

O COMPROMISSO DA REDUÇÃO DE DESIGUALDADE COMO PILAR DA SUSTENTABILIDADE NO PODER JUDICIÁRIO

THE COMMITMENT TO REDUCING INEQUALITY AS A PILLAR OF SUSTAINABILITY IN THE BRAZILIAN JUDICIARY

EL COMPROMISO CON LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD COMO PILAR DE LA SOSTENIBILIDAD EN EL PODER JUDICIAL BRASILEÑO

Marcus Vinicius Rivoiro¹, Bruno Valverde Chahaira²

DOI: 10.54899/dcs.v23i86.4159

Recibido: 02/12/2025 | Aceptado: 26/12/2025 | Publicación en línea: 05/01/2026.

RESUMO

Nos últimos anos, o Poder Judiciário brasileiro passou a adotar uma concepção ampliada de sustentabilidade, incorporando metas de equidade, diversidade e acessibilidade às suas diretrizes institucionais. No entanto, apesar da criação do Índice de Desempenho de Sustentabilidade (IDS) pelo Conselho Nacional de Justiça, pouco se sabe sobre sua eficácia real enquanto instrumento de transformação. Este artigo analisa criticamente os dados do 9º Balanço da Sustentabilidade (ano-base 2024), com foco nos indicadores de equidade de gênero, raça, etnia e deficiência entre magistrados(as) e servidores(as). A partir de uma abordagem qualitativa e indutiva, a pesquisa interpreta os dados à luz de teorias sobre ESG no setor público, racismo estrutural e justiça interseccional. Os resultados indicam que, embora haja avanços normativos, persistem desigualdades estruturais profundas, especialmente na magistratura. Conclui-se que o IDS, se fortalecido como ferramenta de governança crítica, pode se tornar um instrumento estratégico para enfrentar a exclusão institucional e promover a sustentabilidade social no sistema de justiça brasileiro.

Palavras-chave: Poder Judiciário, Sustentabilidade, Equidade e Diversidade, Índice de Desenvolvimento de Sustentabilidade, Justiça Interseccional.

ABSTRACT

In recent years, the Brazilian Judiciary has adopted a broader concept of sustainability, incorporating goals of equity, diversity, and accessibility into its institutional guidelines. However, despite the creation of the Sustainability Performance Index (IDS) by the National Council of Justice (CNJ), little is known about its actual effectiveness as a tool for institutional transformation. This article critically analyzes data from the 9th Sustainability Report (base year

¹ Doutor em Direito da Cidade pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação Profissional Interdisciplinar Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: marcus.rivoiro@unir.br Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-4780-5585>

² Doutor em Direito Constitucional pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP), Programa de Pós-Graduação Profissional Interdisciplinar Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: valverde@unir.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7389-850X>

2024), focusing on equity indicators related to gender, race, ethnicity, and disability among judges and civil servants. Using a qualitative and inductive approach, the study interprets the data through the lens of public sector ESG theory, structural racism, and intersectional justice. The findings show that, despite normative advances, deep structural inequalities persist, particularly within the judiciary. It is concluded that the IDS, if strengthened as a critical governance instrument, can become a strategic tool for addressing institutional exclusion and promoting social sustainability within Brazil's justice system.

Keywords: Judiciary. Sustainability. Equity and Diversity. Sustainability Performance Index. Intersectional Justice.

RESUMEN

En los últimos años, el Poder Judicial brasileño ha adoptado una concepción ampliada de sostenibilidad, incorporando metas de equidad, diversidad y accesibilidad en sus directrices institucionales. Sin embargo, a pesar de la creación del Índice de Desempeño de Sostenibilidad (IDS) por parte del Consejo Nacional de Justicia, se sabe poco sobre su eficacia real como herramienta de transformación. Este artículo analiza críticamente los datos del 9º Balance de Sostenibilidad (año base 2024), con enfoque en los indicadores de equidad de género, raza, etnia y discapacidad entre magistrados(as) y servidores(as). Desde un enfoque cualitativo e inductivo, la investigación interpreta los datos a la luz de teorías sobre ESG en el sector público, racismo estructural y justicia interseccional. Los resultados indican que, aunque existen avances normativos, persisten desigualdades estructurales profundas, especialmente en la magistratura. Se concluye que el IDS, si se fortalece como herramienta de gobernanza crítica, puede convertirse en un instrumento estratégico para enfrentar la exclusión institucional y promover la sostenibilidad social en el sistema de justicia brasileño.

