

I Jornada da Justiça Federal pela

# EQUIDADE RACIAL

ENUNCIADOS APROVADOS



JUSTIÇA FEDERAL  
Conselho da Justiça Federal



CENTRO DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## **CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL**

Ministro Antonio Herman de Vasconcellos e Benjamin

### **Presidente**

Ministro Luis Felipe Salomão

### **Corregedor-Geral da Justiça Federal e Diretor do Centro de Estudos Judiciários**

Ministro Paulo Dias de Moura Ribeiro

Ministro Rogerio Schietti Machado Cruz

Ministro Luiz Alberto Gurgel de Faria

Ministro Reynaldo Soares da Fonseca

Desembargador Federal João Batista Gomes Moreira

Desembargador Federal Guilherme Calmon Nogueira da Gama

Desembargador Federal Carlos Muta

Desembargador Federal Fernando Quadros da Silva

Desembargador Federal Fernando Braga Damasceno

Desembargador Federal Vallisney de Souza Oliveira

### **Membros efetivos**

Ministro Marcelo Navarro Ribeiro Dantas

Ministro Antonio Saldanha Palheiro

Ministro Joel Ilan Paciornik

Ministro Messod Azulay Neto

Desembargadora Federal Gilda Sigmaringa Seix

Desembargador Federal Aluísio Gonçalves de Castro Mendes

Desembargador Federal Luís Antonio Johansom Di Salvo

Desembargador Federal João Batista Pinto Silveira

Desembargadora Federal Germana de Oliveira Moraes

Desembargador Federal Ricardo Machado Rabelo

### **Membros Suplentes**

Juiz Federal Erivaldo Ribeiro dos Santos

### **Secretário-Geral**

I Jornada da Justiça Federal pela

# EQUIDADE RACIAL

**ENUNCIADOS APROVADOS**

### **COORDENAÇÃO-GERAL**

Ministro Luis Felipe Salomão – Vice-Presidente do Superior Tribunal de Justiça e  
Diretor do Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal

### **COORDENAÇÃO CIENTÍFICA**

Ministro Herman Benjamin – Presidente do Superior Tribunal de Justiça e  
do Conselho da Justiça Federal  
Ministro Benedito Gonçalves – Diretor-Geral da Escola Nacional de Formação e  
Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam)

### **COORDENAÇÃO EXECUTIVA**

Juiz Federal Erivaldo Ribeiro dos Santos – Secretário-Geral do Conselho da Justiça Federal  
Juíza Federal Vânia Cardoso André de Moraes – Juíza Auxiliar da Corregedoria-Geral da Justiça Federal  
Juiz Federal Otávio Henrique Martins Port – Juiz Auxiliar da Corregedoria-Geral da Justiça Federal  
Juiz Federal Ilan Presser – Secretário-Geral da Escola Nacional de Formação e  
Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam)  
Juíza de Direito Beatriz Fruet de Moraes – Juíza Auxiliar da Vice-Presidência do  
Superior Tribunal de Justiça  
Juiz de Direito Joacy Dias Furtado – Juiz Auxiliar da Presidência do Superior Tribunal de Justiça

I Jornada da Justiça Federal pela

# EQUIDADE RACIAL

**ENUNCIADOS APROVADOS**



JUSTIÇA FEDERAL  
Conselho da Justiça Federal



**CEJ** CENTRO  
DE ESTUDOS  
JUDICIÁRIOS

## **REALIZAÇÃO**

### **CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS (CEJ)**

Maria Amélia Mazzola – Secretária do Centro de Estudos Judiciários

## **ORGANIZAÇÃO**

Priscilla Valéria Gianini Santos – Diretora da Divisão de Programas Educacionais (DIPRO)

Celeni Rocha Lopes da Silva – Assessora B da Secretaria do Centro de Estudos Judiciários

Andrea Bastos Quintão – Chefe da Seção de Programas Educacionais Presenciais (SEPREP)

Tereza Cristina de Laurentys – Assistente III da Divisão de Programas Educacionais (DIPRO)

Maria Isabella da Silva Santos – Técnica Judiciária – Seção de Programas Educacionais Presenciais (SEPREP)

Leonardo Sosinski – Técnico Judiciário – Divisão de Programas Educacionais (DIPRO)

Tiago da Costa Peixoto – Assessor B do Gabinete da Secretaria-Geral e Ouvidoria

## **APOIO**

Flaviane Sousa Vieira – Técnica de Secretariado Administrativo (SCE)

Clícia Costa Cunha – Recepcionista da DIPRO

Roseane dos Santos Lima Rios – Diagramadora da SEPREP

## **EDITORÇÃO**

Maria Aparecida de Assis Marks – Diretora da Divisão de Biblioteca e Editoração (DIBIE)

Milra de Lucena Machado Amorim – Chefe da Seção de Editoração (SEEDIT)

Rayanne Marcelle Gomes Durso – Diagramadora da Seção de Editoração (SEEDIT)

## **REVISÃO**

Lucinda Siqueira Chaves – Diretora do Centro de Revisão de Documentos e Publicações (CEREVI)

Roberta Bastos Cunha Nunes – Assessora A do gabinete da Secretaria-Geral (Gab-SG)

---

J82 Jornada da Justiça Federal pela Equidade Racial (1. : 2024 : Brasília, DF)  
I Jornada da Justiça Federal pela Equidade Racial : enunciados aprovados. Ed. atual. – Brasília : Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2025.  
68 p. : il  
Evento realizado pelo Centro de Estudos Judiciários (CEJ) e pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) no dia 4 de dezembro de 2024, na sede do STJ, em Brasília.

