tribunais Superiores, Justiça Federal e Justiça Militar



Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Diagnóstico do Perfil Étnico Racial (CNJ, 2023).

6.4 TEMPO DE VIGÊNCIA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Como visto na seção anterior, muitos tribunais ainda apresentam diferenças significativas entre o número de pessoas negras e o parâmetro base de comparação, que parte da população alvo que, em tese, com base em sua idade e escolaridade, poderiam assumir os cargos de magistrado(a), servidor(a) ou estagiário(a) no Poder Judiciário.

Em resumo, verificou-se que na magistratura, dos 60 tribunais analisados pertencentes aos segmentos da Justiça Trabalhista (24), Justiça Estadual (27), Justiça Federal (6) e Justiça Militar Estadual (3), 42 apresentaram déficit no percentual de cotas (70%); 14 já atingiram a equivalência; e em 4 casos não foi possível estimar, em razão da ausência de dados. No total, a diferença chega a 7,7 pontos percentuais entre a situação hipotética e a situação real, com 14,5% de magistrados(as) negros(as), frente aos 22,2% esperados.

Entre os(as) servidores(as), há equivalência no cálculo geral, com um percentual de 29% de negros(as) e com valor de parâmetro de inclusão de 25,0%, ou seja, 4 pontos percentuais a mais que o mínimo esperado. Contudo, na avaliação por tribunal e estado ainda há discrepâncias em 54 dos 91 órgãos analisados; em 36 há equivalência e em um caso não foi possível avaliar em razão da ausência de dados informados.

Entre os(as) estagiários(as) também a equivalência foi atingida no total. São 41% de estagiários(as) negros(as) com 39,8% no parâmetro de inclusão, ou seja, há 1,2 ponto percentual acima do parâmetro de referência. No último relatório sobre o diagnóstico de negros e negras, os estagiários ainda apresentavam déficit, logo, o avanço é digno de nota. Nesse caso a dificuldade de coleta de informações foi mais acentuada. Em 26 Tribunais não foi possível mensurar o nível de equidade. A equivalência foi atingida em 36 órgãos e permaneceu em déficit nos demais 29, mostrando que, embora tenha avanço, ainda é preciso promover a contratação de estudantes negros em vários locais.

É importante registrar que a ausência de resultados completos do Censo Demográfico 2022 afeta, sensivelmente, a elaboração de indicadores estatísticos e de parâmetros de inclusão de pessoas negras nas três categorias profissionais em tela. Tais parâmetros são construídos a partir do número de pessoas que se autodeclaram pardas ou pretas no Brasil. Não havendo números atualizados sobre esse perfil, a mensuração do cumprimento ou não da Resolução CNJ n. 203 foi feita com base em números do Censo Demográfico realizado há 11 anos.

Além disso, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a população de pessoas que se autodeclaram negras vem aumentando no Brasil. Tal fenômeno é evidenciado nos levantamentos de dados do IBGE no período entre 1995 e 2015. O pesquisador Josimar Gonçalves de Jesus (2020, p. 20-21) explora esses dados da PNAD, em artigo publicado na Revista Brasileira de Estudos de População, e oferece explicação para o aumento de autodeclaração de raça/cor parda e/ou preta:

[...] a rápida mudança observada na composição étnico-racial da população brasileira, a partir dos anos 2000, foi devida quase que exclusivamente à mudança ocorrida no modo como as próprias pessoas se veem. No período 2001-2015, houve um aumento de 7,24 pontos percentuais na porcentagem de negros na população brasileira, sendo que 90,9% desse aumento deveu-se à mudança na identificação racial (2020, págs 20/21).

Ao levar em conta o que o pesquisador chama de fluidez racial, as pessoas podem modificar sua autodeclaração racial dependendo dos contextos socioeconômicos e de percepção ao longo do tempo. Consequentemente, os registros de raça/cor negra no Poder Judiciário acompanhariam esse recrudescimento.

Assim como realizado nos diagnósticos anteriores realizados pelo CNJ, este capítulo se destina traçar indicativos de tempo de vigência da política de cotas raciais para atingimento de igualdade em nível nacional no que tange à magistratura – categoria profissional demonstrada neste relatório que ainda apresenta menor número de pessoas negras do que o esperado segundo o parâmetro populacional, tanto em termos gerais, quanto na maior parte dos tribunais.