Palabras clave: Poder Judicial. Sostenibilidad. Equidad y Diversidad. Índice de Desempeño de Sostenibilidad. Justicia Interseccional.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Poder Judiciário brasileiro tem assumido um papel importante para garantir a diversidade e a inclusão nas suas atividades, a partir da incorporação de princípios relacionados à sustentabilidade. Para tanto, criou-se uma abertura para temas alheios a sua atividade-fim, em especial, o Índice de Desempenho da Sustentabilidade (IDS), instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que passa a funcionar como parâmetro para mensurar a aderência dos tribunais às metas sustentáveis, especialmente após a Resolução CNJ n. 400/2021 e suas diretrizes atualizadas.

A referida norma instituiu, no Poder Judiciário brasileiro, a Política Nacional de Sustentabilidade, reforçando a necessidade de adotar “ações ambientalmente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e inclusivas, culturalmente diversas e inovadoras, pautadas na integridade, em busca de um desenvolvimento nacional sustentável” (CNJ, 2021a, on-line).

Apesar do avanço institucional, permanecem elementos a serem sanados e discutidos. Neste sentido, revela-se importante compreender se o IDS, para além de seu valor número, buscando analisar como ele vem gerando impactos estruturais na configuração dos tribunais ou se permanece apenas campo normativo. Em outras palavras, não se sabe até que ponto o índice tem servido como instrumento real de transformação ou apenas como mero índice para atingir metas formais e numéricas.

Tendo em vista que o Conselho Nacional de Justiça passou a publicar o Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário, realizando avaliações anuais do IDS nos órgãos jurisdicionais, e tendo sido o último referente ao ano de 2024, no qual de forma inédita, incluiu a análise da sustentabilidade também pelo eixo da equidade (CNJ, 2025), surge a necessidade de aprofundar criticamente nos dados coletados pela organização, interpretando-os à luz de referenciais da governança institucional, da teoria da accountability e dos princípios sustentabilidade.

Justifica-se essa necessidade para fim de contextualizar os dados quantitativos, coletados formalmente pelo CNJ, analisando-os criticamente a partir de estudos relacionados à discriminação no trabalho e políticas públicas voltadas à redução desigualdade, consolidando o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 16 nas organizações públicas.

Em síntese, pretende-se compreender os avanços, limites e potencialidades do IDS como ferramenta de enfrentamento das desigualdades estruturais no sistema de justiça brasileiro, analisando os dados coletados com os estudos existentes na questão de desigualdades ocupacionais, representatividade de populações periféricas e minorias e interseccionalidades.

REFERENCIAL TEÓRICO

O conceito de sustentabilidade, embora frequentemente associado a questões ambientais, evoluiu para uma compreensão mais ampla e multidimensional. O conceito contemporâneo contempla pilares econômicos e, crucialmente, sociais, formando o que se convencionou chamar

de Triple Bottom Line: lucro, planeta e pessoas (Elkington, 2002). Nesta visão, reconhece-se que a sobrevivência de toda organização depende de um equilíbrio entre viabilidade econômica, responsabilidade ambiental e justiça social.

Na última década, essa concepção foi instrumentalizada no mercado corporativo e na gestão pública pela sigla ESG, que se refere aos critérios Ambientais, Sociais e de Governança, conceito defendido por Hopwood, Mellor, O'Brien (2005). Nesta teoria, o pilar ambiental refere-se ao impacto da organização no meio ambiente; o social, ao gerenciamento do relacionamento com seus colaboradores, incluindo temas como diversidade, equidade, inclusão e direitos humanos; e a governança, focada na liderança da organização, no controle social e na responsabilidade para os cidadãos (Redecker & Machado, 2023).

Alinhado a essa evolução conceitual, o Poder Judiciário brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), institucionalizou a sustentabilidade como um de seus eixos estratégicos. Essa incorporação não se limitou a uma dimensão puramente ambiental, mas abraçou explicitamente os pilares social e de governança, conectando a gestão judiciária às grandes agendas globais de desenvolvimento.

