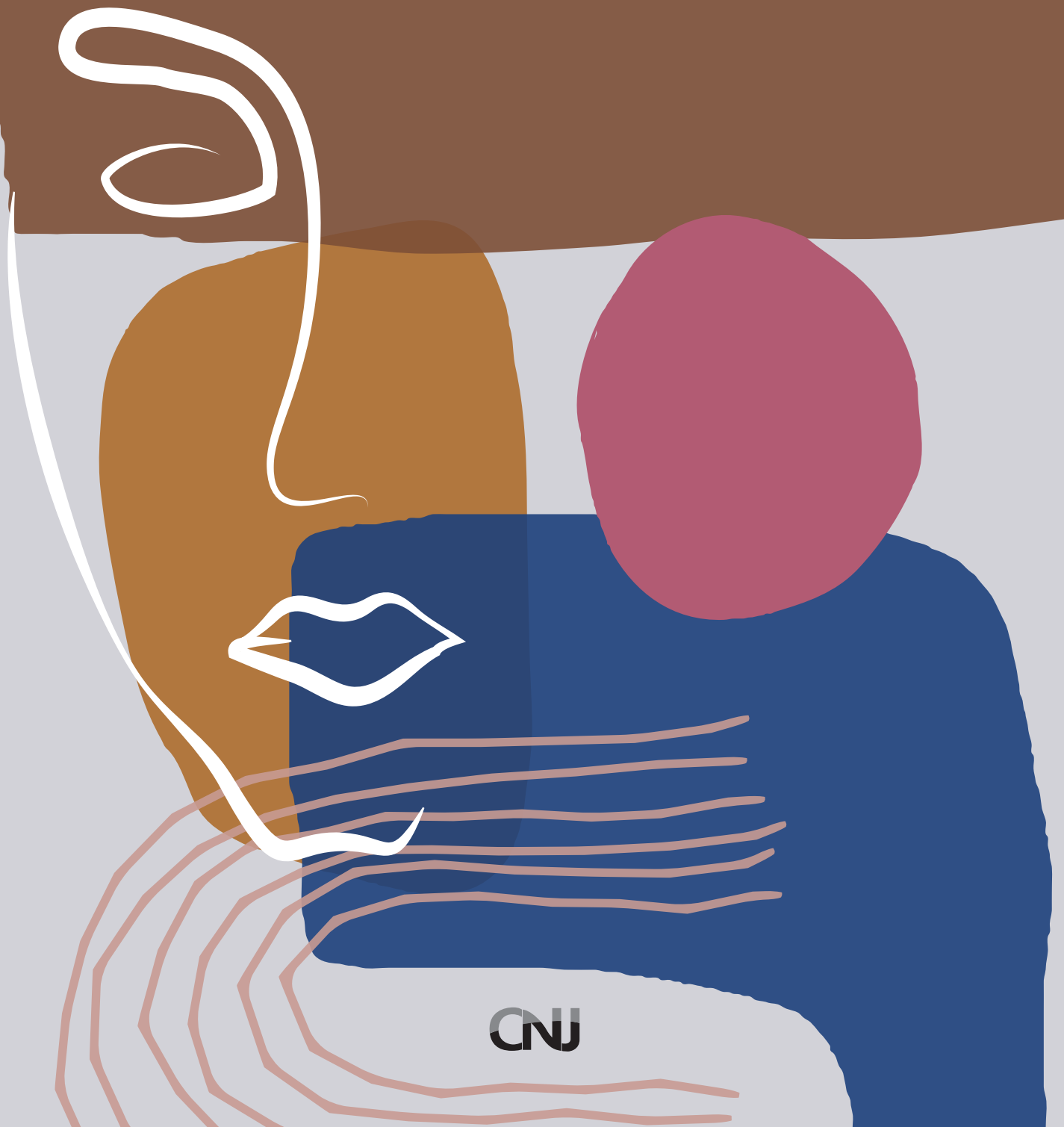


PESQUISA SOBRE  
NEGROS E NEGRAS NO  
PODER JUDICIÁRIO



CNU

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.



## **CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

### **Presidente**

Ministro Luiz Fux

### **Corregedora Nacional de Justiça**

Ministra Maria Thereza Rocha de Assis Moura

### **Conselheiros e Conselheiras**

Ministro Emmanoel Pereira

Luiz Fernando Tomasi Keppen

Mário Augusto Figueiredo de Lacerda Guerreiro

Rubens de Mendonça Canuto Neto

Candice Lavocat Galvão Jobim

Tânia Regina Silva Reckziegel

Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Sidney Pessoa Madruga

Ivana Farina Navarrete Pena

André Luis Guimarães Godinho

Marcos Vinícius Jardim Rodrigues

Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

### **Secretário-Geral**

Valter Shuenquener de Araujo

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

Marcus Livio Gomes

### **Diretor-Geral**

Johanness Eck

## **SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL**

### **Secretária de Comunicação Social**

Juliana Neiva

### **Projeto gráfico**

Marcela Nunes

### **Diagramação**

Ricardo Marques

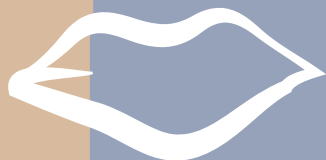
### **Revisão**

Marlene Bezerra

2021

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA  
SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600  
Endereço eletrônico: [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)

PESQUISA SOBRE  
**NEGROS E NEGRAS NO  
PODER JUDICIÁRIO**



**CNU**

**DEPARTAMENTO DE PESQUISA JUDICIÁRIA**

**JUÍZAS COORDENADORAS**

Ana Lúcia Andrade de Aguiar  
Livia Cristina Marques Peres

**DIRETORA EXECUTIVA**

Gabriela de Azevedo Soares

**DIRETOR DE PROJETOS**

Wilfredo Enrique Pires Pacheco

**DIRETOR TÉCNICO**

Antônio Augusto Silva Martins

**PESQUISADORAS E PESQUISADOR**

Danielly Queirós  
Elisa Colares  
Igor Stemler  
Isabely Mota

**ESTATÍSTICOS E ESTATÍSTICA**

Filipe Pereira  
Davi Borges  
Jaqueline Barbão

**APOIO À PESQUISA**

Alexander Monteiro  
Cristianna Bittencourt  
Pedro Amorim  
Ricardo Marques  
Thatiane Rosa

**COORDENADORIA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO  
E MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO**

**JUIZ COORDENADOR**

Walter Godoy dos Santos Júnior

**COORDENADORA**

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama  
Julianne Mello Oliveira Soares  
Renata Lima Guedes Peixoto  
Rodrigo Franco de Assunção Ramos

**ESTAGIÁRIOS E ESTAGIÁRIAS**

Rodrigo Ortega  
Tierno Hermes Jasper Winarski  
Rayssa Coátio  
Alexandre Salviano Rudiger  
Gabriel Pereira

**REVISORA**

Marlene Bezerra

**EQUIPE DO PROJETO DE COOPERAÇÃO INTERNACIONAL  
CNJ E PNUD 19/012**

(Responsáveis pela elaboração do capítulo 4 do Relatório)

**Bruna Braz Cavalcante Marques Ramalho**  
**Marvin Rommel Cáceres Edwards**

---

C755p

Conselho Nacional de Justiça.

Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2021.

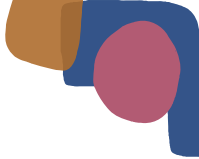
118 p: il. color.

ISBN: 978-65-5972-494-9

1. Poder Judiciário, diagnóstico 2. Negros, Brasil 3. Desigualdade racial I. Título

---

CDD: 340



# Sumário

<b>Introdução</b> .....	9
<b>1.A política de cotas raciais no poder judiciário</b> .....	12
<b>2.Dados das escolas de magistratura</b> .....	17
<b>3.Aplicação da resolução CNJ n. 203/2015 nos tribunais</b> .....	26
<b>4.Análise dos documentos anexados aos formulários</b> .....	43
4.1 Editais de Concurso para provimento de cargos do Poder Judiciário .....	43
4.2 Análise dos Relatórios de Ações .....	47
4.3 Ações das Escolas Judiciais voltadas à temática de Igualdade Racial .....	49
4.4 Atos normativos que promovam a questão racial nas Escolas de Magistratura .....	50
<b>5.Participação dos(as) negros(as) nos tribunais</b> .....	52
<b>6.Estimativa de cotas raciais e projeção para atingimento da equidade</b> .....	77
6.1 Avaliação das Cotas Raciais na Magistratura .....	77
6.2 Avaliação das Cotas Raciais para os Servidores .....	85
6.3 Avaliação das Cotas Raciais para os(as) Estagiários(as) .....	94
6.4 Vigência das ações afirmativas .....	103
<b>7.Considerações Finais</b> .....	113
<b>8.Referências</b> .....	116

## Lista de Figuras

Figura 1 – Existência de alguma normativa interna, da Escola ou do tribunal, que promova o tema da questão racial ou diversidade racial	18	Figura 27 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Estadual	39
Figura 2 – Cursos relacionados à questão racial	18	Figura 28 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça do Trabalho	40
Figura 3 – Campanhas relacionados à questão racial	18	Figura 29 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Eleitoral	41
Figura 4 – Quantidade de cursos que envolvem questões raciais promovidos pela Escola nos últimos 12 meses	19	Figura 30 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Federal	41
Figura 5 – Quantidade de horas/aula do curso maior duração, na temática de questão racial, que a Escola promoveu nos últimos 12 meses	20	Figura 31 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Tribunais Superiores	42
Figura 6 – Quantidade de magistrados(as) que participaram do curso/ação formativa de maior duração	21	Figura 32 – Distribuição de documentos analisados por ano	44
Figura 7: Quantidade de campanhas/ações de comunicação que a Escola realizou nos últimos 12 meses e quantas destas houve participação de pretos/as e pardos/as - Justiça Estadual	22	Figura 33 – Porcentagem dos editais com reserva de vagas para negros(as)	45
Figura 8: Quantidade de campanhas/ações de comunicação que a Escola realizou nos últimos 12 meses e quantas destas houve participação de pretos/as e pardos/as - Justiça do Trabalho	23	Figura 34 – Porcentagem de editais de concurso com previsão da etapa de heteroidentificação	46
Figura 9: Quantidade de campanhas/ações de comunicação que a Escola realizou nos últimos 12 meses e quantas destas houve participação de pretos/as e pardos/as - Justiça Eleitoral	24	Figura 35 – Percentual dos cargos providos pelos editais analisados	46
Figura 10 – Quantidade de campanhas/ações de comunicação a Escola realizou nos últimos 12 meses e em quantas dessas houve participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Federal	25	Figura 36 – Proporção do total de vagas ofertadas e vagas reservadas para candidatas(as) negros(as)	47
Figura 11 – Quantidade de campanhas/ações de comunicação a Escola realizou nos últimos 12 meses e em quantas dessas houve participação de pretos(as) e pardos(as), Tribunais Superiores	25	Figura 37 – Formato pelo qual foi exposto o conteúdo	50
Figura 12 – Quantidade de concursos realizados desde 2015	27	Figura 38 – Percentual de pessoas com ausência da informação de raça	53
Figura 13 – Implementação da Resolução CNJ n. 203/2015	28	Figura 39 – Percentual de pessoas com ausência de informação sobre a raça	55
Figura 14 – Dificuldades para o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015	28	Figura 40 – Percentual de negros(as) no Poder Judiciário (tirando os não informados)	57
Figura 15 – Outras iniciativas de promoção à igualdade racial	29	Figura 41 – Percentual de negros(as) por ramo (tirando os não informados)	58
Figura 16 – Comunicação institucional	29	Figura 42 – Percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal	59
Figura 17 – Quantidade de editais em que houve a implementação da Resolução CNJ n. 203/2015	30	Figura 43 – Percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal	61
Figura 18 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça Estadual	31	Figura 44 – Percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal	63
Figura 19 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça do Trabalho	32	Figura 45 – Percentual de magistrados(as) negros(as) por cargo	64
Figura 20 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça Eleitoral	33	Figura 46 – Percentual de magistrados negros por cargo, considerando pessoas do sexo masculino	65
Figura 21 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça Federal	34	Figura 47 – Percentual de magistradas negras por cargo, considerando pessoas do sexo feminino	66
Figura 22 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Tribunais Superiores	34	Figura 48 – Percentual de servidores(as) negros(as) com cargo de chefia	67
Figura 23 – Previsão de número máximo de cotistas em cada etapa do concurso, a chamada “cláusula de barreira”, nos editais em que houve a implementação da Resolução CNJ n. 203	35	Figura 49 – Percentual de servidores negros com cargo de chefia, considerando pessoas do sexo masculino	68
Figura 24 – Ordem de chamada dos(as) aprovados(as) – cotistas e não cotistas	35	Figura 50 – Percentual de servidoras negras com cargo de chefia, considerando pessoas do sexo feminino	69
Figura 25 – Critério de elegibilidade à cota racial no último concurso	36	Figura 51 – Percentual de servidores(as) negros(as) com função ou cargo em comissão	70
Figura 26 – Etapa no último concurso em que foi feita a verificação quanto à elegibilidade dos(as) candidatos(as) que concorrem às vagas reservadas para cotistas	38	Figura 52 – Percentual de servidores negros com função ou cargo em comissão	71
		Figura 53 – Percentual de servidoras negras com função ou cargo em comissão	72
		Figura 54 – Percentual de servidores(as) negros(as) por tipo de vínculo	73
		Figura 55 – Percentual de magistrados(as) e servidores(as) aprovados pelo regime de cotas	75
		Figura 56 – Proporção de negros(as) por ano da posse nos últimos 20 anos	76
		Figura 57 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual	80

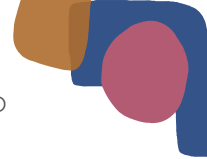
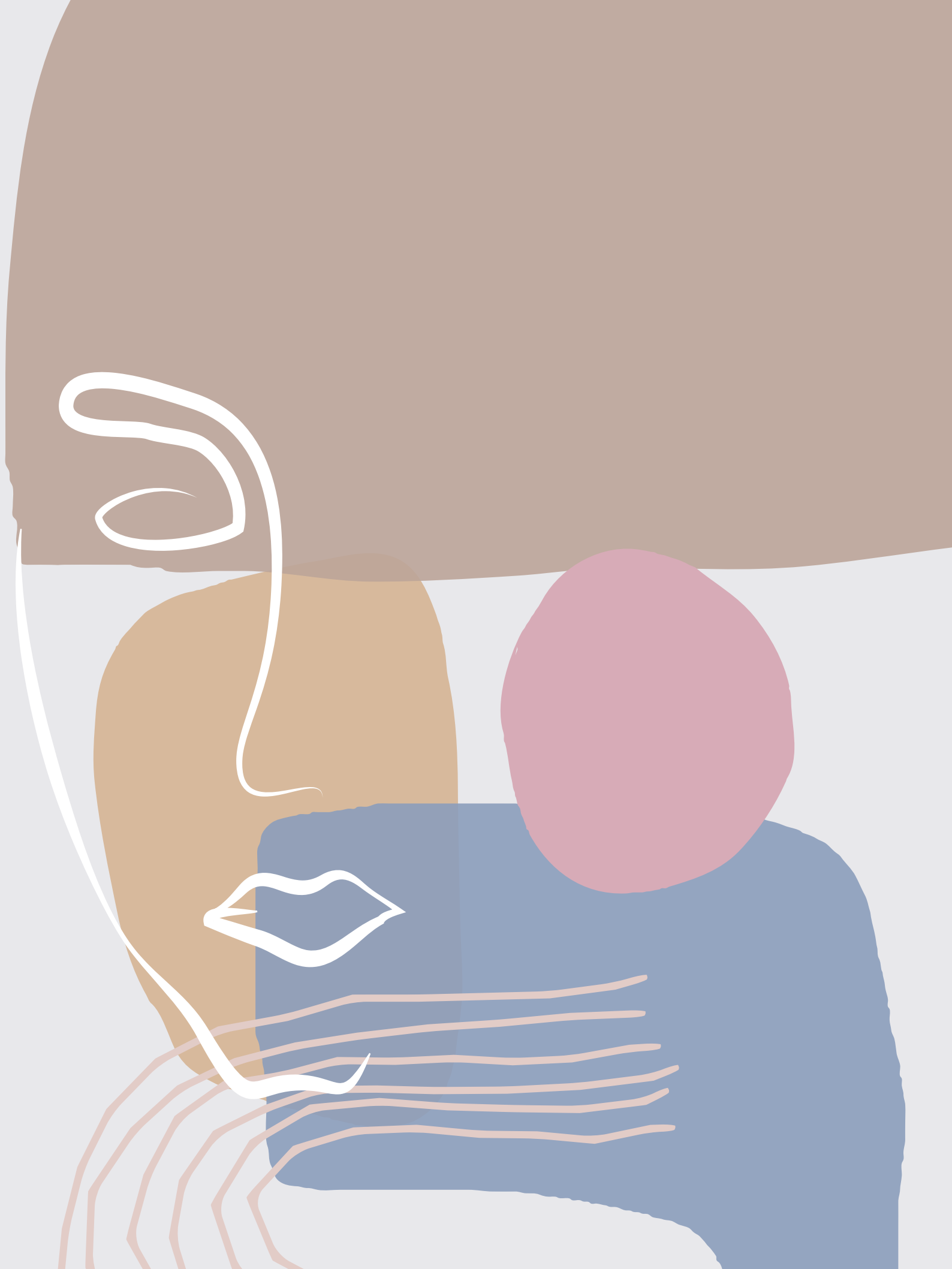


Figura 58 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho .....	<b>82</b>	Figura 66 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça Eleitoral .....	<b>100</b>
Figura 59 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Federal e Justiça Militar .....	<b>84</b>	Figura 67 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Tribunais Superiores, Justiça Federal e Justiça Militar .....	<b>102</b>
Figura 60 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual .....	<b>87</b>	Figura 68 – Projeção do número de magistrados(as) .....	<b>105</b>
Figura 61 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho .....	<b>89</b>	Figura 69 – Percentual de pessoas que permanecem ativas, segundo o tempo de posse no cargo .....	<b>105</b>
Figura 62 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça Eleitoral .....	<b>91</b>	Figura 70 – Projeção do percentual de negros(as) no Poder Judiciário .....	<b>106</b>
Figura 63 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Tribunais Superiores, Justiça Federal e Justiça Militar .....	<b>93</b>		
Figura 64 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual .....	<b>96</b>		
Figura 65 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho .....	<b>98</b>		

## Lista de Tabelas

Tabela 1 – Temática principal dos relatórios de atividades segundo tribunal .....	<b>48</b>	Tabela 16 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho .....	<b>97</b>
Tabela 2 – Relação de Escolas ou Órgãos responsáveis pelo conteúdo .....	<b>49</b>	Tabela 17 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Eleitoral .....	<b>99</b>
Tabela 3 – Temática dos Atos segundo tribunal .....	<b>51</b>	Tabela 18 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal .....	<b>101</b>
Tabela 4 – Percentual de magistrados(as) e servidores(as) negros(as), segundo o ano de ingresso .....	<b>56</b>	Tabela 19 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar .....	<b>101</b>
Tabela 5 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual .....	<b>79</b>	Tabela 20 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por Tribunal Superior .....	<b>102</b>
Tabela 6 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho .....	<b>81</b>	Tabela 21 – Estimativa de tempo de vigência do sistema de cotas na magistratura – Cenário 1 .....	<b>107</b>
Tabela 7 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal .....	<b>83</b>	Tabela 22 – Estimativa de tempo de vigência do sistema de cotas na magistratura – Cenário 2 .....	<b>109</b>
Tabela 8 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar .....	<b>83</b>	Tabela 23 – Estimativa de tempo de vigência do sistema de cotas na magistratura – Cenário 3 .....	<b>111</b>
Tabela 9 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual .....	<b>86</b>		
Tabela 10 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho .....	<b>88</b>		
Tabela 11 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Eleitoral .....	<b>90</b>		
Tabela 12 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal .....	<b>92</b>		
Tabela 13 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar .....	<b>92</b>		
Tabela 14 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por Tribunal Superior .....	<b>93</b>		
Tabela 15 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual .....	<b>95</b>		





# 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 possui 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.

A fim de cumprir com seus objetivos, foi editada a Portaria CNJ n. 108 de 8 de julho de 2020, a qual instituiu Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário e com foco no monitoramento de cumprimento da Resolução CNJ n. 203, de 23 de junho de 2015.

Sob a coordenação da Conselheira Flávia Pessoa, o grupo de trabalho elaborou relatório de atividades<sup>1</sup> com proposição de pesquisa acerca de questões raciais no âmbito do Poder Judiciário. A proposta inicial de estudo visava abarcar aspectos institucionais e ações nas escolas de magistratura; dados de registros funcionais de magistrados(as) e servidores(as); e informações sobre os usuários externos do Sistema de Justiça, com a realização de duas pesquisas, sendo a primeira, quantitativa, com aplicação de formulário perante os gestores dos tribunais para obtenção de dados cadastrais relativos ao cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015 e de formulário direcionado às escolas de magistratura e a segunda, quali-quantitativa, com abordagem qualitativa por meio de entrevistas com magistrados(as), advogados(as), servidores(as), membros(as) da sociedade civil organizada e jurisdicionados sobre percepções acerca do racismo institucional e estrutural; e quantitativa sobre a situação da pessoa negra no sistema de justiça.

Este relatório destina-se à apresentação da primeira pesquisa sugerida, sob os aspectos institucionais e quantitativos.

Cumprir informar que a segunda pesquisa sugerida foi objeto de edital de seleção e convocação pública, por meio do Edital n. 2 da 4ª Edição do Programa Justiça Pesquisa do Conselho Nacional de Justiça<sup>2</sup>, no campo temático 1 – “Diagnóstico da situação do negro no sistema de Justiça”, porém teve sua execução frustrada.

---

1 Relatório de atividades do GT de Políticas Judiciárias sobre igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário, Portaria n. 108/2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio\\_Igualdade-Racial\\_2020-10-02\\_v3-2.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf). Acesso julho/2021.

2 Página principal do programa com editais e resultados: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-pesquisa/editais-3/>.

Edital - <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/10/Edital-n.-2-da-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o-da-S%C3%A9rie-Justi%C3%A7a-Pesquisa.pdf>. Acesso em julho de 2021.

A produção de pesquisa qualitativa em tempos de pandemia encontra desafios e a necessidade de se fazer novos desenhos metodológicos, no sentido de que com a prática dos atos processuais de forma virtual, a observação de campo de como uma pessoa negra é tratada no sistema de justiça se torna mais complexa, assim como a marcação e realização de entrevistas com os atores do sistema de justiça e com os jurisdicionados, especialmente em temas como esse em pauta, em que se faz necessária a discussão de temas sensíveis e a identificação da raça/cor dos entrevistados.

Ademais, estão sendo realizadas ações de aprimoramento nos dados estatísticos, que poderão contribuir com a realização de nova pesquisa sobre a situação dos negros no sistema de justiça. Em novembro de 2020 foram incluídas novas categorias nas Tabelas Processuais Unificadas (TPU) 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.

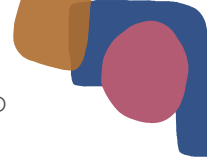
Outro importante avanço que vem sendo realizado no CNJ diz respeito ao cadastro de pessoas, com integração de bancos de dados judiciais e de fora do Judiciário, com vistas a identificar, entre outras informações, a raça/cor das partes. Essa é uma ação do Programa Justiça 4.0, executada no âmbito da Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ).

Espera-se que com a implementação nacional das iniciativas citadas e com a retomada gradual dos trabalhos presenciais, alguns dos desafios relacionados à produção de pesquisa quali-quantitativa sobre a situação do negro do sistema passam a ser superados.

Assim, para realização da pesquisa sobre os aspectos institucionais e quantitativos foram construídos três formulários para obter dados acerca das seguintes informações:

- perfis de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as);
- as medidas tomadas para cumprir a Resolução CNJ n. 203/2015; e
- as atividades desenvolvidas pelas escolas de magistratura sobre o tema da igualdade racial.

No formulário sobre as medidas tomadas para cumprir a Resolução CNJ n. 203/2015, a resposta foi fornecida por tribunal, com o objetivo de quantificar e identificar a proporção de magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias negros e negras do Poder Judiciário, de acordo com o cargo ocupado e o sexo, entre outras informações. Foram buscados dados sobre existência de impugnações ao resultado de editais em concursos em razão da aplicação das cotas, critérios de elegibilidade, iniciativas voltadas à ação afirmativa e realização de cursos, entre outros. A íntegra do questionário está no link: <https://www.cnj.jus.br/formularios/resolucao-203-tribunais/>. Além das perguntas, os tribunais preencheram planilha com dados individualizados, conforme modelo disponível em: <https://www.cnj.jus.br/formularios/wp-content/uploads/2021/03/Planilha-Modelo-1.xlsx>.



No formulário sobre iniciativas das Escolas de Magistratura, o objetivo consiste em identificar ações de capacitação, iniciativas e normativas voltadas às questões raciais. A íntegra do questionário está no link: <https://www.cnj.jus.br/formularios/escolas-magistratura-resolucao-203/>.

A pesquisa ficou aberta para preenchimento entre os dias 4 de março e 5 de abril de 2020. Posteriormente houve prorrogação para 16 de abril. Em maio alguns tribunais ainda não tinham encaminhado as informações e fez-se nova prorrogação até 31 de maio para os dados faltantes. Todos os 90 tribunais foram oficiados e instados a responder, incluindo os quatro tribunais superiores (Superior Tribunal de Justiça (STJ), Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e Tribunal Superior Militar (STM)), os 27 Tribunais de Justiça Estaduais e do Distrito Federal e Territórios, os cinco Tribunais Regionais Federais, os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, os 27 Tribunais Regionais Eleitorais e os três Tribunais Militares Estaduais.

Somente a escola do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul não participou da pesquisa. O Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas respondeu aos questionários voltados às escolas judiciais e à aplicação da Resolução CNJ n. 203/2015, mas não encaminhou os dados estatísticos de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as).

Este relatório se organiza em sete capítulos, além desta breve introdução. No primeiro capítulo é apresentada uma contextualização da política de cotas raciais no Poder Judiciário; no segundo capítulo, serão apresentados os dados acerca das iniciativas das escolas de magistratura sobre o tema; no terceiro capítulo, os dados são dos tribunais, destacando ações voltadas ao cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015; no quarto capítulo apresentam-se informações de perfil de magistrados(as), servidores (as), estagiários(as) quanto à sua raça/cor/etnia; no quinto capítulo são apresentadas as estimativas de tempo necessário do regime de cotas para atingimento da equidade e, por fim, no último capítulo, as considerações finais.

Os dados quantitativos de perfil de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) se referem aos ativos em 28 de fevereiro de 2021.

Este relatório acompanha um Painel para avaliação da diversidade de raça/cor dos funcionários dos tribunais, que permite com uma visualização dinâmica consultar as estatísticas apuradas nesta pesquisa. O painel está disponível em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibmI5NDI5NzMtNWUyYi00MTEwLWU1MzUtNTQxNmI1NDAwYTM5IiwidCI6ImFkOTE5MGU2LWU0NWQtNDYwMCIyZVjLWVjYU1NGNjZjQ5NyIsImMiOiJ9&pageName=ReportSection091e0ba819fa7334c0a5>

# 1. 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. 203/2015.

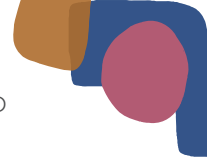
O tema da presença de negros e negras no Poder Judiciário vem sendo objeto de maior atenção com o advento de normativas como o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) e do estabelecimento de reserva de vagas em concursos promovidos pelo Poder Executivo (Lei n. 12.990/2014).

As iniciativas do Conselho Nacional de Justiça com base em discussões sobre a (des) igualdade racial no Poder Judiciário remontam a partir do 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.

As Resoluções CNJ n. 252/2018, n. 307/2019 e n. 348/2020 tiveram como foco a população carcerária ou egressos(as) do sistema carcerário, suas necessidades e especificidades e a inter-relação da raça/cor/etnia em situações de vulnerabilidade de segmentos como mães e gestantes privadas de liberdade; pessoas egressas do sistema carcerário e sua inserção na comunidade; população lésbica, gay, bissexual, transexual, travesti ou intersexo.

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; a Portaria CNJ n. 108, criando um Grupo de Trabalho destinado a debater a formulação de políticas judiciais sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário; e a Resolução CNJ n. 336, preconizando a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário.

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 provimen-



to, 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.

## **Algumas pesquisas sobre o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015**

Dessa forma, desde 2014, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA já apresentava a Nota Técnica n. 17, analisando as circunstâncias de implementação do então projeto de Lei n. 6.738/2013, considerando dados sobre desigualdades raciais no mundo do trabalho e de experiências de destinação de cotas raciais em concursos promovidos por prefeituras e governos estaduais.

A implementação da Resolução CNJ n. 203, especialmente, a aprovação de mulheres negras para a magistratura, foi objeto de estudo com dissertação apresentada para conclusão de mestrado à Universidade Federal da Paraíba – UFPB<sup>3</sup>, no ano de 2018. Em pesquisa qualitativa, a autora apresenta seis entrevistas com mulheres negras, sendo cinco juízas estaduais e uma magistrada federal. As entrevistas trazem conteúdos relativos ao racismo institucional; à importância da política de cotas; e à necessidade da presença da diversidade no ambiente jurisdicional, entre outras questões.

Em 2020, a Justiça Federal recebeu atenção com foco nesse tema a partir das análises feitas em dissertação de mestrado apresentada à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP<sup>4</sup>. A pesquisa apresentou dados de concursos realizados pelos Tribunais Regionais Federais da 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões. A pesquisadora elencou métodos quantitativos e qualitativos para coleta de dados e analisou quatro editais (um de cada TRF) com o objetivo de verificar as regras e condições em que os concursos foram realizados. Dessa forma, são apresentadas as etapas de realização de cada certame e dos resultados de cada fase. No estudo, constata-se que, entre os anos de 2016 a 2019, nenhum(a) candidato(a) negro(a) foi aprovado(a), pela reserva de vagas, nos certames realizados. Apenas um candidato que se autodeclarava negro foi aprovado para atuar no TRF4; porém, constou que sua aprovação se deu no âmbito das vagas de ampla concorrência, pois obteve nota maior que de outros concorrentes.

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

---

3 Dissertação de mestrado intitulada “Magistradas Negras no Poder Judiciário Brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero”, apresentada por Raíza Feitosa Gomes.

4 Dissertação de mestrado intitulada “O Sistema de Cotas para Negros nos Concursos à Magistratura: um estudo sobre os resultados na Justiça Federal 2016-2019”, apresentada por Magali Zilca de Oliveira Dantas.

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<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup>, 13<sup>a</sup>, 17<sup>a</sup> e 19<sup>a</sup> 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 deles reservaram 20% das vagas para negros(as). Os autores destacam que, nesse período, houve uma padronização dos concursos realizados como o estabelecimento dos seguintes critérios de avaliação nas etapas dos concursos: as atividades de conciliação, mediação e arbitragem passam a fazer parte obrigatória das avaliações; as provas discursiva, oral e de sentença passam a ser eliminatórias e classificatórias; os exames de sanidade mental, avaliação psicotécnica e de vida pregressa tornam-se parte de fase eliminatória — o que culmina no entendimento de que esses critérios deveriam fazer parte do processo seletivo unificado.

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).

Revela-se que a seletividade do certame é extremamente alta, considerando que dos 13.604 inscritos(as), 17,8% não compareceram para a efetivação da primeira fase; das pessoas que realizaram as provas objetivas, 61,7% não foram habilitados para a segunda etapa; na sequência, 1.340 candidatos(as) fizeram as provas discursivas e 54,9% desse grupo não foi aprovado; das 540 pessoas restantes e que realizaram as provas de sentença, 48,3% não foram habilitados(as); na terceira e quarta etapas (apresentação de documentações e exames físicos/psicológicos e prova oral) mais 19,2% não foram habilitados(as); portanto, restou 1,7% dos(as) concorrentes como definitivamente aprovados(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.

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.

Os percentuais totais — sem considerar a escolha por disputar nas vagas de ampla concorrência ou nas vagas reservadas para cotas raciais — apontam que, na fase de inscrição, havia 26,2% de negros(as) e 73,8% de não negros(as); os(as) habilitados(as) e classificados(as) na prova objetiva, segunda fase do processo, observa-se que o percentual de negros(as) aumenta para 28,7% enquanto o percentual de não negros(as) cai para 71,3%; no entanto, na última fase do concurso, somente 17% de pessoas negras, contra 83% de pessoas não negras, foram habilitadas na prova oral.

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.

Segundo o Censo do Poder Judiciário, realizado em 2013 e publicado no ano de 2014, havia 16.812 magistrados(as) no Brasil; deles(as), 10.796 responderam ao Censo — o que corresponde 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 representa 60% do total. Naquele Censo, identificou-se o percentual de 15,6% de magistrados(as) negros(as) e de 29,1% de servidores(as), indicando ser preto(as) ou pardo(as).

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).



Atualmente, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE temos uma população total de cerca de 213.010.355 habitantes<sup>5</sup>. Até o ano de 2018, o IBGE estimava que 55,8% da população brasileira era preta ou parda e que 10,1% desse grupo possui curso superior completo<sup>6</sup> — aspecto 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).

Para a presente pesquisa adotou-se uma metodologia distinta das anteriores realizadas pelo CNJ. Considerando a importância de trabalhar com dados censitários, que independam da adesão pelos(as) juízes(as), servidores(as) e estagiários(as) ao questionário de pesquisa, além da importância de que os tribunais mantenham seus registros funcionais atualizados com o componente raça/cor, optou-se por submeter uma planilha padrão de preenchimento dos dados individualizados do corpo funcional ativo em 28 de fevereiro de 2021, que permitiu, além da observação dos dados de percentual de negros, também avaliar relações entre sexo, cargo ocupado, data da posse, entre outros que serão apresentados no capítulo 4 deste relatório. Pela primeira vez apurou-se também dados dos(as) estagiários(as)

Ressalta-se que com base nos dados levantados, bem como nas sucessivas prorrogações de prazo para realização do diagnóstico, revelou-se que muitos órgãos do Poder Judiciário ainda não possuem registros sistematizados sobre parte dos questionamentos feitos na pesquisa<sup>7</sup>. Não obstante o envio de 89 questionários respondidos, a temática da diversidade e (des)igualdade racial ainda não faz parte do cotidiano dos registros de suas atividades (cursos, campanhas, ações formativas) e dos registros de perfis de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as). Dessa forma, também serão apresentados dados de não informação sobre o tema. Esses dados revelam que o cumprimento estrito de normativas que preconizam cotas raciais não está incidindo sobre algo maior: a própria discussão sobre diversidade e (des)igualdade racial; e a incorporação do tema como matéria a se espalhar nas rotinas administrativas e nas atividades de comunicação e formação.

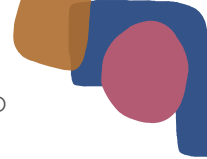
---

5 Dado disponível em [https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm\\_source=portal&utm\\_medium=popclock&utm\\_campaign=novo\\_popclock](https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock) Acesso em 28/04/2021 às 17h37.

6 Dados disponíveis na Pesquisa Desigualdades por Cor e Raça no Brasil: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/82292> Acesso em 28/04/2021 às 17h51.

7 Conforme indicado na introdução, os tribunais responderam aos questionários disponibilizados nos links <https://www.cnj.jus.br/formularios/resolucao-203-tribunais/>, <https://www.cnj.jus.br/formularios/escolas-magistratura-resolucao-203/> e preencheram a planilha <https://www.cnj.jus.br/formularios/wp-content/uploads/2021/03/Planilha-Modelo-1.xlsx>.





## 2. Dados das escolas de magistratura

Os resultados apresentados se referem à situação de 89 escolas judiciais. Somente a escola do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul não respondeu ao questionário.

As perguntas dirigidas às escolas de magistratura foram relativas a:

- normativas complementares à Resolução CNJ n. 203/2015;
- promoção de cursos e palestras, nos últimos doze meses, que abarquem ou não o tema da diversidade racial;
- participação de magistrados(as) e servidores(as) nesses cursos, sendo negros(as) ou não;
- promoção de campanhas, incluindo o tema da diversidade racial e a participação de magistrados(as) nessas atividades;
- quantidades de cursos e de campanhas promovidos;
- quantidades de participantes nas campanhas e cursos; e
- quantidades de horas/aula dos cursos ministrados.

Em que pese à Resolução n. 203/2015 preconizar ações relativas somente à admissão, por meio de concurso público, a cargos efetivos do Poder Judiciário, também é de interesse conhecer as iniciativas de comunicação e formação continuada como forma de mobilização e aperfeiçoamento de magistrados(as) sobre o tema, conforme Figura 1.

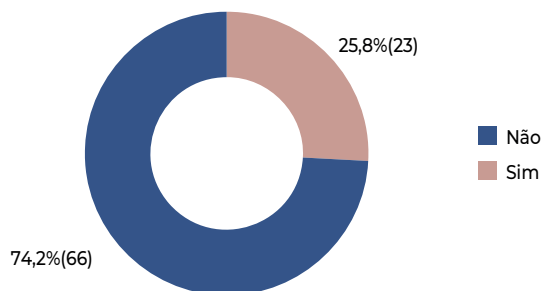
Como as escolas de magistratura atuam com a formação continuada e de aperfeiçoamento, é pertinente conhecer os cursos promovidos que abarcam temas relacionados à questão racial: 32,6% dessas escolas ofereceu cursos, nos últimos doze meses, que envolviam essa temática; embora, somente 16,9% chegou a mapear o interesse de magistrados(as) e servidores(as) sobre o assunto (Figura 2).

Apesar de somente 6,9% (duas escolas) indicarem que registram a raça/cor de magistrados(as) que participam de cursos; 74,2% informam que os cursos/palestras/ações formativas promovidos, nos últimos doze meses, foram ministrados por pessoas negras.

Quanto à realização de campanhas (Figura 3), 66,7% das escolas informam que promoveram campanhas com o tema da diversidade racial; em 27% das campanhas realizadas, houve participação de magistrados(as).

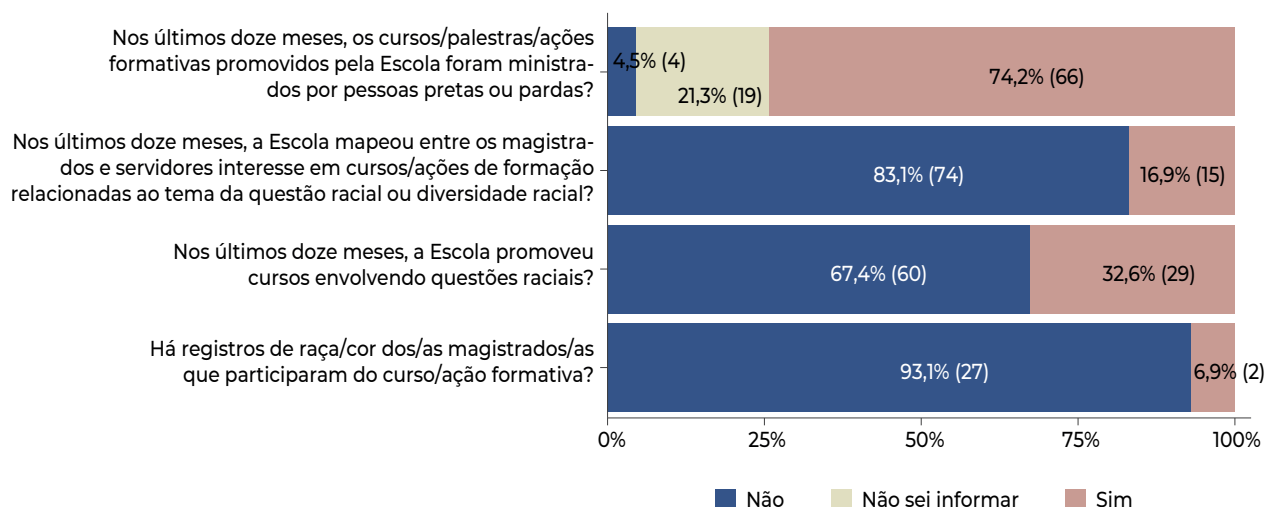
As escolas da magistratura, em sua maioria (74,2%), não possuem normativas complementares/internas sobre a questão da diversidade racial, ou mesmo, regulamentações oriundas dos tribunais a que são vinculadas.

Figura 1 – Existência de alguma normativa interna, da Escola ou do tribunal, que promova o tema da questão racial ou diversidade racial



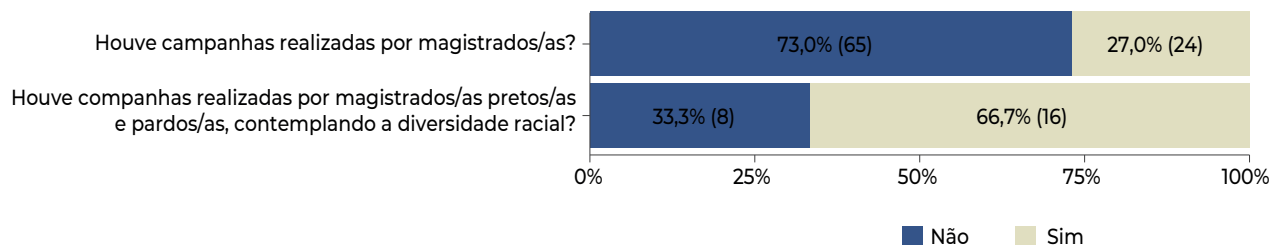
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Figura 2 – Cursos relacionados à questão racial



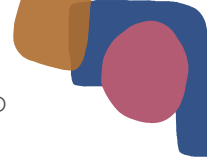
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Figura 3 – Campanhas relacionados à questão racial



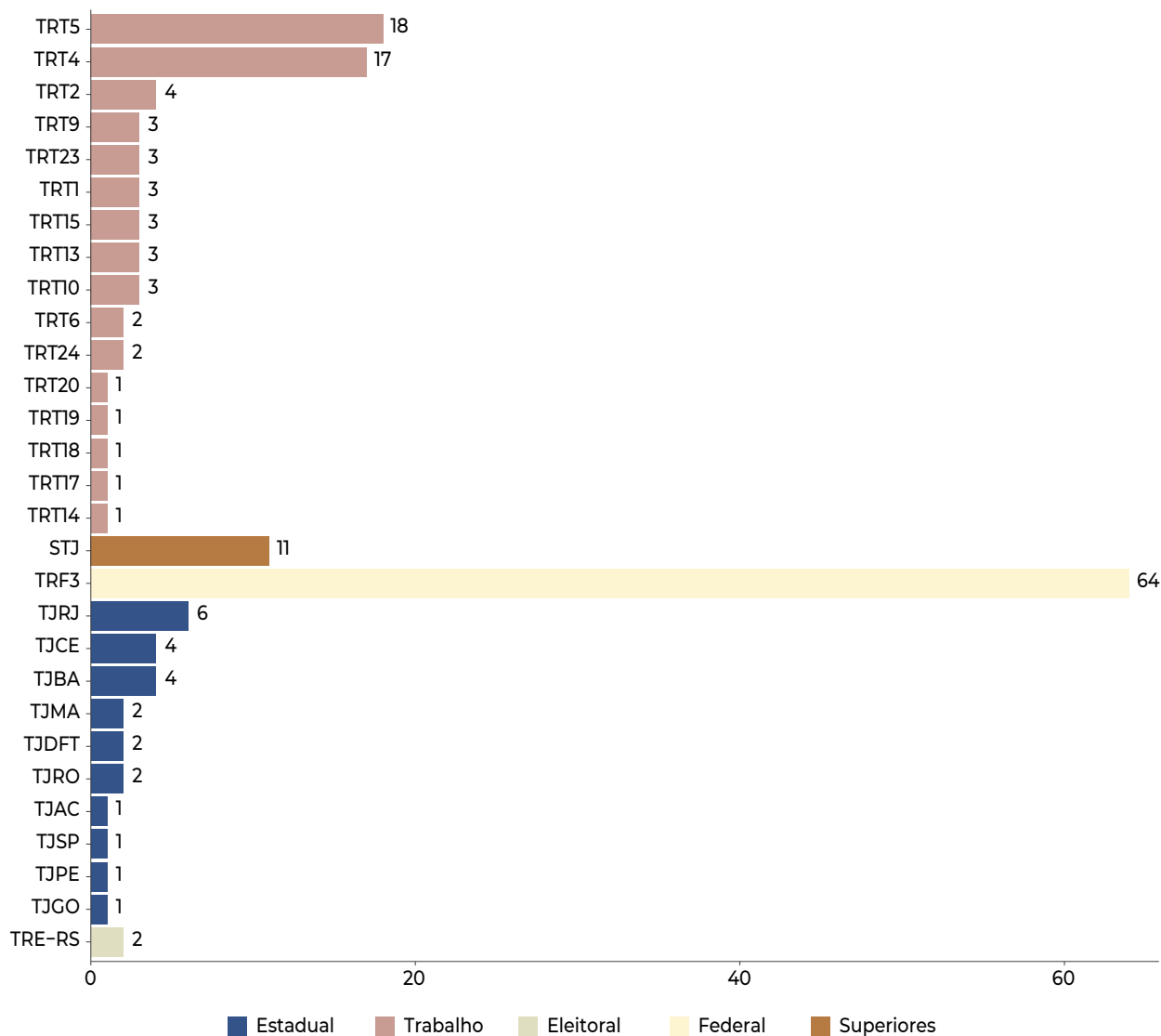
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

As escolas de magistratura agregadas à Justiça do Trabalho se destacaram na promoção de cursos e/ou ações formativas que englobavam a temática racial, nos últimos doze meses, conforme Figura 4. Dos 89 tribunais, apenas 29 (33%) informaram ter realizado algum curso que envolveu questão racial no período de 12 meses anteriores à realização da pesquisa, sendo 10 Tribunais de Justiça (37% dos TJs) e 16 Tribunais Regionais do



Trabalho (67% dos TRTs), o Superior Tribunal de Justiça, o TRF da 3ª Região e o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul. Nenhum Tribunal Militar Estadual promoveu curso na temática.