Quanto aos(as) servidores(as), como a equivalência já foi atendida, a projeção fica prejudicada e, portanto não se faz necessária. O esforço, nesse caso, é direcionado aos tribunais que apresentam déficit, segundo dados da seção 6.2.

Quanto aos(as) estagiários(as), tendo em vista a alta rotatividade e o baixo tempo de duração dos contratos, não cabe falar em projeção de tempo de vigência da resolução, uma vez que a estabilidade atingida em um ano pode ter o cenário totalmente alterado no ano seguinte, caso os percentuais de cotas não sejam observados. Diferentemente dos(as) servidores(as) e dos(as) magistrados(as), que possuem cargo de longa duração.

Essas estimativas de projeção são complexas pois levam em consideração como ponto de partida o percentual de negros(as) no Poder Judiciário apurado na pesquisa. Em razão das diferentes metodologias adotadas nas últimas pesquisas, tal como já esclarecido no capítulo de Notas Metodológicas, as projeções podem diferir significativamente. Ademais, o CNJ não dispõe, ainda, de base de dados que contenha série histórica do fluxo de saída da carreira, como as decorrentes de aposentadoria, falecimento etc, o que impede de realizar uma estimativa de evasão dos cargos com precisão. Da mesma forma, embora o MPM permita identificar a quantidade de magistrados(as) segundo a data de posse, esse dado se refere somente aos ativos desde maio de 2023, quando o novo MPM foi lançado, logo, da mesma forma, a série histórica é insuficiente para estimar o fluxo de novas entradas por concurso público. Com o avanço do MPM, esse dado passará a ser disponível, uma vez que ele armazena a série histórica. Contudo, por ser um sistema recente, ainda não dispomos de série histórica com robustez estatística suficiente.

Cabe lembrar, conforme já apontado, que a própria realização de concursos depende de questões que fogem ao escopo do Judiciário, podendo variar de acordo com a economia e a situação política brasileira.

Primeiramente, é importante resgatar os dados apurados até o presente momento nas mais diferentes pesquisas produzidas pelo DPJ/CNJ, conforme Tabela 17. Verifica-se que os resultados variam muito entre os estudos e, mesmo fazendo recortes entre os(as) magistrados(as) empossados antes ou depois das datas-base de realização de cada pesquisa, o que se verifica é que não há correspondência entre os números.

O primeiro estudo, que utilizou dados do 1º Censo do Poder Judiciário de 2013, projetou uma equivalência para 2021 e 2021 em alguns segmentos de justiça, situação que até a presente data não foi verificada. Na Justiça Estadual, a projeção foi de uma equivalência em 2027 e, conforme os números apresentados, e com a lenta evolução diagnosticada neste relatório, provavelmente o projetado não será realizado.

O segundo estudo, produzido com base nas estatísticas da pesquisa do Perfil Sociodemográfico dos(as) Magistrados(as) de 2018, projetou uma equivalência para 2044; enquanto, apenas dois anos depois, no estudo de Negros e Negras no Poder Judiciário, as estimativas já passaram a ser mais agravadas, com projeção de equivalência para 2056 a 2059. Tais variações decorrem de todas as ressalvas metodológicas já descritas neste relatório, além do fato que os diagnósticos anteriores geraram estatísticas distintas no que se refere ao percentual de negros(as) na magistratura brasileira.

Foi verificado neste estudo também que, embora a política de cotas esteja vigente desde 2016, que os novos ingressos no período de 2016 a 2023 representam somente apenas 3,5% de juízes(as) que ingressaram por cotas, abaixo dos 20% estipulados. Ou seja, a premissa da projeção de que 20% dos ingressos sempre serão destinados às pessoas negras não parece se concretizar a partir dos dados levantados.

Ademais, sabe-se que estatisticamente não é recomendável projetar séries de tempo para períodos tão longos, que causa imprecisão e alta margem de erro.