O marco principal dessa institucionalização é a Resolução CNJ nº 400/2021, que estabelece a Política de Sustentabilidade do Poder Judiciário, prevendo a necessidade de "ações socialmente justas e inclusivas que priorizem a equidade e a diversidade por meio de políticas afirmativas não discriminatórias" (CNJ, 2021a). Com isso, o CNJ formaliza que a sustentabilidade judicial depende da construção de um ambiente interno e de uma prestação de serviço que sejam equitativos e representativos da sociedade brasileira.

Essa política está diretamente vinculada à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, um compromisso global do qual o Brasil é signatário. O Poder Judiciário brasileiro foi pioneiro mundialmente ao internalizar a Agenda 2030 em seu planejamento estratégico, com especial atenção ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 16, que visa "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis" (CNJ, s. d.; IPEA, 2019). Ao fazê-lo, o Judiciário reconhece que sua eficácia e legitimidade estão atreladas à sua capacidade de ser uma instituição inclusiva e justa.

A dimensão social da sustentabilidade no Judiciário materializa-se em um conjunto de normativos e projetos voltados à promoção da equidade. Essas iniciativas representam a aplicação

prática dos princípios da Agenda 2030 e da Política de Sustentabilidade, buscando corrigir desequilíbrios históricos na composição e na atuação do sistema de justiça.

Pode-se destacar algumas iniciativas nacionais:

Equidade de Gênero: a Resolução CNJ nº 255/2018 instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com objetivo de combater a assimetria de gênero nos cargos de poder e decisão, incentivando a presença de mulheres em posições de chefia, alinhando-se ao ODS 5 (Igualdade de Gênero) (CNJ, 2018).

Equidade Racial: a Resolução CNJ nº 203/2015 determinou a reserva de 20% das vagas para pessoas negras nos concursos públicos para servidores e para a magistratura. A política, que teve sua vigência recentemente prorrogada, é uma ação afirmativa direta para enfrentar a sub-representação histórica da população negra no sistema de justiça (CNJ, 2015). Adicionalmente, a Resolução CNJ nº 512/2023 reservou o mínimo de 3% das vagas em concursos para indígenas, reconhecendo a necessidade de inclusão dos povos originários (CNJ, 2023).

Inclusão de Pessoas com Deficiência: a Resolução CNJ nº 401/2021 estabeleceu diretrizes de acessibilidade e inclusão, determinando a eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais e tecnológicas. Em síntese, busca garantir que o Judiciário seja um espaço acessível e que promova ativamente os direitos das pessoas com deficiência, em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão e a Convenção Internacional da ONU (CNJ, 2021b).

Essas resoluções, em conjunto, formam a espinha dorsal da estratégia de sustentabilidade social do Poder Judiciário, demonstrando um reconhecimento institucional de que a justiça só pode ser verdadeiramente eficaz, legítima e sustentável se for plural, diversa e equitativa.

No entanto, é preciso compreender, acompanhar e parametrizar os resultados desses projetos implementados, conforme defende Azevedo (2024). As iniciativas são relativamente recentes e seus resultados podem demandar tempo considerável para apresentar resultados concretos, o que, por outro lado, não exclui a análise dos levantamentos anuais realizados pelo Conselho Nacional de Justiça, a par de compreender o atual cenário e as dificuldades enfrentadas, a fim de compatibilizar novas políticas ou ajustar as existentes.

METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e indutiva, com enfoque interpretar padrões

institucionais a partir de dados empíricos já disponíveis, mais especificamente os do 9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário (ano-base 2024), publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Optou-se por essa abordagem indutiva devido à natureza do objeto de estudo, consistente da análise de um índice institucional recente e pela necessidade de construir inferências que vão além da mera descrição quantitativa, permitindo compreender o significado político dos dados à luz das teorias de justiça institucional, representatividade e sustentabilidade.

Para tanto, a investigação se estrutura em três etapas complementares: coleta e sistematização dos dados secundários extraídos do 9º Balanço da Sustentabilidade, com ênfase nos indicadores relacionados à equidade de gênero, raça/etnia e deficiência; análise crítica dos padrões observados, baseada em categorias teóricas como racismo estrutural (Oliveira & Diallo, 2023), interseccionalidade (Brustolin *et al.*, 2025; Timóteo, 2023) e accountability institucional (Hopwood *et al.*, 2005); e discussão dos limites do IDS como ferramenta de transformação institucional, relacionando os achados empíricos com a literatura sobre governança pública e ESG no setor público.