Figura 4 – Quantidade de cursos que envolvem questões raciais promovidos pela Escola nos últimos 12 meses



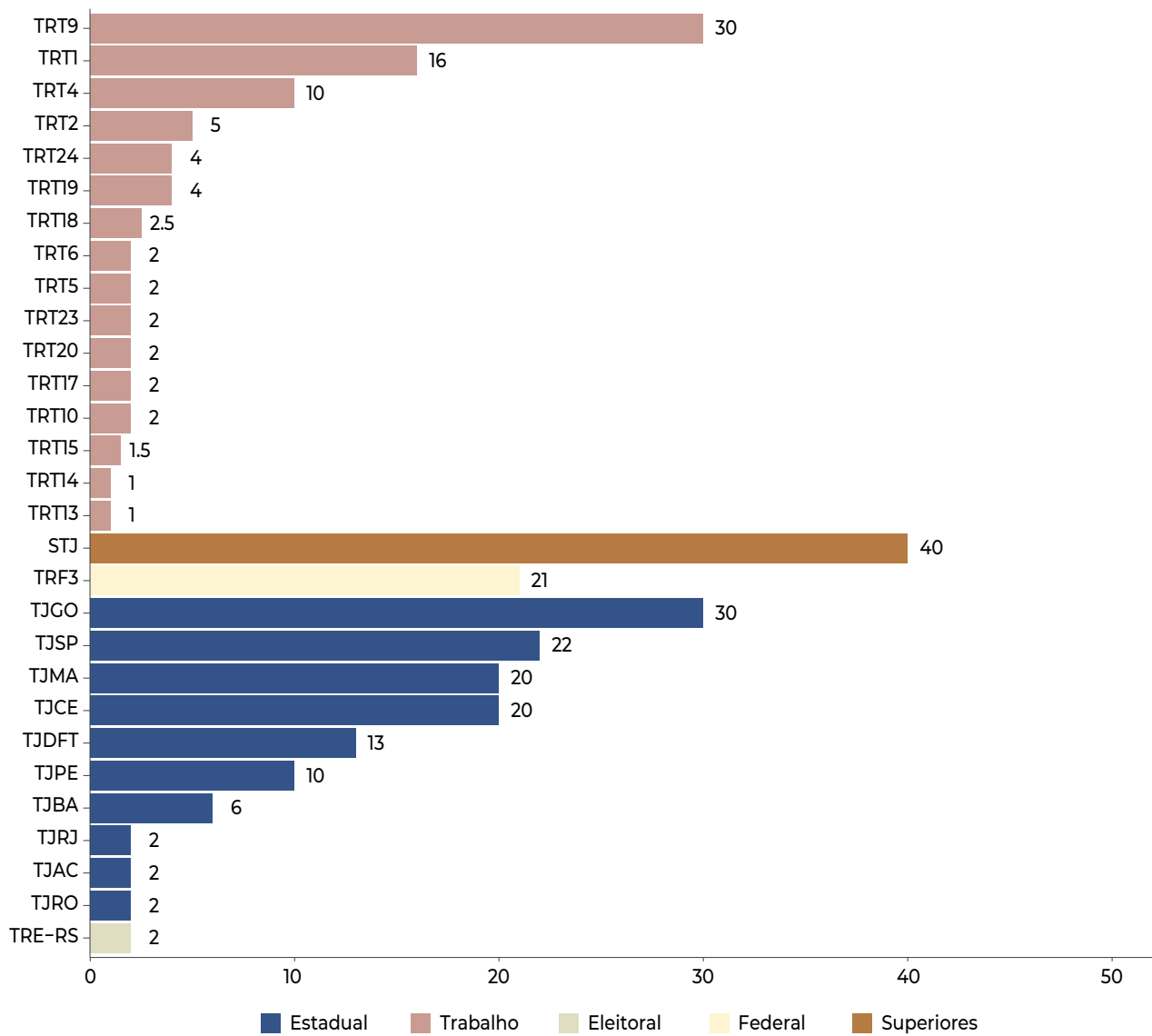
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Já quanto à quantidade de horas dos cursos promovidos pelas escolas de magistratura, ressalta-se que, em geral, os de maior duração giram em torno de 30 horas/aula (Figura 5). A escola de magistratura do STJ informou que ofereceu curso de 40 horas/aula e a escola agregada ao TRE-RS promoveu curso de 2 horas/aula sobre a temática racial. A maior parte das escolas (19 dos 29 com ação formativa na temática racial) ofereceu cursos com até 10 horas/aula de duração.

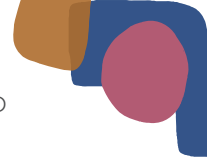
Ressalva-se que a escola de magistratura associada ao Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, embora tenha declarado a realização de um curso de 538 horas, ao verificar o conteúdo programático submetido, os temas versavam sobre impacto social, econômico e ambiental das decisões judiciais e proteção ao vulnerável (27 horas/aula) e de direitos humanos (15 horas/aula).

Questionados se são armazenados registros de raça/cor dos(as) magistrados(as) que participaram das ações formativas voltadas à temática racial, dos 29 tribunais respondentes, apenas dois disseram que sim (TJPE e TRT-24).

Figura 5 – Quantidade de horas/aula do curso maior duração, na temática de questão racial, que a Escola promoveu nos últimos 12 meses

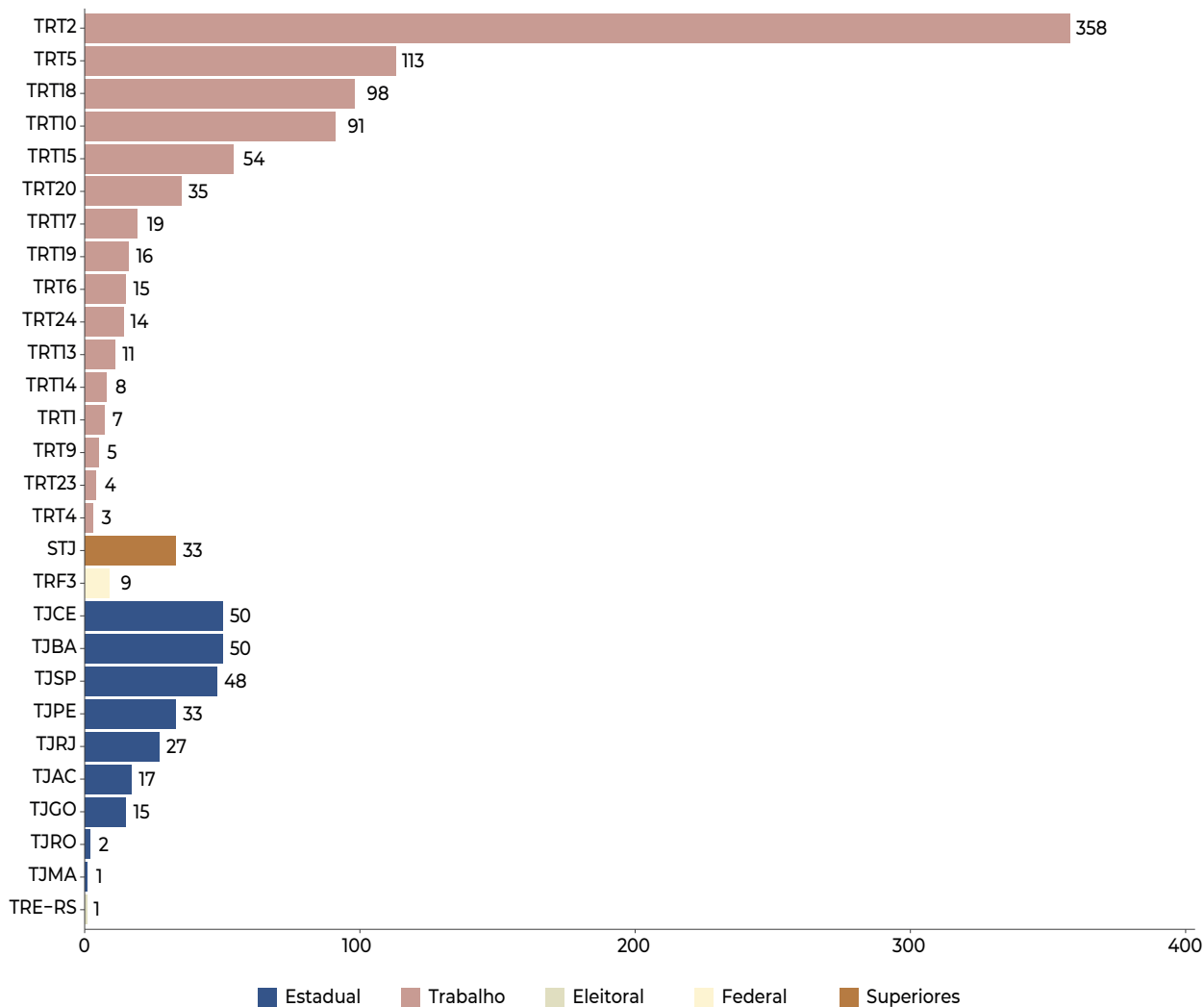


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.



A Figura 6 indica que o maior número de magistrados(as) a participar de curso na temática racial está nas escolas ligadas à Justiça do Trabalho. Na escola de magistratura do STJ, 33 magistrados(as) participaram do curso/ação formativa de maior duração e na escola ligada ao TRE-RS apenas um magistrado participou. Nota-se que em alguns cursos a adesão foi relativamente baixa, com menos de 10 participantes.

Figura 6 – Quantidade de magistrados(as) que participaram do curso/ação formativa de maior duração

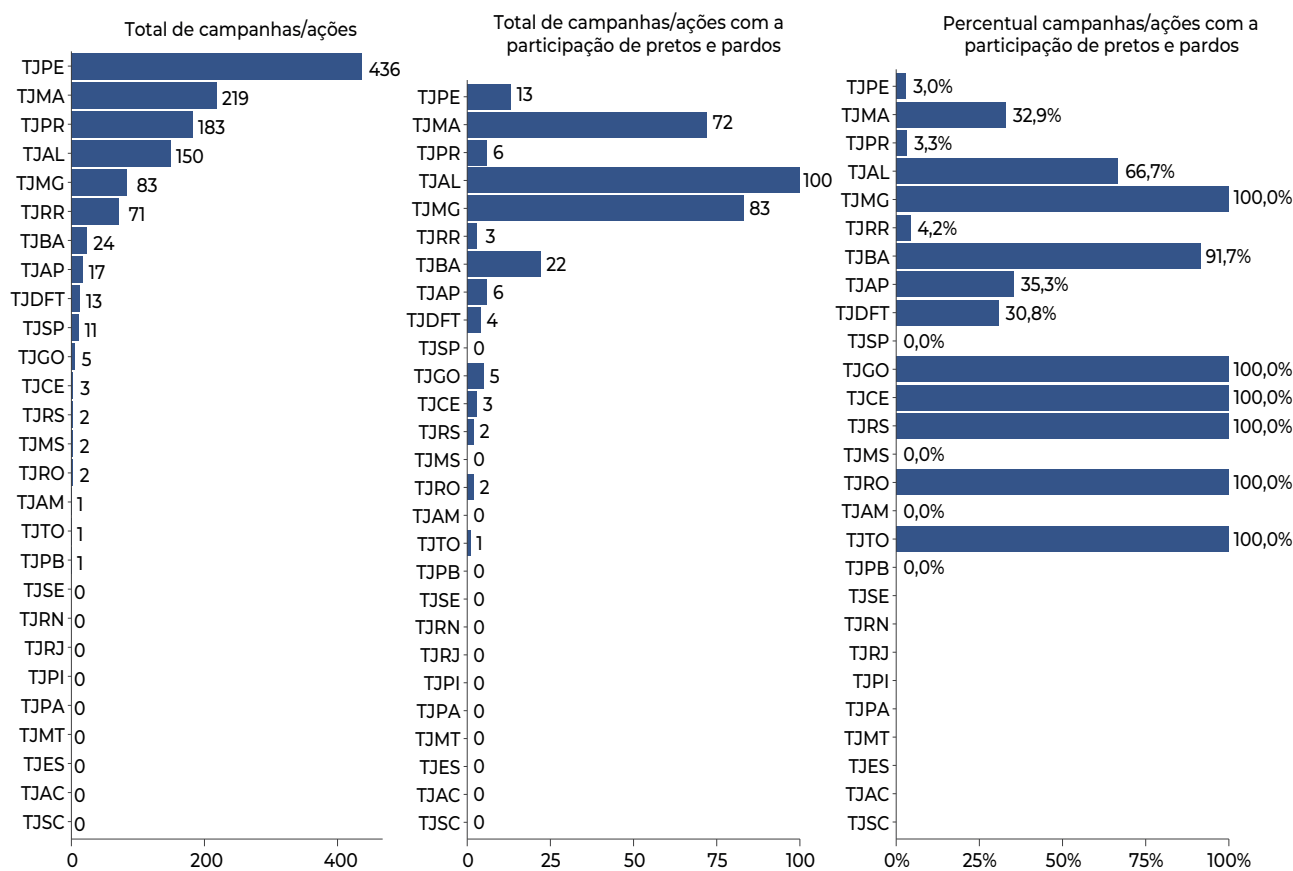


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

As Figuras de 7 a 11 apresentadas a seguir se referem à realização de campanhas e ações de comunicação realizadas no período de 12 meses pelas escolas. Perguntou-se o número total de campanhas/ações, independentemente de abordar a questão racial, e o número dessas campanhas que contou com a participação de pessoas pretas ou pardas. Em cada figura é representado um segmento de Justiça.

De acordo com a Figura 7, das 27 escolas associadas aos tribunais de justiça dos estados, 18 fizeram alguma campanha/ação de comunicação, sendo que em 14 (78%) há registro da participação de negros(as) em pelo menos uma de suas campanhas e ações informativas promovidas. Das 1.224 campanhas, em 322 (26%) houve participação de negros(as).

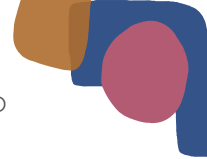
Figura 7: Quantidade de campanhas/ações de comunicação que a Escola realizou nos últimos 12 meses e quantas destas houve participação de pretos/as e pardos/as - Justiça Estadual



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

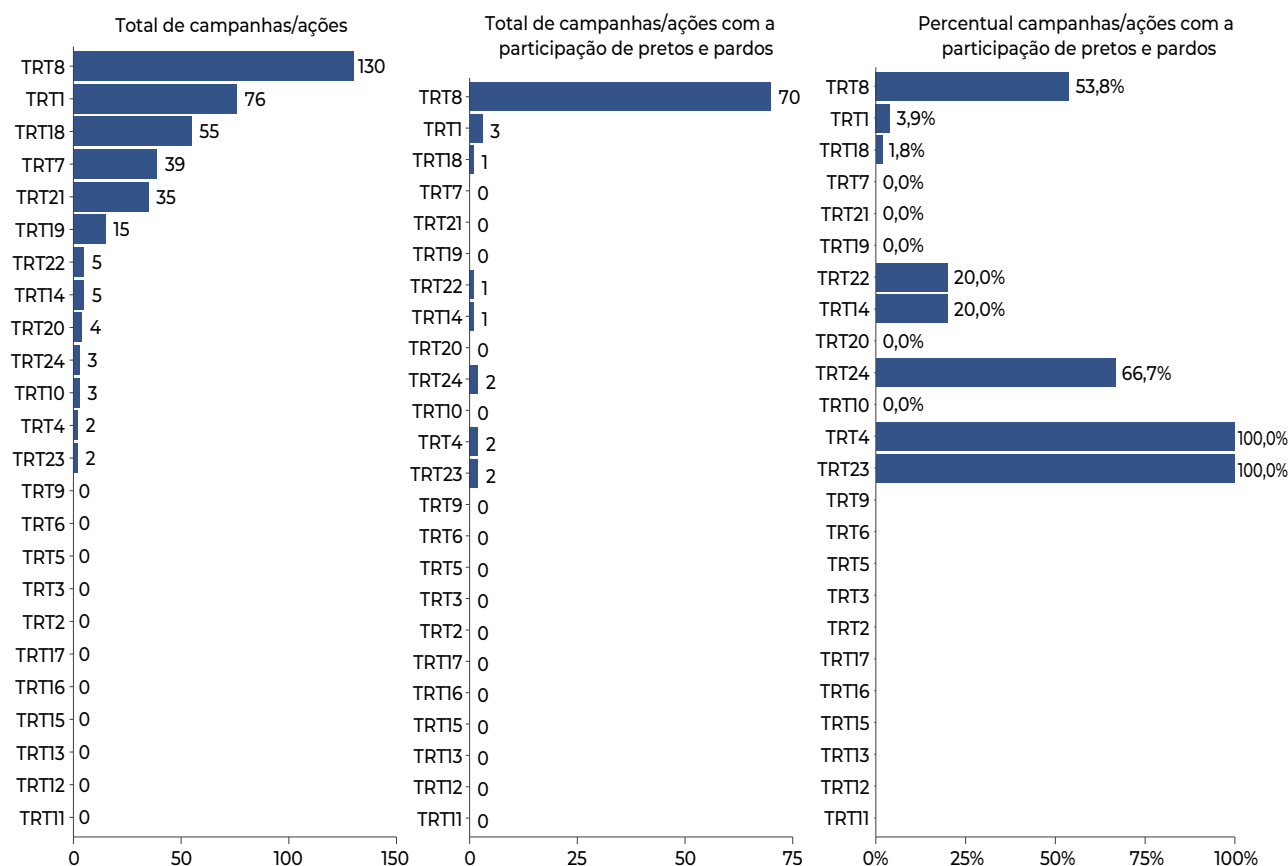
A partir da desagregação de dados sobre a promoção de campanhas e ações formativas desenvolvidas pelas escolas de magistratura, observa-se grande variabilidade dos números, com várias escolas apontando a inexistência de campanhas de comunicação, enquanto em outras os números superam a média de duas campanhas ao mês (TRT-8, TRT-1, TRT-18, TRT-7, TRT-21). É natural que o percentual de campanhas com a participação de pessoas negras atinja o percentual de 100% nos casos em que há poucas ações, como ocorreu no TRT-4 e TRT-23, com apenas duas ações.

Das treze escolas de magistratura vinculadas aos TRTs que informaram possuir campanhas/ações de comunicação, oito (62%) informaram agregar pessoas negras em pelo



menos uma de suas campanhas e ações educativas (Figura 8). Das 372 campanhas, em 82 houve participação de negros(as), 22%.

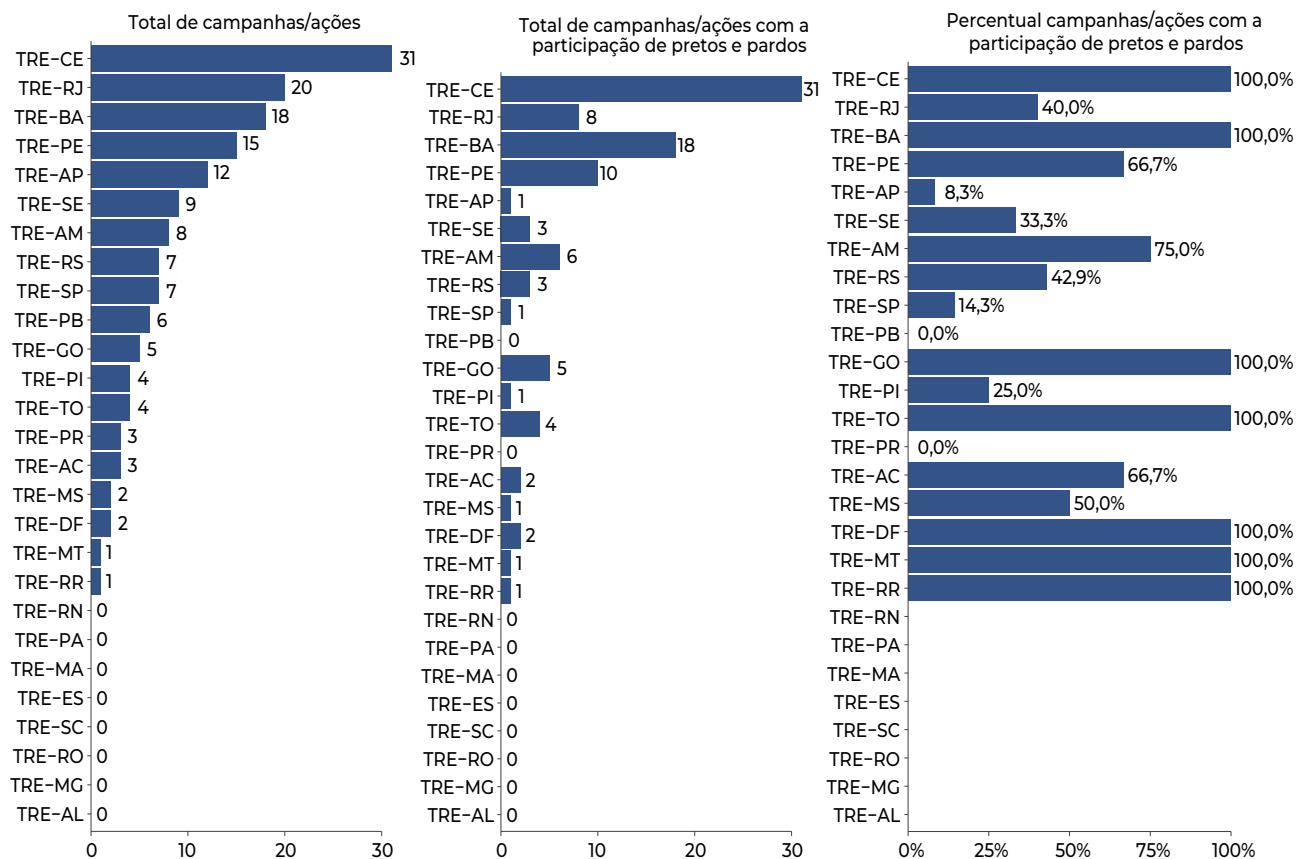
Figura 8: Quantidade de campanhas/ações de comunicação que a Escola realizou nos últimos 12 meses e quantas destas houve participação de pretos/as e pardos/as - Justiça do Trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Ainda que a grande oscilação de números e percentuais permaneça nos dados informados pelas escolas vinculadas à Justiça Eleitoral (Figura 9), esse é o ramo da justiça com maior percentual de ações de comunicação com participação de pessoas negras nas campanhas e ações educativas promovidas, nos últimos doze meses. São 158 campanhas no total com 98 (62%) contando com a participação de negros/as. Ao todo, 19 TREs afirmaram realizar campanhas de comunicação e 17 TREs informaram ter ao menos uma com participação de negros.

Figura 9: Quantidade de campanhas/ações de comunicação que a Escola realizou nos últimos 12 meses e quantas destas houve participação de pretos/as e pardos/as - Justiça Eleitoral

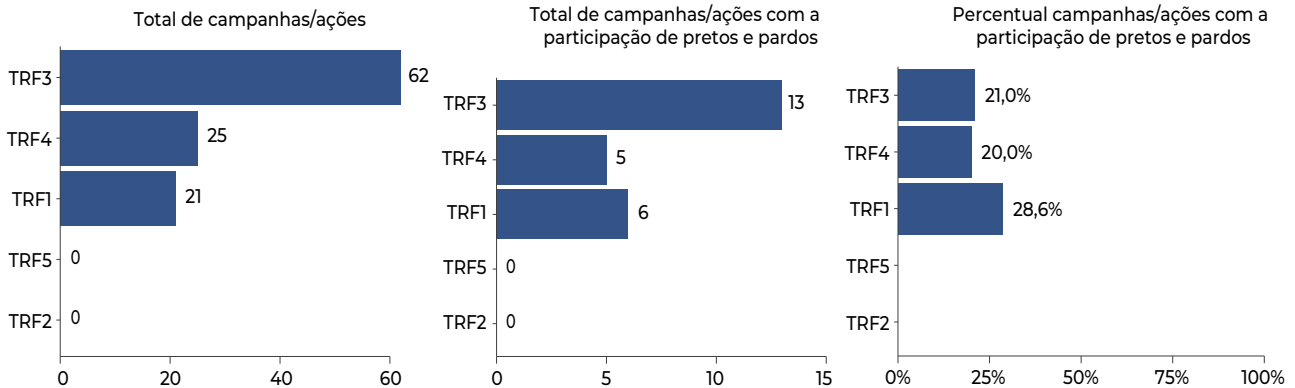


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Três escolas de magistratura associadas à Justiça Federal indicaram realizar campanhas/ações de comunicação e em todas elas foi informado que agregaram pessoas negras em suas últimas campanhas e ações de comunicação, de acordo com a Figura 10. Os percentuais de campanhas com participação de negros(as) foi de 22%, variando entre 28,6% (TRF1) e 20% (TRF4).



Figura 10 – Quantidade de campanhas/ações de comunicação a Escola realizou nos últimos 12 meses e em quantas dessas houve participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Federal

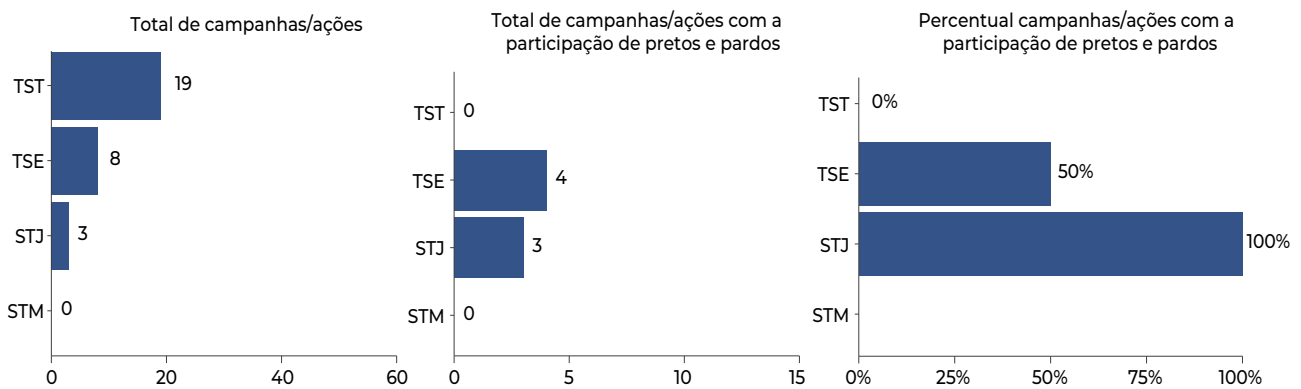


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Conforme Figura 11, entre as escolas associadas aos Tribunais Superiores, apenas o STM informou não realizar campanhas/ações de comunicação. Das 30 ações realizadas, em sete (23%), sendo 4 no TSE e 3 no STJ, houve participação de pessoas negras nas campanhas.

Quanto às escolas agregadas à Justiça Militar Estadual, no âmbito do Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais foram realizadas cinco campanhas/ações, todas sem a participação de pretos(as) ou pardos(as); enquanto o Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo não realizou campanhas/ações de comunicação.

Figura 11 – Quantidade de campanhas/ações de comunicação a Escola realizou nos últimos 12 meses e em quantas dessas houve participação de pretos(as) e pardos(as), Tribunais Superiores



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

## 3. Aplicação da resolução CNJ n. 203/2015 nos tribunais

O formulário sobre a aplicação da Resolução n. 203/2015 foi encaminhado para resposta a ser prestada pela presidência dos tribunais, e trazia as seguintes questões a serem respondidas:

- quantidades de concursos realizados desde 2015;
- cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015, suas eventuais dificuldades, tais como impugnações de editais ou abertura de Pedido de Controle Administrativo – PCA;
- providências acerca do processo seletivo quando possuía a reserva de vagas para cotas raciais (constituição de comissão de heteroidentificação, instituição de lista de classificação geral e de cotas raciais);
- outras iniciativas dos próprios tribunais sobre a diversidade racial (normativas, campanhas, ações educativas);
- realização de campanhas relativas ao tema da diversidade racial;
- participação de magistrados(as) e servidores(as) nas campanhas promovidas;
- quantidades de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados por ramo de justiça;
- providências relativas às normas dos editais com base na Resolução CNJ n. 203/2015 (previsão de “cláusula de barreira”, ordem de chamada dos(as) aprovados(as), critérios e verificação de elegibilidade às cotas raciais).

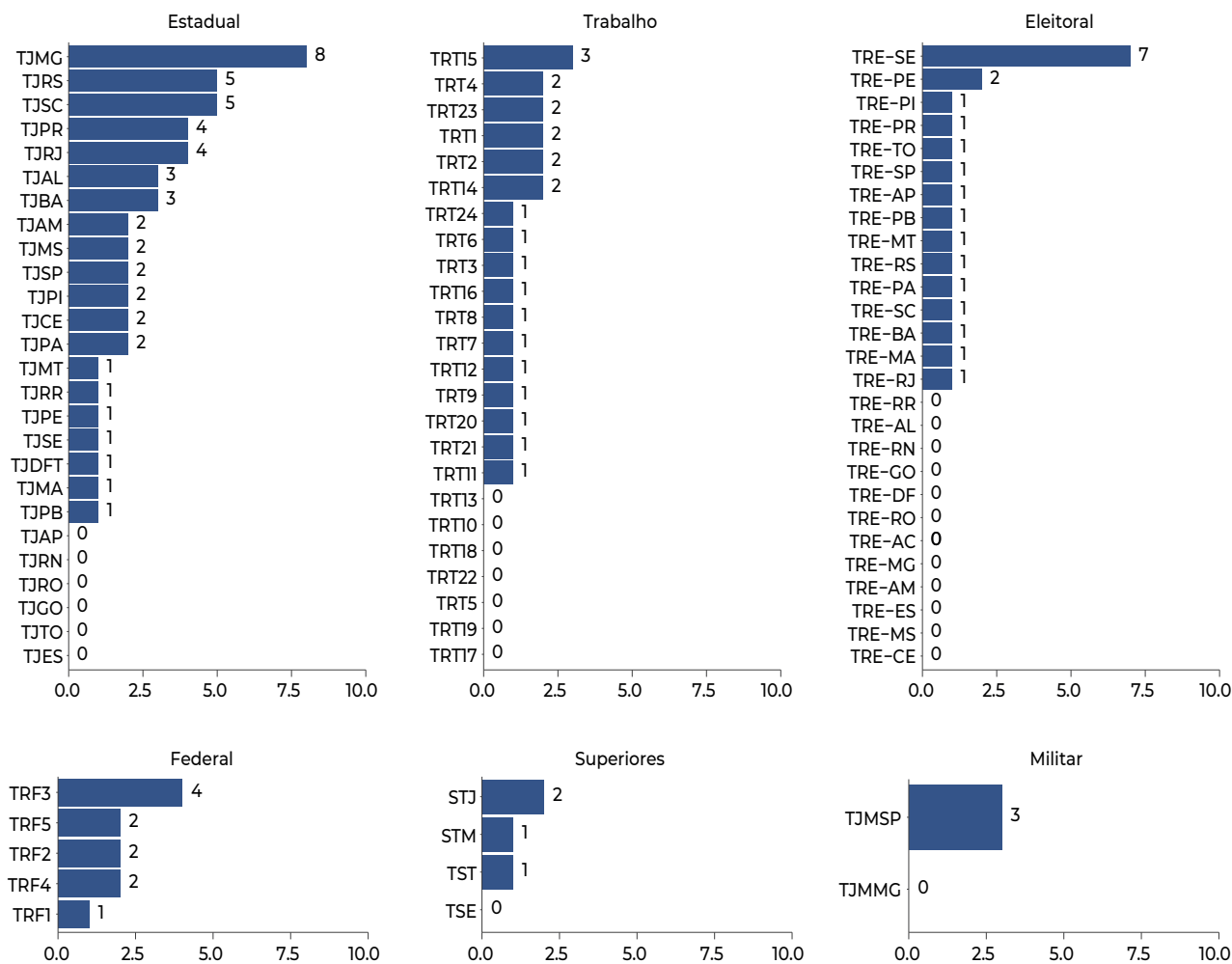
A princípio, as informações sobre concursos e perfis de candidatos(as) à magistratura e a cargos efetivos no Poder Judiciário exigem registros e controles rígidos e, portanto, não seria razoável supor que há ausência ou inconsistência de dados sobre esse assunto; todavia, como já comentado anteriormente, a falta de informações é reveladora quanto à importância dada, até o momento, em relação aos registros de perfil dos segmentos profissionais de atuação no Poder Judiciário.

Ressalva-se que o ano de 2015 é o recorte temporal para o relatório em tela visto que a Resolução CNJ n. 203 foi promulgada naquele ano.

Os resultados ora apresentados se referem à situação de 89 tribunais. Somente o Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul não respondeu ao questionário.

Pela Figura 12 nota-se que são 115 concursos realizados desde 2015, sendo 51 na Justiça Estadual; 24 na Justiça do Trabalho; 22 na Justiça Eleitoral; 11 na Justiça Federal; quatro nos Tribunais Superiores e três na Justiça Militar Estadual. Em 28 dos 89 tribunais não houve realização de concurso. Importante esclarecer que na Justiça do Trabalho o concurso para ingresso na magistratura foi unificado pelo TST em 2017.

Figura 12 – Quantidade de concursos realizados desde 2015



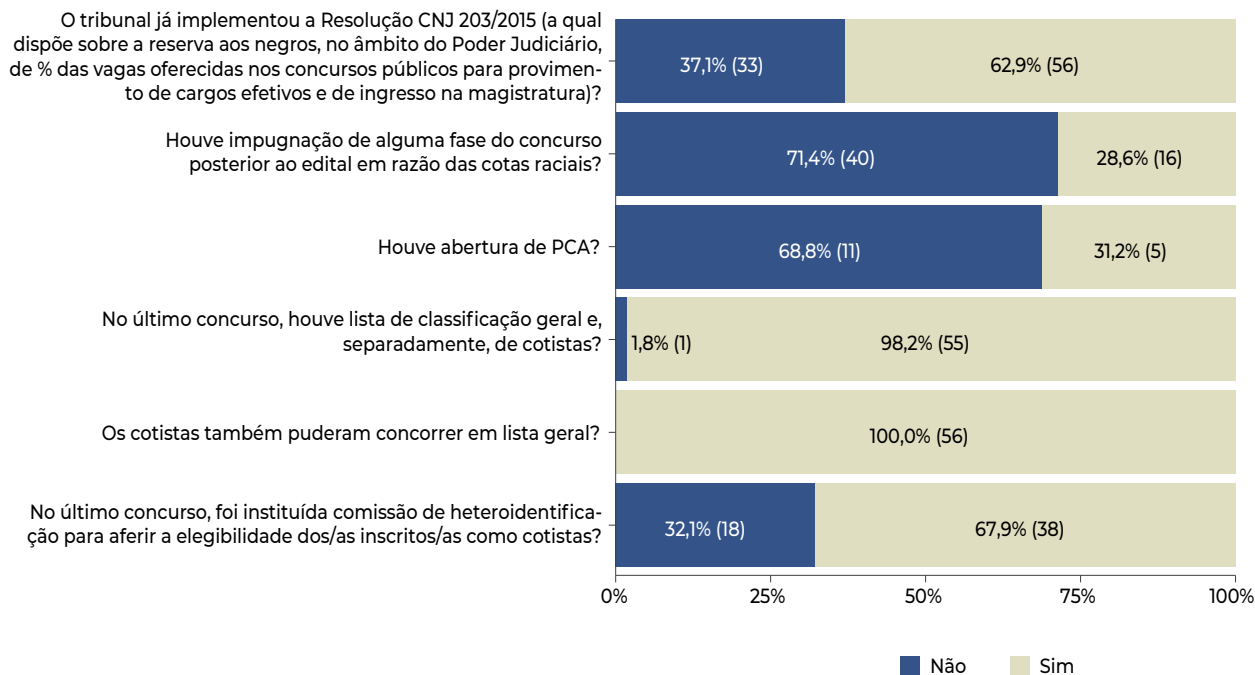
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Conforme Figura 13, 62,9% dos tribunais brasileiros já implementaram na promoção de seus concursos públicos a Resolução CNJ n. 203/2015. Em 28,6% dos casos, houve impugnação do edital em razão do estabelecimento das cotas raciais; em cinco tribunais (31,2% dos respondentes desse item), houve abertura de Procedimento de Controle Administrativo – PCA. Como já há determinação normativa para candidatura aos cargos em vagas reservadas a cotas raciais e, ao mesmo tempo, de ampla concorrência, 100% dos(as) cotistas também concorreram a vagas em lista geral; no entanto, somente um tribunal (1,8%) indicou que não divulgou lista separada de classificação geral e de cotas. Dos 56 tribunais que promoveram concursos, 67,9% (38 deles) constituíram comissões de heteroidentificação para aferir a elegibilidade dos(as) candidatos(as) cotistas.

Embora 21 tribunais tenham se reportado à impugnação do edital e à abertura de PCA, 14 tribunais (15,7% do total de respondentes) indicaram ter tido dificuldades na implementação da Resolução CNJ n. 203/2015. Entre as dificuldades relatadas, cita-se espe-

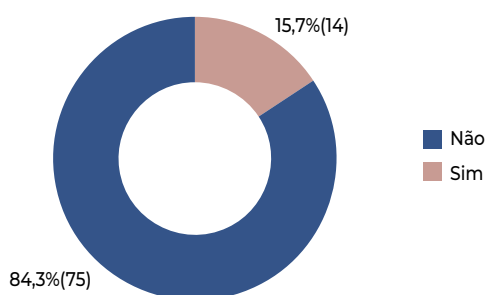
cialmente a ausência de parâmetros objetivos para avaliar se o candidato faz jus ou não às cotas, dúvidas quanto às regras de convocação e cálculo dos percentuais e discussões sobre a comissão de heterogeneidade (Figura 14).

Figura 13 – Implementação da Resolução CNJ n. 203/2015



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Figura 14 – Dificuldades para o cumprimento da Resolução CNJ n. 203/2015

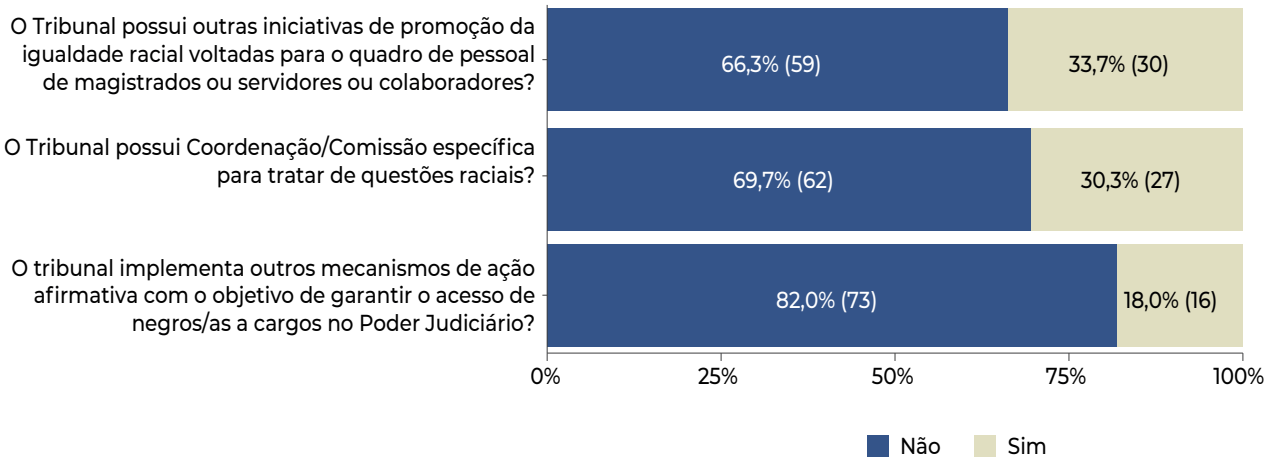


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Dos 89 tribunais que responderam ao questionário, 33,7% (30 deles) informaram que lançam mão de outras iniciativas de promoção da igualdade racial para o quadro de pessoal de magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as); enquanto 18% (16 de todos os tribunais) indicam uso de outros mecanismos de ação afirmativa para garantir acesso de pessoas negras a cargos no Poder Judiciário. A criação de coordenação ou comissão específica para tratar de assuntos relativos à temática racial é apontada por 30,3% dos tribunais, ou seja, 27 do total de respondentes (Figura 15).

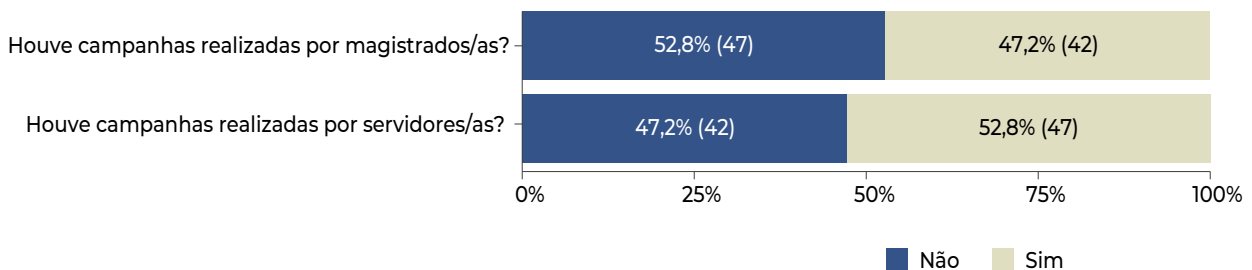
Ao detalhar as principais iniciativas dos órgãos, destaca-se a criação de programas de bolsas de estágio, graduação e pós-graduação com sistema de cotas; a criação de comissões e comitês de diversidade; realização de campanhas contra o racismo e ações de capacitação e sensibilização na temática de equidade racial e cota para juízes(as) leigos(as) e conciliadores(as).