Tabela 17 – Percentual de negros e negras no Poder Judiciário, segundo os levantamentos do CNJ

Pesquisa	Percentual de Magistrados(as) negros(as)	Estimativa de vigência
1º Censo do Poder Judiciário e Nota Técnica PP 0002248-46.2012.2.00.0000 Ano-base 2013:	15%	Justiça Estadual: 2027 Justiça Federal, Trabalhista, Eleitoral e Militar Estadual: 2020 a 2021.
Perfil Sociodemográfico dos(as) Magistrados(as) Brasileiros, Ano-base 2018 Projeção feita para o Seminário Questões Raciais, 2020	Total: 18,1% Ingressaram até 2013: 17,5%	Estadual: 2049 Federal: 2038 Trabalhista: 2033 Total: 2044
Negros e Negras do Poder Judiciário Ano-base 2021	Total: 12,8% Ingressaram até 2013: 12% Ingressaram até 2015: 12%	Entre os anos de 2056 a 2059, a depender do cenário.
Diagnóstico Étnico-racial do Poder Judiciário Ano-base 2023	Total: 14,5% Ingressaram até 2013: 13,0% Ingressaram até 2015: 13,0% Ingressaram até 2020: 14,0%	* não realizada.
Resultados Parciais do 2º Censo do Poder Judiciário Ano-base 2023 *Estudo não publicado até a data de elaboração deste relatório.	Total: 14,9% Ingressaram até 2013: 13,8% Ingressaram até 2015: 13,8% Ingressaram até 2020: 14,5%	* não realizada.

Fonte: CNJ.

Diante de todo o exposto, optou-se por neste relatório não apresentar previsão temporal de vigência da política de cotas, considerando que nos últimos 10 anos o que se verifica é pouca ou quase nenhuma evolução, mesmo considerando duas metodologias similares, como a do Censo de 2013 com a de resultados parciais do Censo de 2023. É importante ressaltar que, mesmo em se tratando de métodos similares, ainda assim a comparação resta prejudicada, tendo em vista que o Censo de 2023 ainda se encontra parcialmente preenchido, com participação de 34% da magistratura até o momento de elaboração deste relatório. Mesmo assim, o que se nota é que não há qualquer evolução, pois o percentual de participação da magistratura negra partiria de 15% no Censo 2013 para 14,9% no Censo 2023, ou seja, quase irrisória e que pode ser devido a mero erro amostral.

Sugere-se, dessa forma, que a política seja continuamente acompanhada de forma a verificar a evolução da participação da população negra na magistratura brasileira. Considerando a implantação em 2023 do MPM, e com a coleta de dados tornada permanente e contínua por meio do sistema, tal acompanhamento passa a ser possível por meio de painéis e/ou relatórios periódicos a serem produzidos pelo CNJ.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi objetivo deste relatório apresentar dados de raça/cor de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) em todos os ramos de justiça, considerando também exercício de chefia, função de confiança, cargo em comissão, tipo de vínculo e aprovação em regime de cotas raciais. Nesse sentido, foi feita uma contextualização da política de cotas raciais no Poder Judiciário; apresentadas algumas pesquisas sobre igualdade racial e o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015; foram expostos os resultados da pesquisa e as estimativas de tempo necessário do regime de cotas para atingimento da equidade.

Assim, tem-se que os(as) magistrados(as) compõem uma maioria branca de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as). A maioria dos(as) servidores(as) também é composta de pessoas brancas (68,3%) e que 29,1% responderam que são negras, sendo 4,6% pretas e 24,5% pardas. Dentre os(as) estagiários(as), também há uma maioria branca de 56,9%; as pessoas negras somam 41%, sendo 10,3% pretas e 30,7% pardas.

No atual relatório, o grupo de magistrados(as) negros(as) mais numeroso continua abrigado na Justiça do Trabalho com 16,3%. Quanto aos(às) servidores(as) negros(as), verifica-se que há grande grupo que se encontra nos Conselhos com 36,5%. No que se refere aos(às) estagiários(as) negros(as), o maior grupo se encontra nos Tribunais Superiores com 48,7%.

No que se refere aos cargos de chefia, ressalta-se que 25% dos(as) servidores(as) que possuem cargo de chefia são negros(as); enquanto 71,7% são brancos(as). Significa dizer que há mais profissionais negros(as) sem cargo de chefia do que profissionais brancos(as) pois, trata-se de 4,6% a menos de profissionais negros(as) que não têm cargo de chefia; enquanto, entre os(as) profissionais brancos(as), há 4% a mais de pessoas nesse tipo de cargo.

De todo modo, as servidoras brancas estão tendo mais acesso a cargos de chefia dentre todos(as) os(as) demais servidores(as) pois, dentre os que possuem esse cargo, 74,5% são de servidoras brancas; enquanto os servidores brancos são 68,8%. Já entre servidores e servidoras negros(as), tem-se que 28,2% são homens e 21,9% são mulheres. Portanto, as mulheres negras estão em um grupo de menor percentual de oportunidade para o alcance de cargo de chefia.