Fonte dos Dados e Critério de Seleção

A base empírica é composta exclusivamente pelo 9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário (2025), documento oficial disponibilizado no portal do CNJ.

Destaca-se que esse recorte se justifica em razão de ser o primeiro balanço a incluir de maneira estruturada os dados de equidade como eixo da sustentabilidade, conter indicadores consolidados por tribunal, permitindo análise comparativa entre ramos e regiões, bem como sua consonância com as diretrizes da Resolução CNJ n. 400/2021, que institucionaliza os compromissos com sustentabilidade social.

Os dados extraídos circunscrevem-se à proporção de magistradas por ramo e tribunal, ao percentual de magistrados(as) negros(as), indígenas e com deficiência, e a distribuição de servidores(as) por raça e gênero em cargos de chefia.

Análise dos Dados

Para a análise dos dados, utilizou-se uma leitura interpretativa, apoiada em técnicas de

análise crítica de conteúdo, com base nos princípios da análise qualitativa (Bardin, 2011). Os dados quantitativos, embora já tabulados pelo CNJ, foram reinterpretados criticamente à luz de teorias sociais e institucionais.

Dentre essas teorias, adotou-se a sustentabilidade institucional e a ESG no setor público, com base nos pilares da sustentabilidade propostos por Elkington (2002) e Hopwood, Mellor & O'Brien (2005), que reforçam a interdependência entre dimensões ambiental, econômica e social, incluindo diversidade e equidade como critérios centrais de governança.

A análise também foi implementada a partir das teorias de justiça interseccional e representatividade, com ênfase nos estudos e evidências sobre desigualdade institucional (Brustolin *et al.*, 2025; Oliveira & Diallo, 2023; Wiecko & Hein De Campos, 2022), que articulam raça, gênero e deficiência como marcadores de exclusão estrutural, especialmente no Poder Judiciário.

Não foram aplicados testes estatísticos, uma vez que o objetivo da pesquisa não é estimar correlações, mas interpretar os significados estruturais dos números já existentes e divulgados. No entanto, foi realizada leitura comparativa entre ramos do Judiciário, com atenção a eventuais discrepância, como tribunais que destoam significativamente da média nacional e à repetição de padrões institucionais.

Limitação Metodológica

Algumas limitações devem ser destacadas quanto a esta pesquisa, sendo a principal que a análise restringe-se às informações fornecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, cujos dados são alimentados pelos próprios tribunais a partir das pesquisas de auto identificação dos servidores e magistrados em seus registros funcionais. Assim, eventuais omissões ou inconsistências na coleta primária não podem ser corrigidas neste estudo.

Também se trata do primeiro levantamento institucional, dentro do Balanço de Sustentabilidade, voltado à equidade no serviço público, de modo que o recorte com base no único ano de referência não permite uma avaliação ampla de eventuais avanços comparado a outros anos.

RESULTADOS

Com base no 9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário, emitido pelo Conselho Nacional de Justiça, referente ao ano de 2024, pode-se observar algumas conclusões em relação à equidade e diversidade no Poder Judiciário.

O percentual médio de magistradas (juízas, desembargadoras, ministras e conselheiras) no Poder Judiciário é de 39,6%. Dentro desse número, a Justiça do Trabalho apresenta os maiores percentuais, com cinco tribunais (TRT-2, TRT-5, TRT-6, TRT-1 e TRT-8) atingindo 50% ou mais de mulheres, contrastando com o TRT-11 e o TRT-9, que possuem mais de 80% de homens. A Justiça Federal registra os menores índices, notadamente no TRF-6 (21,5%), TRF-5 (24,4%) e TRF-1 (26,5%). Na Justiça Estadual, cinco tribunais (TJPI, TJRR, TJTO, TJMS e TJAL) não alcançam 30% de magistradas. E na Justiça Eleitoral, a média também permanece baixa, próxima de 32,9%.

Quanto ao perfil étnico-racial, os magistrados(as) negros(as) representam 13,5% do total. A média nos Tribunais de Justiça é de 13,5%, nos Tribunais do Trabalho corresponde a 14,8%, na Justiça Eleitoral de 18,4% e nos TRFs de 10,3%. O menor índice encontrado, dentre todas as unidades, está adstrito ao TRT-4, com 2,4% de magistrados(as) negros(as).