Figura 15 – Outras iniciativas de promoção à igualdade racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Figura 16 – Comunicação institucional

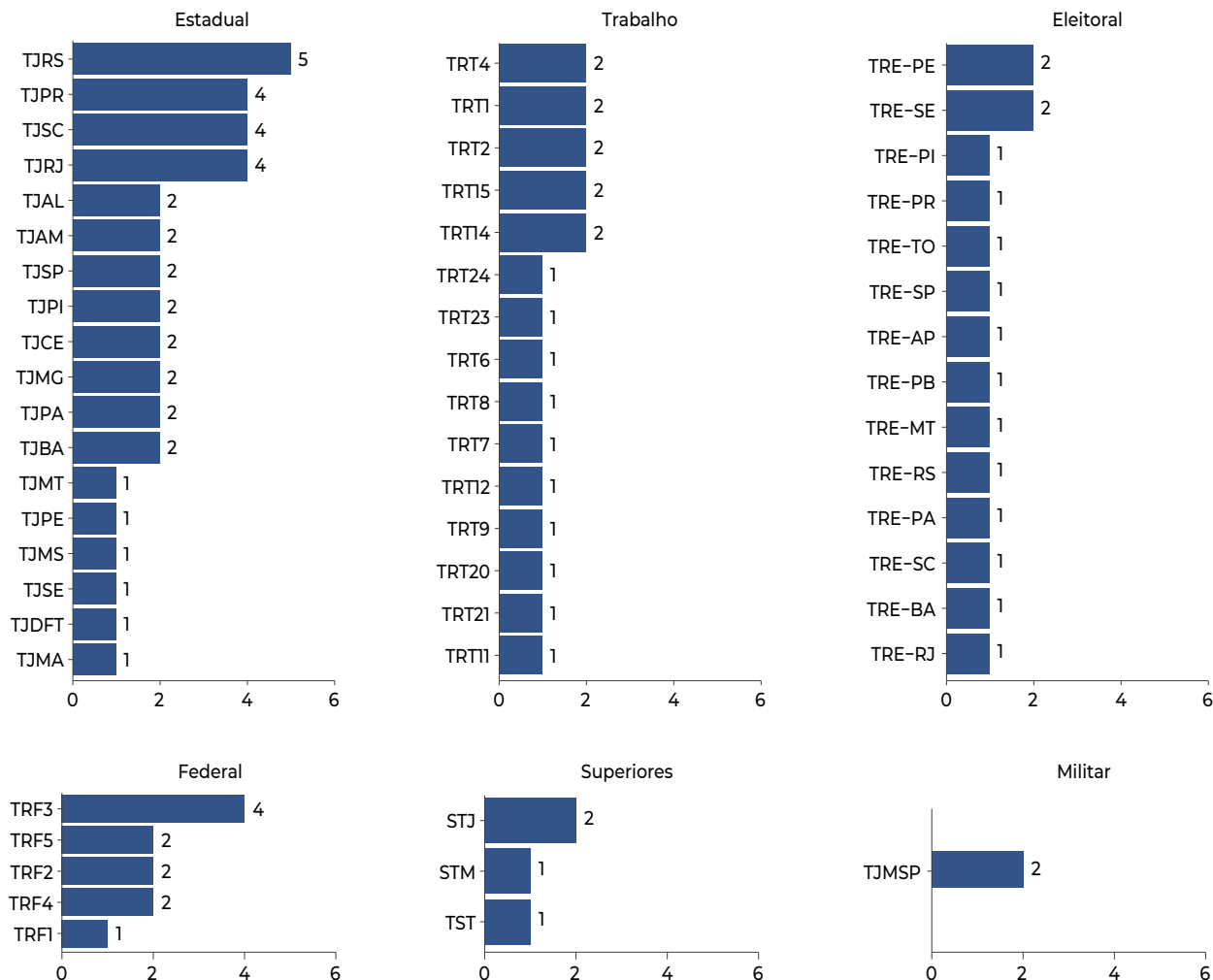


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 17 traz informações sobre a quantidade de editais em que a Resolução CNJ n. 203 foi implementada. De 115 concursos realizados desde 2015, 92 editais traziam previsão de cotas raciais. Novamente, a Justiça Estadual apresenta maior número de editais com essa condição. Ressalta-se que a Justiça Federal e os Tribunais Superiores utilizam a normativa em todos os seus concursos desde 2015. É possível que alguns editais lançados em 2015 tenham sido posteriores à data da publicação da Resolução n. 203, que foi editada em 23 de junho de 2015.

Foram 39 editais na Justiça Estadual; 20 editais na Justiça do Trabalho; 16 editais na Justiça Eleitoral; 11, na Justiça Federal; 4, nos Tribunais Superiores; e 2 editais na Justiça Militar Estadual que previam vagas reservadas para cotas raciais.

Figura 17 – Quantidade de editais em que houve a implementação da Resolução CNJ n. 203/2015



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

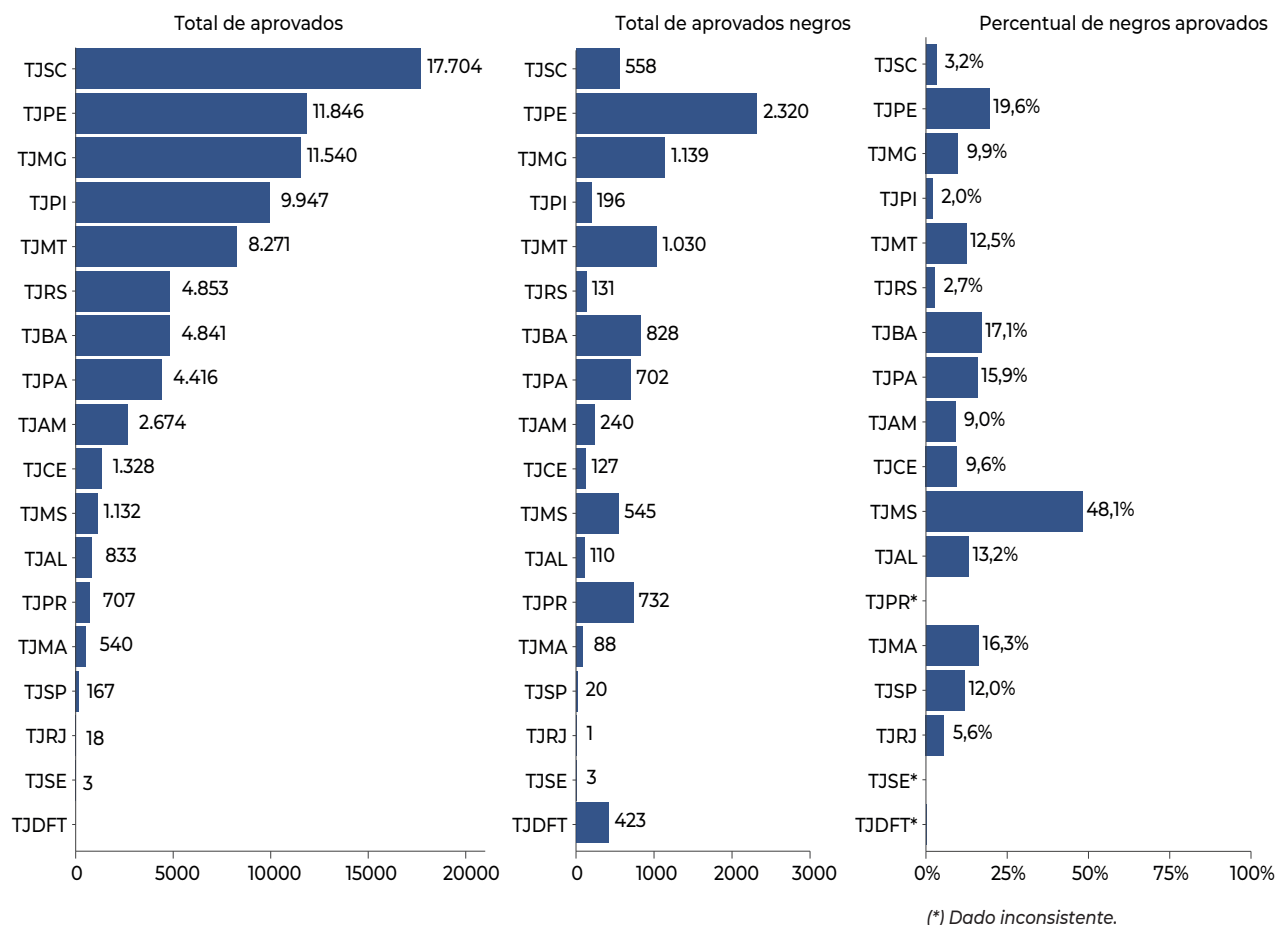
Nas Figura de 18 e 22, são apresentados os números e percentuais relativos à quantidade de aprovados(as) em vagas de ampla concorrência e de aprovados(as) em vagas reservadas para cotas raciais, por ramo de Justiça.

A Figura 18 indica as aprovações de candidatos(as), seja para a carreira de magistratura, seja para outros cargos efetivos do Poder Judiciário. Assim, os percentuais de pessoas negras aprovadas como cotistas apresenta muita variação de um tribunal para outro. As oscilações mais frequentes vão de 2% a 20% do total de aprovados(as).

Informa-se que os dados apresentados são disponibilizados pelos tribunais. Dessa forma, os percentuais inconsistentes (em especial, os dos Tribunais de Justiça dos Estados

do Paraná e Sergipe e do Distrito Federal<sup>8)</sup> são decorrentes das informações encaminhadas pelos próprios órgãos.

Figura 18 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça Estadual

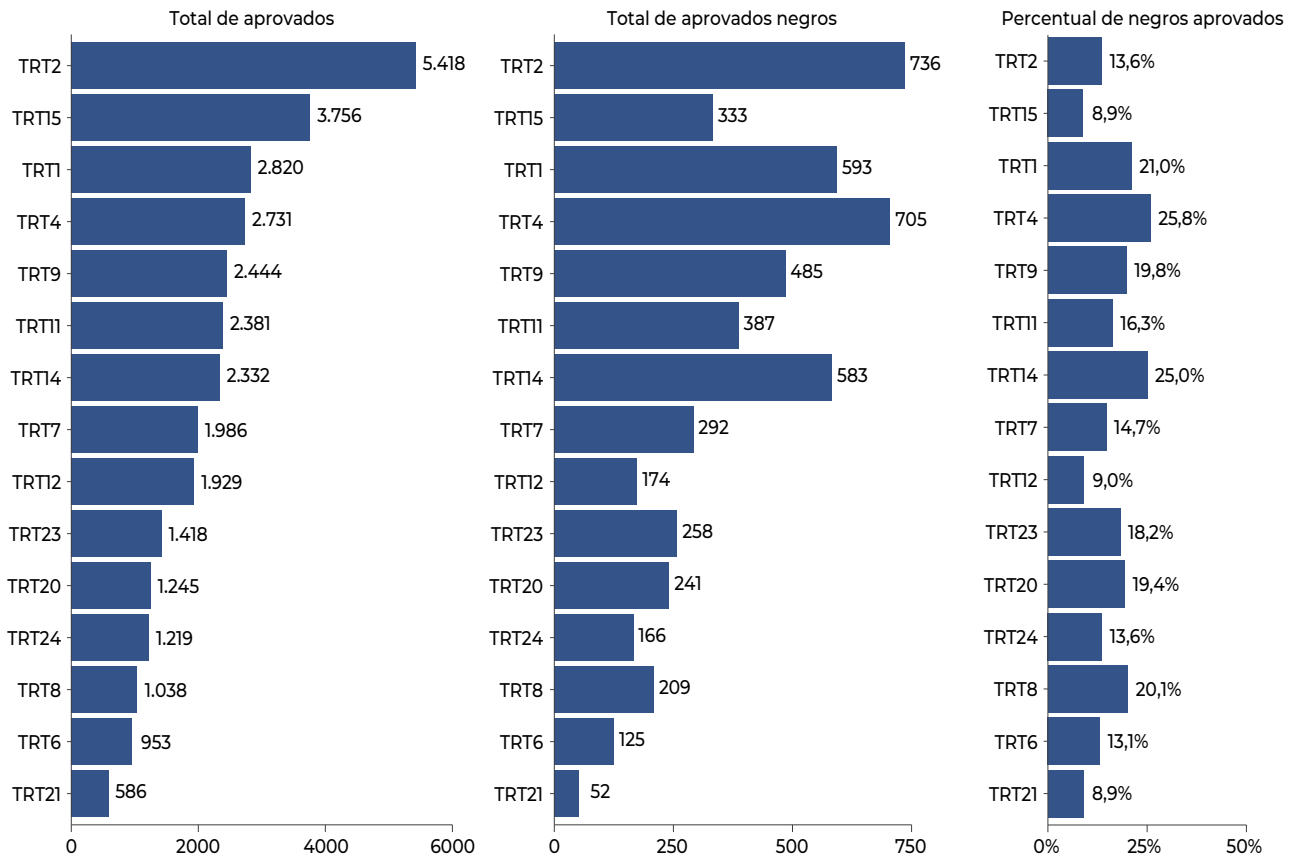


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Conforme a Figura 19, na Justiça do Trabalho, os percentuais de aprovados(as) negros(as) tem variação de 25,8%, no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sediado em Porto Alegre/RS; 25% no TRT da 14ª Região, o qual atende os estados de Rondônia e Acre, passando pelos menores percentuais (ambos com 8,9%) nos TRTs da 15ª e 21ª Regiões, os quais atendem as regiões de Campinas/SP e o estado do Rio Grande do Norte, respectivamente.

8 O TJSE informou que 3 de 3 dos candidatos aprovados eram negros; o TJPR informou mais candidatos negros aprovados (732) do que o total de candidatos (707) e o TJDF informou quantidade negativa no total de aprovados (-286.166), além de um número que, mesmo se considerado em termos absolutos, superaria em mais de 200% o corpo funcional do órgão.

Figura 19 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça do Trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

No ramo da Justiça Eleitoral, há variações percentuais de pessoas negras cotistas aprovadas em concursos desde 32,6% no Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, passando por 27,5% no TRE/PA, até os menores percentuais de 3,8% no TRE/PI e 2,9% no TRE/PR (Figura 20). Lembramos que na Justiça Eleitoral os concursos são somente para os(as) servidores(as).



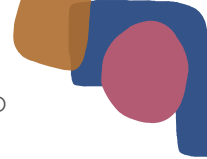
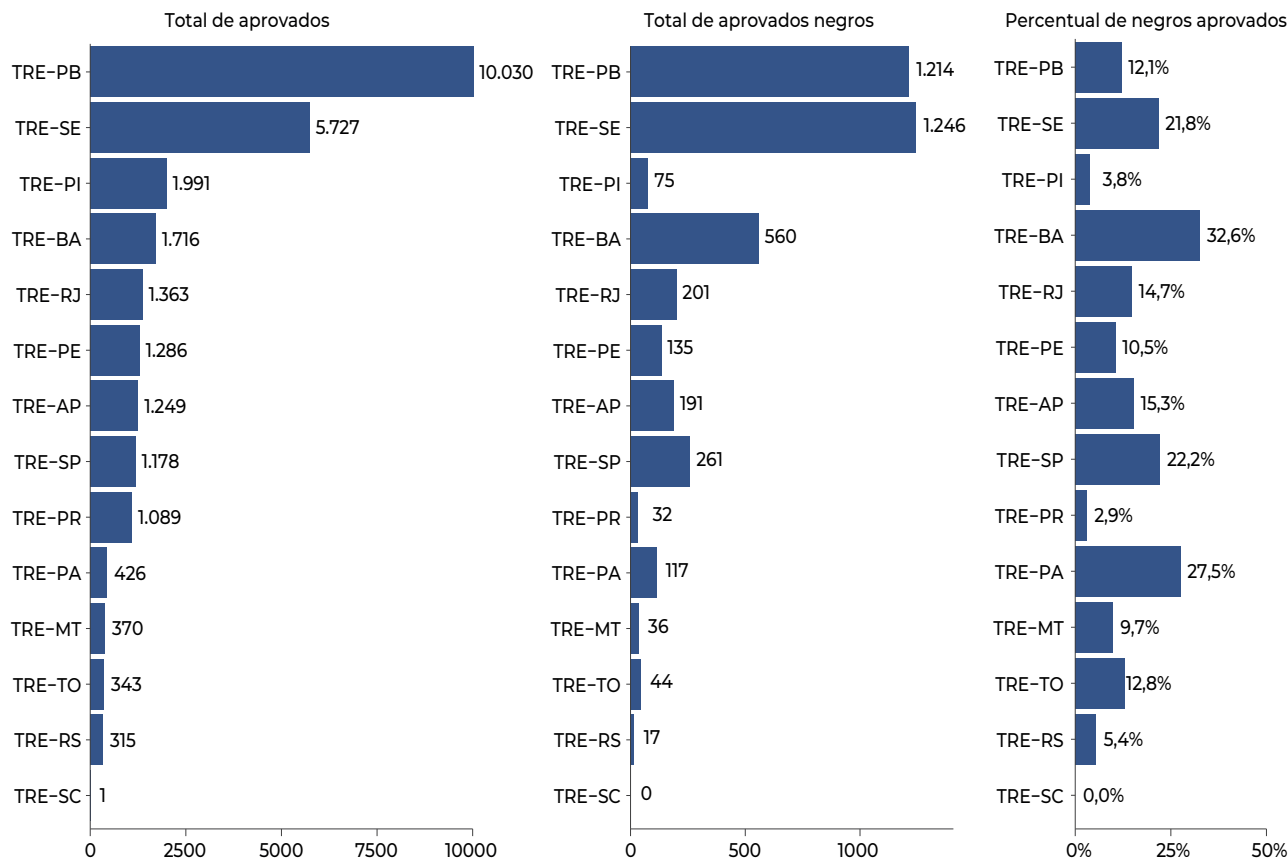


Figura 20 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça Eleitoral

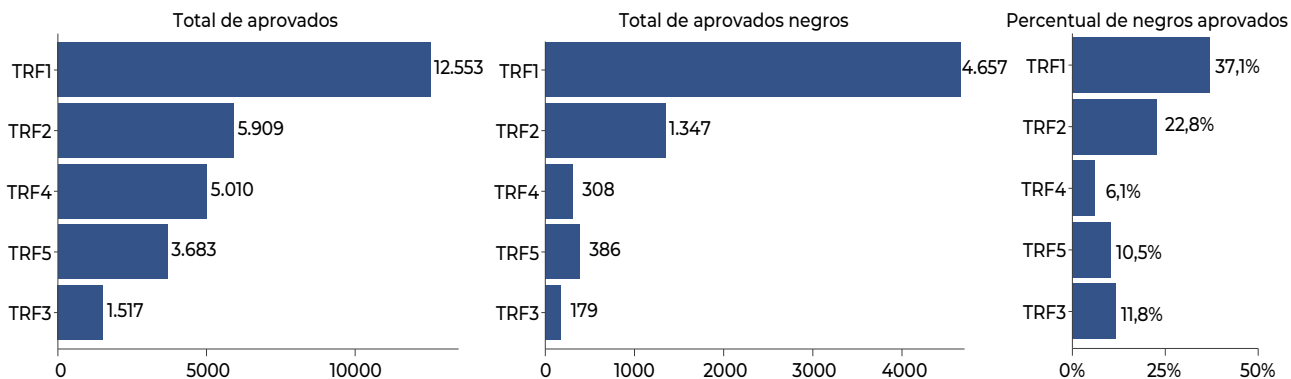


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Nos dados da Figura 21, apresentam-se os dados da Justiça Federal. O Tribunal Regional Federal da 1ª Região atende os estados do Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins. Pela quantidade de unidades da Federação reunidos, o percentual de 37,1% de aprovação de pessoas negras pode estar relacionado à quantidade de concursos e seções judiciárias a atender.

O TRF da 4ª Região atende os estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul e possui o menor percentual de aprovados(as) negros(as).

Figura 21 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Justiça Federal

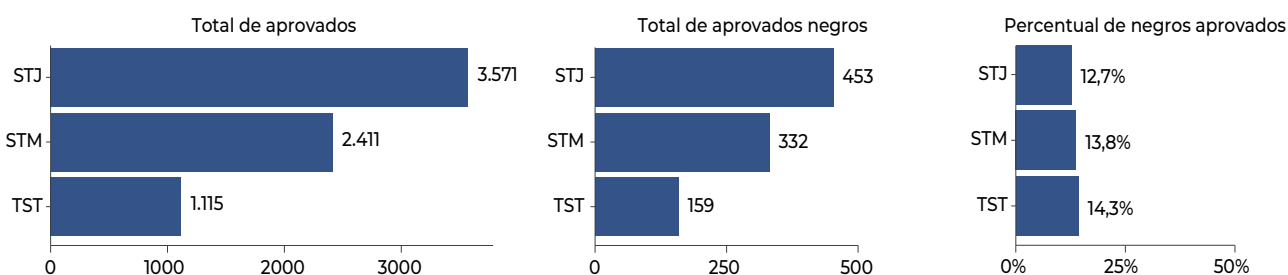


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 22 mostra que os percentuais são bastante próximos uns dos outros entre os Tribunais Superiores, figurando o Tribunal Superior do Trabalho com maior percentual (14,3%) e o Superior Tribunal de Justiça com o menor percentual (12,7%) de aprovados(as) negros(as).

Informamos que o Tribunal Superior Eleitoral não realiza concursos para a magistratura porque magistrados(as) são cedidos(as) por outros tribunais. No âmbito da Justiça Militar Estadual, o TJMSP aprovou 18 candidatas(as), sendo 4 cotistas negros(as).

Figura 22 – Quantidade de aprovados(as) e cotistas negros(as) aprovados(as) nos concursos iniciados a partir da publicação da Resolução CNJ n. 203/2015, Tribunais Superiores

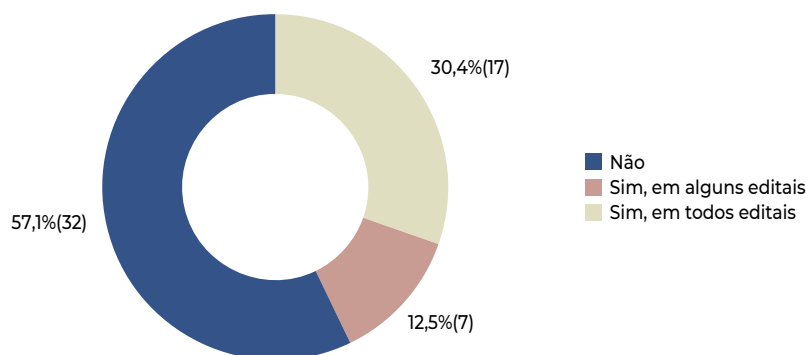


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Na elaboração do edital, é possível indicar número máximo de cotistas considerando o número de vagas de ampla concorrência e da reserva de vagas para cotas raciais. Cinquenta e seis tribunais responderam a essa questão e a maioria deles (57,1%) indicou que não estabeleceu “cláusula de barreira”; enquanto, 12,5% (sete dos respondentes) escolheram alguns editais a estipular número máximo de cotistas. Somando os tribunais que preconizaram a “cláusula de barreira”, seja em todos os editais, seja em alguns deles, 24 dos respondentes não superam os tribunais que não fixaram esse tipo de óbice (Figura 23).

Dos 24 tribunais que responderam sim, em cinco (TJAM, TRT-15, TRT-2, STM e TST) houve indicação de existência de impugnação do edital em razão das cotas raciais com abertura de Procedimento de Controle Administrativo<sup>9</sup>.

Figura 23 – Previsão de número máximo de cotistas em cada etapa do concurso, a chamada “cláusula de barreira”, nos editais em que houve a implementação da Resolução CNJ n. 203



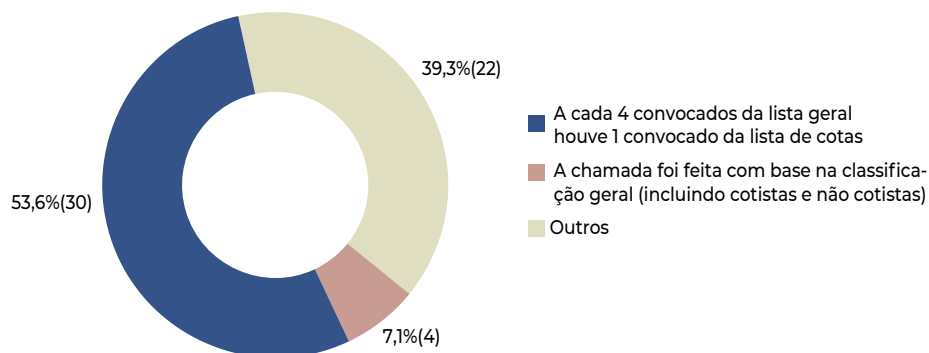
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

De acordo com a Figura 24, a maior parte dos tribunais (53,6%) convocou os(as) aprovados(as) alternando a chamada a partir da lista geral (ampla concorrência) e da lista de cotistas. Na Resolução CNJ n. 203, estabelecem-se os parâmetros para tal nos artigos 1º e 8º:

Em menor parte, 39,3% dos tribunais preferiram utilizar outra regra de revezamento; enquanto 7,1% dos respondentes elaboraram uma classificação geral incluindo aprovados(as) nas vagas de ampla concorrência e de reserva aos(às) cotistas.

Em geral a ordem de chamada segue a proporção de cotas estipulada, iniciando a convocação da lista de aprovados geral, alternando-se, em ordem, com os cotistas.

Figura 24 – Ordem de chamada dos(as) aprovados(as) – cotistas e não cotistas



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

9 Processos indicados pelo TJAM: 0001055-20.2017.2.00.0000, 0001063-94.2017.2.00.0000, 0001060-42.2017.2.00.0000 CNJ  
 Processo indicado pelo TRT-15: 0006124-04.2015.2.00.0000 CNJ  
 Processo indicado pelo TRT-2: 0006992-06.2020.2.00.0000 CNJ  
 Processo indicado pelo STM: 0004108-72.2018.2.00.0000 CNJ  
 Processo indicado pelo TST: 0004747-90.2018.2.00.0000 CNJ

Art. 1º A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimentos de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário, inclusive de ingresso na magistratura, dar-se-á nos termos desta Resolução.

(...)

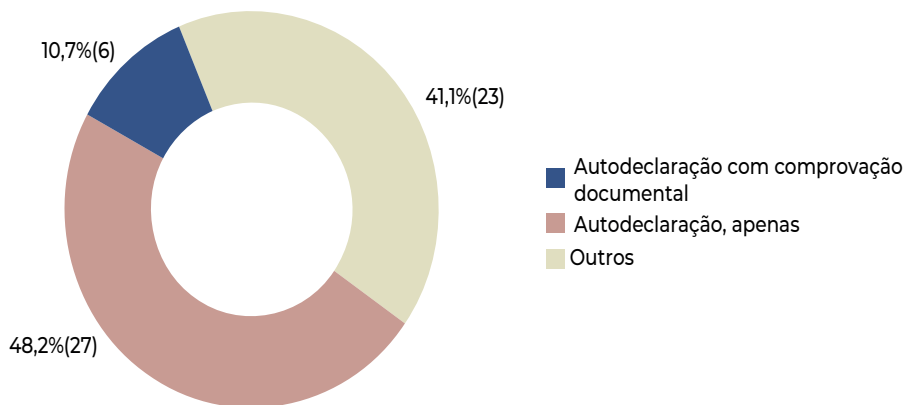
§ 1º A reserva de vagas de que trata o caput será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

(...)

Art. 8º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

De acordo com a Figura 25, em 27 tribunais (48,2%) bastava a autodeclaração de ser preto(a) ou pardo(a). Somente a partir da autodeclaração: 10,7% somaram o primeiro critério com a comprovação documental e 41,1% lançaram mão de bancas de verificação ou comissões de heteroidentificação ou entrevistas.

Figura 25 – Critério de elegibilidade à cota racial no último concurso



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Entre as respostas assinaladas como “outros”,

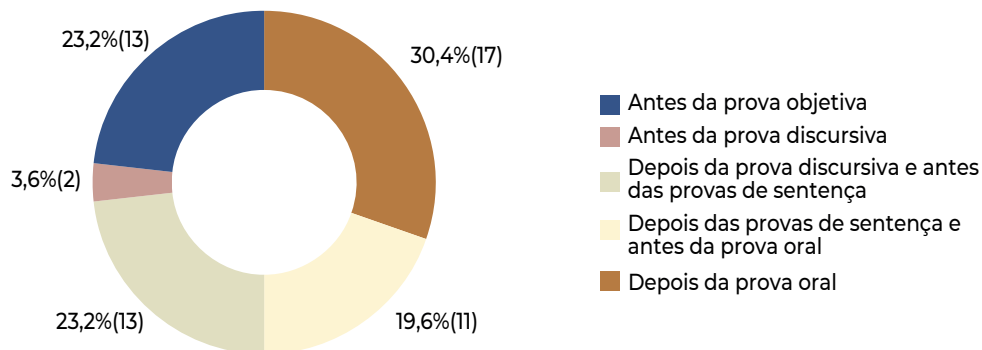
SIGLA	OUTROS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE:
STJ	Autodeclaração com procedimento de verificação dos candidatos que se declararam negros realizado de forma presencial, por banca constituída por 3 membros.
TJAM	Autodeclaração e banca de verificação.
TJBA	No concurso para Juiz Substituto e na Seleção para Juiz Leigo e Conciliador, autodeclaração cumulada com procedimento de heteroidentificação.
TJDFT	Autodeclaração e entrevista.
TJMA	Autodeclaração e verificação da veracidade de sua declaração por Comissão composta por 3 membros, que levou em consideração em seu parecer a autodeclaração firmada no ato de inscrição no concurso público e os critérios de fenotipia do candidato.
TJMG	Magistratura/servidores: Autodeclaração e entrevista para aferir a veracidade da autodeclaração de ser preto ou pardo.
TJPA	Autodeclaração com comprovação documental e procedimento de verificação.
TJPI	Autodeclaração (momento da inscrição) e entrevista (após a classificação) com Comissão Especial do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí e da banca organizadora(Fundação Getúlio Vargas).
TJRS	Autodeclaração e Aferição por Comissão de Heteroidentificação.
TRE-MT	Convocação para verificação para condição declarada.
TRE-PA	autodeclaração, comprovação documental e análise pela comissão de heteroidentificação.
TRE-PE	Autodeclaração acompanhada de posterior entrevista presencial e análise de comissão avaliadora da condição.
TRE-PI	Avaliação realizada por banca especialmente designada para constatar a condição de candidato negro, que, em sua análise, considerou o questionário respondido pelo candidato, a autodeclaração preenchida, o fenótipo apresentado, a partir da análise da fotografia enviada, e as informações existentes, fornecidas ou não pelo próprio candidato, que auxiliaram na análise acerca da condição como pessoa negra, nos termos das alíneas do subitem 6.3 do Edital n. 8.
TRE-TO	Autodeclaração conjunta com verificação por entrevista.
TRF2	Autodeclaração e entrevista.
TRF4	Autodeclaração com verificação por comissão de heteroidentificação para elegibilidade dos candidatos autodeclarados pretos ou pardos.
TRT1	Autodeclaração, com comprovação documental, e aferição da veracidade da autodeclaração por meio de Banca Examinadora (item 6.7.5 do Edital).
TRT12	Análise por comissão instituída para esse fim pelo TRT da 12ª Região.
TRT4	Autodeclaração no ato da inscrição + avaliação por Comissão Especial na ocasião da inscrição definitiva (concurso para Juiz Substituto) e Autodeclaração no ato da inscrição + avaliação por Comissão Especial antes da posse (concurso para servidores(as)).
TRT6	Autodeclaração e avaliação pela empresa organizadora do certame.
TRT8	Verificação presencial.
TRT9	Autodeclaração e comissão de heteroidentificação.
TST	Autodeclaração com comprovação por Comissão instituída pelo Tribunal Superior do Trabalho para esse fim.

Ainda, em relação à autodeclaração, os tribunais informam as etapas em que estabeleceram a verificação da elegibilidade dos(as) cotistas. Em um primeiro momento, conforme a Figura 26, verifica-se que não há um padrão para definir a etapa das provas para tal análise. De todo modo, 30,4% dos tribunais indicaram realizar a verificação de elegibilidade em momento adiantado do concurso para magistratura — visto que, somente

em casos muito específicos e pouco comuns, haveria prova oral para cargos de analista ou técnico judiciário.

A maior parte dos respondentes ainda se dividem entre duas etapas do concurso: antes da prova objetiva (momento inicial dos concursos para magistratura e para outros cargos efetivos do Poder Judiciário); e depois da prova discursiva e antes das provas de sentença (23,2% para cada).

Figura 26 – Etapa no último concurso em que foi feita a verificação quanto à elegibilidade dos(as) candidatos(as) que concorrem às vagas reservadas para cotistas



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Nas próximas Figuras 27, 28, 29, 30 e 31, a pergunta era sobre a realização de campanhas e ações de comunicação no último ano — o que pode não significar que os tribunais se restringiram a esse período.

Tal pergunta se relaciona ao artigo 3º da Resolução CNJ n. 203:

Art. 3º Os órgãos indicados no caput do art. 2º poderão, além da reserva das vagas, instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o objetivo de garantir o acesso de negros a cargos no Poder Judiciário, inclusive de ingresso na magistratura, bem como no preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para estágio.

A promoção de campanhas e ações formativas é mecanismo para a incorporação de política de equidade racial, a qual amplia e potencializa o texto da Resolução em questão.

Conforme a Figura 27, dezoito Tribunais de Justiça Estaduais (67%) indicam que houve participação de pessoas negras em campanhas e ações educativas; porém, é inevitável perceber que, além da disparidade de percentuais entre os informantes, verifica-se que alguns deles apontam participação em altos percentuais de pardos(as) e pretos(as), chegando a indicar que 100% dessas campanhas foram feitas somente por esse grupo étnico-racial.

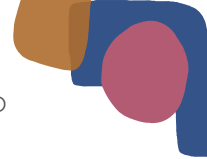
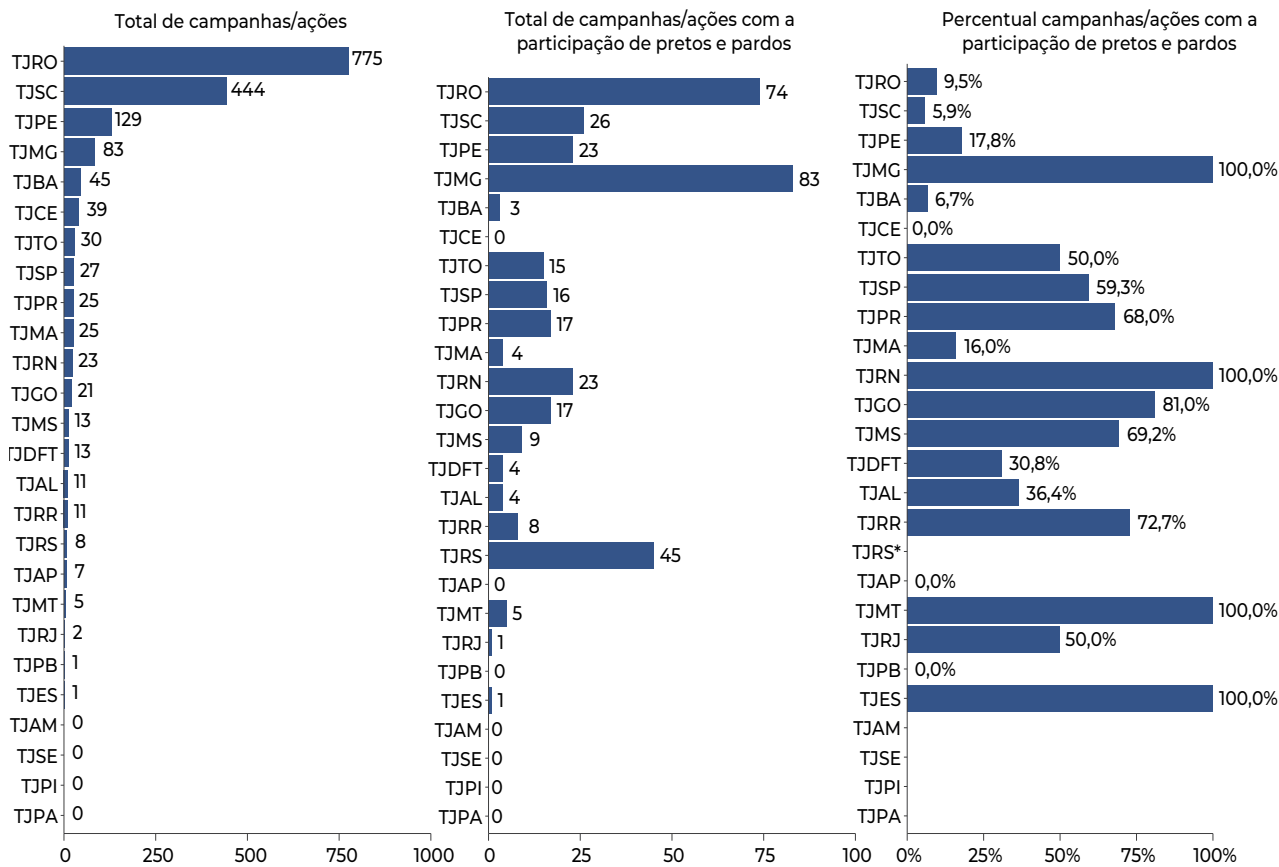


Figura 27 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Estadual

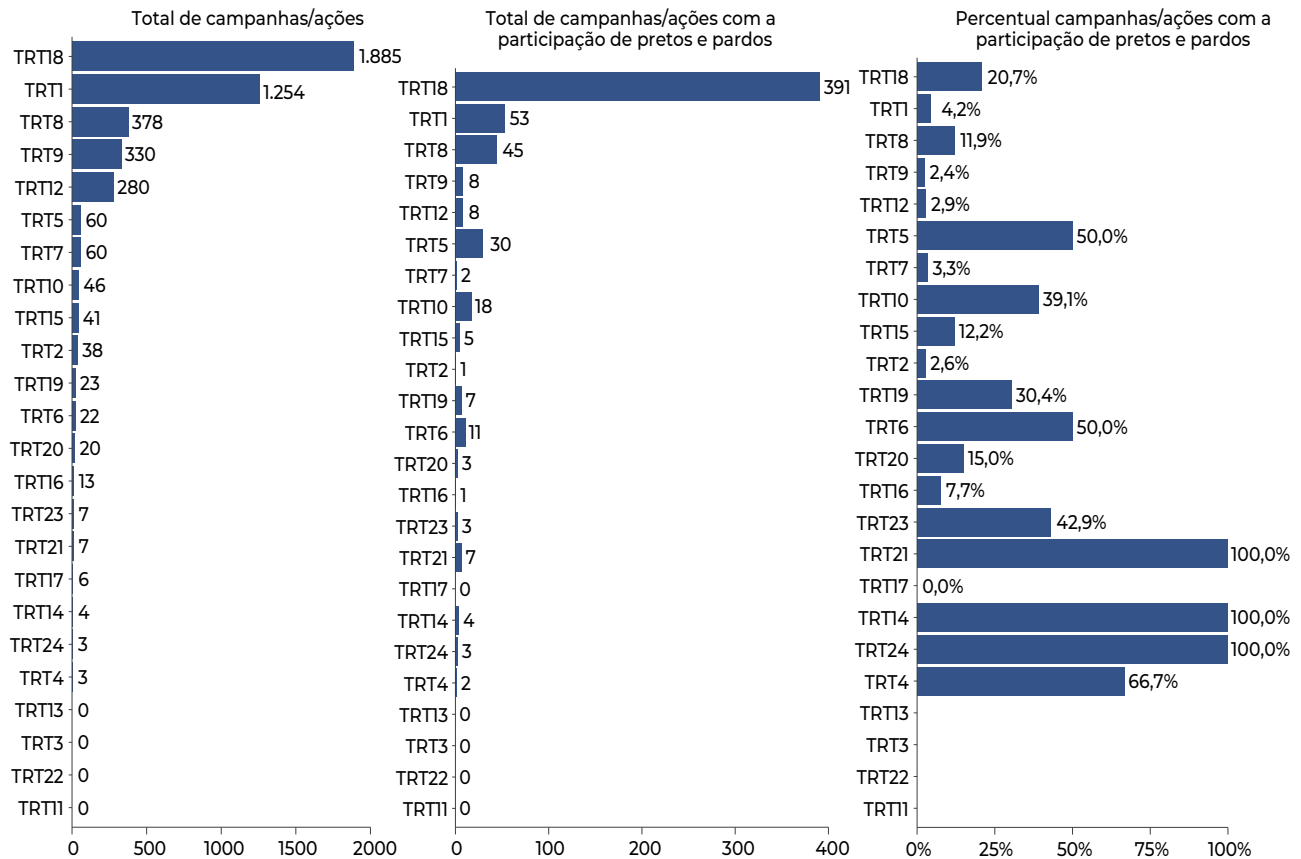


(\*) Dado inconsistente.

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Dos 24 TRTs, 19 indicam envolver pessoas negras em suas campanhas e ações educativas. Mais uma vez, os percentuais são bastante díspares entre si (de 100% a 2,4%) — o que pode nos levar a indagar se e como os registros relativos a raça/cor, para esses casos, estão sendo feitos (Figura 28).

Figura 28 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça do Trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Vinte Tribunais Regionais Eleitorais informam a participação de pretos(as) e pardos(as) nas campanhas e ações educativas promovidas. A oscilação nos percentuais (de 100% a 1,6%) também se faz presente nos dados apresentados. Nove TRES indicam 100% de participação de negros(as) nas campanhas realizadas (Figura 29).