Dentre os que possuem funções de confiança ou cargos em comissão, 68% são homens brancos e 29,5% são homens negros. Dentre as profissionais mulheres que mantêm função ou cargo comissionado, 75,1% são brancas e 21,8% são negras.

Destacando que as profissionais brancas mantêm mais funções ou cargos comissionados que os homens brancos visto que são 75,1% designadas para tais funções ou cargos; enquanto os servidores brancos são designados em 68% dos casos.

Mais uma vez, as servidoras negras são as menos privilegiadas no processo de designação para funções ou cargos comissionados considerando que 21,8% delas ocupam tais funções ou cargos; enquanto os servidores negros são designados em 29,5% dos casos.

Também é achado da pesquisa que há mais magistrados(as) negros(as) entre os(as) juízes(as) titulares e os(as) juízes(as) substitutos(as).

Apenas 0,5% dos(as) magistrados(as) ativos(as) foram aprovados(as) pelo regime de cotas raciais e, dentro os empossados a partir de 2016, ano seguinte ao da edição da Resolução 203/2015, são 3,5%. Esses percentuais são ainda muito inferiores à cota de 20% estipulada. Da mesma forma, entre os(as) servidores(as), apenas 0,9% indicaram aprovação pelo regime de cotas raciais. Dentre os que ingressaram a partir de 2015, são apenas 6,3% cotistas raciais, ainda abaixo do previsto na Lei n. 12.990/2014.

A fim de comparar o percentual de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) negros(as) com o percentual da população brasileira apta a assumir tais cargos, de acordo com a escolaridade, faixa etária e profissão, foram comparados dados do Judiciário com percentuais do Censo Demográfico 2010, denominados por parâmetros de inclusão ao longo deste relatório.

É importante registrar que a ausência de resultados finais do Censo Demográfico 2020 afeta, sensivelmente, a elaboração de indicadores estatísticos e de parâmetros de inclusão de pessoas negras nas três categorias profissionais em tela. Além disso, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a população de pessoas que se autodeclaram negras vem aumentando no Brasil. Não havendo números atualizados sobre esse perfil, a mensuração do cumprimento ou não da Resolução CNJ n. 203 foi feita com base em números do Censo Demográfico realizado há 11 anos, o que, por óbvio, prejudica a análise.

Observa-se um grande número de tribunais com déficit no sistema de cotas, tanto entre magistrados(as) quanto servidores(as) e estagiários(as). O maior déficit está na magistratura.

Entre os(as) magistrados(as), 42 tribunais apresentaram déficit, 14 atingiram equivalência e 4 não apresentaram a informação. Ainda falta avançar em 7,7 pontos percentuais, para que os atuais 14,5% de magistrados(as) atinjam o mínimo de 22,% que se espera.

Entre os(as) servidores(as), apesar do cálculo geral do Poder Judiciário apontar para equidade de negros(as) na carreira, em 54 dos 91 órgãos analisados ocorre o inverso. Já entre os(as) estagiários(as), a coleta de dados foi o maior desafio, com ausência de dados em 26 tribunais. A equivalência foi atingida em 36 órgãos e ficou em déficit nos demais 29. No cômputo geral, os percentuais estão de acordo com a Resolução n. 336/2020, que instituiu 30% de cotas raciais no programa de estágio.

Ao longo de 10 anos, o CNJ promoveu cinco diferentes estudos com vistas à mensurar o nível de equidade na magistratura, em todos os casos chegando à conclusão de falta de equivalência. Embora tenham sido utilizadas metodologias distintas que dificultam as comparações históricas, é fato que quase não se verificam avanços.

Quanto ao tempo de vigência, portanto, sugere-se que a Política de Cotas permaneça em caráter permanente, com revisão a atualização de estudos periódicos com vistas a acompanhar a evolução da participação de pessoas negras, especialmente no que se refere à magistratura brasileira. O CNJ desenvolveu novo sistema, o MPM, que permitirá o monitoramento contínuo da política, inclusive permitindo desenvolvimento de painéis para verificação dos níveis de equidade.