Em relação aos(as) magistrados(as) indígenas, em todo o Poder Judiciário, somente há 33 magistrados com esse perfil étnico, correspondendo a 0,17% do total.

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) na magistratura brasileira ainda se revela tímida, representando apenas 1,1% do total de magistrados(as) em exercício. No âmbito da Justiça Estadual, observa-se que tribunais como o TJRJ e o TJMT declararam não possuir magistrados(as) com deficiência, e a média de inclusão nesse ramo é de apenas 1,0%, cuja situação é semelhante à Justiça do Trabalho, em que oito tribunais regionais (TRT-6, TRT-7, TRT-13, TRT-17, TRT-18, TRT-20, TRT-22 e TRT-24) não registraram magistrados(as) PcD.

Na Justiça Eleitoral, o cenário é ainda mais restritivo, com quatorze tribunais sem representação de pessoas com deficiência. Ademais, os três Tribunais de Justiça Militar Estadual, o Conselho da Justiça Federal (CJF), o Superior Tribunal Militar (STM) e o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) também informaram inexistência de magistrados(as) com deficiência, bem como os Tribunais Regionais Federais da 2ª e da 5ª Regiões.

Em relação aos servidores, as mulheres são maioria nos cargos de chefia no Judiciário, ocupando 52,2% das vagas, com destaque na Justiça Estadual (56,4%) e Justiça Federal (50,1%).

No entanto, 64 dos 93 órgãos analisados no relatório estão abaixo da média populacional brasileira de 51,5% para esse recorte de gênero.

Já em relação aos servidores negros, estes ocupam 24,1% dos cargos de chefia, o que se aproxima do parâmetro ideal de 25%, defendido pelo CNJ. Destaca-se que doze tribunais, majoritariamente das regiões Norte e Nordeste, possuem mais de 50% de negros(as) em cargos de chefia, distoando de tribunais no Sul do país, que registram menos de 5%.

Quanto aos servidores indígenas, estes representam 0,5% (228 pessoas) dos cargos de chefia, sendo um percentual ligeiramente superior à sua representação total no quadro de servidores (0,46%).

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação dos dados do 9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário (2024) oferece um diagnóstico quantitativo da equidade e diversidade, contudo, a mera contagem de indivíduos é insuficiente. É imperativo analisar estes números à luz da literatura científica sobre inclusão, sustentabilidade e teoria organizacional, especialmente no que tange ao pilar "Social" dos princípios ESG (Ambiental, Social e Governança), que fundamenta o próprio relatório.

Observou-se que o conceito de sustentabilidade no Poder Judiciário avançou para contemplar as dimensões ambiental, econômica e social, defendidas por Hopwood, Mellor e O'Brien (Hopwood, Mellor, O'Brien 2005), o que culminou no primeiro balanço do CNJ que incluiu um tópico direcionado ao estudo da equidade dentro dos órgãos jurisdicionais.

Conforme defende Azevedo (2024), as políticas judiciais voltadas a ampliar a presença de mulheres e pessoas negras no sistema de justiça brasileiro são recentes e exigem etapas e critérios objetivos de progressão funcional. Por essa razão, precisam ser continuamente mapeadas, analisadas e avaliadas, de modo a aprimorar seus métodos e acelerar o alcance dos propósitos voltados à superação de padrões estruturais sustentados por uma suposta neutralidade discriminatória nas normas que regem a carreira da magistratura.

Participação Feminina

Neste contexto, o percentual médio de 39,6% de magistradas no Poder Judiciário, embora seja um número relevante, mascara desigualdades estruturais profundas que limitam o acesso das

mulheres aos mais altos escalões do poder decisório. Este número, quando contrastado com a composição demográfica do Brasil, onde as mulheres representam 51,5% da população (IBGE, 2022), evidencia uma sub-representação fundamental. Isso porque a mera presença numérica não se traduz automaticamente em equidade de poder ou influência (Brustolin *et al.*, 2025; Timóteo, 2023).

A distribuição desigual de magistradas entre os diferentes ramos da Justiça aponta para o fenômeno da segregação ocupacional horizontal. A maior concentração de mulheres na Justiça do Trabalho (com cinco tribunais atingindo ou superando 50%) em contraponto aos baixíssimos índices na Justiça Federal (21,5% no TRF-6) não deve ser compreendido apenas como situação pontual.