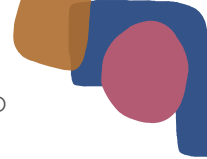
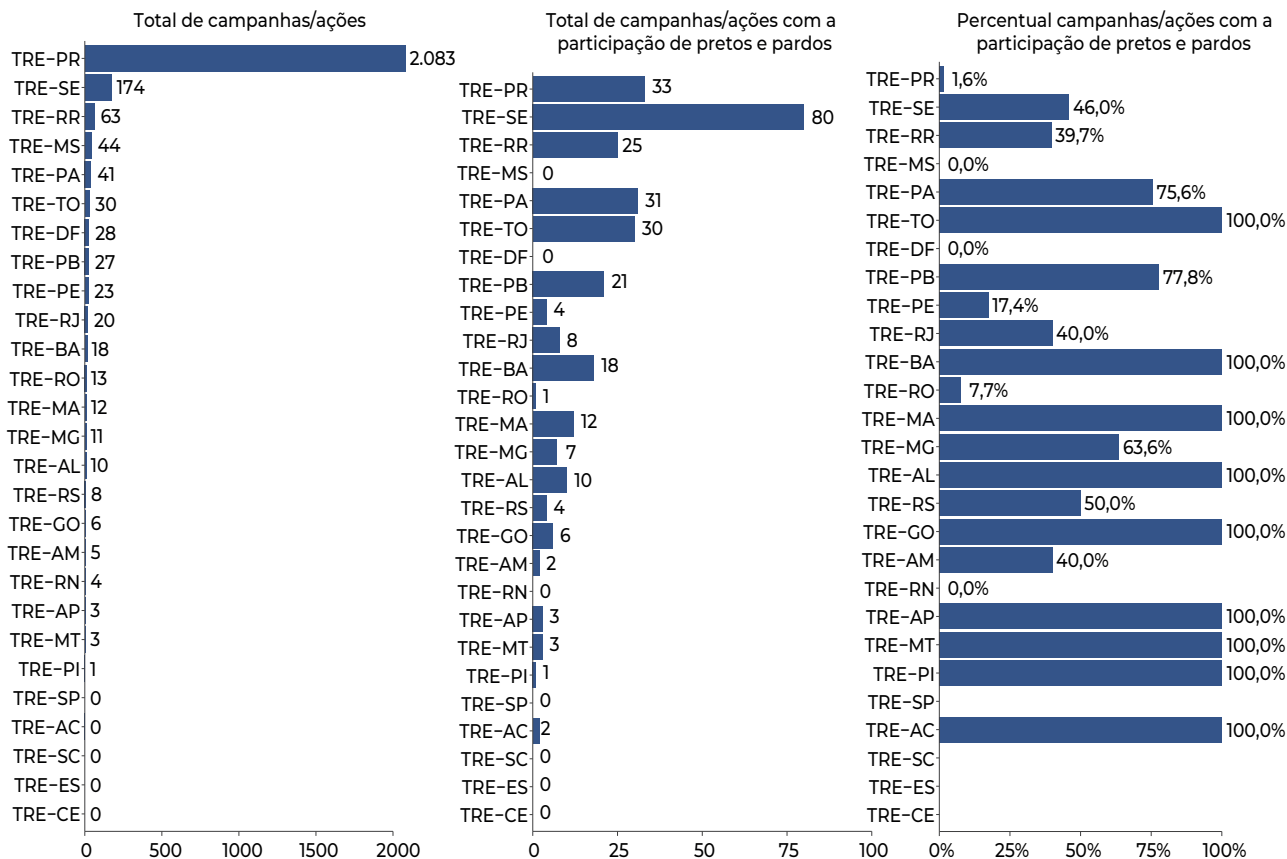


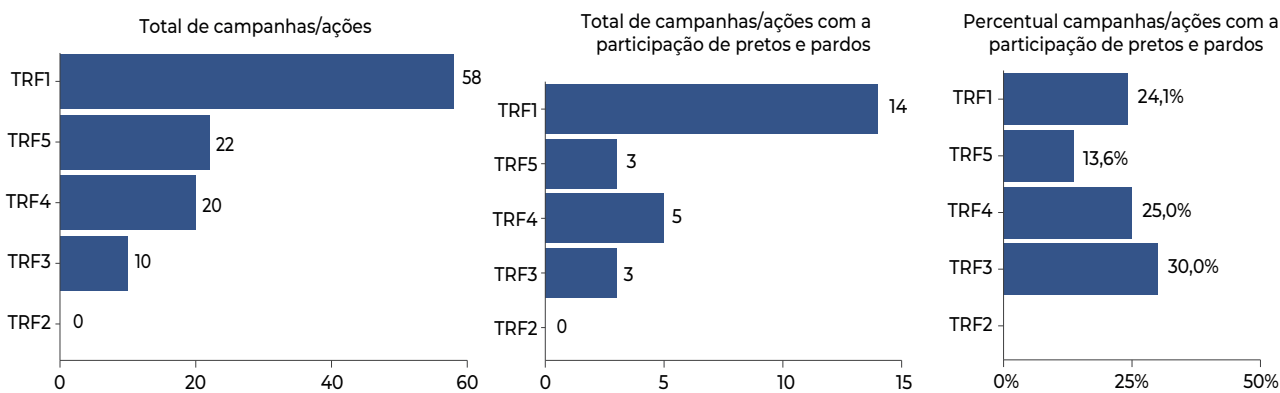
Figura 29 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Eleitoral



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

De acordo com a Figura 30, no ramo da Justiça Federal, os percentuais variam entre 30% (TRF3) e 13,6% (TRF5).

Figura 30 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Justiça Federal

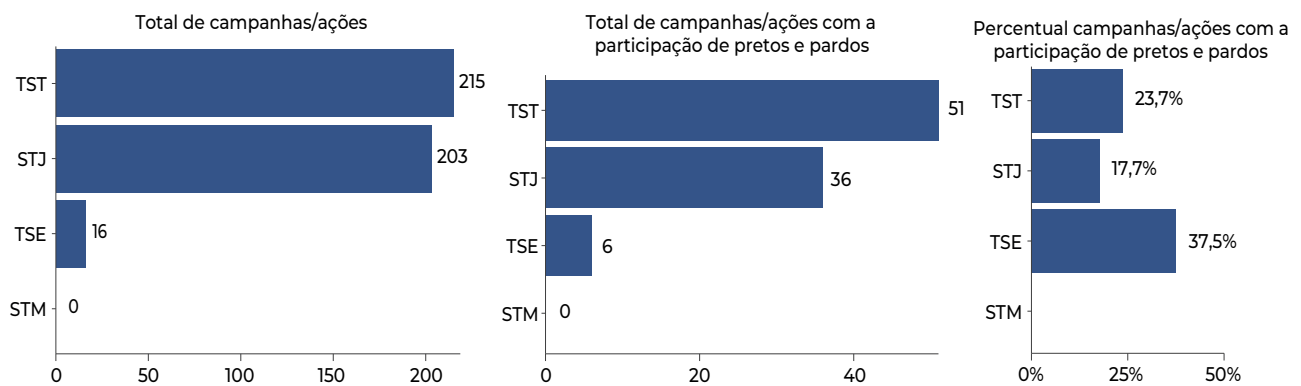


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

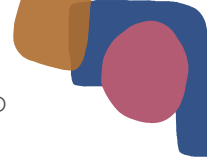
De forma similar aos tribunais da Justiça Federal, os Tribunais Superiores tem variação percentual de 37,5% (TSE) e 17,7% (STJ), conforme Figura 31.

No que se refere à Justiça Militar Estadual, o Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais realizou quatro campanhas/ações, todas sem a participação de pretos(as) ou pardos(as). O Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo não realizou campanhas.

Figura 31 – Percentual de campanhas/ações de comunicação com a participação de pretos(as) e pardos(as), Tribunais Superiores



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.



## 4. Análise dos documentos anexados aos formulários

Durante o levantamento realizado, foi solicitado que os tribunais anexassem documentos que pudessem complementar as análises realizadas por meio do questionário no que se referia tanto às ações das Escolas de Magistratura quanto às ações dos próprios tribunais.

Sobre as escolas de magistratura, foram requisitados a anexação de documentos que estivessem relacionados aos conteúdos programáticos de cursos ou de ações afirmativas realizadas entre 2015 e 2020 e o envio de normativas internas que versassem sobre a promoção da questão racial. Já para os tribunais, foram solicitados os editais dos concursos realizados desde 2015 e um relatório das ações realizadas com o objetivo de garantir o acesso de negros(as) a cargos.

Esta seção se propõe a analisar tais documentos de modo a atribuir novas nuances de entendimento acerca do que foi realizado pelas Escolas de Magistratura e pelos Tribunais de Justiça no período que se inicia em 2015, com a instituição da Resolução CNJ n. 203, até o ano de 2021, momento em que o levantamento foi realizado.

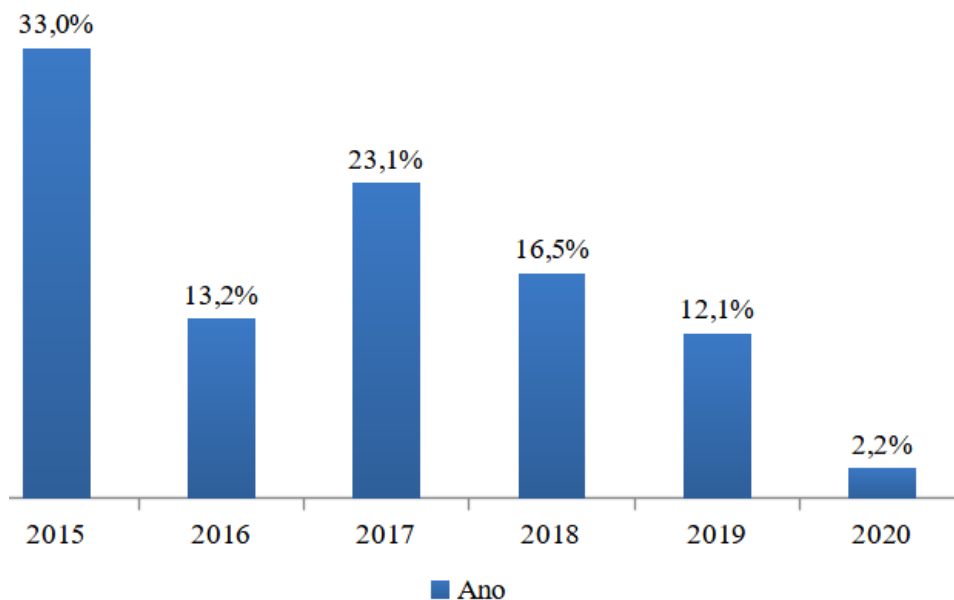
### 4.1 Editais de Concurso para provimento de cargos do Poder Judiciário

Junto do formulário enviado para a coleta de informações sobre o quadro de funcionário dos tribunais, foi requisitado que enviassem também os editais de seleção a partir de 2015. O intuito de tal solicitação foi observar a aplicação da Resolução CNJ n. 203/2015. Ao todo, foram analisados 91 editais de concursos realizados entre 2015 e 2020.

As categorias analíticas que guiaram a sistematização das informações desses documentos foram: os cargos que os certames buscaram preencher; a observância pela reserva de, no mínimo, 20% das vagas para pessoas negras; a previsão de etapa de heteroidentificação; o quantitativo total de vagas disponíveis para ocupação bem como o quantitativo destas que estavam reservadas para candidatos(as) negros(as).

Conforme apresenta a Figura 32, o ano mais recorrente na análise que se segue foi 2015 - o mesmo ano em que a referida Resolução do CNJ foi publicada. Portanto, é preciso ressaltar que alguns dos editais analisados foram publicados antes da vigência da Resolução n. 203/2015.

Figura 32 – Distribuição de documentos analisados por ano



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

A Resolução CNJ n. 203 é um importante marco para os avanços das políticas afirmativas raciais pois, a partir de sua vigência, ficou determinado que todas as seleções passassem a observar uma reserva mínima de 20% do total de vagas disponíveis nas unidades do Poder Judiciário.

De acordo com a Figura 33, nos editais de seleção observados entre o período de 2015 e 2021, houve uma pequena amostra, que representou 9,2% do total de documentos analisados, na qual não havia essa reserva. Isso se deu para os editais publicados antes de 24 de junho de 2015, data em que a Resolução foi publicada. Em todas as seleções realizadas a partir de 2015 a normativa foi respeitada<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Em 2,3% delas, ou seja, em duas seleções, a reserva de vagas foi superior a 20%: Tribunais Estaduais da Bahia (TJBA) e do Maranhão (TJMA), em que optaram por usar o critério estabelecido por normativas estaduais.

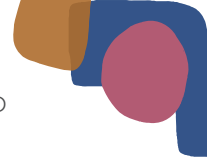
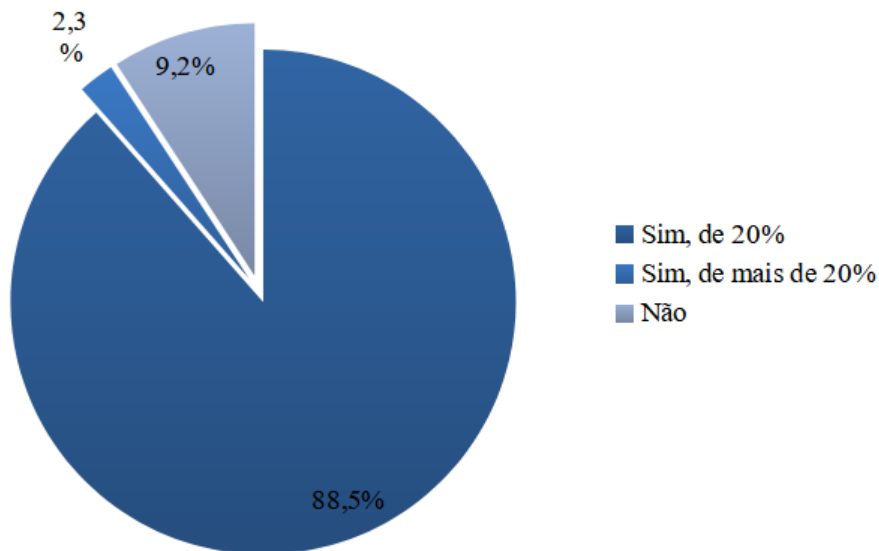


Figura 33 – Porcentagem dos editais com reserva de vagas para negros(as)

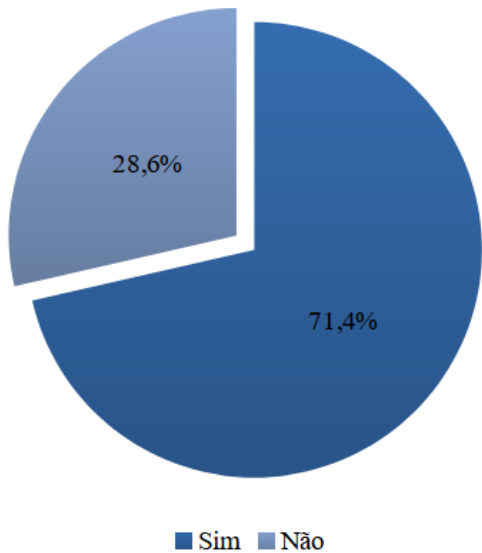


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

Uma das primeiras etapas do processo seletivo com reserva de vagas para pessoas negras é a heteroidentificação. Nesse processo o(a) candidato(a), após se autodeclarar e obter rendimento satisfatório no concurso, é convocado(a) para se apresentar diante de uma banca, que busca averiguar a veracidade da autodeclaração com base em critério previamente estabelecido no edital da seleção.

O texto original da Resolução CNJ n. 203/2015 não previa tal etapa como obrigatória, no entanto ao longo dos anos ela passou a ser cada vez mais frequente, aumento este guiado pela confiabilidade que a realização dessa etapa garante à seleção. Em 71,4% dos editais analisados, houve a previsão de realização da etapa de heteroidentificação, conforme Figura 34.

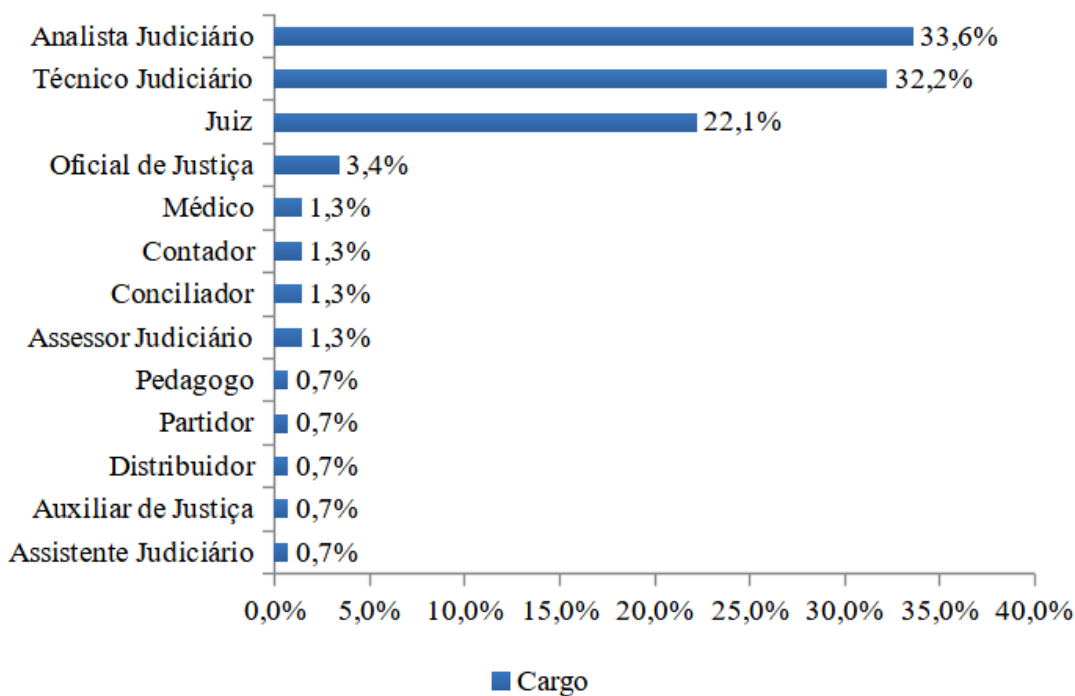
Figura 34 – Porcentagem de editais de concurso com previsão da etapa de heteroidentificação



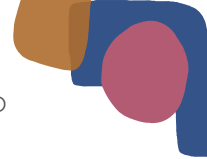
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

Consoante a Figura 35 a maioria das seleções foi realizada para o preenchimento de vagas de Analista Judiciário e de Técnicos Judiciários. Cabe ressaltar que os concursos que visavam o preenchimento de vagas para a magistratura também foram frequentes durante o período observado, ocorrendo em 22,1% dos casos.

Figura 35 – Percentual dos cargos providos pelos editais analisados

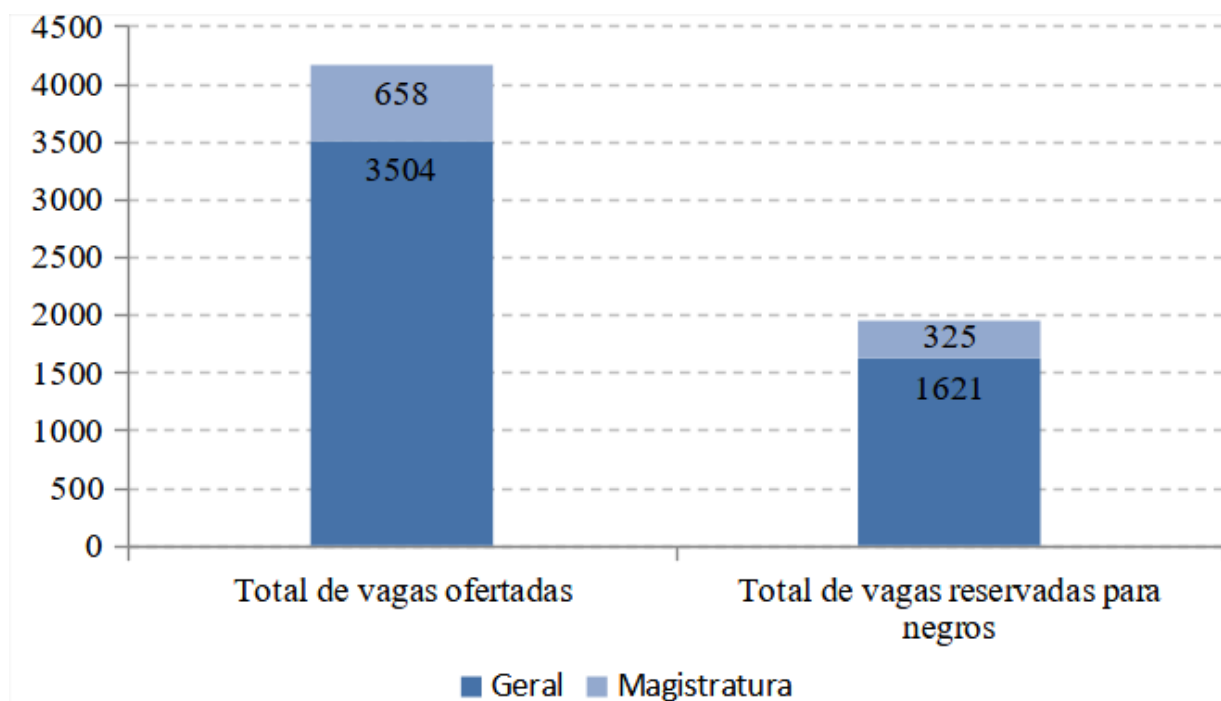


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021



Conforme a Figura 36, ao todo, pelos documentos analisados, foram criadas mais de quatro mil<sup>11</sup> vagas em todo o Poder Judiciário durante o período compreendido entre os anos de 2015 e 2021, sendo que destas, 658 foram efetivamente reservadas para candidatos(as) negros(as). Esse valor representa 19% do total. No que se refere às vagas destinadas ao ingresso na magistratura, foram 1.621 postos anunciados, sendo que 325 foram reservados para candidatos(as) negros(as).

Figura 36 – Proporção do total de vagas ofertadas e vagas reservadas para candidatos(as) negros(as)



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

## 4.2 Análise dos Relatórios de Ações

Os tribunais enviaram 15 relatórios de atividades que indicavam ações complementares à Resolução CNJ n. 203 e que passam a ser considerados nesta análise. A Tabela 1 apresenta a relação de tribunais que enviaram relatório de ações, com um resumo de cada um deles.

<sup>11</sup> Para chegar a este número, foram consideradas apenas as vagas de preenchimento imediato, não entrando nesse cálculo aquelas criadas posteriormente à publicação dos editais e preenchidas por meio de cadastro reserva.

Tabela 1 – Temática principal dos relatórios de atividades segundo tribunal

TRIBUNAL	TEMÁTICA DOS RELATÓRIOS
STJ	Candidatos(as) negros(as) têm prioridade na convocação para entrevista e o tribunal reserva 10% de suas bolsas para estudantes negros(as). Até a data do relatório enviado possuía 23 estagiários(as) negros(as).
STM	Fala sobre o PROAMB, o Programa de Ambientação da JMU.
TJMS	Trata sobre Termo de Referência para contratação de empresa para promover seleção de estagiários(as). Há especificação sobre reserva de vaga para estagiários(as) negros(as).
TJMT	Relata que já há previsão de cotas nos editais de estagiários(as) e conciliadores(as) e estão incluindo as cotas nos editais de Juiz/Juíza Leigo(a).
TRE	Reservou 30% das vagas do processo de seleção de estagiários(as) que ocorreu em 2020.
TRF2	Fala sobre reserva de vagas nas seleções de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as). Para estagiários(as), a cota é de 30%.
TRF5	Reserva 20% das vagas para candidatos(as) negros(as) da seleção de estágio realizada em 2021.
TRT12	Fala sobre a seleção de vários cargos, inclusive a de estagiários(as) em 2020, em que 30% das vagas foram reservadas para candidatos(as) negros(as). O documento fala também da aderência à Resolução CSJT n. 131/2013 a reserva de 10% para funcionários(as) negros(as) no caso de contratação de terceirizados(as).
TRT14	Faz referência à Resolução CSJT n. 131, que prevê reserva de 10% de vagas de contratação de terceirizados(as) para colaboradores(as) negros(as).
TRT18	Edital de seleção de estagiários(as) de 2019, em que o tribunal reservou 30% das vagas para candidatos(as) negros(as).
TRT22	Fala em reserva de cotas raciais, mas o edital não especifica a porcentagem da reserva.
TRT24	Seleção de 2021, em que houve reserva de 30% das vagas para candidatos(as) negros(as).
TRT15	Edital de 2018, na ocasião foram reservados 20% das vagas disponibilizadas para candidatos(as) negros(as).
TRT15	Edital 2019, na ocasião houve reserva de 30% das vagas para candidatos(as) negros(as).
TRT15	Edital de 2020. Reserva de 30% das vagas de estágio para candidatos(as) negros(as).

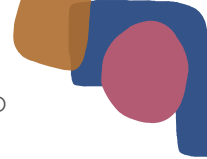
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

Por meio das informações apresentadas na Tabela 1 é possível observar que os tribunais relataram, em sua maioria, ações voltadas para a reserva de vagas em seleções de estágio, uma vez que 8 dos 15 documentos analisados abordam a temática das cotas para programas de estágio.

Em 2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ n. 336, em que dispôs sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional, considerando especialmente a Resolução n. 203/2015, que reserva 20% das vagas para pessoas negras em concursos públicos do Poder Judiciário e o Decreto n. 9.427/2018, que estabelece a reserva de 30% das vagas de estágio em órgão da Administração Pública Federal.

Ainda que a maioria dos tribunais que relataram a reserva de vaga destinada a estagiários(as) o tenha feito após a Resolução CNJ n. 336/2020, cabe destacar o caso do TRT15, que apresentou informações demonstrando que essa reserva já era praticada pelo tribunal antes da referida resolução entrar em vigor.





### 4.3 Ações das Escolas Judiciais voltadas à temática de Igualdade Racial

Foram recebidos ao todo 28 documentos relativos a cursos, palestras, webinários e eventos realizados pelos tribunais a fim de difundir a temática relacionada a diversidade e igualdade racial e gênero. Desse modo, buscou-se encontrar por meio de determinadas categorias de análises a forma como a temática é tratada entre os tribunais, tais como: instituição promotora; formato das iniciativas realizadas; e temáticas dos atos normativos.

A maioria das iniciativas realizadas foi organizada por escolas de formação e aperfeiçoamento ligadas aos tribunais de justiça. Ainda aparecem nos documentos: a Universidade corporativa, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro e o Grupo de fomento à participação feminina do TRT6.

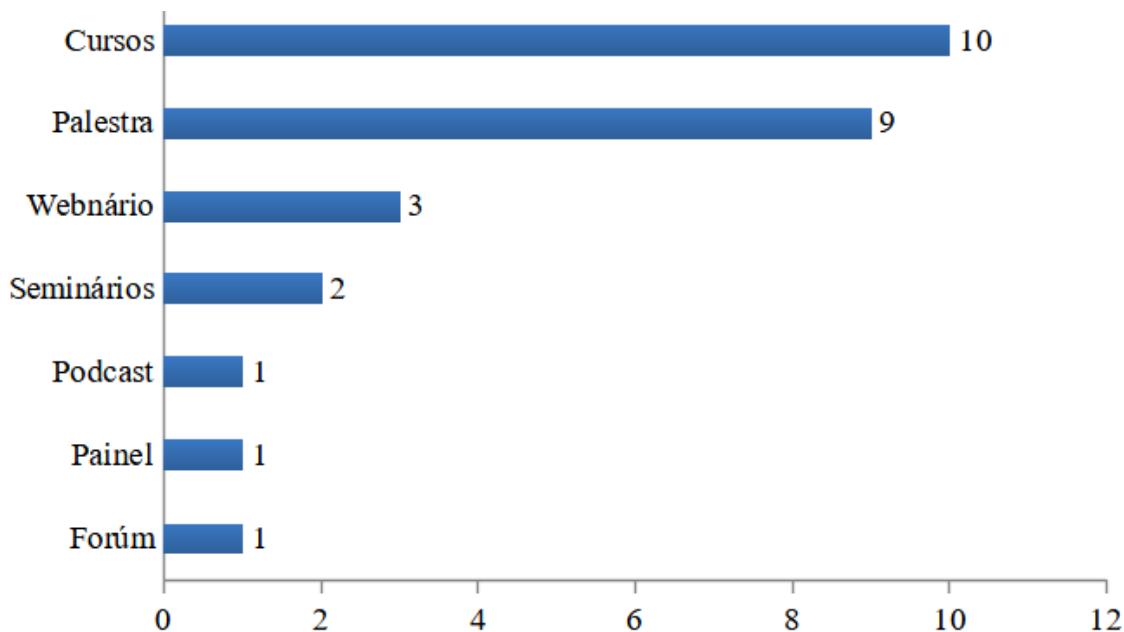
Tabela 2 – Relação de Escolas ou Órgãos responsáveis pelo conteúdo

ESCOLAS OU ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELO CONTEÚDO
Escola nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
Escola do Poder Judiciário – ESJUD do TJAC
Universidade Corporativa
Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
Escola judicial de Goiás
Escola Superior da Magistratura do Estado do Maranhão
Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro
Escola da Magistratura de Rondônia
Escola Paulista da Magistratura
Escola Judiciária Eleitoral do Rio Grande do Sul
Escola de Magistrados (EMAG)
Escola Judicial TRT1
TRT6 - Grupo de fomento à participação feminina

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

Dessa maneira, buscou-se identificar como a iniciativa foi realizada. Conforme depreende-se da Figura 37, a maioria das iniciativas foram cursos, com um total de dez, seguido de palestras que totalizaram nove iniciativas. Vale destacar os novos formatos que surgem para propagação do conhecimento, como é o caso de um evento para tratar de questões raciais, disponibilizado em um *podcast*.

Figura 37 – Formato pelo qual foi exposto o conteúdo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

## 4.4 Atos normativos que promovam a questão racial nas Escolas de Magistratura

Ao todo, foram enviados 25 atos normativos que buscam promover o tema da questão racial dentro dos tribunais e das Escolas de Magistratura. Cabe aqui destacar o importante papel que tais escolas possuem, uma vez que não só preparam os(as) magistrados(as) no início de sua carreira, mas promovem as adequações necessárias para que o exercício de tal função continue sendo próximo e cuidadoso com os desafios sociais emergentes.

Como pode-se apreender da Tabela 3, quase metade dessas normativas se debruçam sobre a instituição de Comitês ou Grupos de Trabalho que possuem como objetivo promover não só o tema da questão racial, mas da Diversidade Social como um todo, buscando, dessa forma, preparar o Poder Judiciário para a aproximação necessária com populações que por muito foram marginalizadas na sociedade.

Ademais, é importante destacar os esforços na instituição de Políticas Afirmativas e de Diversidade, uma vez que tais ações possuem intervenção direta na realidade e garantem a mudança imediata que a temática racial necessita. Por fim, também chama a atenção os três atos que versam sobre a inclusão da questão racial em cursos e pesquisa.

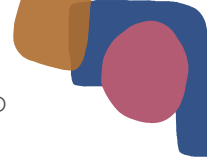


Tabela 3 – Temática dos Atos segundo tribunal

TRIBUNAL	ATO	O QUE A NORMATIVA ESTABELECE
TJDFT	Portaria Conjunta n. 90 de 20/8/2020	Programa Pró-Equidade e Diversidade no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios — TJDFT.
TJMA	Resol-GP - 472020	Comitê de Diversidade do Tribunal de Justiça do Maranhão.
TJRN	Portaria n. 214-TJ/2021	Cotas nas vagas de estágio.
TJRO	Ato n. 2/2021	Política de Ações Afirmativas para ingresso e permanência.
TJRS	Projeto Antidiscriminação	Inserção da temática racial em todos os CAMs – Curso de Atualização para Magistrados. Incluir nos projetos foco, ética e humanismo, antidiscriminação; criação do Observatório Antidiscriminação, no site da Escola;
TJSC	Portaria GP n. 240/2021	Instituição do Grupo de Trabalho Diversidades.
TRE-RJ	Ato Gp n. 214 / 2020	Comissão de Promoção da Igualdade, Diversidade e Não Discriminação.
TRE-RS	Instrução Normativa TRE-RS P n. 62/2019	Comissão de Diversidade e Inclusão do Tribunal.
TRE-SE	Portaria n. 1.046/2020	Comissão de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
TRE-SP	Portaria TRE-SP n. 253/2020	Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.
TRF2	Portaria n. JFRJ-PGD-2021/00001/2021	Grupo de Trabalho direcionado à proposição de ações para a estruturação de um programa institucional para a promoção da igualdade racial no âmbito da Seção Judiciária do Rio de Janeiro
TRT2	Ato GP n. 20/2020	Política de Diversidade e Igualdade.
TRT5	Ato E35 n. 2/2020 da Escola Judicial	Grupo de Estudos e Pesquisas sobre práticas discriminatórias e repercussões no mercado e relações de trabalho.
TRT10	Resolução Administrativa n. 34/2017	Grupo de Trabalho de Código de Ética.
TRT12	Resolução Administrativa	Comitê de Ética do TRT da 12ª Região.
TRT20	Resolução Administrativa n. 4/2019	Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região.
TRT23	Resolução Administrativa n. 98/2015	Política de Gestão da Diversidade e Inclusão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.
TRT24	Portaria TRT/GP n. 17/2020	Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.
STJ	Resolução Enfam n. 2/2016	Mestrado Profissional em Direito e Poder Judiciário.
TRT 15	Portaria GP n. 36/2020	Altera o nome do comitê para “Comitê para a Erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tráfico de Pessoas, da Discriminação de Gênero, Raça, Etnia e Promoção da Igualdade”.
TST	Portaria GP n. 29/2015	Atualiza a Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho de modo a incluir entre as competências a temática dos Direitos Humanos e Populações Vulneráveis que contempla a temática racial.
TJAC	Portaria n. 1.206/2020	Comitê da Diversidade do Tribunal de Justiça do Estado do Acre.

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021

## 5. Participação dos(as) negros(as) nos tribunais

Este capítulo apresenta os dados coletados por meio de planilhas, em que se buscou o registro individual de cada magistrado(a), servidor(a) e estagiário(a) do tribunal, ativo em 28 de fevereiro de 2020. As informações se referem à situação de 88 tribunais quanto 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. Informa-se que somente o Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas e o Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul não enviaram os dados.

Com base nos dados coletados, é 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;
- números de magistrados(as) e servidores(as) negros(as) por ano de posse.

A Figura 38 indica os dados informados e não informados com o intuito de revelar, tal como anteriormente destacado, que os registros sobre o perfil de raça/cor, no padrão IBGE, ainda não fazem parte das rotinas administrativas dos tribunais e, portanto, a dificuldade em oferecer dados mais completos sobre o tema.

Na Figura 39 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.

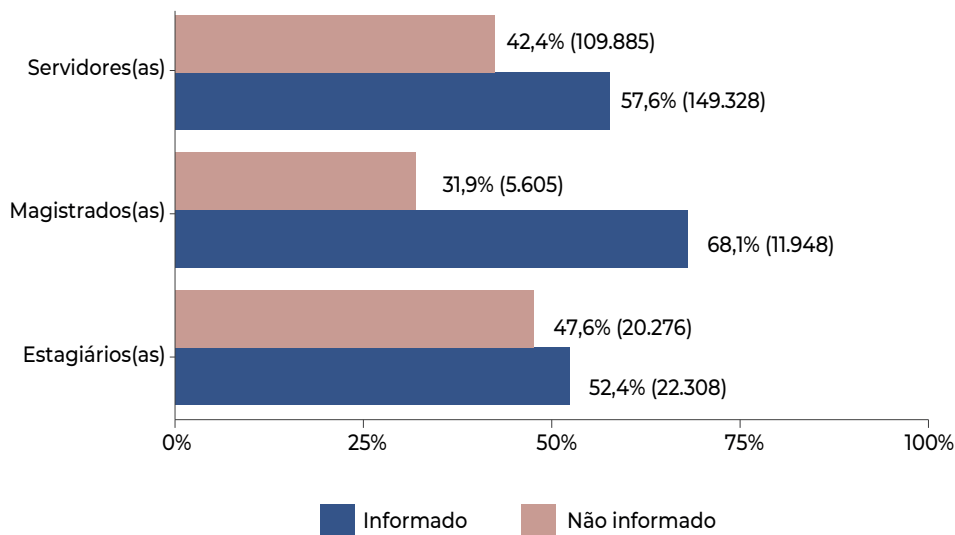
Segundo a Figura 38, os percentuais de não informação chegam a 47,6% entre estagiários(as); enquanto o menor percentual (31,9%) está no grupo de magistrados(as). Desse modo, o não registro de dados prejudica a apresentação das informações seguintes. Destaca-se, portanto, que os dados a seguir são relativos a 57,7% de servidores(as), 68% de magistrados(as) e 52,4% de estagiários(as).

Em um paralelo com as pesquisas anteriores produzidas pelo CNJ, do Censo do Poder Judiciário e do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados, em que a abordagem da pesquisa foi por autodeclaração e por adesão à pesquisa, o percentual similar de não resposta acometeu os anteriores diagnósticos, já que a participação da magistratura foi de 64% e de 62,5% nas pesquisas, respectivamente; e entre os(as) servidores(as), de 60% no Censo. Muito embora os índices de não resposta sejam semelhantes, as abordagens são totalmente distintas. Além disso preocupa o fato de que os tribunais não tenham registros atualizados de raça/cor em seus registros funcionais, visto que na atual metodologia o levantamento foi censitário e direcionado aos tribunais.

Ao levar em conta os percentuais de não informados, os(as) magistrados(as) representam o segmento com maior controle de registros sobre raça/cor, com ausência de 31,9% dos registros. A maior parcela de ausência de dados é em relação aos(às) estagiários(as), com perda de informação em 47,6% dos casos, muito embora sejam contratos mais recentes de até dois anos.

Outro aspecto digno de nota diz respeito à qualidade da informação prestada. Na planilha-modelo disponibilizada aos tribunais previa-se o preenchimento de raça/cor no padrão IBGE, ou seja, nas categorias: preto(a), pardo(a), branco(a), amarelo(a), indígena. Contudo, vários órgãos não separaram as cores preta e parda, ocasionando perda de dados para a presente pesquisa. Por esse motivo, tais dados não poderão ser apresentados separadamente.

Figura 38 – Percentual de pessoas com ausência da informação de raça



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A falta de informações sobre raça/cor de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) nos tribunais brasileiros foi tão significativa que se constituiu em um dos maiores achados de pesquisa. Posto isso, a Figura 39 mostra o percentual de dados de raça/cor não informados considerando o conjunto da informação requerida, ou seja, dados da magistratura, servidores(as) e estagiários(as).

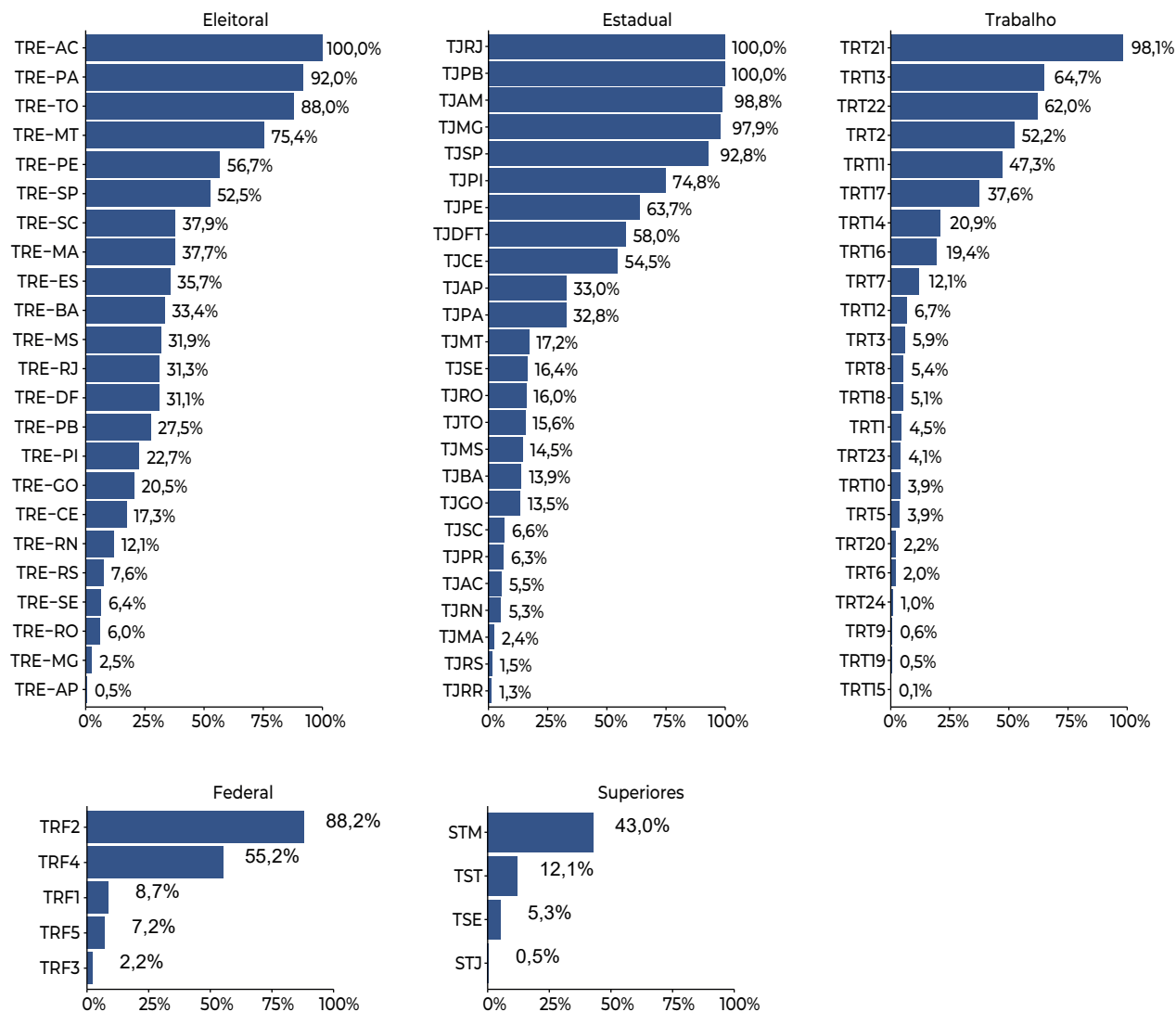
Na Justiça Estadual, os tribunais com maiores percentuais de não informação abarcam tribunais de todos os portes, desde os maiores (TJRJ, TJSP, TJMG), os de médio porte (TJPE, TJDFT, TJCE) até os de pequeno porte (TJPB, TJAM, TJPI); portanto, o fenômeno não pode ser associado a porte do tribunal ou região específica do Brasil — ainda que os tribunais da região Sul estejam entre os que possuem mais registros de raça/cor.

Em relação à Justiça do Trabalho, em que pese aos dados de não informação se constituírem com menores percentuais, o fato da ausência de dados se espalha nas diversas regiões brasileiras e está mais presente nos tribunais de pequeno porte (TRTs da 21ª Região, atende Rio Grande do Norte; da 13ª Região, atende Paraíba; da 22ª Região, atende Piauí; da 11ª Região, atende Amazonas e Roraima; da 17ª Região, atende Espírito Santo, e da 14ª Região, atende Rondônia e Acre).

No âmbito da Justiça Federal, o TRF 2ª Região (o qual atende os estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo) é o que possui menos informação sobre o assunto, seguido do TRF 4ª Região, o qual atende os estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

O Superior Tribunal Militar, entre os Tribunais Superiores, é o que se destaca com menor quantidade de dados de raça/cor. Por fim, o TJMMG não informou a raça/cor de 7,2% de sua força de trabalho.

Figura 39 – Percentual de pessoas com ausência de informação sobre a raça



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A partir da Figura 40, os dados de não informação foram retirados, a fim de que os percentuais de participação de brancos(as), negros(as), indígenas e amarelos(as) possam ser adequadamente calculados, considerando na base de cálculo o universo de informações disponíveis.

O grupo de estagiários(as) é o de maior percentual de pessoas negras (33,9%), seguido do grupo de servidores(as) com 30% e magistrados(as) com 12,8%.

Interessante lembrar que no Censo do Poder Judiciário (2013) os percentuais eram de 15,6% e de 29,1% para magistrados(as) e servidores(as), respectivamente, com metodologia diversa. Em 2018, o percentual de negros(as) na magistratura atingiu 18,1%.

Para fins de comparação, o percentual de magistrados(as) e servidores(as) negros(as) que ingressaram no cargo antes de 2013 e 2015, era de 12%; e entre 2016 e 2018 subiu para 20%; o que evidencia o efeito da Resolução n. 203/2015 e também as diferenças de percentuais em razão da própria metodologia adotada, que conforme já mencionado, deixa de ser baseado em pesquisa por adesão e autodeclaração para apuração dos registros funcionais.

Quanto aos(às) servidores(as), verifica-se leve aumento dos percentuais nos ingressos a partir de 2016, em comparação aos anos anteriores (Tabela 4).