1. Discriminação racial, aspectos jurídicos. 2. Racismo, aspectos jurídicos. 3. Ação afirmativa. 4. Igualdade de gênero. 5. Equidade. 6. Enunciado. I. Conselho da Justiça Federal (Brasil). Centro de Estudos Judiciários. II. Brasil. Superior Tribunal de Justiça.

CDU 342.724

## SUMÁRIO

PROGRAMAÇÃO .....	<b>9</b>
ENUNCIADOS APROVADOS .....	<b>11</b>
POLÍTICAS JUDICIÁRIAS .....	<b>11</b>
LIBERDADE DE PENSAMENTO, DE CONSCIÊNCIA E DE CRENÇA .....	<b>26</b>
PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS COMUNIDADES QUILOMBOLAS.....	<b>29</b>
RELAÇÕES DE TRABALHO.....	<b>36</b>
RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL .....	<b>47</b>
RACISMO ALGORÍTMICO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL .....	<b>52</b>
CONCURSOS PÚBLICOS E AÇÕES AFIRMATIVAS .....	<b>57</b>

I Jornada da Justiça Federal pela

# EQUIDADE RACIAL

Realização:



JUSTIÇA FEDERAL



Apoio:







# EQUIDADE RACIAL

## PROGRAMAÇÃO

**Local:** Prédio-sede do Superior Tribunal de Justiça

<b>4 de dezembro/quarta-feira</b>	
<b>9h</b>	<b>Credenciamento</b>
<b>9h30</b>	<b>Início dos debates e votações das propostas</b>
<b>15h</b>	<b>Encerramento</b>
<b>17h30</b>	<b>Início do 1º Simpósio Internacional pela Equidade Racial: Brasil/Estados Unidos e África do Sul</b>



# EQUIDADE RACIAL

## ENUNCIADOS APROVADOS

### POLÍTICAS JUDICIÁRIAS

**Enunciado 1:** Equidade racial em tudo, paridade de gênero sempre.

**Justificativa:** A busca pela equidade racial no Brasil transcende a mera igualdade formal, exigindo o reconhecimento das profundas cicatrizes deixadas pela exclusão e marginalização da população negra ao longo do tempo. O enunciado sintetiza uma demanda por transformação social, que envolve a necessidade de reparação e a promoção de oportunidades reais em diversos âmbitos — educacionais, profissionais, políticos, econômicos, sociológicos ou culturais. Essa proposição é um compromisso ético com a desconstrução ou abolição de estruturas racistas profundamente enraizadas, evidenciado por dados como a sub-representação de negros(as) em cargos de liderança, a desigualdade salarial e os índices de violência policial. Tais fatores demonstram a urgência de políticas públicas e ações afirmativas, bem como de reparações históricas, fundamentais para garantir não apenas a igualdade legal, mas também a efetiva possibilidade de ascensão e protagonismo da população negra brasileira.

**Enunciado 2:** Magistradas e magistrados devem julgar com perspectiva racial para garantir que práticas racistas sejam reconhecidas e corrigidas e impor medidas reparadoras adequadas, assegurando que as pessoas negras sejam tratadas com respeito e dignidade, considerados os impactos material, moral, econômico e psicológico de todas as formas de racismo sobre as vítimas.

**Justificativa:** A Constituição Federal (CF) de 1988, no art. 3º, inciso IV, estabelece como objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Esse princípio constitucional é reforçado pelas convenções internacionais de Direitos Humanos ratificadas pelo Brasil, em especial a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965, e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, de 5 de junho de

# EQUIDADE RACIAL

2013, que obriga os Estados a adotarem medidas efetivas para combater o racismo e promover a igualdade racial. O enunciado, ao orientar magistradas e magistrados a julgarem com perspectiva racial, alinha-se diretamente com esses preceitos, buscando garantir que as práticas racistas sejam reconhecidas e corrigidas no âmbito do sistema judiciário.

Além disso, o Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos reforça o compromisso do Poder Judiciário em promover a igualdade racial e combater o racismo estrutural. Nesse contexto, o enunciado proposto apresenta-se como uma ferramenta crucial para a efetivação desses objetivos, orientando a atuação da Justiça de forma mais equitativa e consciente das desigualdades raciais existentes. Ao determinar que magistradas e magistrados considerem o impacto psicológico de todas as formas de racismo sobre as vítimas e estabeleçam reparações adequadas, o enunciado reconhece a profundidade e a complexidade dos danos causados pelo racismo. Esses danos vão além dos prejuízos imediatos e afetam a saúde mental, a autoestima e as oportunidades de vida das pessoas negras.