Neste contexto, vale destacar que estudos sobre segregação no mercado de trabalho demonstram como certas áreas são socialmente construídas como mais "adequadas" a determinados gêneros, refletindo vieses que permeiam a cultura institucional e as escolhas de carreira (Botassio & Vaz, 2020; Pessoa *et al.*, 2021; Silveira & Leão, 2021).

Por outro lado, também se tem a segregação vertical com barreiras invisíveis que impedem a ascensão de mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados. Exemplificando, um dos métodos de ingresso na segunda instância revela essa blindagem, considerando a adoção do critério de antiguidade para promoção, o que tende a privilegiar o gênero masculino, historicamente predominante na carreira da magistratura (Bonelli & Oliveira, 2020).

Em outra perspectiva, o dado que as mulheres ocupam 52,2% dos cargos de chefia entre os servidores do Judiciário, em vez de refutar a tese da desigualdade, a reforça de maneira mais sutil. Há uma contradição aparente entre a sub-representação na magistratura e a sobrerrepresentação na liderança administrativa, indicando uma segregação funcional do poder.

Finalmente, a perspectiva interseccional demonstra que essa barreira é ainda mais intransponível para mulheres negras. A organização do sistema de justiça brasileiro é descrita na literatura como estruturalmente racista e sexista, operando para manter o privilégio do homem branco e controlar ativamente a ascensão de mulheres, especialmente as negras (Wiecko Volkmer De Castilho & Hein De Campos, 2022). Dados complementares indicam que as desembargadoras negras representam uma fração ínfima do total, evidenciando uma dupla barreira de gênero e raça (Bonelli & Oliveira, 2020; Brustolin *et al.*, 2025).

Participação Dos(as) Servidores(as) e Magistrados(as) Negros(as)

O percentual de 13,5% de magistrados(as) negros(as) é uma manifestação inequívoca do racismo estrutural, um conceito que descreve como as práticas sociais e institucionais, mesmo que operem sob um véu de neutralidade, perpetuam a desigualdade racial (Oliveira & Diallo, 2023). O Poder Judiciário, longe de ser uma instituição imune a essa dinâmica social, atua como um campo onde essa estrutura é reproduzida e reforçada (Madeira *et al.*, 2022; Oliveira & Diallo, 2023).

A discrepância entre os 13,5% de juízes negros e os 56% da população brasileira que se autodeclara negra (preta ou parda) constitui-se como evidência central dessa exclusão. Este achado é corroborado por outras pesquisas, como o relatório da USP e UFF, elaborado para o CNJ, que aponta um percentual similar de 14,5% de magistrados negros em contraste com 83,9% de brancos, diagnosticando uma profunda crise de representatividade (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

O dado de que 24,1% dos cargos de chefia entre servidores são ocupados por negros, aproximando-se da meta de 25% defendida pelo CNJ, indica que as ações afirmativas, como as cotas raciais em concursos públicos, possuem algum impacto. Contudo, a coexistência desse sucesso relativo com a profunda sub-representação na magistratura revela uma eficácia seletiva das políticas de inclusão.

Portanto, um Judiciário majoritariamente branco, inserido em uma sociedade estruturalmente racista e responsável por julgar uma população majoritariamente negra, não apenas falha em sua representatividade, mas corre o risco contínuo de perpetuar vieses em suas decisões, comprometendo a própria substância da justiça (Oliveira & Diallo, 2023).

Povos Indígenas e Pessoas com Deficiência

A representação estatisticamente residual de magistrados indígenas (0,17%) e com deficiência (1,1%) configura como um sintoma de "invisibilidade institucional". Estes números refletem um fracasso sistêmico do Judiciário em reconhecer, acomodar e valorizar a pluralidade humana, com consequências diretas para a garantia de direitos desses grupos.

A existência de apenas 33 magistrados autodeclarados indígenas em todo o país é um dado que simboliza a continuidade de um processo de exclusão histórica, reforçando os estudos que

apontam a invisibilidade dos povos originários dentro do sistema de justiça, que frequentemente os ignora ou os trata de forma estereotipada (Branco, 2025). Em consequência, tem-se um Judiciário com baixa competência cultural para lidar com a complexidade dos direitos indígenas, incluindo o direito consuetudinário, as disputas territoriais e as especificidades penais (APIB, 2021).