Tabela 4 – Percentual de magistrados(as) e servidores(as) negros(as), segundo o ano de ingresso

	<b>ANO DA POSSE</b>	<b>PERCENTUAL DE NEGROS</b>
Magistrados/as	Antes de 2013	12%
	2014-2015	12%
	2016-2018	20%
	2019-2020	21%
Servidores/as	Antes de 2013	30%
	2014-2015	28%
	2016-2018	32%
	2019-2020	31%



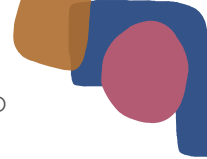
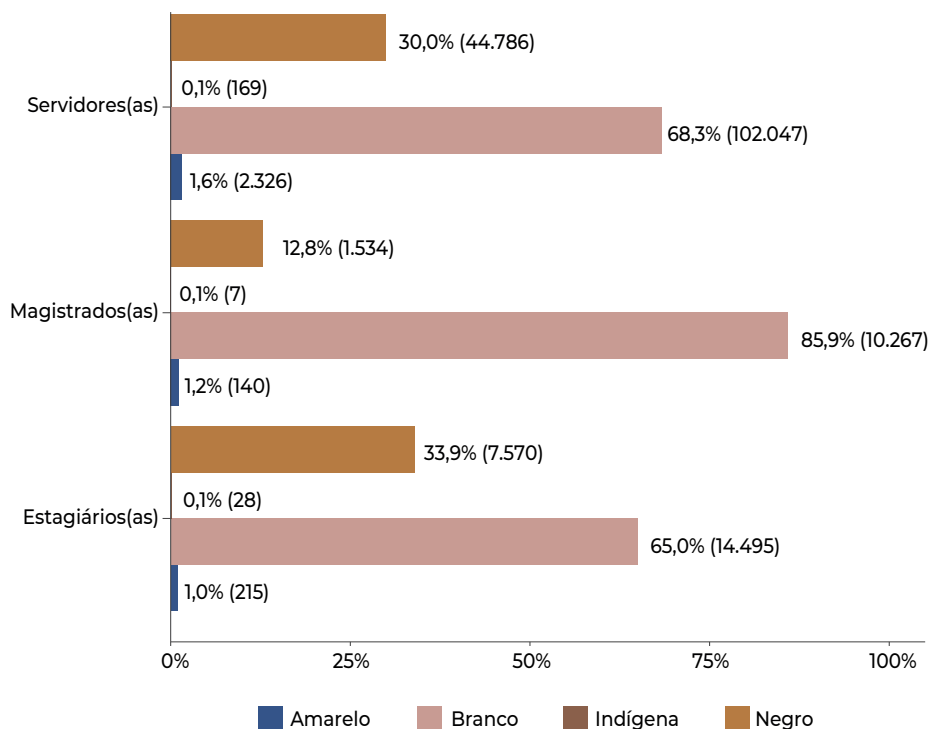


Figura 40 – Percentual de negros(as) no Poder Judiciário (tirando os não informados)



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 41 mostra os percentuais de pessoas negras por segmento de Justiça.

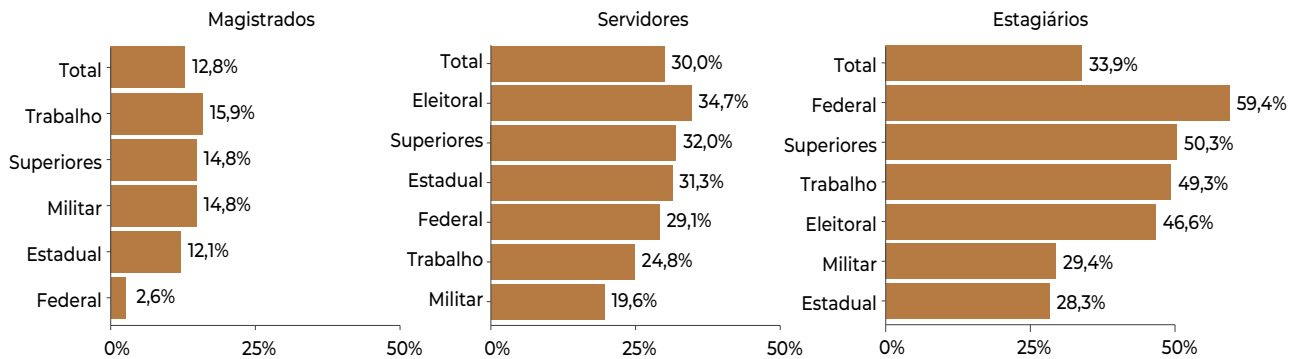
Para cada categoria profissional, um segmento de justiça distinto se apresenta com os maiores percentuais de participação de negros(as). Entre os(as) magistrados(as), é a Justiça do Trabalho (15,9%); entre os(as) servidores(as) é a Justiça Eleitoral (34,7%) e entre os(as) estagiários(as), a Justiça Federal (59,4%). Em segundo lugar, figuram os Tribunais Superiores, com 14,8% dos(as) magistrados(as) negros(as), 32% dos(as) servidores(as) e 50,3% dos(as) estagiários(as).

Como grupo profissional em que se exige menor grau de formação acadêmica e, a princípio, nenhuma experiência profissional, os(as) estagiários(as) negros(as) apresentam, em quase todos os segmentos de Justiça, uma diferença de mais de 9 pontos percentuais quando comparados com os servidores e servidoras negras. A exceção se dá na Justiça Estadual, em que o avanço é de menos de 3 pontos percentuais.

Apesar de a Justiça Federal apontar para os maiores índices de diversidade racial entre os(as) estagiários(as), com 59,4% de negros(as), é o segmento com a menor proporção de magistrados(as) pretos(as) ou pardos(as) – 2,6%.

Deve-se ressaltar que os números totais do Poder Judiciário são altamente influenciados pelos resultados da Justiça Estadual, segmento que abarca 68% da força de trabalho dos tribunais. Dessa forma, os percentuais devem ser lidos considerando-se esse aspecto.

Figura 41 – Percentual de negros(as) por ramo (tirando os não informados)



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

As Figuras de 42 a 44 mostram os percentuais de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) negros(as) por tribunal desconsiderando os dados de não informação, com informações detalhadas por tribunal.

A Figura 42 revela que a diferença regional se faz nítida na Justiça Estadual, uma vez que as regiões Norte e Nordeste abrigam os maiores grupos de juízes(as) negros(as) — entre 62,7% e 30,2% — em tribunais de médio (TJBA, TJCE, TJPA) e pequeno porte (TJAP, TJPI, TJTO).

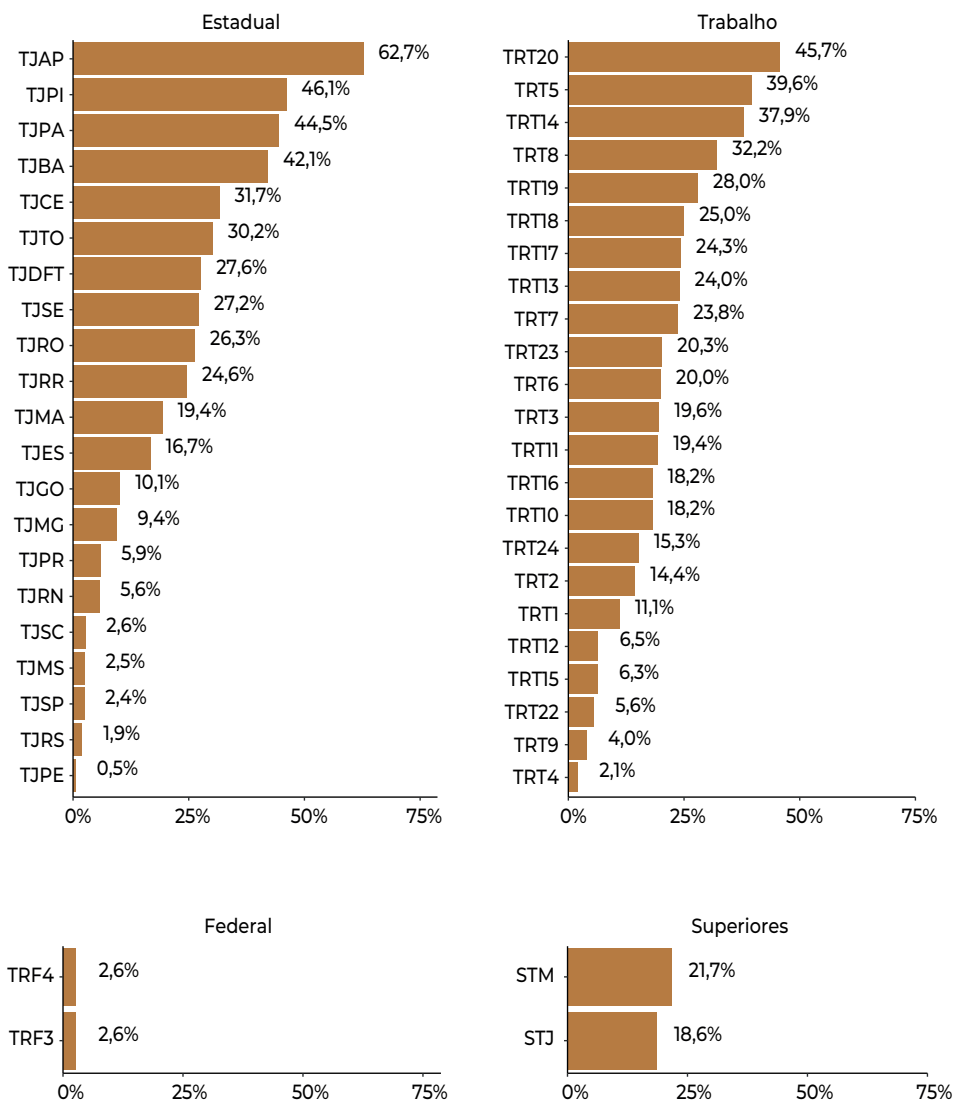
Na Justiça do Trabalho, os maiores percentuais figuram entre tribunais também das regiões Norte e Nordeste (TRT20 – Sergipe; TRT5 – Bahia; TRT14 – Rondônia e Acre; TRT8 – Pará e Amapá; TRT19 – Alagoas) apresentando percentuais entre 45,7% e 28% de magistrados(as) negros(as). São tribunais de médio porte (TRTs das 14ª, 19ª e 20ª Regiões) e de pequeno porte (TRT 5ª e 8ª Regiões).

Nos Tribunais Regionais Federais o impacto da ausência de dados de raça dos(as) magistrados(as) compromete a análise do segmento, porquanto somente dois dos cinco TRFs estão representados: TRF da 3ª e da 4ª Regiões, ambos com percentual de 2,6%. O TRF4 atende a região Sul e o TRF3 atende os estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul

Entre os Tribunais Superiores não estão apresentadas as informações do TST. O STM e o STJ, com 21,7% e 18,6% dos(as) ministros(as) e juízes(as) convocados(as) negros(as)

Por fim, informa-se que a Justiça Eleitoral não possui o segmento da magistratura como seus/suas concursados(as), pois os juízes(as) que atuam nesse ramo de Justiça acumulam jurisdição e são originários de outros tribunais. Além disso, o TJMMG indica possuir 30,8% de magistrados(as) negros(as).

Figura 42 – Percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 43 mostra, mais uma vez, que há grande oscilação de dados entre os ramos de justiça Estadual, do Trabalho e Eleitoral. Note-se que as informações que indicam presença de 100% de servidores(as) negros(as) ou mesmo de percentuais menos elevados — mas também excepcionais — podem levar a supor que os registros de raça/cor nesses órgãos ainda não sejam feitos de forma rigorosa.

Ao considerar a presença de mais de 50% de pessoas negras desse grupo profissional, novamente, constata-se que as regiões Norte e Nordeste englobam maiores percentuais tanto na Justiça Eleitoral quanto na Justiça Estadual e do Trabalho. De 100% a 56,4% de servidores(as) negros(as) na Justiça Eleitoral, são quatro TREs da Região Norte (TRE/PA, TRE/AP, TRE/RR e TRE/AM) e cinco TREs da Região Nordeste (TRE/RN, TRE/BA, TRE/SE, TRE/AL e TRE/CE). Os TREs dos estados do Ceará, Pará, Rio Grande do Norte, Amazonas e da Bahia são de médio porte. Já os TREs dos estados de Alagoas, Amapá, Roraima e Sergipe são de pequeno porte.

Levando em conta a figuração de 100% a 51,4% de servidores(as) negros(as) na Justiça Estadual, seis Tribunais de Justiça Estaduais são da região Norte (TJAM, TJAP, TJPA, TJRO, TJRR, TJTO) e três são da Região Nordeste (TJBA, TJPI e TJSE). Os TJBA e TJPA são de médio porte e os demais são de pequeno porte.

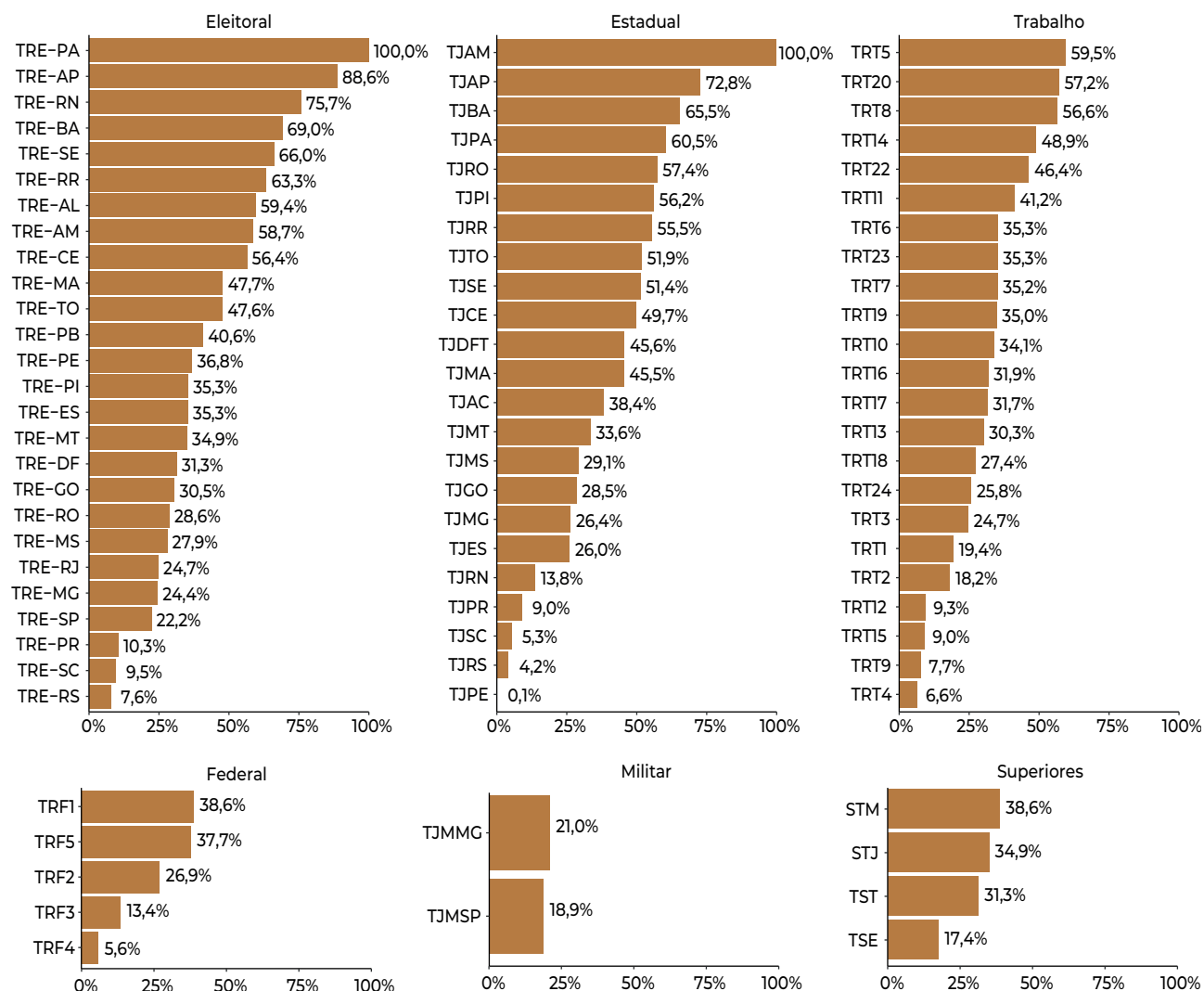
Na Justiça do Trabalho, utilizando a mesma regra de mais de 50% de servidores(as) negros(as), o mesmo se dá em relação às regiões geográficas (Norte e Nordeste – Bahia, Sergipe, Pará e Amapá) e porte dos tribunais (médio – TRT5/Bahia e TRT8/Pará e Amapá, e pequeno – TRT20/Sergipe).

Nos ramos da Justiça Federal, Militar Estadual e dos Tribunais Superiores, os percentuais de presença de servidores(as) negros(as) não ultrapassam 38,6%. O maior percentual de servidores(as) negros(as) na Justiça Federal está no TRF 1ª Região, o qual atende o Distrito Federal e os Estados de Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins, com 38,6%.

O segundo maior percentual (37,7%) está no TRF da 5ª Região, que possui seções judiciárias nos Estados de Alagoas, Ceará, Sergipe, Paraíba, Rio Grande do Norte, Pernambuco.

Na Justiça Militar Estadual, temos variação de 21% a 18,9% de servidores(as) negros(as). Entre os Tribunais Superiores essa oscilação é de 38,6% no STM a 17,4% no TSE.

Figura 43 – Percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 44 mostra, novamente, presença de 100% (ou próximo desse percentual) de estagiários(as) negros(as) em alguns tribunais. Os percentuais aumentam significativamente em todos os ramos de Justiça e os tribunais que informam a figuração de mais de 50% de estagiários(as) negros(as) também recrudescem.

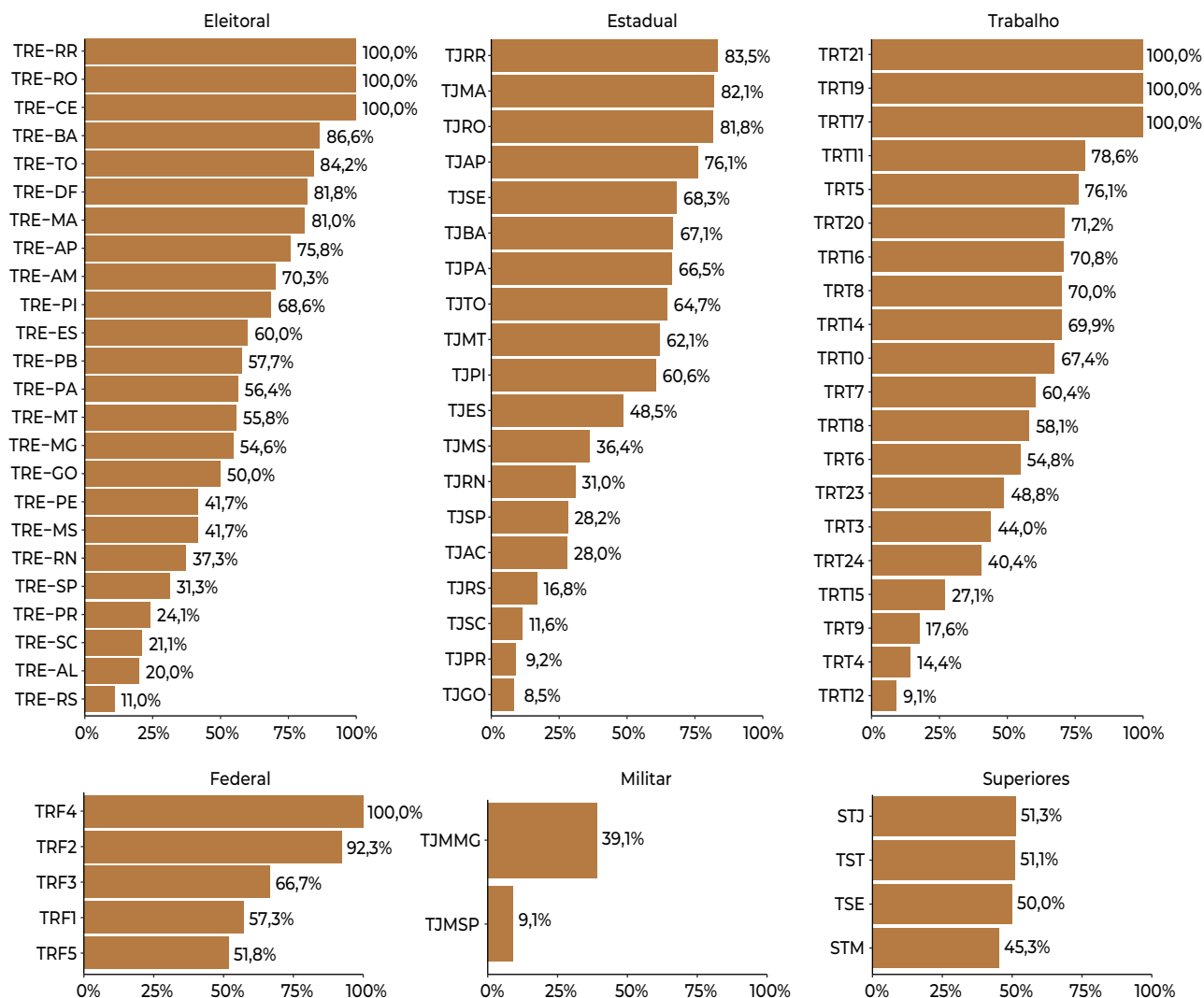
Dezesseis Tribunais Regionais Eleitorais indicam a presença de estagiários(as) negros(as) em 50% ou mais. Somente o TRE/MG e o TRE/ES são sediados na região Sudeste e o TRE/MG é o único de grande porte. Os demais tribunais são localizados nas regiões Norte (TRE/RR, TRE/RO, TRE/TO, TRE/AP, TRE/AM e TRE/PA), Nordeste (TRE/CE, TRE/BA, TRE/MA, TRE/PI, TRE/PB) e Centro-Oeste (TRE/DF, TRE/MT e TRE/GO) e são de médio e pequeno portes.

De modo assemelhado, na Justiça Estadual, a frequência desse grupo profissional (de 83,5% a 60,6%) é maior entre tribunais localizados nas regiões Norte (TJRR, TJRO, TJAP, TJPA, TJTO) e Nordeste (TJMA, TJSE, TJBA, TJPI) e um na região Centro-Oeste (TJMT). Nenhum desses tribunais é de grande porte.

Variando de 100% a 54,8%, os(as) estagiários(as) negros(as) estão presentes na Justiça do Trabalho em 13 TRTs. Mais uma vez, as semelhanças permanecem: são tribunais, predominantemente, das regiões Norte (TRT11 – AM/RR; TRT8 – PA/AP; TRT14 – RO/AC), Nordeste (TRT21 – RN; TRT19 – AL; TRT5 – BA; TRT 20 – SE; TRT 16 – MA; TRT7 – CE; TRT6 – PE) e Centro-Oeste (TRT10 – DF/TO; TRT/GO). O único da região Sudeste é o TRT17 que atende o estado do Espírito Santo. Nenhum deles é tribunal de grande porte.

Na Justiça Federal, os percentuais vão de 100% a 51,8% indicando a presença de estagiários(as) negros(as); nos quatro Tribunais Superiores, os percentuais apresentam menor disparidade — ficam entre 51,3% a 45,3%; já entre a Justiça Militar Estadual a desproporção volta a se acentuar: entre 39,1% e 9,1%.

Figura 44 – Percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal

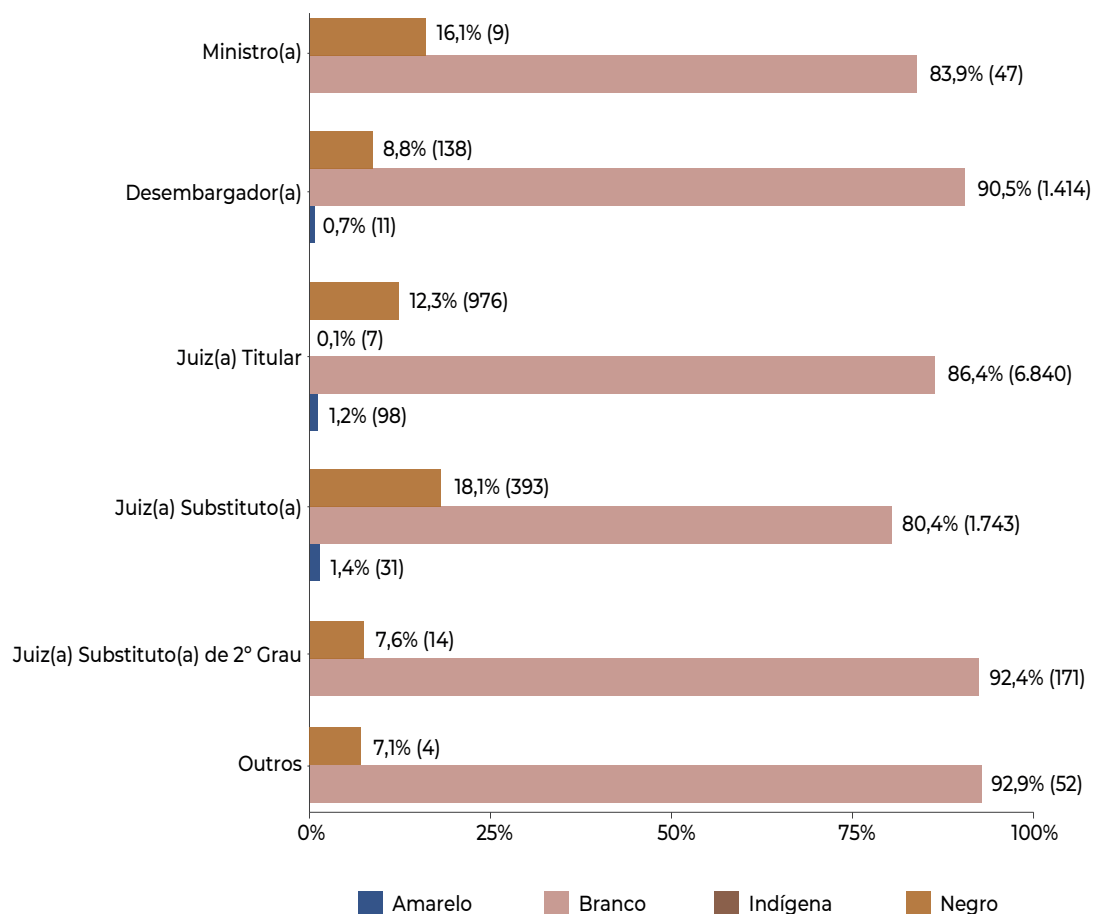


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Da Figura 45 à Figura 53, são apresentados dados de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) negros(as) considerando a relação entre os cargos que ocupam e o sexo dos indivíduos.

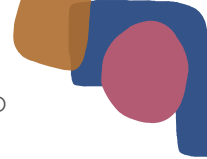
A Figura 45 mostra o percentual de magistrados(as) negros(as), lembrando que os dados dos(as) Ministros(as) são representados somente pelo STJ e pelo STM. Apesar de incompleta a informação, por não considerar o TST, verifica-se que foi o cargo com segundo maior percentual de negros(as). A principal parcela está entre os(as) juízes(as) substitutos(as) (18,1%), seguido pelos(as) juízes(as) titulares (12,3%) e pelos desembargadores (8,8%), seguindo a mesma ordem de progressão na carreira.

Figura 45 – Percentual de magistrados(as) negros(as) por cargo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

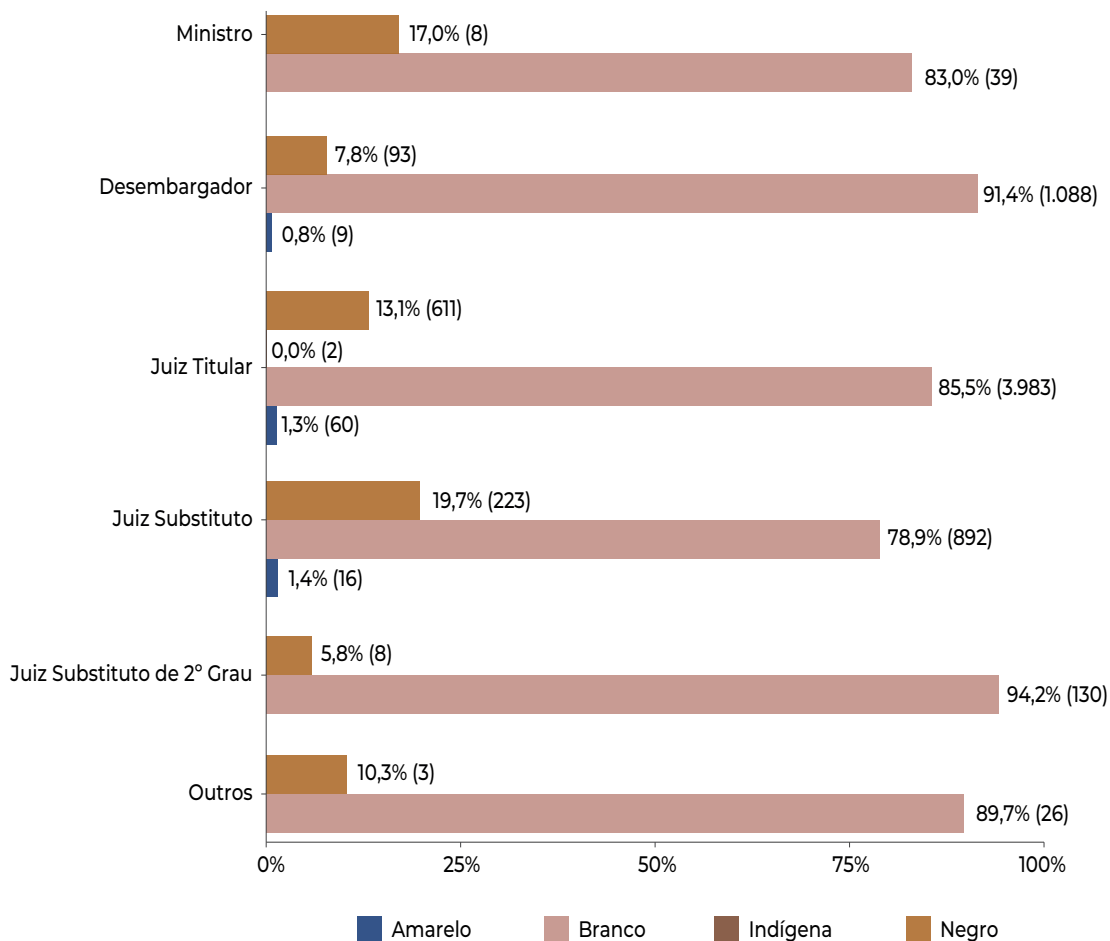




A Figura 46 apresenta os dados dos magistrados apenas do sexo masculino, e é similar à Figura 45. O maior percentual de magistrados negros está atuando como juiz substituto (19,7%) – o que mostra que são profissionais que ainda não ascenderam na carreira. Como juízes titulares são 13,1%. Apesar do percentual de 17% como ministros, o número absoluto já demonstra que não se trata de número expressivo de pessoas.

Os dados com opção “Outros” se refere a outros cargos no âmbito da magistratura que fogem à classificação sugerida pelo CNJ.

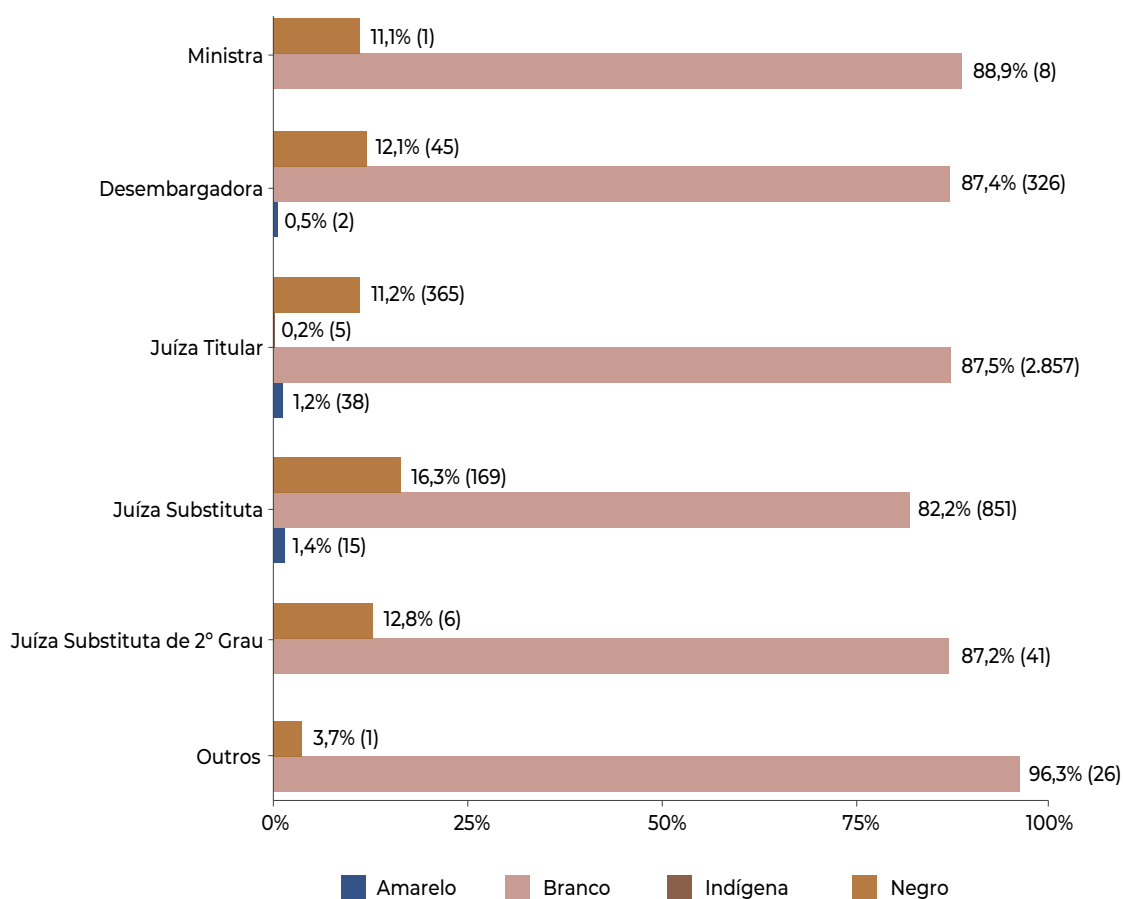
Figura 46 – Percentual de magistrados negros por cargo, considerando pessoas do sexo masculino



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Quanto às magistradas negras (Figura 47), de forma assemelhada, os maiores percentuais estão entre juízas substitutas (16,3%) e juízas titulares (11,2%). Em que pese ao percentual de 12,8% de magistradas negras como juízas substitutas de segundo grau, representam somente seis pessoas. Ainda que sejam 12,1% de mulheres desembargadoras negras, percentual maior que o de desembargadores negros (7,8%), o número absoluto é menor que no grupo masculino: são 45 desembargadoras e 93 desembargadores. Dos quatro Tribunais Superiores, somente uma ministra tem registro de raça/cor negra; enquanto oito ministros são negros.

Figura 47 – Percentual de magistradas negras por cargo, considerando pessoas do sexo feminino



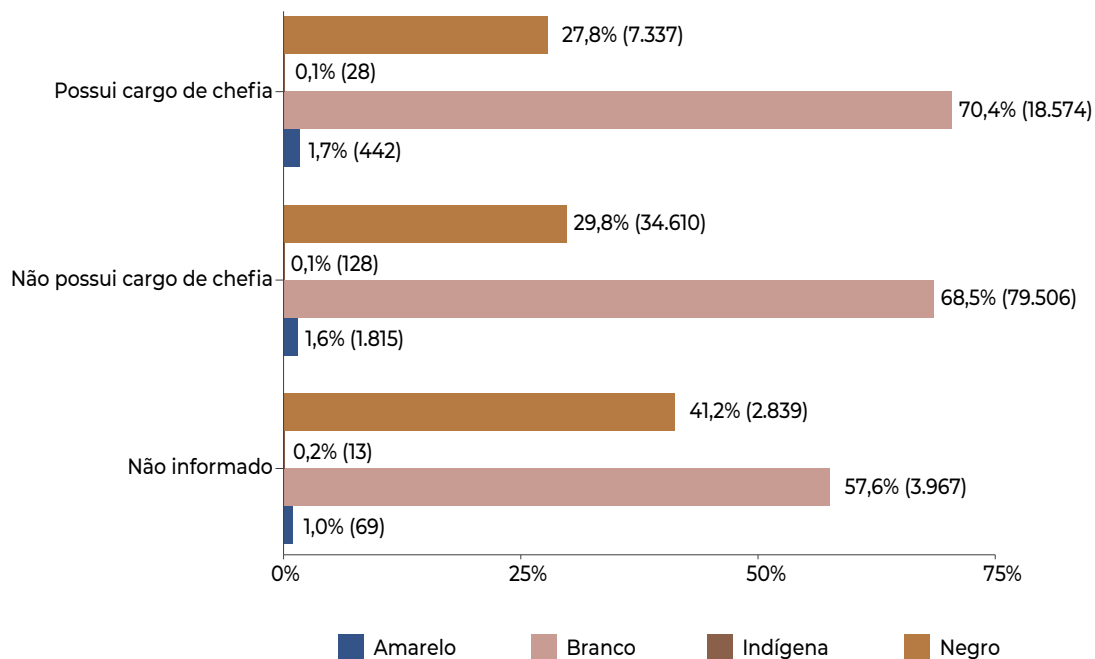
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

As Figuras 48, 49 e 50 mostram as relações entre sexo e raça/cor na ocupação de cargos de chefia entre os(as) servidores(as). A Figura 48 traz os dados de ambos os sexos, a Figura 49 é referente só ao sexo masculino e a Figura 50 é referente somente ao sexo feminino.

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.

Percebe-se que, de maneira geral, a ocupação dos cargos de chefia se dá com maior predominância entre as pessoas da cor branca, embora as diferenças percentuais não sejam muito elevadas. Enquanto 29,8% das pessoas que não ocupam cargo de chefia são negras, entre os que são gestores, o percentual de pessoas negras reduz em dois pontos percentuais, para 27,8%.

Figura 48 – Percentual de servidores(as) negros(as) com cargo de chefia



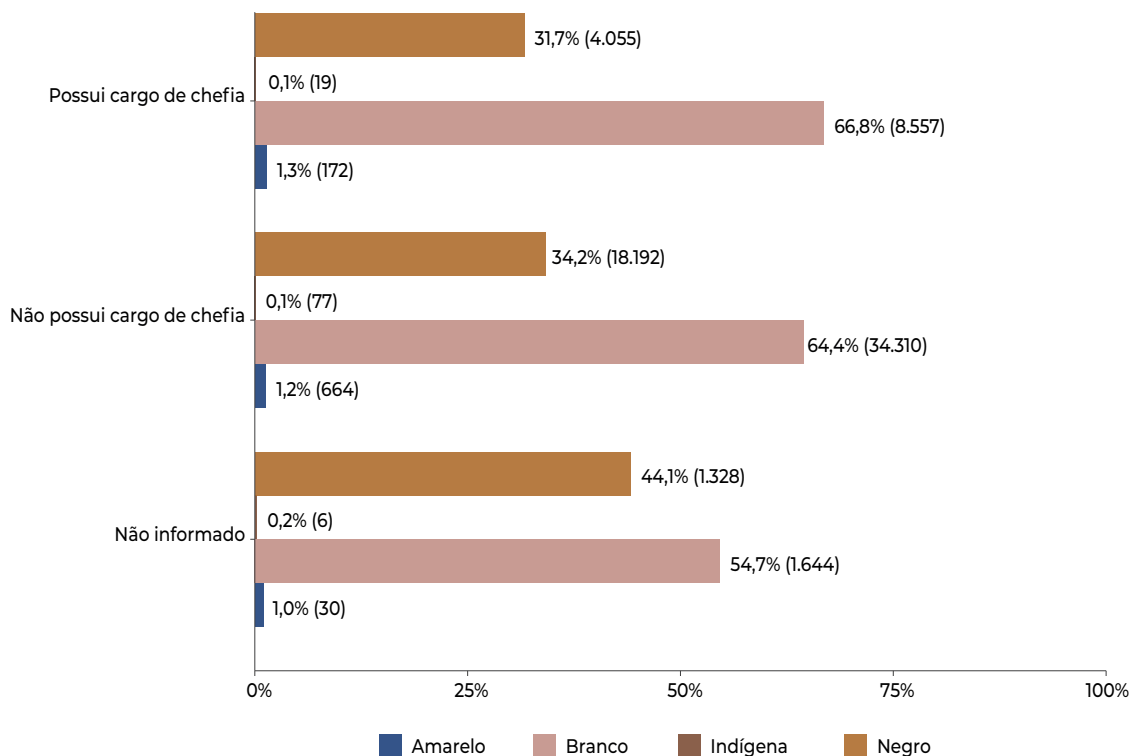
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Entre os homens que possuem cargo de chefia, há 31,7% que são servidores negros e 66,8% que são brancos (Figura 49).

Já no grupo de profissionais que não possuem cargo de chefia, 34,2% são servidores negros e 64,4% são brancos. Portanto, há um percentual de 2,4 pontos percentuais a mais de servidores brancos ocupando cargos de chefia; enquanto há 2,5% a menos de servidores negros em cargos de chefia.

Quanto aos dados não informados, referem-se aos registros em que não se sabe se o servidor possui cargo de chefia e, no caso de servidor negro, a falta de informação é de 44,1% e, no caso de servidor branco, a ausência de dado é de 54,7%.

Figura 49 – Percentual de servidores negros com cargo de chefia, considerando pessoas do sexo masculino

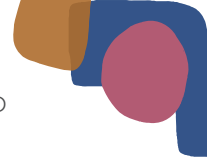


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Em relação às servidoras negras, 24,2% exercem cargo de chefia e 73,8% de servidoras brancas também possuem cargo de chefia. Note-se que as servidoras brancas constituem o maior grupo de profissionais, entre todo o segmento de servidores(as) que exercem cargo de chefia, seguido dos servidores brancos (66,8%) e dos servidores negros (31,7%).

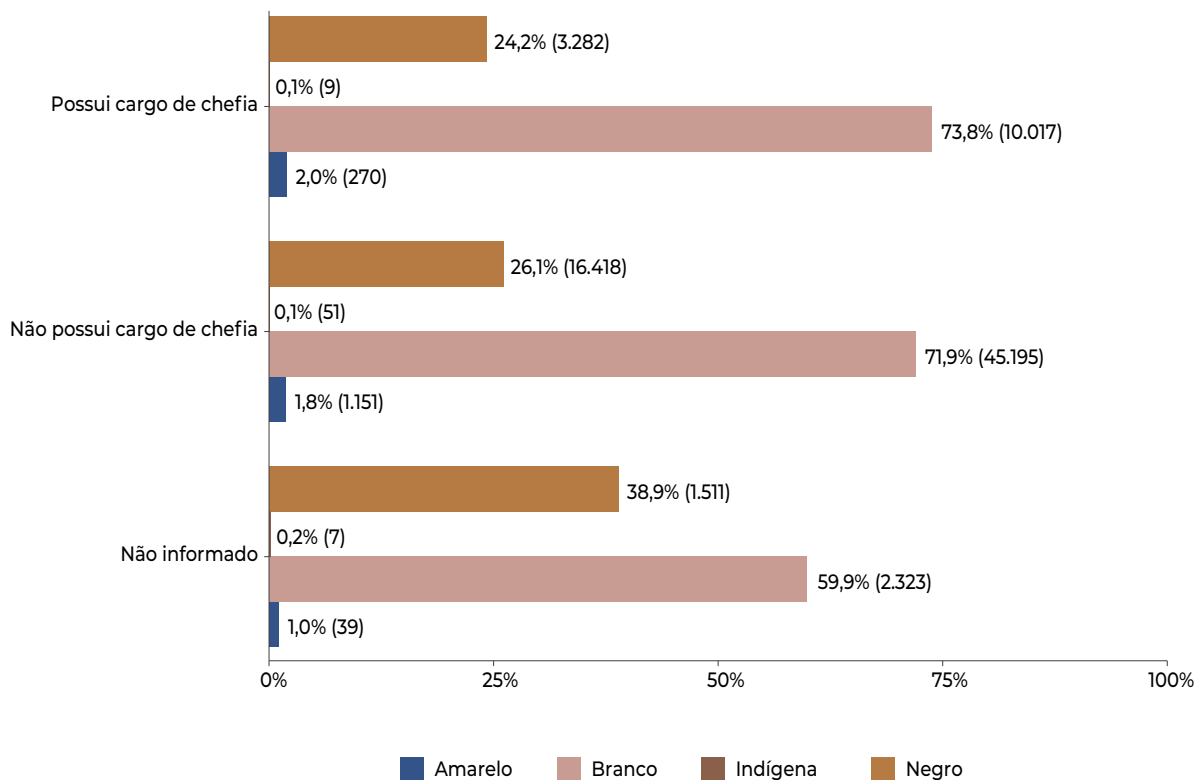
No grupo das servidoras que não possuem cargo de chefia, as negras são 26,1% e as brancas são 71,9%. Na comparação de percentuais entre servidoras negras, são 1,9% a menos ocupando cargos de chefia; já no caso das servidoras brancas, são 1,9% a mais exercendo cargos de chefia. Observa-se que esses percentuais são menores em relação às diferenças percentuais dos servidores (Figura 50).