O Poder Judiciário, incumbido da missão de promover a equidade e diversidade racial no âmbito de suas instituições, realiza mais um estudo com vistas a dar transparência e conhecimento à sociedade, permitindo, assim, formas de controle e acompanhamento da política de cotas raciais nos cargos ocupados nos órgãos do Poder Judiciário.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Branquitude e poder: a questão das cotas para negros**. In *Proceedings of the 1th Simpósio Internacional do Adolescente*, 2005, São Paulo (SP, Brazil) [online]. 2005. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000082005000100005&lng=en&nrm=iso> . Acesso em: Jun. 2023.

BERTÚLIO, Dora Lucia de Lima. **Direito e Relações Raciais: uma introdução crítica ao racismo**. Dissertação (mestrado) 229p. Programa de Pós-graduação em direito da Universidade Federal de Santa Catarina, 1989.

BRASIL. **Decreto Presidencial n. 4.228 de 13 de maio de 2002**. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm Acesso em: Jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 1.390 de 3 de julho de 1951**. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1390.htm Acesso em: Jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.716 de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm Acesso em: Jun. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: Jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 12.288 de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em: Jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 12.990 de 9 de julho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm Acesso em: Jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 75, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado170959202103186053896701da2.pdf>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/relatorios-censo-judiciario/>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 203, de 23 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria Conjunta n. 7 de 1 de setembro de 2020**. Inclui o tema relacionado a igualdade e discriminação racial, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 10, da Agenda 2030, para monitoramento pelo Observatório Nacional sobre Questões Ambientais, Econômicas e Sociais de Alta Complexidade e Grande Impacto e Repercussão e dá outra providência. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3445>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 336, de 29 de setembro de 2020**. Dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3497>. Acesso em: jun.2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Nota Técnica - Elementos para o programa de ações afirmativas no Poder Judiciário: subsídios ao PP nº 0002248-46.2012.2.00.0000**. CNJ: Brasília, 2014.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Participação Feminina na Magistratura – Atualizações 2023**. Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **7º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário**. Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2023.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota Técnica n. 17 - Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. IPEA: Brasília, 2014.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota Técnica n. 42 - Dez Anos de Recrutamento na Magistratura Trabalhista Brasileira (2007-2016)**. IPEA: Brasília, 2021.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota Técnica n. 43 - I Concurso Público Nacional Unificado para Ingresso na Carreira da Magistratura do Trabalho: Notas sobre Vagas Reservadas, Candidatos com Condições Especiais e com Isenção de Inscrição**. IPEA: Brasília, 2020.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota Técnica n. 45 - Seletividades no 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho**. IPEA: Brasília, 2020.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de. CAMPOS, Carmen Hein de. **Representatividade de gênero e raça no sistema de justiça brasileiro**. Revista LusGênero América Latina, v. 1, n. 1, 2022.

COLLINS, Patricia Hill. **Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória**. Parágrafo, v. 5, n. 1, 6-17, jan./jun. 2017.

CRENSHAW, Kimberlé. **A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero**. In: VV AA Cruzamentos: Raça e Gênero, Brasília, Unifem, 2004.

DANTAS, Magali Zilca de Oliveira. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016- 2019**. 2020.

FIKOTA, Marina Mendes. **Por que Precisamos de Ações Afirmativas para o Judiciário? Uma Análise dos Efeitos da Ausência de Diversidade na Magistratura Brasileira**. Monografia de graduação. Universidade Federal do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 2022. p. 120.

GOMES, Raíza Feitosa. **Magistradas negras no poder judiciário brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero**. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

MADEIRA, Germano Leão Hitzschky et al. **A reprodução do racismo estrutural no Poder Judiciário**. Ensino em Perspectivas, v. 3, n. 1, p. 1-19, 2022.

MOREIRA, Adilson José. **Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática.** Revista da Faculdade de Direito – UFPR, vol. 61, n. 2, 2016.

PRUDENTE, Eunice Aparecida de Jesus. **O negro na ordem jurídica brasileira.** Revista da Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 83, n.jan-dez, 1988.

SILVA, Breno de Jesus et al. **Racismo estrutural e a desigualdade racial nas carreiras jurídicas no Brasil.** Monografia - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Alagoas. Maceió, p. 47, 2022.

SILVA, Vanessa Peres. BUARQUE, Plácido Fabrício Silva Melo. **Políticas públicas de promoção da igualdade racial no Poder Judiciário.** In: COELHO, Ana Carla Mendes. SOUZA, Eduardo Levi. Magistratura negra e seus modos de julgar: processos educativos, lugar de fala e engrenagem social. Mórula Editorial, 2021.