Isso porque um sistema que não possui vozes indígenas em seu corpo decisório tende a perpetuar uma lógica punitivista e assimilacionista, contribuindo para a criminalização e o encarceramento desproporcional dessas populações (Jesus, 2021).

De forma semelhante, o percentual de 1,1% de magistrados(as) com deficiência (PcD) e a ausência total em dezenas de tribunais, incluindo cortes superiores, demonstra a ineficácia das políticas de cotas nesse âmbito. A legislação, por si só, pode até forçar a "inserção", mas não garante a "inclusão" plena, que depende de uma transformação cultural e estrutural, conforme defendem os estudos de Rodrigues e Pereira (2021).

Preconceitos, estigmas e a visão de que a pessoa com deficiência é "incapaz" ou um "fardo" criam um ambiente hostil à sua participação plena, uma vez que a cultura organizacional de muitas instituições, incluindo as públicas, ainda opera sob a lógica de que a PcD deve se adaptar ao meio, e não o contrário (Carvalho, 2018).

A exclusão quase total de indígenas e pessoas com deficiência representa, em última análise, uma falha epistemológica do Poder Judiciário. A ausência de suas perspectivas e experiências de vida empobrece a capacidade da instituição de compreender e julgar questões que os afetam diretamente e, sem o conhecimento vivido sobre a relação com a terra, a comunidade, as barreiras sociais e o capacitismo, o Judiciário tende a aplicar uma lógica jurídica hegemônica, que pode ser inadequada, cega às especificidades e, portanto, fundamentalmente injusta, conforme defende Branco (2025).

CONCLUSÃO

A análise do IDS referente ao ano-base de 2024 revelou que, embora o Poder Judiciário tenha avançado na institucionalização de políticas de equidade e diversidade, os dados expõem profundas assimetrias na representação de mulheres, pessoas negras, indígenas e com deficiência — especialmente na magistratura. O índice, embora inovador em sua proposta, ainda carece de força normativa e capacidade indutiva para provocar mudanças estruturais significativas.

Contrariando a expectativa de que a existência de normativos e metas formais resultaria em transformações rápidas, os resultados indicam que tais instrumentos, isoladamente, não são suficientes para romper com padrões históricos de exclusão. O efeito simbólico de políticas sem mecanismos efetivos de enforcement ou acompanhamento crítico tende a reforçar uma lógica institucional autorreferente, que mede o desempenho, mas não transforma suas bases.

Esse cenário sugere que o IDS precisa ser repensado enquanto ferramenta de governança: sua função não deve se restringir à mensuração, mas incluir critérios de correção, incentivo e responsabilização real. Propõe-se, assim, o fortalecimento de mecanismos de monitoramento interseccional, a vinculação de metas à progressão funcional e a criação de conselhos participativos com representações plurais.

Mais do que um retrato estático, o IDS pode se tornar um instrumento político transformador — desde que se articule a uma concepção de justiça que compreenda a diversidade como fundamento e não como adorno da sustentabilidade institucional. O futuro da legitimidade do Judiciário passa, portanto, pela capacidade de reconhecer seus próprios limites e se reinventar a partir deles.

REFERÊNCIAS

APIB. Projeto monitora relação entre indígenas e o sistema de justiça criminal. 2021. **APIB**. Disponível em: <https://apiboficial.org/2021/04/15/projeto-monitora-relacao-entre-indigenas-e-o-sistema-de-justica-criminal/>. Acesso em: 28 out. 2025.

AZEVEDO, Alba Paulo de. Equidade de gênero e raça no Judiciário brasileiro: primeiros passos para uma justiça interseccional. **Revista Direito e Liberdade**, [S. l.], v. 26, n. 3, p. 27, 13 dez. 2024. <https://doi.org/10.64160/rdl.v26.n3.e27>.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. MULHERES MAGISTRADAS e A CONSTRUÇÃO DE GÊNERO NA CARREIRA JUDICIAL. **Novos estudos CEBRAP**, [S. l.], v. 39, p. 143–163, 2020. <https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>.

BOTASSIO, Diego Camargo; VAZ, Daniela Verzola. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 37, p. e0131, 2020. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0131>.

BRANCO, Louise Caroline Gomes. Uma análise teórica sobre a relação entre o sistema de justiça e os povos indígenas no Brasil. **Ilha Revista de Antropologia**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 26–46, 31 jul. 2025. <https://doi.org/10.5007/2175-8034.2025.e103464>.