De modo similar aos dados dos servidores, há registros de não informação sobre o exercício de cargo de chefia: para servidoras negras, são 38,9% de ausência de dados; e são 59,9% de não informação para servidoras brancas.



Os dados das Figuras 49 e 50 se aproximam (particularmente, no caso de servidores do sexo masculino) a dados do IBGE sobre o exercício de cargos gerenciais em que, no ano de 2018, eram 68,6% de homens brancos e 29,9% de homens negros que exerciam cargos gerenciais<sup>12</sup>.

Figura 50 – Percentual de servidoras negras com cargo de chefia, considerando pessoas do sexo feminino



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 51 trata, basicamente, de duas nomenclaturas para designar um(a) servidor(a) a exercer atividades específicas no processo de trabalho e que envolvem responsabilidades adicionais, e considera tanto as pessoas do sexo masculino quanto as do sexo feminino e a Figura 52 é restrita aos dados dos servidores homens.

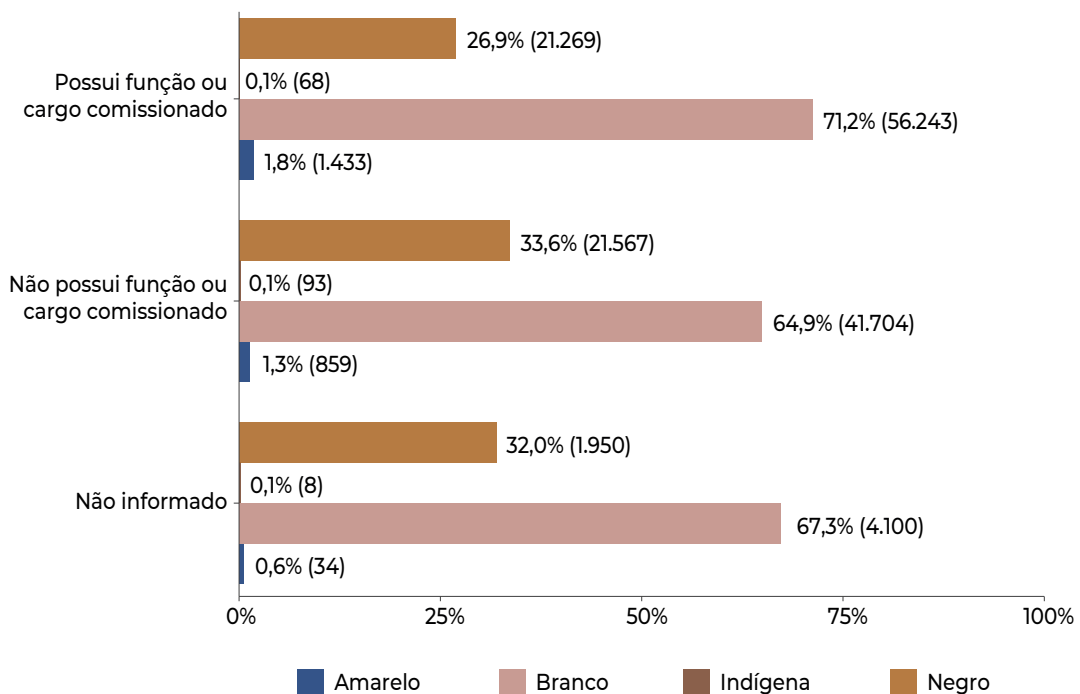
12 Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Pela Figura 52, verifica-se que há um grupo de servidores que exercem função de confiança ou cargo comissionado. Nesse grupo, 66,8% são servidores brancos e 31,6% são servidores negros. Já os que não possuem função de confiança ou cargo comissionado, são 62% de servidores brancos e 36,8% de servidores negros

Mais uma vez, as diferenças percentuais indicam que há mais servidores brancos exercendo função ou cargo em comissão (4,8%) do que servidores negros (-5,2%), a considerar as diferenças entre quem exerce função ou cargo em comissão e quem não exerce.

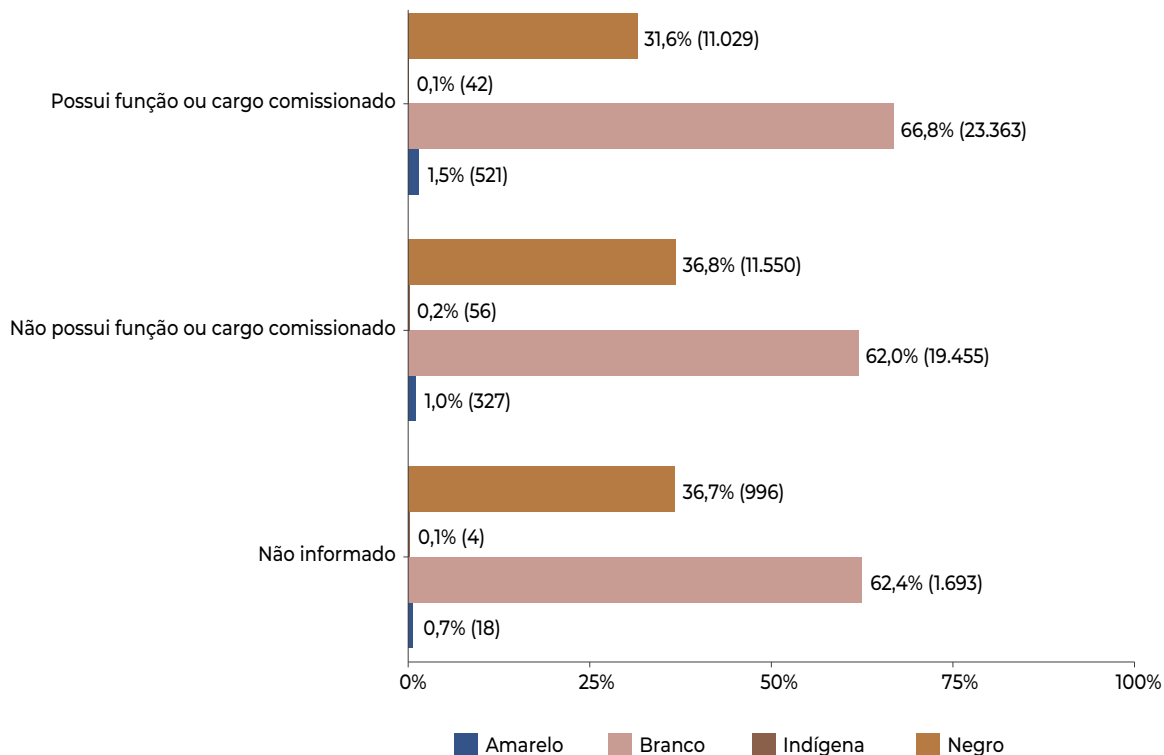
No segmento dos servidores, os percentuais de não informação sobre o exercício de função de confiança e cargo em comissão e raça/cor estão registrados em 62,4% para servidores brancos e em 36,7% para servidores negros.

Figura 51 – Percentual de servidores(as) negros(as) com função ou cargo em comissão



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Figura 52 – Percentual de servidores negros com função ou cargo em comissão



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Quanto às servidoras que exercem funções e cargos comissionados, 74,6% são brancas e 23,2% são negras. As servidoras brancas que não possuem função ou cargo comissionado representam 67,8%; enquanto as servidoras negras que não exercem função ou cargo em comissão representam 30,5%.

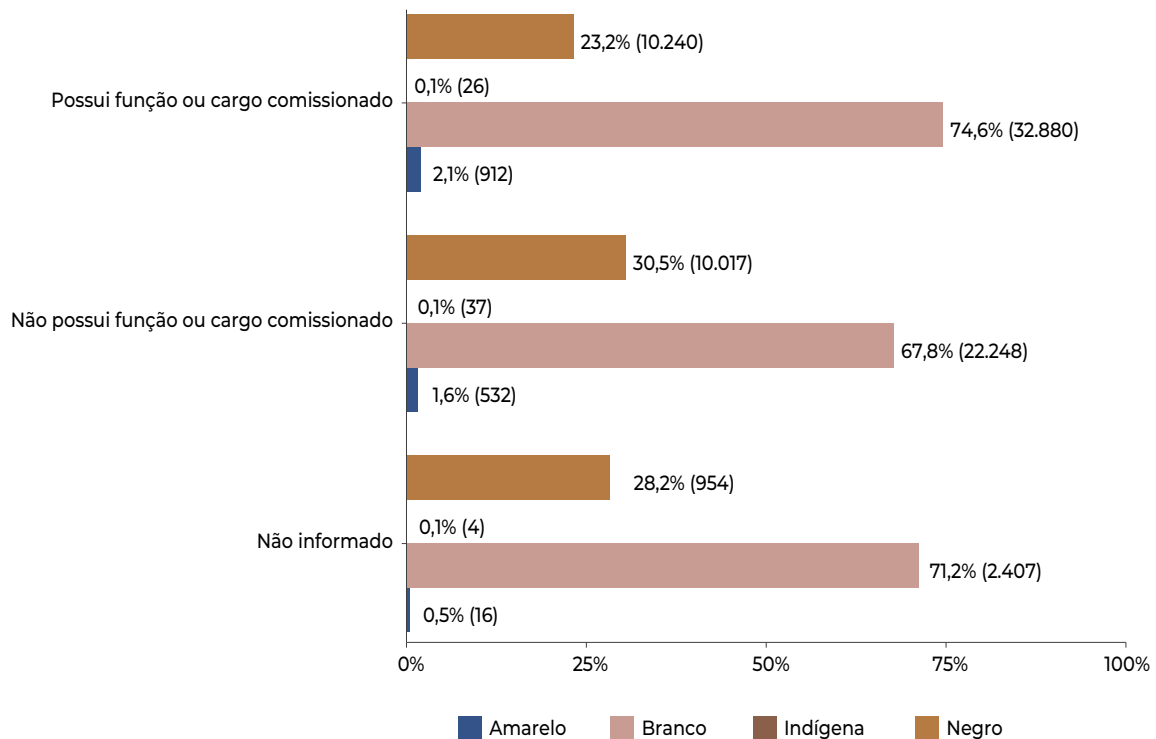
Novamente, percebe-se, a partir das diferenças percentuais entre quem possui e quem não possui função ou cargo em comissão, que os percentuais indicam que as servidoras brancas são mais designadas para tais funções/cargos em 6,8%; enquanto a designação das servidoras negras é menor em 7,3%.

Nesse contexto, mais uma vez, os dados revelam que as servidoras brancas representam o maior grupo de servidores que exercem função ou cargo em comissão (74,6%); em segundo lugar, os servidores brancos recebem mais designações (66,8%), seguido dos servidores negros (31,6%) e, por último, as servidoras negras (23,2%). Esses dados se aproximam de informações do IBGE acerca do perfil de pessoas que têm ganhos mais elevados, considerando todos os níveis de instrução: as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais que as pessoas de raça/cor negra<sup>13</sup>.

13 Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Há ainda, o grupo de servidoras que têm registro de raça/cor, mas não se sabe se exercem função ou cargo comissionado: 71,2% de servidoras brancas e 28,2% de servidoras negras.

Figura 53 – Percentual de servidoras negras com função ou cargo em comissão



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Na Figura 54, há servidores(as) por tipo de vínculo com o órgão em que atuam. Dos(as) servidores(as) efetivos(as), 68% são brancos(as), 30,3% são negros(as), 1,6% é de raça/cor amarela (de origem asiática) e 0,1% é indígena. Ressalta-se que há consonância com a Figura 37 em que são 30% de servidores(as) negros(as). Os(as) profissionais cedidos(as) ou requisitados(as) de outros tribunais também mantém percentuais aproximados: são 67,7% de servidores(as) brancos(as) e 30,1% negros(as).

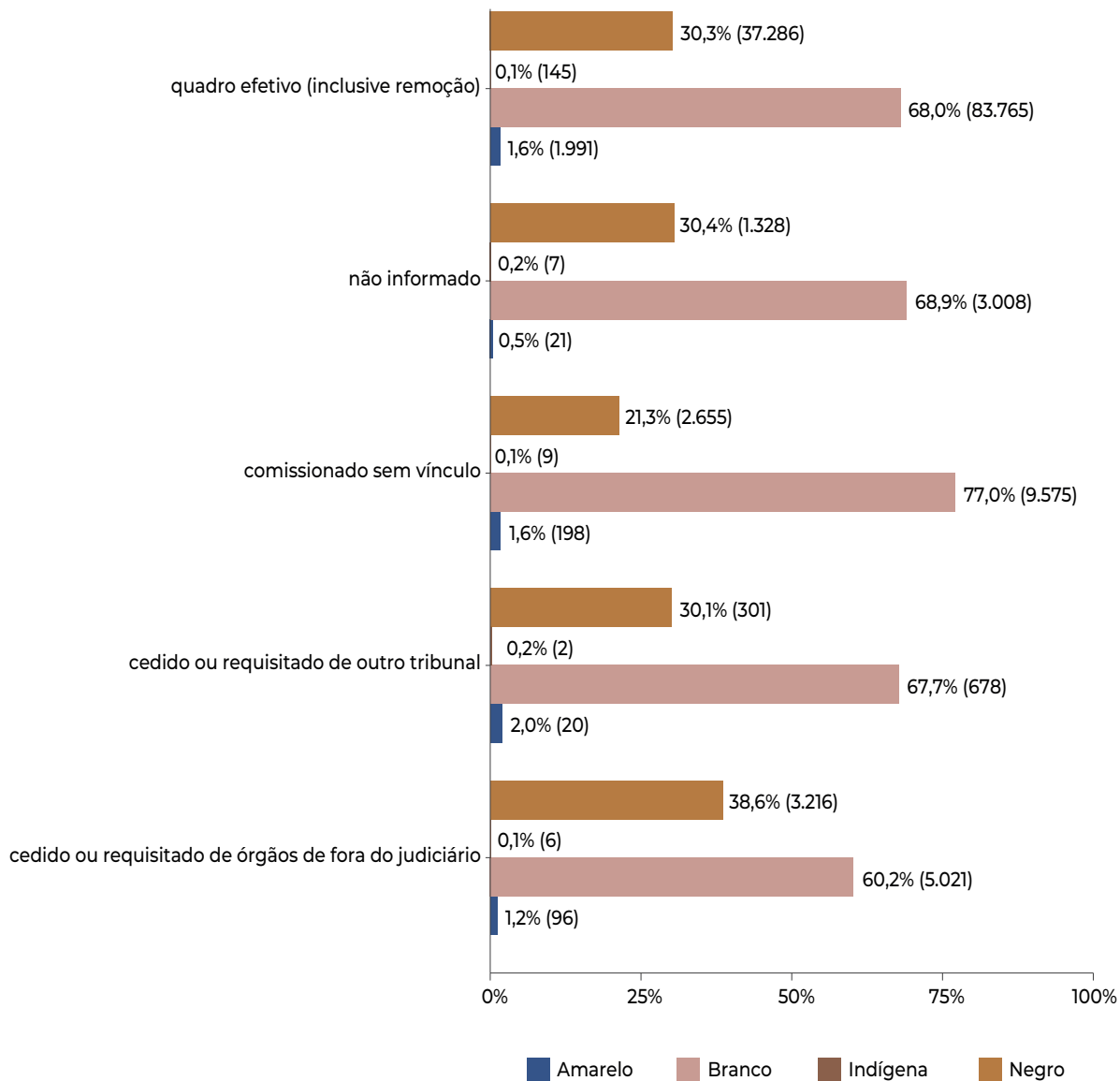
Quase os mesmos percentuais são observados quanto aos dados de não informação — 30,4% para servidores(as) negros(as) e 68,9% para servidores(as) brancos(as).

Na Figura 54, o maior percentual é registrado para servidores(as) brancos(as) que não são efetivos(as) e que possuem cargos comissionados: 77%; enquanto os comissionados sem vínculo negros(as) são 21,3%; enquanto, entre amarelos(as) e indígenas, os percentuais não se alteram, seja como servidores(as) efetivos(as), seja como servidores(as) sem vínculo e que exercem cargos em comissão.

Outro destaque deve ser feito quanto aos servidores e às servidoras cedidos(as) ou requisitados(as) de fora do Poder Judiciário: são 60,2% de brancos(as) e 38,6% de negros(as).



Figura 54 – Percentual de servidores(as) negros(as) por tipo de vínculo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Nas próximas figuras, seguem informações acerca do ingresso de magistrados(as) e servidores(as) por cotas para pessoas com deficiência ou por cotas raciais e, ainda, o ingresso de pessoas negras no Poder Judiciário por ano de posse.

Dos registros disponibilizados pelos tribunais, 100% de magistrados(as) que foram aprovados(as) por meio da reserva de vagas destinadas a pessoas com deficiência, são brancos(as). Portanto, nenhuma pessoa negra ingressou na carreira de magistratura sendo pessoa com deficiência.

Oitenta e duas pessoas se tornaram juízes(as) realizando concurso por meio de vagas destinadas às cotas raciais; enquanto 1.408 magistrados(as) negros(as) foram aprovados(as) fora das vagas voltadas às cotas raciais — o que pode ocorrer, inclusive, quando o(a) candidato(a) concorria na reserva de vagas de cotas raciais e obteve classificação pareada à classificação dos(as) candidatos(as) que concorriam às vagas de ampla concorrência. Dessa forma, são 86,8% de juízes(as) brancos(as) aprovados contra 12% de magistrados(as) negros(as).

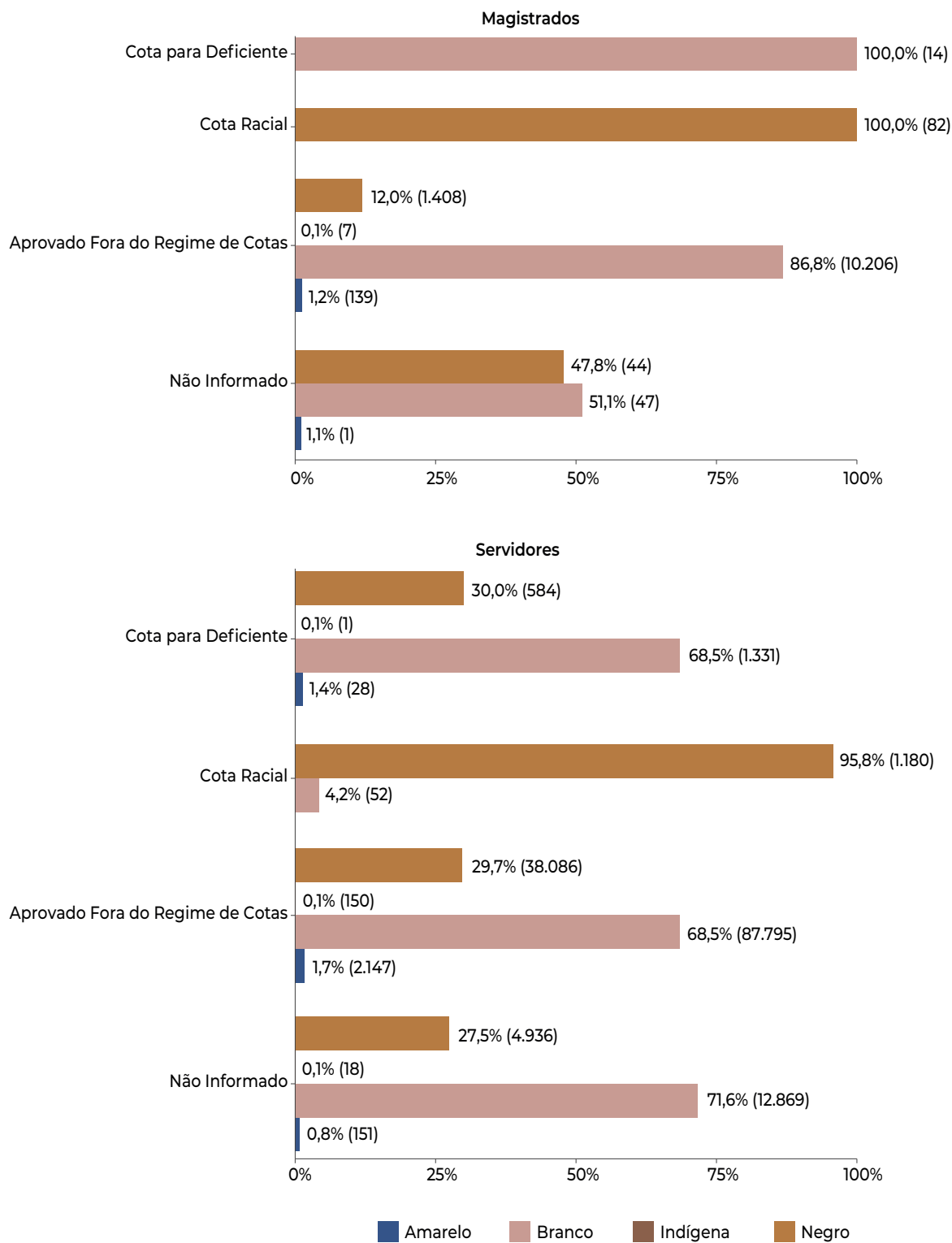
Não se pode olvidar os percentuais de juízes(as) em que não há informação sobre forma de ingresso: 51,1% para brancos(as) e 47,8% para negros(as).

Diferentemente dos(as) magistrados(as), os(as) servidores(as) apresentam diversidade no ingresso por meio das cotas para pessoas com deficiência: são 68,5% de servidores(as) brancos(as) e 30% de servidores(as) negros(as). Há ainda, uma pessoa indígena e com deficiência aprovada como servidora (0,1%) e 28 pessoas (1,4%) amarelas e com deficiência, no segmento dos(as) servidores(as).

Os registros dos tribunais indicam que 1.180 pessoas negras se tornaram servidores(as) do Poder Judiciário concorrendo no âmbito das vagas destinadas a cotas raciais e um número ainda muito maior de aprovados(as) negros(as) que estavam fora do regime de cotas raciais (38.086) que representam 29,7% contra 68,5% de servidores(as) brancos(as).

Ainda há percentuais significativos de não informação sobre a forma de ingresso de servidores(as): são 71,6% de pessoas brancas; 27,5% de negros(as); 0,8% de amarelos(as) e 0,1% de pessoas indígenas. Curiosamente, constam 52 registros de servidores(as) brancos(as) aprovados(as) em sistema de cotas raciais, o que novamente deve levar o leitor a refletir sobre a qualidade da informação dos registros funcionais nos órgãos do Poder Judiciário.

Figura 55 – Percentual de magistrados(as) e servidores(as) aprovados pelo regime de cotas



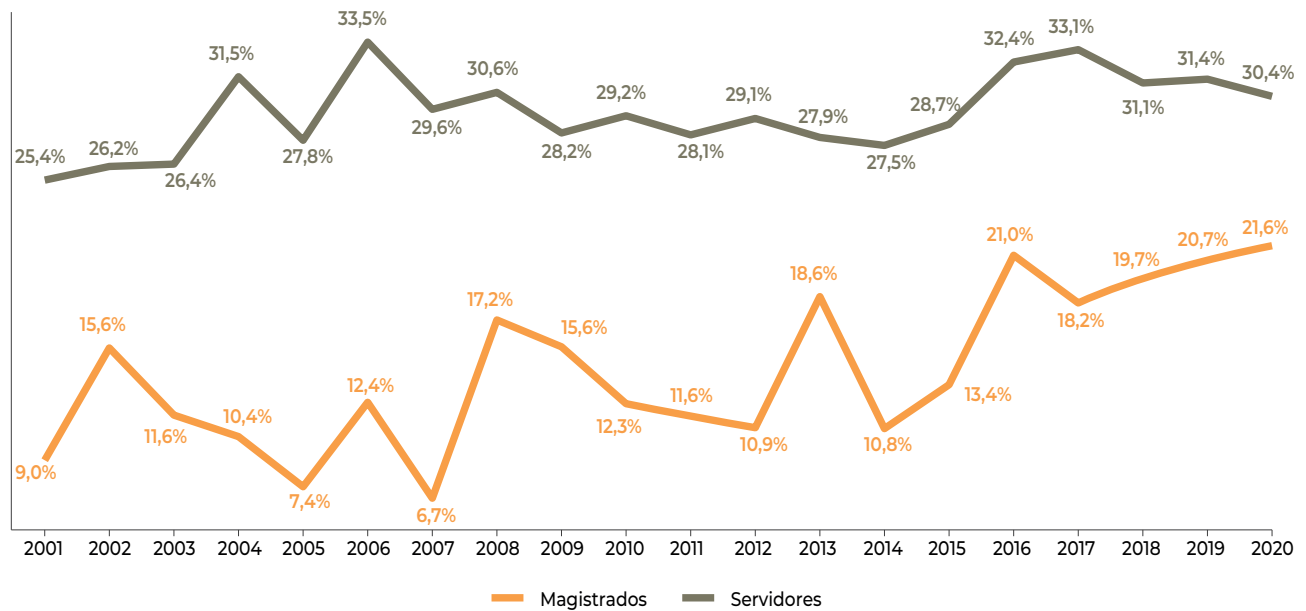
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Figura 56, que demonstra o ingresso de magistrados(as) e servidores(as) por ano de posse, revela que, nos últimos 20 anos, os percentuais de magistrados(as) negros(as) giraram em torno de 6,7% em 2007 a 21,6% em 2020 — por óbvio, é preciso considerar os ciclos de promoção de concursos públicos para a carreira da magistratura. No entanto, é inegável que, desde 2016, ano após a promulgação da Resolução CNJ n. 203, houve um pico de 21% de posse de pessoas negras na carreira da magistratura, uma leve queda percentual nos três anos seguintes e uma retomada no ano passado (21,6%).

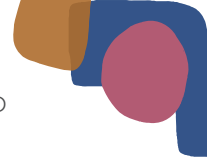
Dos registros de raça/cor e de ano de posse de servidores(as) negros(as) o menor percentual foi de 25,4% em 2001 com seu maior pico de 33,5% em 2006. Desde 2016, os percentuais de posse de servidores(as) não são menores que 30%.

Pela análise do gráfico, resta evidente o forte impacto da Resolução CNJ n. 203 no provimento de cargos de magistratura, mas nem tanto entre os(as) servidores(as), visto que os índices já seguiam em patamares mais elevados nos anos anteriores à edição da norma.

Figura 56 – Proporção de negros(as) por ano da posse nos últimos 20 anos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.



## 6. Estimativa de cotas raciais e projeção para atingimento da 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.

Naquela ocasião, buscaram-se informações estatísticas do Censo do Poder Judiciário 2014, tendo em mãos os dados de pessoas negras já servidoras ou magistrados(as) e do Censo Demográfico do IBGE para construir indicadores, por estado, 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 e, portanto, apontassem valores estaduais/regionalizados para estabelecer percentuais de vagas reservadas para cotas raciais — esses indicadores foram chamados de parâmetros de inclusão.

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. Infelizmente, não foi realizado Censo Demográfico no ano de 2020, devido à pandemia causada pela covid-19 e, mesmo após busca em outras fontes e outras pesquisas, não foram encontrados dados atualizados com os recortes necessários a esse estudo. Dessa forma, serão utilizados os dados do Censo Demográfico de 2010 — ainda que desatualizados, são as únicas informações que possuem todas as características que atendem às exigências de ingresso, por concurso público, no Poder Judiciário — seja como magistrado(a), seja como servidor(a) com cargo efetivo, seja como estagiário(a).

Considerando a meta de reproduzir a metodologia empregada em 2014 para analisar os resultados já produzidos na implementação da Resolução CNJ n. 203, seguem os passos a serem dados.

### 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:

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 de pesquisa do Censo do Poder Judiciário e 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 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 5 e a Figura 57 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. Em outros 16 TJs há déficit de cotas, ou seja, há menos pessoas negras do que o esperado, e em seis tribunais o resultado não pode ser calculado por ausência de informação (TJPB, TJAL, TJAC, TJAM, TJMT, TJRJ).

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). A área sombreada acima das barras mostra a diferença entre o percentual real e o parâmetro de inclusão.

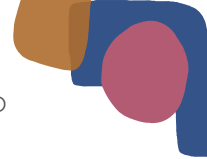


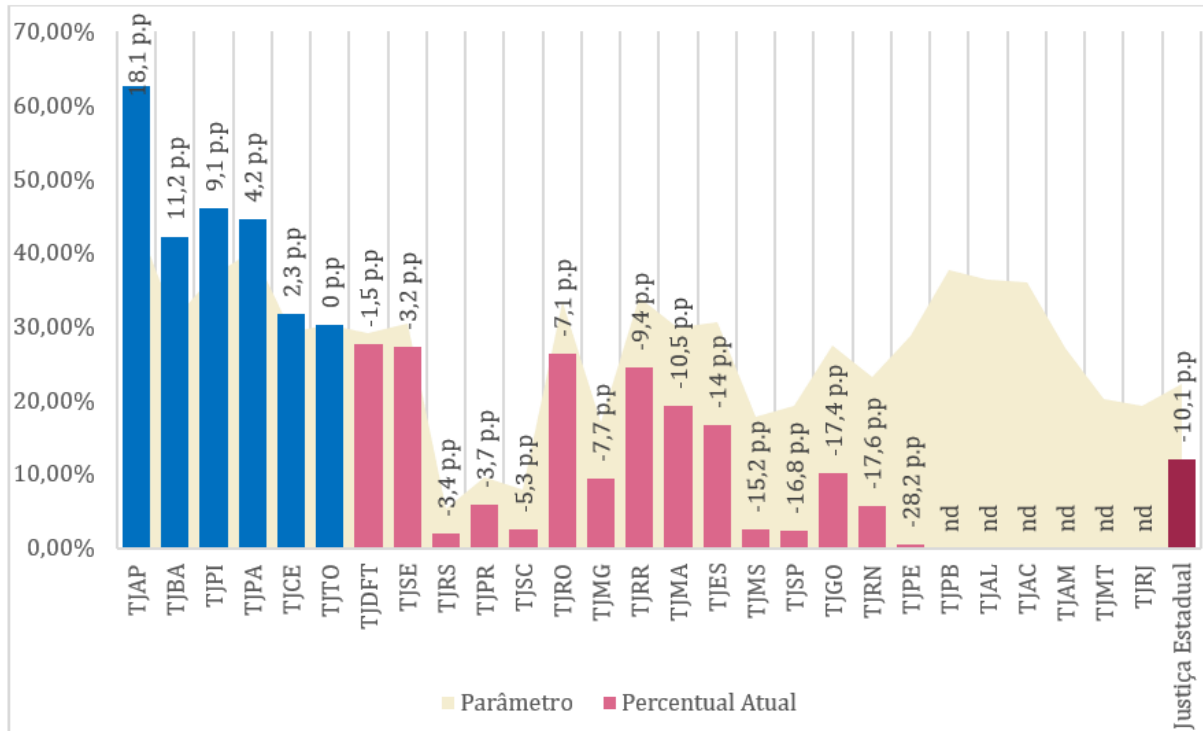
Tabela 5 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TJAP	TJ do Amapá	44,60%	62,7%	Equivalência	18,1 p.p
TJBA	TJ da Bahia	30,90%	42,1%	Equivalência	11,2 p.p
TJPI	TJ do Piauí	37,00%	46,1%	Equivalência	9,1 p.p
TJPA	TJ do Pará	40,30%	44,5%	Equivalência	4,2 p.p
TJCE	TJ do Ceará	29,40%	31,7%	Equivalência	2,3 p.p
TJTO	TJ de Tocantins	30,20%	30,2%	Equivalência	0 p.p
TJDFT	TJ do Distrito Federal e dos Territórios	29,10%	27,6%	Déficit de Cota	-1,5 p.p
TJSE	TJ de Sergipe	30,40%	27,2%	Déficit de Cota	-3,2 p.p
TJRS	TJ do Rio Grande do Sul	5,30%	1,9%	Déficit de Cota	-3,4 p.p
TJPR	TJ do Paraná	9,60%	5,9%	Déficit de Cota	-3,7 p.p
TJSC	TJ de Santa Catarina	7,90%	2,6%	Déficit de Cota	-5,3 p.p
TJRO	TJ de Rondônia	33,40%	26,3%	Déficit de Cota	-7,1 p.p
TJMG	TJ de Minas Gerais	17,10%	9,4%	Déficit de Cota	-7,7 p.p
TJRR	TJ de Roraima	34,00%	24,6%	Déficit de Cota	-9,4 p.p
TJMA	TJ do Maranhão	29,90%	19,4%	Déficit de Cota	-10,5 p.p
TJES	TJ do Espírito Santo	30,70%	16,7%	Déficit de Cota	-14 p.p
TJMS	TJ do Mato Grosso do Sul	17,70%	2,5%	Déficit de Cota	-15,2 p.p
TJSP	TJ de São Paulo	19,20%	2,4%	Déficit de Cota	-16,8 p.p
TJGO	TJ de Goiás	27,50%	10,1%	Déficit de Cota	-17,4 p.p
TJRN	TJ do Rio Grande do Norte	23,20%	5,6%	Déficit de Cota	-17,6 p.p
TJPE	TJ de Pernambuco	28,70%	0,5%	Déficit de Cota	-28,2 p.p
TJPB	TJ da Paraíba	37,70%	nd	Sem informações	nd
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
TJMT	TJ do Mato Grosso	20,20%	nd	Sem informações	nd
TJRJ	TJ do Rio de Janeiro	19,30%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA ESTADUAL</b>		<b>22,20%</b>	<b>12,1%</b>	<b>DÉFICIT DE COTA</b>	<b>-10,1 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade, com curso superior concluído em direito e economicamente ativos na semana de referência segundo Unidade da Federação, Brasil, 2009.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 57 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Pela Tabela 6 e Figura 58, nota-se que 5 TRTs atingiram equivalência e os demais, 18, ainda possuem menor percentual de negros(as) do que o total esperado (parâmetro). Um TRT não apresentou a informação.



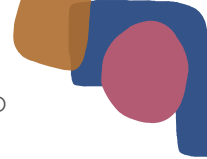


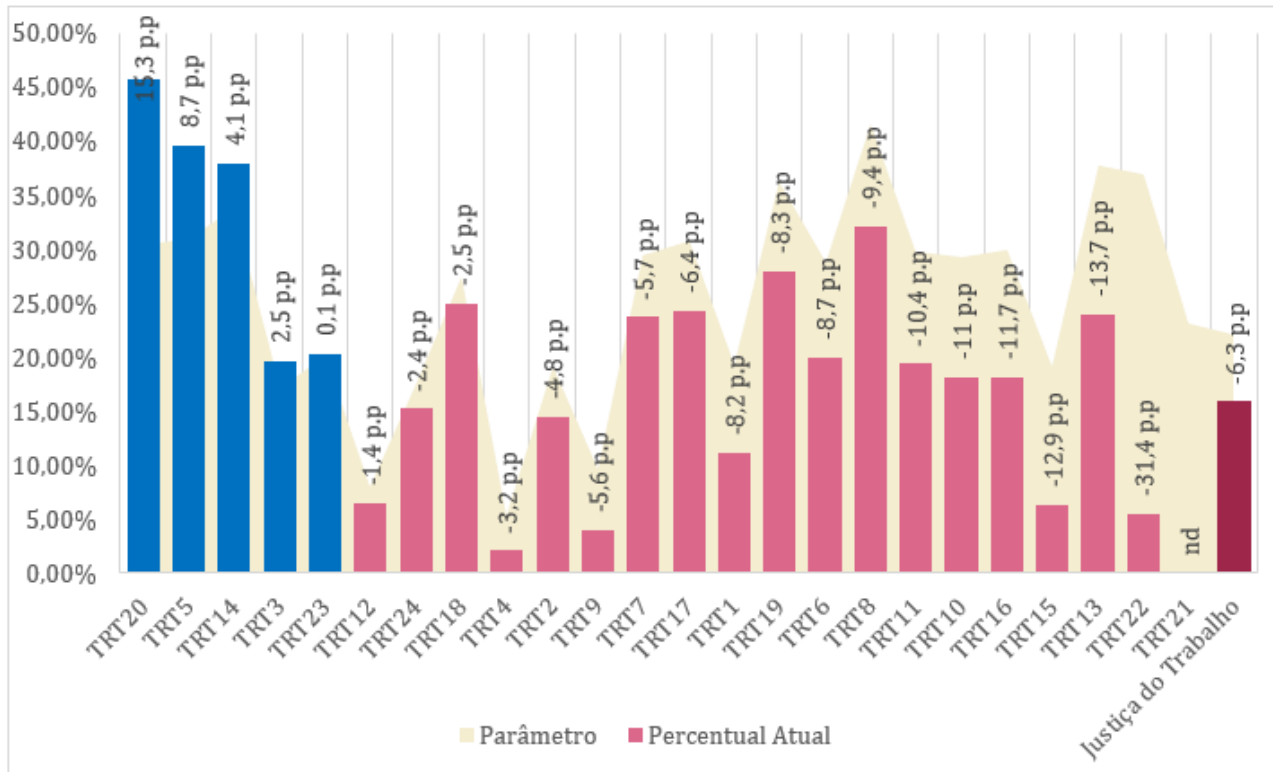
Tabela 6 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRT20	Tribunal Regional da 20ª Região	30,40%	45,7%	Equivalência	15,3 p.p
TRT5	Tribunal Regional da 5ª Região	30,90%	39,6%	Equivalência	8,7 p.p
TRT14	Tribunal Regional da 14ª Região	33,80%	37,9%	Equivalência	4,1 p.p
TRT3	Tribunal Regional da 3ª Região	17,10%	19,6%	Equivalência	2,5 p.p
TRT23	Tribunal Regional da 23ª Região	20,20%	20,3%	Equivalência	0,1 p.p
TRT12	Tribunal Regional da 12ª Região	7,90%	6,5%	Déficit de Cota	-1,4 p.p
TRT24	Tribunal Regional da 24ª Região	17,70%	15,3%	Déficit de Cota	-2,4 p.p
TRT18	Tribunal Regional da 18ª Região	27,50%	25,0%	Déficit de Cota	-2,5 p.p
TRT4	Tribunal Regional da 4ª Região	5,30%	2,1%	Déficit de Cota	-3,2 p.p
TRT2	Tribunal Regional da 2ª Região	19,20%	14,4%	Déficit de Cota	-4,8 p.p
TRT9	Tribunal Regional da 9ª Região	9,60%	4,0%	Déficit de Cota	-5,6 p.p
TRT7	Tribunal Regional da 7ª Região	29,40%	23,8%	Déficit de Cota	-5,7 p.p
TRT17	Tribunal Regional da 17ª Região	30,70%	24,3%	Déficit de Cota	-6,4 p.p
TRT1	Tribunal Regional da 1ª Região	19,30%	11,1%	Déficit de Cota	-8,2 p.p
TRT19	Tribunal Regional da 19ª Região	36,30%	28,0%	Déficit de Cota	-8,3 p.p
TRT6	Tribunal Regional da 6ª Região	28,70%	20,0%	Déficit de Cota	-8,7 p.p
TRT8	Tribunal Regional da 8ª Região	41,60%	32,2%	Déficit de Cota	-9,4 p.p
TRT11	Tribunal Regional da 11ª Região	29,80%	19,4%	Déficit de Cota	-10,4 p.p
TRT10	Tribunal Regional da 10ª Região	29,20%	18,2%	Déficit de Cota	-11 p.p
TRT16	Tribunal Regional da 16ª Região	29,90%	18,2%	Déficit de Cota	-11,7 p.p
TRT15	Tribunal Regional da 15ª Região	19,20%	6,3%	Déficit de Cota	-12,9 p.p
TRT13	Tribunal Regional da 13ª Região	37,70%	24,0%	Déficit de Cota	-13,7 p.p
TRT22	Tribunal Regional da 22ª Região	37,00%	5,6%	Déficit de Cota	-31,4 p.p
TRT21	Tribunal Regional da 21ª Região	23,20%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA DO TRABALHO</b>		<b>22,20%</b>	<b>15,9%</b>	<b>DÉFICIT DE COTA</b>	<b>-6,3 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade, com curso superior concluído em direito e economicamente ativos na semana de referência segundo Unidade da Federação, Brasil, 2009.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 58 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Na Justiça Federal apenas dois tribunais encaminharam os dados da magistratura com a informação de raça/cor. Portanto, somente o TRF da 4ª e da 3ª estão representados, ambos com percentual abaixo do parâmetro esperado (Tabela 7). Na Justiça Militar, o TJM-MG apresenta equivalência enquanto o TJM-SP apresenta déficit nas cotas raciais (de 14 pessoas, nenhum foi informado com a cor preta/parda) (Tabela 8 e Figura 59).

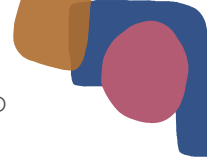


Tabela 7 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região	21,60%	nd	Sem informações	nd
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região	27,40%	nd	Sem informações	nd
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região	30,50%	nd	Sem informações	nd
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região	8,40%	2,6%	Déficit de Cota	-5,8 p.p
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região	18,90%	2,6%	Déficit de Cota	-16,3 p.p
<b>JUSTIÇA FEDERAL</b>		<b>22,20%</b>	<b>2,6%</b>	<b>DÉFICIT DE COTA</b>	<b>-19,6 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade, com curso superior concluído em direito e economicamente ativos na semana de referência segundo Unidade da Federação, Brasil, 2009.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

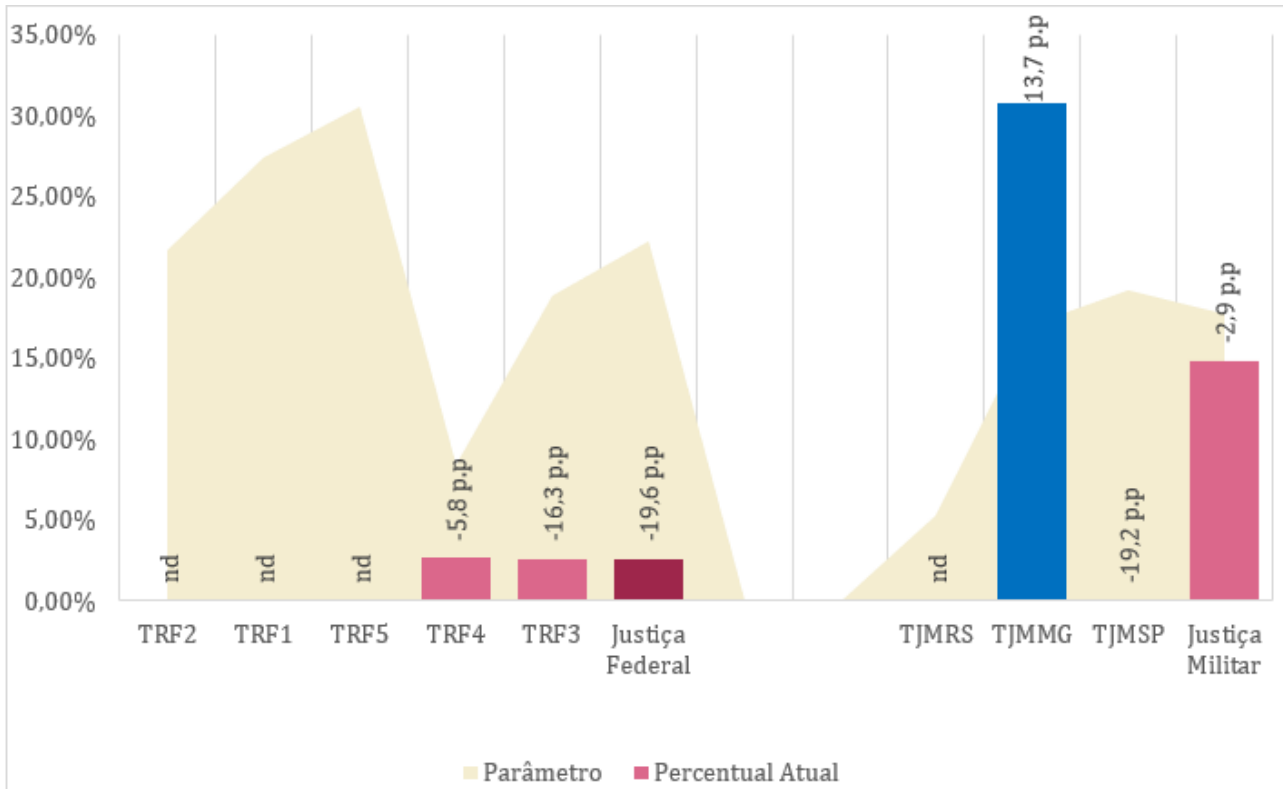
Tabela 8 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de magistrados(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TJMRS	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	5,30%	nd	Sem informações	nd
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	17,10%	30,8%	Equivalência	13,7 p.p
TJMSP	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	19,20%	0,0%	Déficit de Cota	-19,2 p.p
<b>JUSTIÇA MILITAR</b>		<b>17,70%</b>	<b>14,8%</b>	<b>DÉFICIT DE COTA</b>	<b>-2,9 P.P</b>

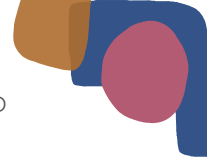
Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade, com curso superior concluído em direito e economicamente ativos na semana de referência segundo Unidade da Federação, Brasil, 2009.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 59 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de magistrados(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Federal e Justiça Militar



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.



## 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 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 sete tribunais de justiça. Os percentuais positivos constam em três tribunais da Região Norte, dois da Região Nordeste e dois da Região Centro-Oeste. São tribunais de pequeno (TJAM, TJAP, TJRO e TJMS) e médio portes (TJBA, TJCE e TJDFT).

Quanto ao déficit de servidores(as) negros(as), os dados apresentam três grupos de tribunais de justiça estaduais: 1. seis deles possuem déficit de menos de dois pontos percentuais (TJPI, TJSC, TJPA, TJRS, TJRR e TJPR); 2. mais seis deles apresentam saldo negativo entre -2,3% e -8,1% (TJMG, TJTO, TJSE, TJES, TJMT e TJGO); 3. outros quatro tribunais têm carência com maior oscilação entre -1,4% e -39% (TJMA, TJAC, TJRN e TJPE).

Não foi possível calcular os percentuais atuais para os Tribunais de Justiça dos estados de Alagoas, Paraíba, Rio de Janeiro e São Paulo (Tabela 9 e Figura 60).

Tabela 9 – 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 ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TJAM	TJ do Amazonas	57,9%	100,0%	Equivalência	42,1 p.p
TJRO	TJ de Rondônia	45,7%	57,4%	Equivalência	11,7 p.p
TJDFT	TJ do Distrito Federal e dos Territórios	35,1%	45,6%	Equivalência	10,5 p.p
TJBA	TJ da Bahia	56,7%	65,5%	Equivalência	8,8 p.p
TJAP	TJ do Amapá	64,5%	72,8%	Equivalência	8,3 p.p
TJCE	TJ do Ceará	45,8%	49,7%	Equivalência	3,9 p.p
TJMS	TJ do Mato Grosso do Sul	28,3%	29,1%	Equivalência	0,8 p.p
TJPI	TJ do Piauí	56,4%	56,2%	Déficit de Cota	-0,2 p.p
TJSC	TJ de Santa Catarina	5,6%	5,3%	Déficit de Cota	-0,3 p.p
TJPA	TJ do Pará	60,9%	60,5%	Déficit de Cota	-0,4 p.p
TJRS	TJ do Rio Grande do Sul	5,2%	4,2%	Déficit de Cota	-1 p.p
TJRR	TJ de Roraima	56,5%	55,5%	Déficit de Cota	-1 p.p
TJPR	TJ do Paraná	10,7%	9,0%	Déficit de Cota	-1,7 p.p
TJMG	TJ de Minas Gerais	28,7%	26,4%	Déficit de Cota	-2,3 p.p
TJTO	TJ de Tocantins	55,6%	51,9%	Déficit de Cota	-3,7 p.p
TJSE	TJ de Sergipe	55,5%	51,4%	Déficit de Cota	-4,1 p.p
TJES	TJ do Espírito Santo	32,6%	26,0%	Déficit de Cota	-6,6 p.p
TJMT	TJ do Mato Grosso	40,8%	33,6%	Déficit de Cota	-7,2 p.p
TJGO	TJ de Goiás	36,6%	28,5%	Déficit de Cota	-8,1 p.p
TJMA	TJ do Maranhão	56,9%	45,5%	Déficit de Cota	-11,4 p.p
TJAC	TJ do Acre	59,1%	38,4%	Déficit de Cota	-20,7 p.p
TJRN	TJ do Rio Grande do Norte	38,2%	13,8%	Déficit de Cota	-24,4 p.p
TJPE	TJ de Pernambuco	39,1%	0,1%	Déficit de Cota	-39 p.p
TJAL	TJ de Alagoas	46,8%	nd	Sem informações	nd
TJPB	TJ da Paraíba	39,9%	nd	Sem informações	nd
TJRJ	TJ do Rio de Janeiro	24,4%	nd	Sem informações	nd
TJSP	TJ de São Paulo	12,5%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA ESTADUAL</b>		<b>25,0%</b>	<b>31,3%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>6,3 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de ensino superior completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

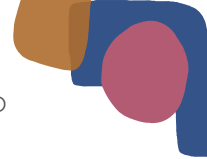
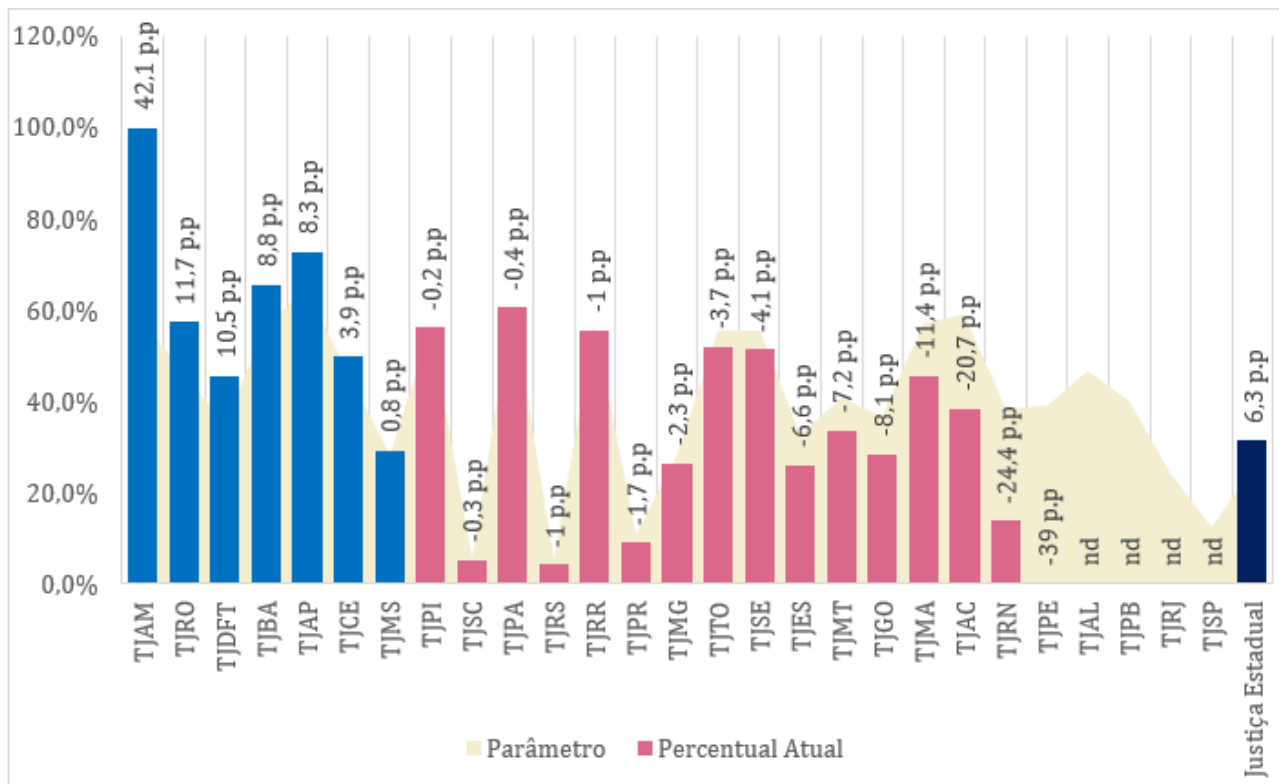


Figura 60 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

A Tabela 10 e Figura 61 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 -0,2%. Cinco tribunais atingiram o parâmetro de inclusão e esses tribunais se localizam nas Regiões Sul (TRT 4 e TRT 12, com sedes no Rio Grande do Sul e Santa Catarina, respectivamente), Nordeste (TRT 5 e TRT 20, sediados na Bahia e em Sergipe, nessa ordem) e Sudeste (TRT 2, localizado em São Paulo, capital). São tribunais de grande porte (TRT 2 e TRT 4), médio porte (TRT 5 e TRT 12) e pequeno porte (TRT 20). Os pontos percentuais positivos variam entre 5,7 e 1,4%.

Já 18 Tribunais Regionais do Trabalho apresentam pontos percentuais negativos: catorze deles possuem entre -0,9% e -10% apontando insuficiências da presença de servidores(as) negros(as) na Justiça do Trabalho; e quatro deles variam entre -10,6% e -25%. Somente no caso do TRT 21 não foi possível realizar o cálculo de percentual atual e verificar o alcance do parâmetro de inclusão.

Tabela 10 – 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 ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRT2	Tribunal Regional da 2ª Região	12,5%	18,2%	Equivalência	5,7 p.p
TRT12	Tribunal Regional da 12ª Região	5,6%	9,3%	Equivalência	3,7 p.p
TRT5	Tribunal Regional da 5ª Região	56,7%	59,5%	Equivalência	2,8 p.p
TRT20	Tribunal Regional da 20ª Região	55,5%	57,2%	Equivalência	1,7 p.p
TRT4	Tribunal Regional da 4ª Região	5,2%	6,6%	Equivalência	1,4 p.p
TRT17	Tribunal Regional da 17ª Região	32,6%	31,7%	Déficit de Cota	-0,9 p.p
TRT14	Tribunal Regional da 14ª Região	49,9%	48,9%	Déficit de Cota	-1 p.p
TRT24	Tribunal Regional da 24ª Região	28,3%	25,8%	Déficit de Cota	-2,5 p.p
TRT9	Tribunal Regional da 9ª Região	10,7%	7,7%	Déficit de Cota	-3 p.p
TRT15	Tribunal Regional da 15ª Região	12,5%	9,0%	Déficit de Cota	-3,5 p.p
TRT6	Tribunal Regional da 6ª Região	39,1%	35,3%	Déficit de Cota	-3,8 p.p
TRT3	Tribunal Regional da 3ª Região	28,7%	24,7%	Déficit de Cota	-4 p.p
TRT10	Tribunal Regional da 10ª Região	38,8%	34,1%	Déficit de Cota	-4,7 p.p
TRT8	Tribunal Regional da 8ª Região	61,4%	56,6%	Déficit de Cota	-4,8 p.p
TRT1	Tribunal Regional da 1ª Região	24,4%	19,4%	Déficit de Cota	-5 p.p
TRT23	Tribunal Regional da 23ª Região	40,8%	35,3%	Déficit de Cota	-5,5 p.p
TRT18	Tribunal Regional da 18ª Região	36,6%	27,4%	Déficit de Cota	-9,2 p.p
TRT13	Tribunal Regional da 13ª Região	39,9%	30,3%	Déficit de Cota	-9,6 p.p
TRT22	Tribunal Regional da 22ª Região	56,4%	46,4%	Déficit de Cota	-10 p.p
TRT7	Tribunal Regional da 7ª Região	45,8%	35,2%	Déficit de Cota	-10,6 p.p
TRT19	Tribunal Regional da 19ª Região	46,8%	35,0%	Déficit de Cota	-11,8 p.p
TRT11	Tribunal Regional da 11ª Região	57,7%	41,2%	Déficit de Cota	-16,5 p.p
TRT16	Tribunal Regional da 16ª Região	56,9%	31,9%	Déficit de Cota	-25 p.p
TRT21	Tribunal Regional da 21ª Região	38,2%	nd	Sem informações	nd
Justiça do Trabalho		25,0%	24,8%	Déficit de Cota	-0,2 p.p

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de ensino superior completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).



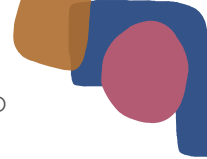
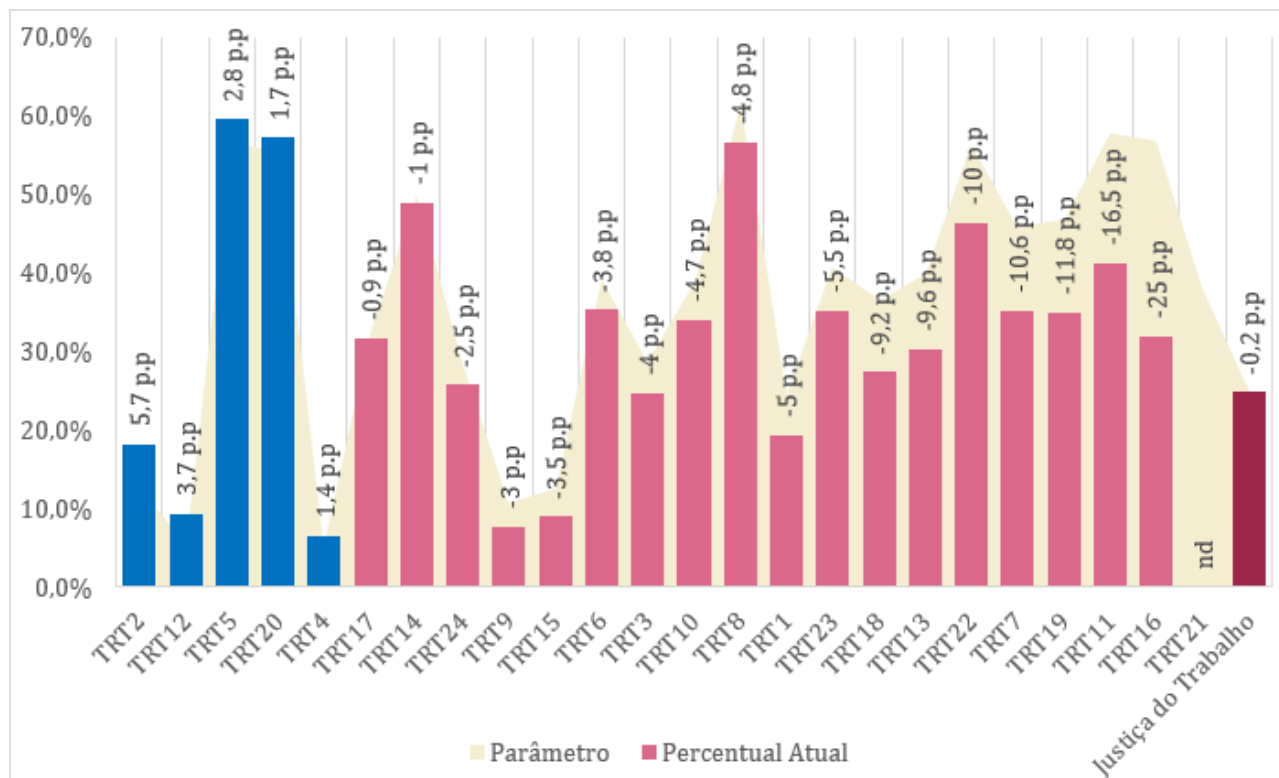


Figura 61 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Dos ramos de Justiça, a Eleitoral se mostra uma das mais inclusivas de servidores(as) negros(as) em cargos efetivos, levando em conta os 17 pontos percentuais alcançados a mais. São 15 Tribunais Regionais Eleitorais a atingir o parâmetro de inclusão que abarca quatro das cinco regiões brasileiras e envolve os três portes de tribunais. Já as variações de pontos percentuais negativos vão de -0,4% a -9,2% em nove TRES; e apenas dois TRES apresentam déficit maiores entre -17,1% e -21,1% (Tabela 11 e Figura 62).

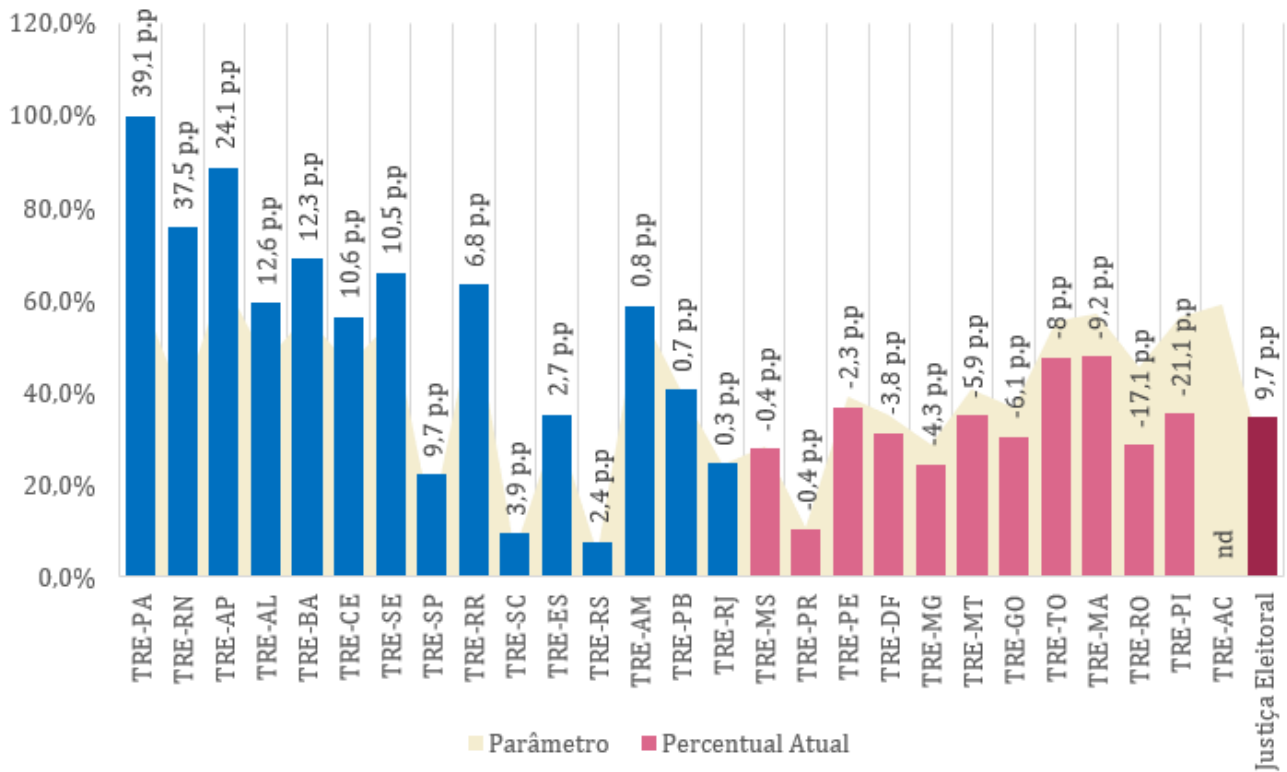
Tabela 11 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Eleitoral

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRE-PA	TRE do Pará	60,9%	100,0%	Equivalência	39,1 p.p
TRE-RN	TRE do Rio Grande do Norte	38,2%	75,7%	Equivalência	37,5 p.p
TRE-AP	TRE do Amapá	64,5%	88,6%	Equivalência	24,1 p.p
TRE-AL	TRE de Alagoas	46,8%	59,4%	Equivalência	12,6 p.p
TRE-BA	TRE da Bahia	56,7%	69,0%	Equivalência	12,3 p.p
TRE-CE	TRE do Ceará	45,8%	56,4%	Equivalência	10,6 p.p
TRE-SE	TRE de Sergipe	55,5%	66,0%	Equivalência	10,5 p.p
TRE-SP	TRE de São Paulo	12,5%	22,2%	Equivalência	9,7 p.p
TRE-RR	TRE de Roraima	56,5%	63,3%	Equivalência	6,8 p.p
TRE-SC	TRE de Santa Catarina	5,6%	9,5%	Equivalência	3,9 p.p
TRE-ES	TRE do Espírito Santo	32,6%	35,3%	Equivalência	2,7 p.p
TRE-RS	TRE do Rio Grande do Sul	5,2%	7,6%	Equivalência	2,4 p.p
TRE-AM	TRE do Amazonas	57,9%	58,7%	Equivalência	0,8 p.p
TRE-PB	TRE da Paraíba	39,9%	40,6%	Equivalência	0,7 p.p
TRE-RJ	TRE do Rio de Janeiro	24,4%	24,7%	Equivalência	0,3 p.p
TRE-MS	TRE do Mato Grosso do Sul	28,3%	27,9%	Déficit de Cota	-0,4 p.p
TRE-PR	TRE do Paraná	10,7%	10,3%	Déficit de Cota	-0,4 p.p
TRE-PE	TRE de Pernambuco	39,1%	36,8%	Déficit de Cota	-2,3 p.p
TRE-DF	TRE do Distrito Federal	35,1%	31,3%	Déficit de Cota	-3,8 p.p
TRE-MG	TRE de Minas Gerais	28,7%	24,4%	Déficit de Cota	-4,3 p.p
TRE-MT	TRE do Mato Grosso	40,8%	34,9%	Déficit de Cota	-5,9 p.p
TRE-GO	TRE de Goiás	36,6%	30,5%	Déficit de Cota	-6,1 p.p
TRE-TO	TRE de Tocantins	55,6%	47,6%	Déficit de Cota	-8 p.p
TRE-MA	TRE do Maranhão	56,9%	47,7%	Déficit de Cota	-9,2 p.p
TRE-RO	TRE de Rondônia	45,7%	28,6%	Déficit de Cota	-17,1 p.p
TRE-PI	TRE do Piauí	56,4%	35,3%	Déficit de Cota	-21,1 p.p
TRE-AC	TRE do Acre	59,1%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA ELEITORAL</b>		<b>25,0%</b>	<b>34,7%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>9,7 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de ensino superior completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 62 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Justiça Eleitoral



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Na Justiça Federal, também houve cobertura do parâmetro de inclusão com diferença de 4,1 pontos percentuais positivos. Os Tribunais Regionais Federais da 2ª e 3ª Regiões são responsáveis por esse processo. Esses tribunais atendem somente quatro estados da Federação: Rio de Janeiro e Espírito Santo; e São Paulo e Mato Grosso do Sul, nessa ordem (Tabela 12 e Figura 63).

Três dos cinco Tribunais Regionais Federais apresentam déficit, que varia entre -5,1% e -1,9%. Destaca-se que o TRF da 1ª Região possui jurisdição no Distrito Federal e nos estados do Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins — tribunal de maior abrangência territorial da Justiça Federal; enquanto o TRF4 tem jurisdição na Região Sul e o TRF5 atende seis estados (Alagoas, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe).

Tabela 12 – 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 ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região	25,6%	26,9%	Equivalência	1,3 p.p
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região	13,2%	13,4%	Equivalência	0,2 p.p
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região	7,5%	5,6%	Déficit de Cota	-1,9 p.p
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região	42,0%	38,6%	Déficit de Cota	-3,4 p.p
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região	42,8%	37,7%	Déficit de Cota	-5,1 p.p
<b>JUSTIÇA FEDERAL</b>		<b>25,0%</b>	<b>29,1%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>4,1 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de ensino superior completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

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; já o TJM do Rio Grande do Sul alcançou o parâmetro de inclusão com 13,7 pontos percentuais positivos; enquanto o Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais apresenta deficiência, com -7,7% (Tabela 13).

Tabela 13 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TJMSP	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	5,2%	18,9%	Equivalência	13,7 p.p
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	28,7%	21,0%	Déficit de Cota	-7,7 p.p
TJMRS	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	12,5%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA MILITAR</b>		<b>15,0%</b>	<b>19,6%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>4,6 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de ensino superior completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

A inclusão de servidores(as) negros(as) em cargos efetivos nos Tribunais Superiores se verifica em três deles: STM, STJ e TST. A oscilação varia entre 13,6% e 6,3% pontos percentuais positivos. Somente no TSE há déficit de -7,6% (Tabela 14).

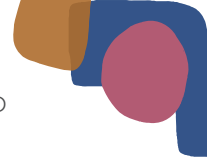


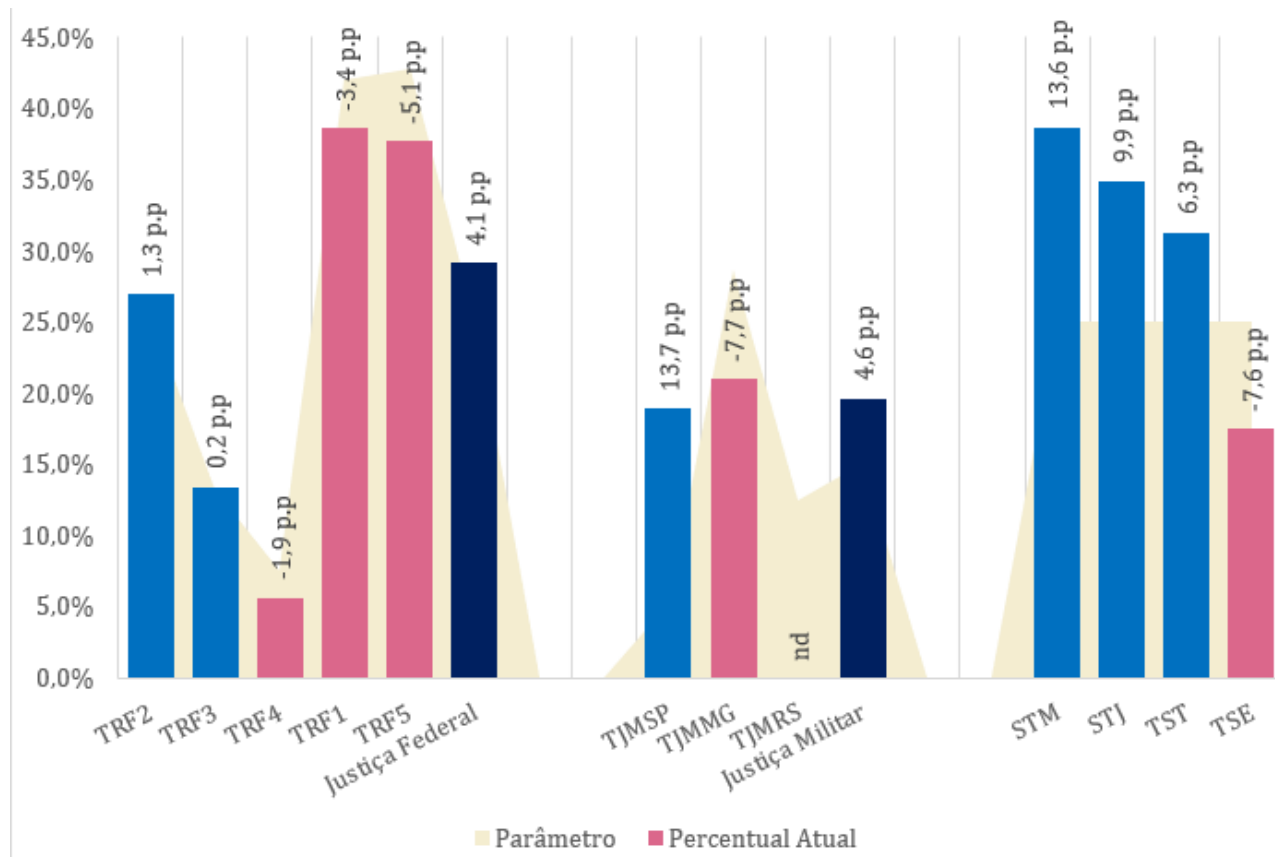
Tabela 14 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de servidores(as) negros(as) no Poder Judiciário por Tribunal Superior

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	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%	34,9%	Equivalência	9,9 p.p
TST	Tribunal Superior do Trabalho	25,0%	31,3%	Equivalência	6,3 p.p
TSE	Tribunal Superior Eleitoral	25,0%	17,4%	Déficit de Cota	-7,6 p.p

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de ensino superior completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 63 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de servidores(as) negros(as) por tribunal, Tribunais Superiores, Justiça Federal e Justiça Militar



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

## 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 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 oito Tribunais de Justiça. É possível que essa falta de informações tenha influenciado na baixa quanto ao atingimento do parâmetro de inclusão desse segmento. A meta é de 39,8%; enquanto o percentual atual é de 28,3%, sendo necessário ainda abranger 11,5% a mais de estagiários(as) negros(as) nesse ramo de justiça.

Dez TJs alcançaram percentuais positivos, sendo sediados em todas as regiões brasileiras e abarcando os três portes. Nove tribunais possuem déficit de estagiários(as) negros(as) em seus quadros, com oscilação considerável entre -0,6% e -40,3% (Tabela 15 e Figura 64).

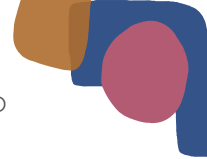


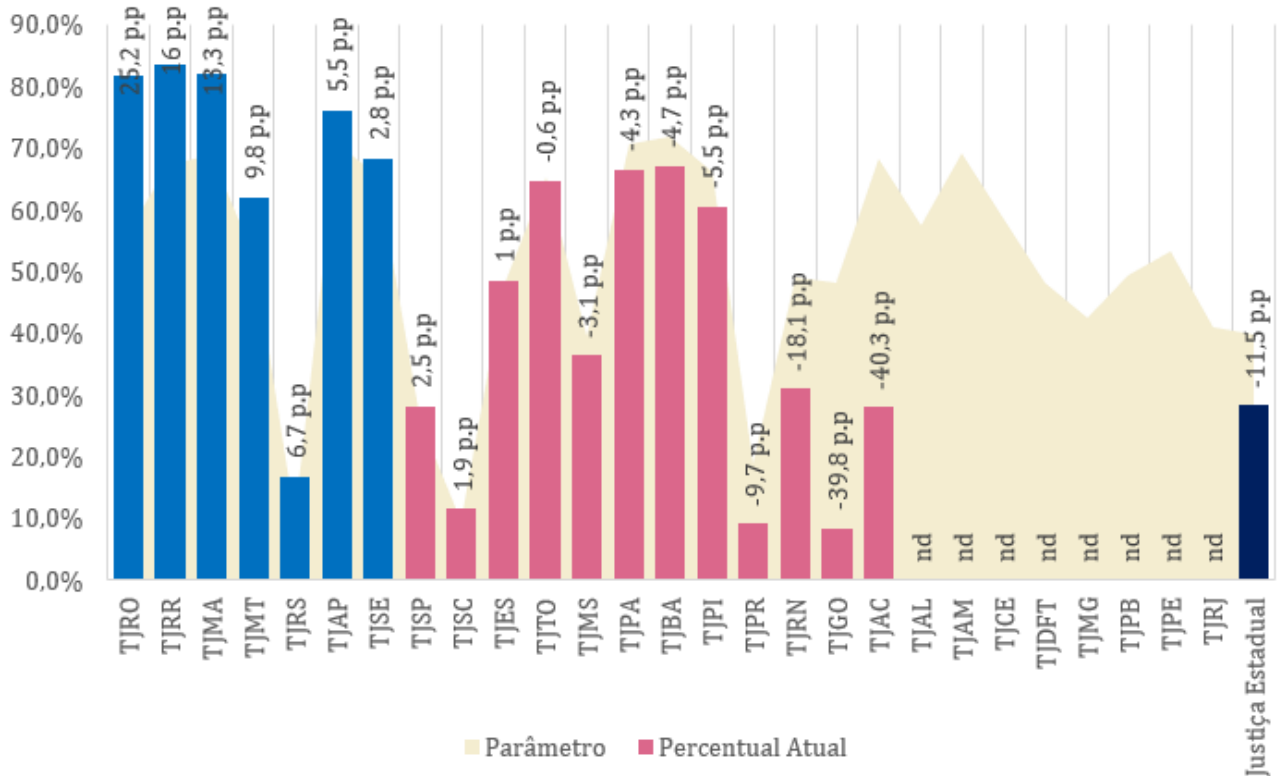
Tabela 15 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Estadual

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TJRO	TJ de Rondônia	56,6%	81,8%	Equivalência	25,2 p.p
TJRR	TJ de Roraima	67,5%	83,5%	Equivalência	16 p.p
TJMA	TJ do Maranhão	68,8%	82,1%	Equivalência	13,3 p.p
TJMT	TJ do Mato Grosso	52,3%	62,1%	Equivalência	9,8 p.p
TJRS	TJ do Rio Grande do Sul	10,1%	16,8%	Equivalência	6,7 p.p
TJAP	TJ do Amapá	70,6%	76,1%	Equivalência	5,5 p.p
TJSE	TJ de Sergipe	65,5%	68,3%	Equivalência	2,8 p.p
TJSP	TJ de São Paulo	25,7%	28,2%	Equivalência	2,5 p.p
TJSC	TJ de Santa Catarina	9,7%	11,6%	Equivalência	1,9 p.p
TJES	TJ do Espírito Santo	47,5%	48,5%	Equivalência	1 p.p
TJTO	TJ de Tocantins	65,3%	64,7%	Déficit de Cota	-0,6 p.p
TJMS	TJ do Mato Grosso do Sul	39,5%	36,4%	Déficit de Cota	-3,1 p.p
TJPA	TJ do Pará	70,8%	66,5%	Déficit de Cota	-4,3 p.p
TJBA	TJ da Bahia	71,8%	67,1%	Déficit de Cota	-4,7 p.p
TJPI	TJ do Piauí	66,1%	60,6%	Déficit de Cota	-5,5 p.p
TJPR	TJ do Paraná	18,9%	9,2%	Déficit de Cota	-9,7 p.p
TJRN	TJ do Rio Grande do Norte	49,1%	31,0%	Déficit de Cota	-18,1 p.p
TJGO	TJ de Goiás	48,3%	8,5%	Déficit de Cota	-39,8 p.p
TJAC	TJ do Acre	68,3%	28,0%	Déficit de Cota	-40,3 p.p
TJAL	TJ de Alagoas	57,6%	nd	Sem informações	nd
TJAM	TJ do Amazonas	69,2%	nd	Sem informações	nd
TJCE	TJ do Ceará	58,4%	nd	Sem informações	nd
TJDFT	TJ do Distrito Federal e dos Territórios	48,2%	nd	Sem informações	nd
TJMG	TJ de Minas Gerais	42,6%	nd	Sem informações	nd
TJPB	TJ da Paraíba	49,4%	nd	Sem informações	nd
TJPE	TJ de Pernambuco	53,3%	nd	Sem informações	nd
TJRJ	TJ do Rio de Janeiro	41,1%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA ESTADUAL</b>		<b>39,8%</b>	<b>28,3%</b>	<b>DÉFICIT DE COTA</b>	<b>-11,5 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de médio completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 64 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça Estadual



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

Segundo a Tabela 16 e o Gráfico 59, no ramo da Justiça do Trabalho, o parâmetro de inclusão foi atingido, de modo geral, pois a meta era de 39,8%; enquanto há, atualmente, um percentual de 49,3%, alcançando uma diferença de 9,5 pontos percentuais positivos.

A variação percentual entre os tribunais com percentuais positivos é bastante significativa: está entre 52,5% e 0,9%. Os Tribunais Regionais do Trabalho da 17ª, 21ª e 19ª Regiões apresentam os maiores percentuais de inclusão (52,5%, 50,9% e 42,4%) e são sediados nos estados de Espírito Santo, Rio Grande do Norte e Alagoas.

Os tribunais que não atingiram o parâmetro de inclusão possuem percentuais negativos oscilando entre -0,6% e -3,5%. Os TRTs das 12ª, 8ª, 9ª e 23ª Regiões se localizam nos estados de Santa Catarina, Pará e Amapá, Paraná e Mato Grosso, respectivamente. São tribunais de médio porte (TRTs das 12ª, 8ª e 9ª Regiões) e de pequeno porte (TRT da 23ª Região).

Não foi possível calcular os percentuais atuais de inclusão de estagiários(as) negros(as) para os Tribunais Regionais do Trabalho das 1ª, 2ª, 13ª e 22ª Regiões.



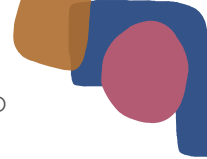


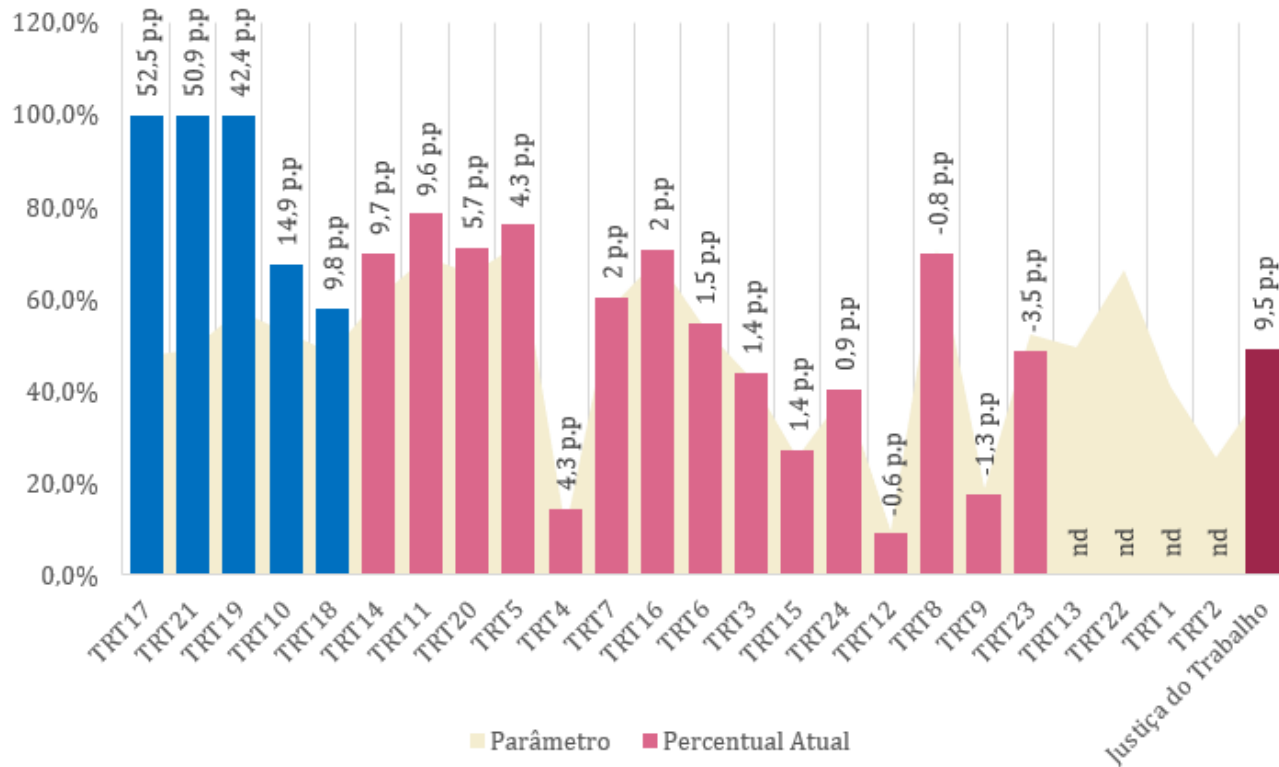
Tabela 16 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça do Trabalho

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRT17	Tribunal Regional da 17ª Região	47,5%	100,0%	Equivalência	52,5 p.p
TRT21	Tribunal Regional da 21ª Região	49,1%	100,0%	Equivalência	50,9 p.p
TRT19	Tribunal Regional da 19ª Região	57,6%	100,0%	Equivalência	42,4 p.p
TRT10	Tribunal Regional da 10ª Região	52,5%	67,4%	Equivalência	14,9 p.p
TRT18	Tribunal Regional da 18ª Região	48,3%	58,1%	Equivalência	9,8 p.p
TRT14	Tribunal Regional da 14ª Região	60,2%	69,9%	Equivalência	9,7 p.p
TRT11	Tribunal Regional da 11ª Região	69,0%	78,6%	Equivalência	9,6 p.p
TRT20	Tribunal Regional da 20ª Região	65,5%	71,2%	Equivalência	5,7 p.p
TRT5	Tribunal Regional da 5ª Região	71,8%	76,1%	Equivalência	4,3 p.p
TRT4	Tribunal Regional da 4ª Região	10,1%	14,4%	Equivalência	4,3 p.p
TRT7	Tribunal Regional da 7ª Região	58,4%	60,4%	Equivalência	2 p.p
TRT16	Tribunal Regional da 16ª Região	68,8%	70,8%	Equivalência	2 p.p
TRT6	Tribunal Regional da 6ª Região	53,3%	54,8%	Equivalência	1,5 p.p
TRT3	Tribunal Regional da 3ª Região	42,6%	44,0%	Equivalência	1,4 p.p
TRT15	Tribunal Regional da 15ª Região	25,7%	27,1%	Equivalência	1,4 p.p
TRT24	Tribunal Regional da 24ª Região	39,5%	40,4%	Equivalência	0,9 p.p
TRT12	Tribunal Regional da 12ª Região	9,7%	9,1%	Déficit de Cota	-0,6 p.p
TRT8	Tribunal Regional da 8ª Região	70,8%	70,0%	Déficit de Cota	-0,8 p.p
TRT9	Tribunal Regional da 9ª Região	18,9%	17,6%	Déficit de Cota	-1,3 p.p
TRT23	Tribunal Regional da 23ª Região	52,3%	48,8%	Déficit de Cota	-3,5 p.p
TRT13	Tribunal Regional da 13ª Região	49,4%	nd	Sem informações	nd
TRT22	Tribunal Regional da 22ª Região	66,1%	nd	Sem informações	nd
TRT1	Tribunal Regional da 1ª Região	41,1%	nd	Sem informações	nd
TRT2	Tribunal Regional da 2ª Região	25,7%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA DO TRABALHO</b>		<b>39,8%</b>	<b>49,3%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>9,5 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de médio completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 65 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça do Trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

De forma assemelhada à Justiça do Trabalho, a Justiça Eleitoral se mostra como um dos ramos mais inclusivos de estagiários(as) negros(as): o parâmetro de inclusão indica 39,8% e a Justiça Eleitoral atingiu 46,6% de pessoas negras atuando como estagiárias (Tabela 17).

São 20 tribunais alcançando pontos percentuais positivos que variam entre 43,4% e 0,9%. Quatro Tribunais Regionais Eleitorais se destacam com os percentuais mais altos: de 43,4% a 32,5%. São os TRES de Rondônia, Ceará, Distrito Federal e Roraima.