BRASIL. CNJ. **Diário de Justiça Eletrônico**, [S. l.], v. 156, Seção Administrativa, p. 3–47, n. Resolução Nº 400 de 16/06/2021. 18 jun. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3986>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRUSTOLIN, Alessandra; SANTOS, Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins; MINASSE, Elisiane. MULHERES NO JUDICIÁRIO: BARREIRAS INVISÍVEIS NA CARREIRA DA MAGISTRATURA ENFRENTADAS PELA JUÍZA NEGRA E COMO ULTRAPASSÁ-LAS. **REVISTA JURÍDICA GRALHA AZUL - TJPR**, [S. l.], v. 1, n. 25, 28 jan. 2025. DOI: 10.62248/r9yyhg10. Disponível em: <https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/view/122>. Acesso em: 28 out. 2025.

CARVALHO, Maria do Rosário. **O acesso de servidores públicos com deficiência na Universidade Federal da Paraíba e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho**. 2018. 116 f. Mestrado em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. .

CNJ. **9º Balanço da Sustentabilidade do Poder Judiciário**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 27 jun. 2025.

CNJ. **Agenda 2030**. Portal CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/agenda-2030/>. Acesso em: 28 out. 2025.

CNJ. **Resolução Nº 203 de 23/06/2015**. 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 28 out. 2025.

CNJ. **Resolução Nº 255 de 04/09/2018**. 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 28 out. 2025.

CNJ. **Resolução Nº 512 de 30/06/2023**. 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5174>. Acesso em: 28 out. 2025.

CNJ. **Resolução Nº 401 de 16/06/2021**. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 28 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Características do racismo (re)produzido no sistema de justiça: uma análise das discriminações raciais em tribunais estaduais**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 19 nov. 2024.

ELKINGTON, John. **Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business**. Reprint. Oxford: Capstone, 2002. 410 p.

IBGE. Quantidade de homens e mulheres: conheça o Brasil - população. 2022. **IBGE Educa Jovens**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 28 out. 2025.

IPEA. ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes. 2019. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods16.html>. Acesso em: 28 out. 2025.

JESUS, Arthur Pereira de. **Pluralismo jurídico em um Brasil indígena: o índio e o direito de ser julgado conforme seus costumes**. 2021. 97 f. Mestrado em Direito Econômico e Desenvolvimento – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021. Acesso em: 27 set. 2025.

MADEIRA, Germano Leão Hitzschky; QUEIROZ, Adriano Vicente; DE ALBUQUERQUE BARBOSA, Inês Cristina Alencar; BOSSARD II, Leo Charles Henri; GONÇALVES, Liana de Souza Neto. A reprodução do racismo estrutural no Poder Judiciário. **Ensino em Perspectivas**, Fortaleza, v. 3, n. 1, p. 1–19, 2022.

OLIVEIRA, Jorge Eremites de; DIALLO, Alfa Oumar. Racismo estrutural e carreiras jurídicas públicas no Brasil. **Cadernos do LEPAARQ (UFPEL)**, Pelotas, p. 321–346, 4 dez. 2023. <https://doi.org/10.15210/lepaarq.v20i39.4278>.

PESSOA, Maria Fernanda; VAZ, Daniela Verzola; BOTASSIO, Diego Camargo. Viés de gênero na escolha profissional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 51, p. e08400–e08400, 29 out. 2021.

REDECKER, Ana Cláudia; MACHADO, Mariana Hingel. ESG: desenvolvimento sustentável da empresa como estratégia de negócios. **Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano**, Lisboa, v. 9, 2023.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 31, p. e310114, 15 nov. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S. l.], v. 38, p. 1–22, 26 jul. 2021. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0151>.

TIMÓTEO, Marcela De Oliveira. Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal: Avanços e desafios. **Revista do TCU**, Brasília, v. 150, n. 150, Seção Artigos, p. 112–134, 4 abr. 2023.

WIECKO VOLKMER DE CASTILHO, Ela; HEIN DE CAMPOS, Carmen. Representatividade de gênero e raça no sistema de justiça brasileiro. **Revista IusGénero América Latina**, [S. l.], v. 1, n. 1, 9 nov. 2022. DOI: 10.58238/igal.v1i1.9. Disponível em: <https://revistaiusgenero.com/index.php/igal/article/view/9>. Acesso em: 28 out. 2025.