Os déficits da presença de estagiários(as) negros(as) se dão em quatro Tribunais Regionais Eleitorais com oscilação negativa entre -11,6% e 37,6%. Esses tribunais estão sediados nos estados de Pernambuco, Rio Grande do Norte, Pará e Alagoas.

Não foi possível aferir percentuais atuais de estagiários(as) negros(as) e conhecer o alcance do parâmetro de inclusão para os TRES dos estados de Acre, Rio de Janeiro e Sergipe.

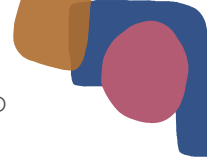


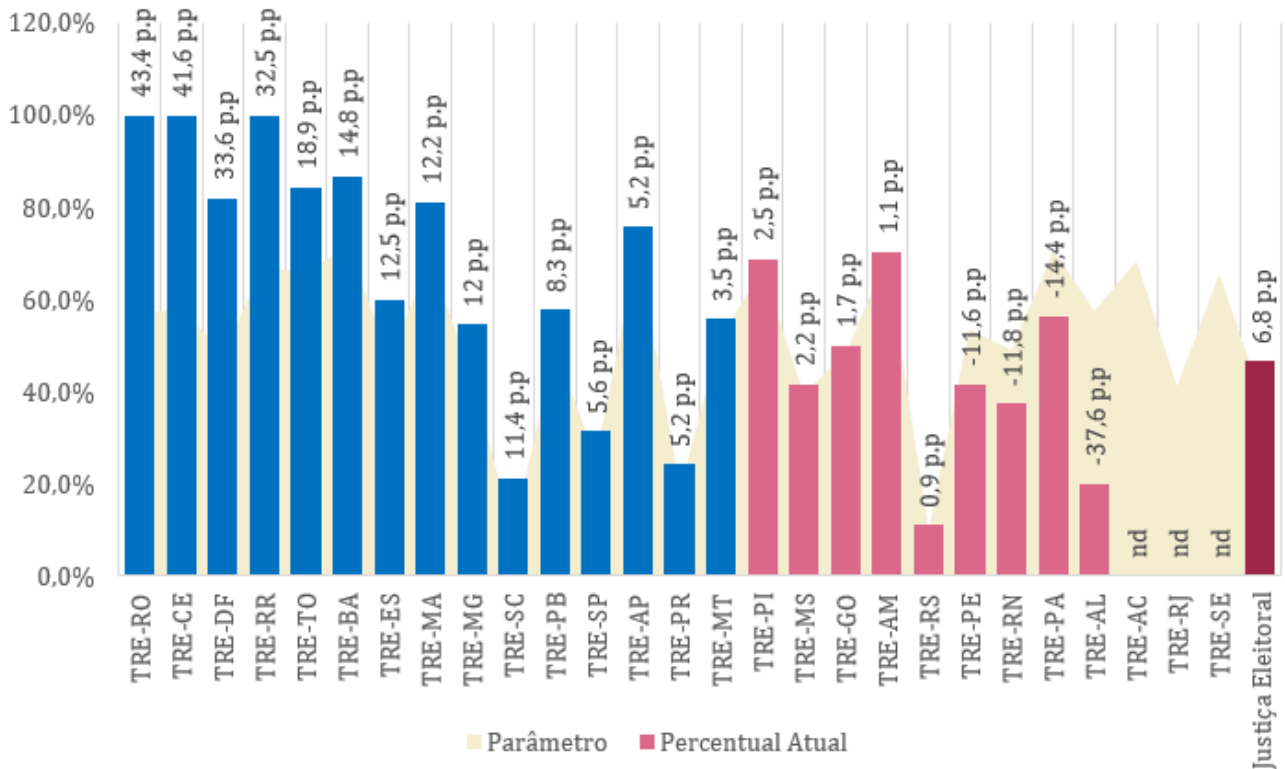
Tabela 17 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Eleitoral

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRE-RO	TRE de Rondônia	56,6%	100,0%	Equivalência	43,4 p.p
TRE-CE	TRE do Ceará	58,4%	100,0%	Equivalência	41,6 p.p
TRE-DF	TRE do Distrito Federal	48,2%	81,8%	Equivalência	33,6 p.p
TRE-RR	TRE de Roraima	67,5%	100,0%	Equivalência	32,5 p.p
TRE-TO	TRE de Tocantins	65,3%	84,2%	Equivalência	18,9 p.p
TRE-BA	TRE da Bahia	71,8%	86,6%	Equivalência	14,8 p.p
TRE-ES	TRE do Espírito Santo	47,5%	60,0%	Equivalência	12,5 p.p
TRE-MA	TRE do Maranhão	68,8%	81,0%	Equivalência	12,2 p.p
TRE-MG	TRE de Minas Gerais	42,6%	54,6%	Equivalência	12 p.p
TRE-SC	TRE de Santa Catarina	9,7%	21,1%	Equivalência	11,4 p.p
TRE-PB	TRE da Paraíba	49,4%	57,7%	Equivalência	8,3 p.p
TRE-SP	TRE de São Paulo	25,7%	31,3%	Equivalência	5,6 p.p
TRE-AP	TRE do Amapá	70,6%	75,8%	Equivalência	5,2 p.p
TRE-PR	TRE do Paraná	18,9%	24,1%	Equivalência	5,2 p.p
TRE-MT	TRE do Mato Grosso	52,3%	55,8%	Equivalência	3,5 p.p
TRE-PI	TRE do PiauÍ	66,1%	68,6%	Equivalência	2,5 p.p
TRE-MS	TRE do Mato Grosso do Sul	39,5%	41,7%	Equivalência	2,2 p.p
TRE-GO	TRE de Goiás	48,3%	50,0%	Equivalência	1,7 p.p
TRE-AM	TRE do Amazonas	69,2%	70,3%	Equivalência	1,1 p.p
TRE-RS	TRE do Rio Grande do Sul	10,1%	11,0%	Equivalência	0,9 p.p
TRE-PE	TRE de Pernambuco	53,3%	41,7%	Déficit de Cota	-11,6 p.p
TRE-RN	TRE do Rio Grande do Norte	49,1%	37,3%	Déficit de Cota	-11,8 p.p
TRE-PA	TRE do Pará	70,8%	56,4%	Déficit de Cota	-14,4 p.p
TRE-AL	TRE de Alagoas	57,6%	20,0%	Déficit de Cota	-37,6 p.p
TRE-AC	TRE do Acre	68,3%	nd	Sem informações	nd
TRE-RJ	TRE do Rio de Janeiro	41,1%	nd	Sem informações	nd
TRE-SE	TRE de Sergipe	65,5%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA ELEITORAL</b>		<b>39,8%</b>	<b>46,6%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>6,8 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de médio completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 66 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Justiça Eleitoral



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.

O percentual de pessoas negras que atuam como estagiárias na Justiça Federal também ultrapassou o parâmetro de inclusão de 39,8%. São 59,4% de estagiários(as) negros(as) nesse ramo de justiça, em que pese ao déficit de -3,3% no Tribunal Regional Federal da 5ª Região (Tabela 18 e Figura 67).

Os percentuais positivos possuem flutuação considerável: são entre 86,7% e 0,1%. Conforme já mencionado, o TRF 4 atende os três estados da Região Sul; o TRF 2 tem jurisdição em seis estados da Região Nordeste; o TRF 3 possui seções judiciárias em São Paulo e Mato Grosso do Sul; e o TRF 1 tem jurisdição em 14 estados abarcando quatro das cinco regiões brasileiras.

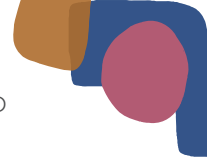


Tabela 18 – Comparação entre o parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Federal

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região	13,3%	100,0%	Equivalência	86,7 p.p
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região	42,1%	92,3%	Equivalência	50,2 p.p
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região	26,3%	66,7%	Equivalência	40,4 p.p
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região	57,2%	57,3%	Equivalência	0,1 p.p
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região	55,1%	51,8%	Déficit de Cota	-3,3 p.p
<b>JUSTIÇA FEDERAL</b>		<b>39,8%</b>	<b>59,4%</b>	<b>EQUIVALÊNCIA</b>	<b>19,6 P.P</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de médio completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

No ramo da Justiça Militar Estadual, o parâmetro de inclusão é superior ao parâmetro atual tanto em Minas Gerais quanto em São Paulo. Contudo, a ausência de dados prejudica o cálculo da média dos três estados, pois o parâmetro de inclusão varia muito nos três estados, com o TJM-RS puxando a média do parâmetro de inclusão para baixo, sem informação disponível, o que gera uma falsa impressão de que já há equivalência no sistema de cotas quando se observa apenas o total do segmento (Tabela 19).

Tabela 19 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por tribunal, Justiça Militar

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
TJMMG	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	42,6%	39,1%	Déficit de Cota	-3,5 p.p
TJMSP	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	25,7%	9,1%	Déficit de Cota	-16,6 p.p
TJMRS	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	10,1%	nd	Sem informações	nd
<b>JUSTIÇA MILITAR</b>		<b>27,4%</b>	<b>29,4%</b>	<b>*</b>	<b>*</b>

Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de médio completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Segundo a Tabela 20, entre os Tribunais Superiores, o parâmetro de inclusão de estagiários(as) negros(as) foi alcançado. Os percentuais positivos oscilam entre 11,5% e 5,5%.

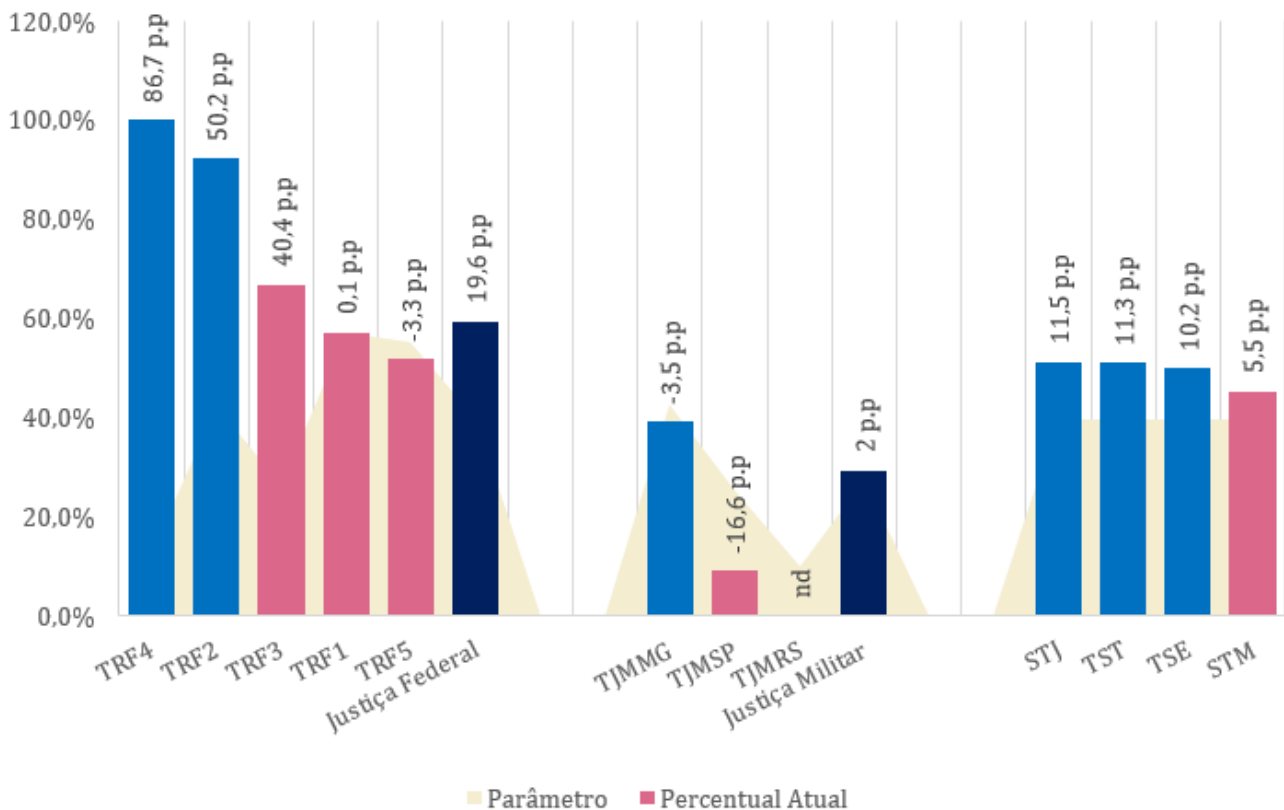
Tabela 20 – Comparação entre o Parâmetro de inclusão e o percentual de estagiários(as) negros(as) no Poder Judiciário por Tribunal Superior

SIGLA	TRIBUNAL	PARÂMETRO DE INCLUSÃO	PERCENTUAL ATUAL	RESULTADO	COTA - DIF. EM PONTOS PERCENTUAIS
STJ	Superior Tribunal de Justiça	39,8%	51,3%	Equivalência	11,5 p.p
TST	Tribunal Superior do Trabalho	39,8%	51,1%	Equivalência	11,3 p.p
TSE	Tribunal Superior Eleitoral	39,8%	50,0%	Equivalência	10,2 p.p
STM	Superior Tribunal Militar	39,8%	45,3%	Equivalência	5,5 p.p

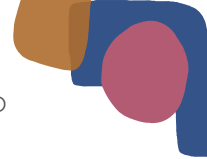
Notas: Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade e com escolaridade mínima de médio completo.

Fontes: Censo Demográfico de 2010 (IBGE) e Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (2021).

Figura 67 – Comparação entre o parâmetro-base e o percentual de estagiários(as) negros(as) por tribunal, Tribunais Superiores, Justiça Federal e Justiça Militar



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2021.



## 6.4 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 48 tribunais analisados (11 com dados indisponíveis dos 59, sendo 27 TJs, 24 TRTs, 5 TRFs e 3 TJMs), 36 apresentaram déficit no percentual de cotas (75%) e apenas 12 já tinham atingido a equivalência. No total, a diferença chega a 9,4% entre a situação hipotética e a situação real.

Entre os(as) servidores(as), há equivalência no cálculo geral, com um percentual de 30% de negros(as) e com valor de parâmetro de inclusão de 25,0%. Contudo, na avaliação por tribunal e estado ainda há discrepâncias em 50 dos 90 órgãos analisados e em apenas 33 há equivalência.

Entre os(as) estagiários(as) a situação é inversa ao dos(as) servidores(as). São 33,9% estagiários(as) com 39,8% no parâmetro de inclusão, ou seja, há déficit de 5,9 pontos percentuais. Por tribunal verifica-se que a equivalência foi atingida em 54 órgãos e em 20 ainda há déficit (16 tribunais ou não responderam ou não possuem estagiários(as)).

É importante registrar que a ausência do Censo Demográfico 2020 — que seria feito pelo IBGE — 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 autodeclararam 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. Amenizou-se o efeito dessa ausência buscando-se dados atualizados de perfil nas unidades responsáveis pelos registros funcionais de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as);

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 autodeclararam 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. Conseqüentemente, os registros de raça/cor negra no Poder Judiciário acompanhariam esse recrudescimento.

Outra dificuldade na projeção do tempo de vigência consiste na ausência da informação e no possível sub-registro dos dados de raça/cor nos registros funcionais, pois, como já dito, essa pesquisa apresentou um percentual de negros(as) em 12,8%, o que foi inferior aos números coletados no Censo do Poder Judiciário e na Pesquisa do Perfil Sociodemográfico do Magistrado. O baixo percentual, necessariamente, influencia no tempo de vigência estimado, pois mais anos serão necessários para atingir a equivalência.

Mesmo com as ressalvas colocadas, esta seção apresentará a estimativa do tempo necessário para a vigência das ações afirmativas para magistrados(as) negros(as). A projeção baseia-se no cálculo futuro de quantos anos seriam necessários para que o percentual atual de 12,8% atingisse o parâmetro de inclusão de 22,2%.

Quanto aos(as) servidores(as), como a equivalência já foi atendida, a projeção fica prejudicada e, portanto não será apresentada. O esforço, nesse caso, é direcionado aos tribunais que apresentam déficit, segundo dados da seção 5.2.

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.

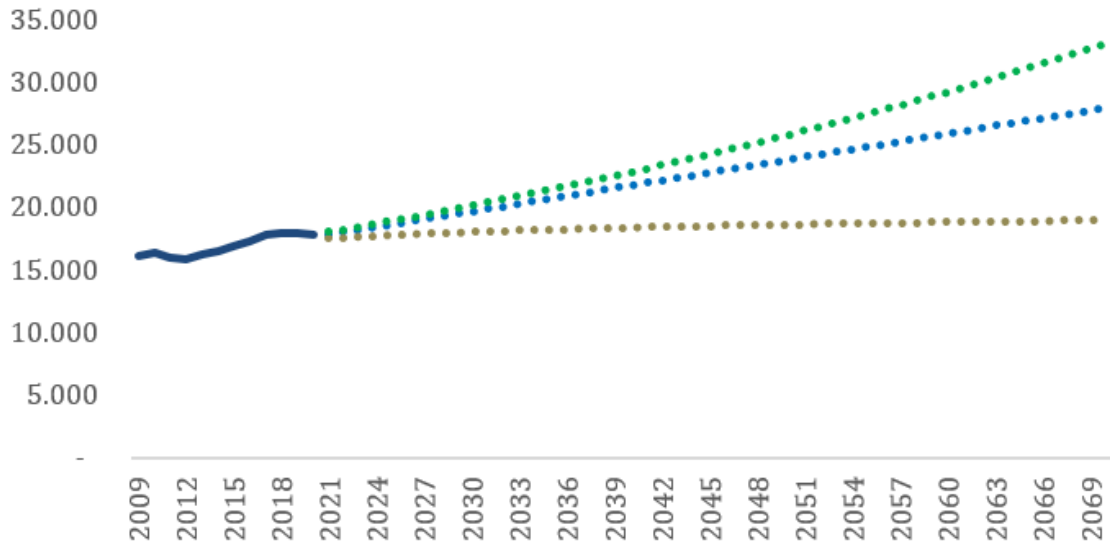
Para a realização da estimativa, foram adotados os seguintes critérios:

1. Análise da série histórica de 2005 a 2020 dos dados de magistrados(as) e projeção para os anos futuros, com exclusão de todos(as) os(as) desembargadores(as), ministros(as) e conselheiros(as) dos cálculos do número médio de ingressos anuais, já que entre tais cargos há magistrados(as) originários(as) de outras carreiras.

Na projeção foram considerados três cenários. Um mais acentuado, considerando uma crescente no número de cargos de juízes(as); um menos acentual, que supõe uma curva quase que constante ao longo dos períodos; e um intermediário. A projeção do número de magistrado(a) é complexo de ser feito, pois a abertura de novas vagas na carreira depende de outros fatores externos, como a situação política e econômica brasileira, entre outros.

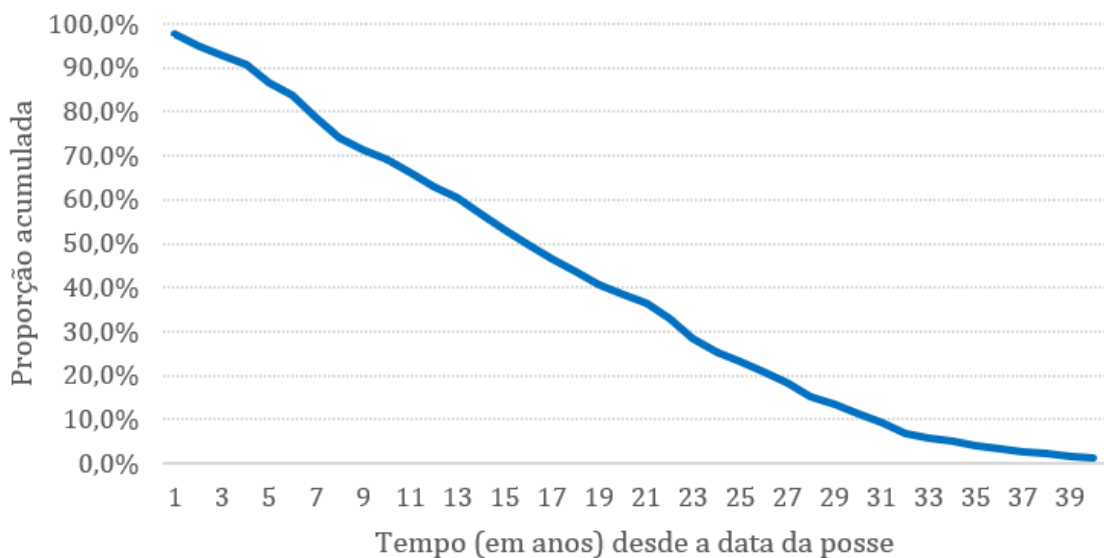


Figura 68 – Projeção do número de magistrados(as)



2. Probabilidade de um indivíduo ativo ao final de 2020 permanecer ativo nos anos subsequentes. Para isso foi calculada a proporção acumulada segundo a data de ingresso na carreira.

Figura 69 – Percentual de pessoas que permanecem ativas, segundo o tempo de posse no cargo



3. Estimativa do percentual de negros(as) que ingressam no grupo de ampla concorrência nos concursos, assumindo uma curva de estimação crescente, tal como demonstram os dados.

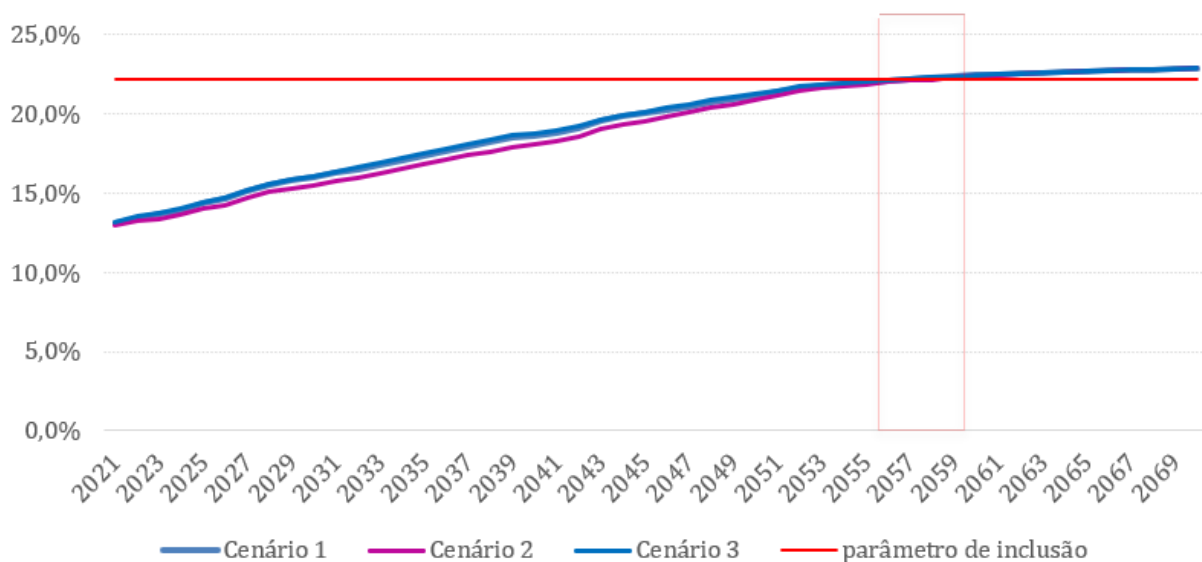
Partiu-se do percentual observado para os ingressos em 2020 — 21,6%, majorando-se em 1,18% a cada ano, de forma a não limitar os ingressos dos(as) negros(as) em 20%.

Para o cálculo de tempo de vigência da normativa para a magistratura, foi considerado o parâmetro de inclusão de 22,2%, que, conforme anteriormente mencionado, contempla as seguintes características: ser negro(a), ser brasileiro(a) nato(a) ou naturalizado(a), ter mais de 18 anos e menos de 70 anos de idade; ser bacharel em direito; possuir experiência profissional em atividades jurídicas mínima de três anos.

Foram calculados três cenários com projeção do número de magistrados(as). A depender do cenário adotado, a equivalência poderá ser atingida entre os anos de 2056 e 2059. Considerando todas as ressalvas colocadas, faz-se necessário, antes de tomar qualquer medida a fim de alongar o prazo da Resolução CNJ n. 203/2015 para tal estimativa, aguardar o Censo Demográfico e aprimorar os registros funcionais, haja vista que a grande quantidade de dados faltantes e o baixo percentual encontrados podem causar grandes prejuízos na projeção.

Ademais, sabe-se que estatisticamente não é recomendável projetar séries de tempo para períodos tão longos. A estimativa então apresentada serve apenas como uma referência do período necessário para se atingir, na magistratura, a paridade entre a população branca e negra.

Figura 70 – Projeção do percentual de negros(as) no Poder Judiciário



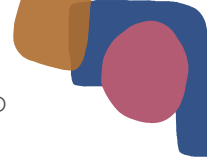


Tabela 21 – Estimativa de tempo de vigência do sistema de cotas na magistratura – Cenário 1

ANO	CENÁRIO 1 - CRESCIMENTO DOS MAGISTRADOS MAIS ACENTUADO				
	NEGROS (DOS ATIVOS EM 2020)	BRANCOS (DOS ATIVOS EM 2020)	INGRESSO DE NEGROS NOVOS (ACUMULADO)	INGRESSO DE BRANCOS NOVOS (ACUMULADO)	PERCENTUAL DE NEGROS
2021	2.229	15.129	99	358	13,1%
2022	2.192	14.881	250	908	13,4%
2023	2.176	14.776	366	1.326	13,6%
2024	2.153	14.618	493	1.784	13,9%
2025	2.079	14.112	701	2.534	14,3%
2026	2.036	13.822	856	3.090	14,6%
2027	1.934	13.131	1.102	3.971	15,1%
2028	1.849	12.550	1.318	4.745	15,5%
2029	1.796	12.192	1.481	5.325	15,8%
2030	1.769	12.008	1.602	5.755	16,0%
2031	1.708	11.592	1.774	6.364	16,2%
2032	1.648	11.189	1.941	6.953	16,5%
2033	1.600	10.860	2.089	7.475	16,7%
2034	1.520	10.320	2.281	8.150	17,1%
2035	1.443	9.794	2.466	8.802	17,4%
2036	1.368	9.287	2.646	9.430	17,7%
2037	1.299	8.821	2.814	10.016	17,9%
2038	1.232	8.363	2.978	10.586	18,2%
2039	1.157	7.856	3.150	11.183	18,4%
2040	1.113	7.558	3.278	11.620	18,6%
2041	1.063	7.215	3.413	12.083	18,8%
2042	978	6.643	3.592	12.697	19,1%
2043	852	5.784	3.823	13.495	19,5%
2044	766	5.201	3.997	14.092	19,8%
2045	715	4.856	4.125	14.521	20,0%
2046	648	4.398	4.272	15.016	20,2%
2047	575	3.907	4.423	15.526	20,5%
2048	490	3.327	4.589	16.083	20,7%
2049	433	2.939	4.717	16.509	20,9%
2050	377	2.560	4.843	16.923	21,1%
2051	304	2.066	4.987	17.401	21,4%
2052	231	1.567	5.131	17.874	21,6%
2053	194	1.319	5.229	18.188	21,8%
2054	169	1.145	5.315	18.455	21,9%
2055	145	981	5.397	18.713	22,0%

ANO	CENÁRIO 1 - CRESCIMENTO DOS MAGISTRADOS MAIS ACENTUADO				
	NEGROS (DOS ATIVOS EM 2020)	BRANCOS (DOS ATIVOS EM 2020)	INGRESSO DE NEGROS NOVOS (ACUMULADO)	INGRESSO DE BRANCOS NOVOS (ACUMULADO)	PERCENTUAL DE NEGROS
2056	116	785	5.485	18.987	22,1%
2057	96	655	5.562	19.220	22,2%
2058	82	559	5.632	19.431	22,2%
2059	62	418	5.710	19.666	22,3%
2060	42	284	5.786	19.895	22,4%
2061	36	244	5.847	20.071	22,5%
2062	25	167	5.914	20.266	22,5%
2063	15	99	5.980	20.455	22,6%
2064	13	87	6.037	20.614	22,6%
2065	6	42	6.099	20.790	22,7%
2066	2	14	6.159	20.955	22,7%
2067	1	5	6.216	21.111	22,7%
2068	1	5	6.272	21.262	22,8%
2069	-	-	6.329	21.415	22,8%
2070	-	-	6.385	21.565	22,8%

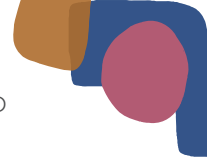


Tabela 22 – Estimativa de tempo de vigência do sistema de cotas na magistratura – Cenário 2

ANO	CENÁRIO 2 – CRESCIMENTO DOS MAGISTRADOS MENOS ACENTUADO				
	NEGROS (DOS ATIVOS EM 2020)	BRANCOS (DOS ATIVOS EM 2020)	INGRESSO DE NEGROS NOVOS (ACUMULADO)	INGRESSO DE BRANCOS NOVOS (ACUMULADO)	PERCENTUAL DE NEGROS
2021	2.229	15.129	33	120	12,9%
2022	2.192	14.881	156	567	13,2%
2023	2.176	14.776	242	877	13,4%
2024	2.153	14.618	338	1.223	13,6%
2025	2.079	14.112	514	1.858	14,0%
2026	2.036	13.822	636	2.294	14,2%
2027	1.934	13.131	848	3.055	14,7%
2028	1.849	12.550	1.029	3.706	15,0%
2029	1.796	12.192	1.157	4.160	15,3%
2030	1.769	12.008	1.243	4.463	15,5%
2031	1.708	11.592	1.378	4.943	15,7%
2032	1.648	11.189	1.508	5.403	16,0%
2033	1.600	10.860	1.619	5.793	16,2%
2034	1.520	10.320	1.773	6.335	16,5%
2035	1.443	9.794	1.921	6.854	16,8%
2036	1.368	9.287	2.061	7.347	17,1%
2037	1.299	8.821	2.191	7.797	17,4%
2038	1.232	8.363	2.316	8.231	17,6%
2039	1.157	7.856	2.448	8.690	17,9%
2040	1.113	7.558	2.536	8.990	18,1%
2041	1.063	7.215	2.631	9.314	18,3%
2042	978	6.643	2.769	9.790	18,6%
2043	852	5.784	2.959	10.448	19,0%
2044	766	5.201	3.093	10.904	19,3%
2045	715	4.856	3.179	11.192	19,5%
2046	648	4.398	3.285	11.547	19,8%
2047	575	3.907	3.394	11.914	20,1%
2048	490	3.327	3.518	12.329	20,4%
2049	433	2.939	3.604	12.613	20,6%
2050	377	2.560	3.687	12.885	20,8%
2051	304	2.066	3.789	13.220	21,1%
2052	231	1.567	3.890	13.549	21,4%
2053	194	1.319	3.945	13.720	21,6%
2054	169	1.145	3.987	13.844	21,7%
2055	145	981	4.026	13.957	21,8%

ANO	CENÁRIO 2 – CRESCIMENTO DOS MAGISTRADOS MENOS ACENTUADO				
	NEGROS (DOS ATIVOS EM 2020)	BRANCOS (DOS ATIVOS EM 2020)	INGRESSO DE NEGROS NOVOS (ACUMULADO)	INGRESSO DE BRANCOS NOVOS (ACUMULADO)	PERCENTUAL DE NEGROS
2056	116	785	4.070	14.087	22,0%
2057	96	655	4.102	14.176	22,1%
2058	82	559	4.128	14.243	22,1%
2059	62	418	4.161	14.333	22,3%
2060	42	284	4.193	14.417	22,4%
2061	36	244	4.209	14.449	22,4%
2062	25	167	4.231	14.499	22,5%
2063	15	99	4.251	14.542	22,6%
2064	13	87	4.263	14.556	22,6%
2065	6	42	4.279	14.586	22,7%
2066	2	14	4.293	14.606	22,7%
2067	1	5	4.304	14.617	22,7%
2068	1	5	4.313	14.622	22,8%
2069	-	-	4.324	14.629	22,8%
2070	-	-	4.333	14.634	22,8%

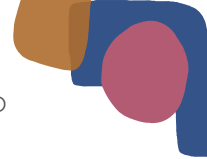
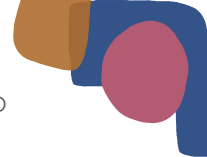


Tabela 23 – Estimativa de tempo de vigência do sistema de cotas na magistratura – Cenário 3

ANO	CENÁRIO 3 - INTERMEDIÁRIO				
	NEGROS (DOS ATIVOS EM 2020)	BRANCOS (DOS ATIVOS EM 2020)	INGRESSO DE NEGROS NOVOS (ACUMULADO)	INGRESSO DE BRANCOS NOVOS (ACUMULADO)	PERCENTUAL DE NEGROS
2021	2.229	15.129	140	509	13,2%
2022	2.192	14.881	296	1.074	13,5%
2023	2.176	14.776	416	1.508	13,7%
2024	2.153	14.618	549	1.985	14,0%
2025	2.079	14.112	763	2.757	14,4%
2026	2.036	13.822	924	3.335	14,7%
2027	1.934	13.131	1.177	4.243	15,2%
2028	1.849	12.550	1.401	5.045	15,6%
2029	1.796	12.192	1.573	5.655	15,9%
2030	1.769	12.008	1.703	6.118	16,1%
2031	1.708	11.592	1.885	6.762	16,4%
2032	1.648	11.189	2.062	7.389	16,6%
2033	1.600	10.860	2.222	7.951	16,9%
2034	1.520	10.320	2.426	8.668	17,2%
2035	1.443	9.794	2.624	9.366	17,5%
2036	1.368	9.287	2.817	10.041	17,8%
2037	1.299	8.821	3.000	10.678	18,1%
2038	1.232	8.363	3.179	11.301	18,3%
2039	1.157	7.856	3.367	11.953	18,6%
2040	1.113	7.558	3.512	12.449	18,8%
2041	1.063	7.215	3.664	12.973	19,0%
2042	978	6.643	3.861	13.651	19,3%
2043	852	5.784	4.111	14.515	19,6%
2044	766	5.201	4.306	15.181	19,9%
2045	715	4.856	4.455	15.682	20,1%
2046	648	4.398	4.623	16.253	20,3%
2047	575	3.907	4.798	16.840	20,6%
2048	490	3.327	4.987	17.478	20,8%
2049	433	2.939	5.140	17.988	21,0%
2050	377	2.560	5.291	18.489	21,2%
2051	304	2.066	5.462	19.057	21,4%
2052	231	1.567	5.633	19.622	21,7%
2053	194	1.319	5.760	20.033	21,8%
2054	169	1.145	5.874	20.399	21,9%
2055	145	981	5.988	20.759	22,0%

ANO	CENÁRIO 3 - INTERMEDIÁRIO				
	NEGROS (DOS ATIVOS EM 2020)	BRANCOS (DOS ATIVOS EM 2020)	INGRESSO DE NEGROS NOVOS (ACUMULADO)	INGRESSO DE BRANCOS NOVOS (ACUMULADO)	PERCENTUAL DE NEGROS
2056	116	785	6.107	21.139	22,1%
2057	96	655	6.216	21.481	22,2%
2058	82	559	6.320	21.804	22,3%
2059	62	418	6.432	22.155	22,3%
2060	42	284	6.544	22.502	22,4%
2061	36	244	6.643	22.801	22,5%
2062	25	167	6.748	23.122	22,5%
2063	15	99	6.852	23.440	22,6%
2064	13	87	6.950	23.731	22,6%
2065	6	42	7.054	24.043	22,7%
2066	2	14	7.156	24.348	22,7%
2067	1	5	7.257	24.648	22,7%
2068	1	5	7.359	24.946	22,8%
2069	-	-	7.462	25.250	22,8%
2070	-	-	7.567	25.555	22,8%





## 7. Considerações Finais

O foco desta pesquisa foi o monitoramento de cumprimento da Resolução CNJ n. 203, de 23 de junho de 2015. Foram apresentadas informações de aspectos institucionais e dados quantitativos sobre a proporção de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) negros(as) do Poder Judiciário.

Aspecto metodológico importante guiou a leitura dos dados e diz respeito à qualidade da informação prestada. Na planilha-modelo disponibilizada aos tribunais previa-se o preenchimento de raça/cor no padrão IBGE, ou seja, nas categorias: preto(a), pardo(a), branco(a), amarelo(a), indígena. Contudo, vários órgãos não separaram as cores preta e parda, ocasionando perda de dados para a presente pesquisa. Por esse motivo, tais dados não puderam ser apresentados separadamente.

Os dados, de modo geral, apresentam aumento da presença de negros(as) no Poder Judiciário. No entanto, um dos achados de pesquisa foi a própria falta de informações sobre raça/cor de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) nos tribunais brasileiros — o que desvela a necessidade de dar visibilidade à questão da diversidade e igualdade raciais e valorizar os registros funcionais com base no perfil de raça/cor.

Os resultados de pesquisa revelaram que, desde 2015, 115 concursos foram realizados em todos os ramos de Justiça, com a implementação da Resolução CNJ n. 203 em 56 tribunais brasileiros. Para fins de comparação, o percentual de magistrados(as) negros(as) que ingressaram no cargo antes de 2013 era de 12%; já nos anos de 2019 e 2020 subiu para 21%, o que evidencia o efeito da referida resolução.

A principal parcela de magistrados(as) negros(as) — somando sexos feminino e masculino — está entre os juízes (juízas) substitutos(as): 18,1%; depois juízes(as) titulares: 12,3%; e, então, desembargadores(as): 8,8%, seguindo a mesma ordem de progressão na carreira.

Já os(as) servidores(as) negros(as) eram 30% antes de 2013 e agora são 31% que ocupam cargos efetivos no Poder Judiciário. Maior é o grupo de pessoas negras como estagiários(as): são 33,9%.

Para cada categoria profissional (magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as), um ramo de Justiça distinto se apresenta com os maiores percentuais de participação de pessoas negras: a Justiça do Trabalho mantém 15,9% de juízes(as) negros(as); já a Justiça Eleitoral possui 34,7% de servidores(as) negros(as) e a Justiça Federal mantém 59,4% de estagiários(as) negros(as). Em segundo lugar, figuram os Tribunais Superiores, com 14,8% dos(as) magistrados(as) negros(as), 32% dos(as) servidores(as) e 50,3% dos(as) estagiários(as).

O maior percentual de magistrados negros está atuando como juiz substituto (19,7%) — o que mostra que são profissionais que ainda não ascenderam na carreira. Como juízes titulares são 13,1%. Apesar do percentual de 17% como ministros, o número absoluto já demonstra que não se trata de número expressivo de pessoas.

Quanto às magistradas negras, de forma assemelhada, os maiores percentuais estão entre juízas substitutas (16,3%) e juízas titulares (11,2%). Em que pese o percentual de 12,8% de magistradas negras como juízas substitutas de segundo grau, esse valor representa somente seis pessoas. Ainda que sejam 12,1% de mulheres desembargadoras negras, percentual maior que o de desembargadores negros (7,8%), o número absoluto é menor que no grupo masculino: são 45 desembargadoras e 93 desembargadores.

Quanto aos(as) servidores(as) — unindo sexos masculino e feminino — que ocupam cargos de chefia, percebe-se que, de maneira geral, se dá com maior predominância entre as pessoas da cor branca, embora as diferenças percentuais não sejam muito elevadas. Enquanto 29,8% das pessoas que não ocupam cargo de chefia são negras, entre os que são gestores, o percentual de pessoas negras reduz em dois pontos percentuais, para 27,8%.

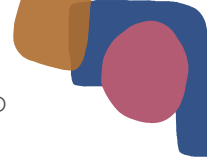
Entre os homens que possuem cargo de chefia, há 31,7% que são servidores negros e 66,8% que são brancos. Em relação às servidoras negras, 24,2% exercem cargo de chefia e 73,8% de servidoras brancas também possuem cargo de chefia. Note-se que as servidoras brancas constituem o maior grupo de profissionais, entre todo o segmento de servidores(as) que exercem cargo de chefia, seguido dos servidores brancos (66,8%) e dos servidores negros (31,7%).

O ingresso de magistrados(as) por ano de posse revela que, nos últimos 20 anos, os percentuais de magistrados(as) negros(as) giraram em torno de 6,7% em 2007 a 21,6% em 2020. É inegável, portanto, que, desde 2016, ano após a promulgação da Resolução CNJ n. 203, houve um pico de 21% de posse de pessoas negras na carreira da magistratura, uma leve queda percentual nos três anos seguintes e uma retomada no ano passado (21,6%).

Dos registros de raça/cor e de ano de posse de servidores(as) negros(as), o menor percentual foi de 25,4% em 2001 com seu maior pico de 33,5% em 2006. Desde 2016, os percentuais de posse de servidores(as) não são menores que 30%.

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 2020, denominados por parâmetros de inclusão ao longo deste relatório.

É importante registrar que a ausência do Censo Demográfico 2020 — que seria feito pelo IBGE — 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 autodeclararam 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. Com os números atuais e ressalvadas todas as limitações metodológicas já explicitadas neste relatório, estima-se que a equivalência dos(as) magistrados(as) negros(as) será atingida somente entre os anos de 2056 a 2059.

Entre os(as) magistrados(as), 36 tribunais apresentaram déficit, 12 atingiram equivalência e 11 não apresentaram a informação. Entre os(as) servidores(as), apesar do cálculo geral do Poder Judiciário apontar para equidade de negros(as) na carreira, em 50 dos 90 órgãos analisados ocorre o inverso. Já entre os(as) estagiários(as), muito embora no cômputo geral ainda o percentual de negros esteja abaixo do parâmetro de inclusão (39,8%), os percentuais estão de acordo com a Resolução n. 36/2020, que instituiu 30% de cotas raciais no programa de estágio.

Considerando a relevância do tema e a importância em atuar na defesa da equidade e da diversidade racial, o Poder Judiciário apresentou esses dados prezando o princípio da transparência e cumprindo sua atribuição de divulgar informações de interesse da sociedade.

A garantia da diversidade racial é dever das instituições brasileiras e promove valores como a democracia e a pluralidade de vivências e saberes — o que pode engrandecer o próprio Poder Judiciário e a sociedade brasileira.

## 8. Referências

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: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 12.990**, de 9 de junho 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: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em: jun. 2021.

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/compilado-170959202103186053896701da2.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.

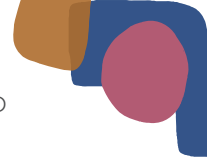
BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 203**, de 23 de junho de 2015. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em: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

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 252**, de 4 de setembro de 2018. Estabelece princípios e diretrizes para o acompanhamento das mulheres mães e gestantes privadas de liberdade e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2667>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/contendo/arquivo/2018/09/49b47a6cf9185359256c22766d5076eb.pdf>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 307**, de 17 de dezembro de 2019. Institui a Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional no âmbito do Poder Judiciário, prevendo os procedimentos, as diretrizes, o modelo institucional e a metodologia de trabalho para sua implementação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3147>. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria CNJ n. 108** de 8 de julho de 2020. Institui Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas



à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3374>. 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. **Resolução CNJ n. 348**, de 13 de outubro de 2020. Estabelece diretrizes e procedimentos a serem observados pelo Poder Judiciário, no âmbito criminal, com relação ao tratamento da população lésbica, gay, bissexual, transexual, travesti ou intersexo que seja custodiada, acusada, ré, condenada, privada de liberdade, em cumprimento de alternativas penais ou monitorada eletronicamente. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3519>. 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. 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.

JESUS, J. G. de; & HOFFMANN, R. (2020). **De norte a sul, de leste a oeste: mudança na identificação racial no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos de População, 37, 1–25. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0132>. Acesso em agosto de 2021.

CNU