**Enunciado 3:** Para uma perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, a atuação jurisdicional requer a observância do controle de convencionalidade frente à legislação nacional, considerando a estrutura normativa do sistema universal dos direitos humanos. Isso inclui a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), conforme os princípios e as normas invocados na Recomendação CNJ n. 123, de 7 de janeiro de 2022.

**Justificativa:** A atuação e o julgamento pelo Poder Judiciário, sob uma perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, demandam interpretação conforme os direitos humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; arts. 1º, inciso III, 3º, 4º, inciso II e 5º, §§ 2º e 3º; da CRFB; Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 1969; Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969; art. 8º do Código de Processo Civil (CPC); Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, de 2013).

Para tanto, é imprescindível que a magistratura, diante dos casos concretos, exerça o controle de convencionalidade, para verificar se as normas internas

# EQUIDADE RACIAL

são compatíveis com as normas, os princípios e as decisões produzidas no sistema universal de direitos humanos, conforme assentado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário n. 466.343/SP, o que inclui a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), consoante a Recomendação CNJ n. 123/2022.

O controle de convencionalidade também é um compromisso internacional assumido pelo Brasil no caso *Arellano e outros versus (vs.) Chile* julgado pela CIDH. A jurisprudência da CIDH é norteadora importante em matéria trabalhista no que se refere ao controle de convencionalidade.

Como exemplo, citam-se decisões que envolvem questões de raça e etnia, como o caso dos empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus (BA) e seus familiares vs. Brasil, em que a CIDH condenou o Estado brasileiro por acidente causado pela explosão de uma fábrica clandestina de fogos no município de Santo Antônio de Jesus. A tragédia levou 64 pessoas à morte, a maioria mulheres e negras, vitimando fatalmente 23 crianças. Declarou, expressamente, a ocorrência de “condição de extrema vulnerabilidade das trabalhadoras da fábrica do ‘Vardo dos Fogos’”, devido à situação de “pobreza e discriminação interseccional” (2020), reforçando a necessidade de incorporar tais elementos nas análises judiciais nacionais.

No caso dos trabalhadores *Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), o Estado brasileiro foi condenado perante a CIDH por negligência na investigação e punição de condições de trabalho similares à escravidão, ocorridas na Fazenda Brasil Verde, no Pará. A inclusão desse caso evidencia a responsabilidade estatal na proteção de trabalhadores(as) em situações de extrema vulnerabilidade, especialmente negros(as) e indígenas.

O caso *Simone André Diniz vs. Brasil* (2006) também traz importantes aportes para o combate ao racismo e à discriminação, porquanto a CIDH entendeu ter havido violação ao direito de igualdade e não discriminação racial, condenando o Brasil por ter desrespeitado o direito da autora a um processo justo e efetivo, o que evidencia o racismo institucional no País.

Segundo os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, é crucial para a promoção da equidade racial o combate a práticas discriminatórias

# EQUIDADE RACIAL

no ambiente laboral, tendo em vista as interseccionalidades das discriminações enfrentadas por grupos historicamente marginalizados, especialmente mulheres negras. Ao incorporar uma perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, os protocolos visam garantir que as decisões judiciais considerem as realidades sociais complexas que afetam a população afrodescendente e outras minorias, assegurando a aplicação uniforme dos princípios da equidade racial. Ademais, este enunciado está alinhado aos conceitos e às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, que orienta a magistratura a adotar práticas que promovam a igualdade racial, garantindo tratamento igualitário, escuta qualificada e a consideração das circunstâncias materiais e simbólicas nos processos judiciais, conforme o compromisso institucional de erradicar discriminações e assegurar o acesso à justiça em condições de igualdade.

**Enunciado 4:** A vulnerabilidade das pessoas negras no Brasil, decorrente de condições históricas de discriminação e exclusão, é um fator agravante nas relações jurídicas e sociais. Isso demanda uma tutela especial do Estado e a adoção de medidas afirmativas em todas as esferas sociais e do Direito.

**Justificativa:** A vulnerabilidade das pessoas negras no Brasil é uma realidade persistente, enraizada em séculos de discriminação e exclusão sistemáticas. Essa condição se manifesta em múltiplas esferas da sociedade brasileira, desde o mercado de trabalho até o sistema de justiça criminal. No âmbito econômico, observam-se disparidades significativas em taxas de desemprego, níveis salariais e ocupação de cargos de liderança, refletindo barreiras estruturais que limitam oportunidades de ascensão social e de igualdade material.

Na segurança pública e no acesso à justiça, a vulnerabilidade acentuada é evidenciada pela desproporcionalidade nas estatísticas de violência e na composição da população carcerária que é majoritariamente negra, refletindo um padrão de exclusão sistemática. Esses padrões apontam para um racismo institucional profundamente arraigado, que exige atenção urgente e ações corretivas estruturantes.

# EQUIDADE RACIAL

Diante desse cenário, a necessidade de tutela especial do Estado e de implementação de medidas afirmativas abrangentes torna-se imperativa. Apesar de alguns avanços, como o aumento de estudantes negros(as) em universidades públicas e o acesso ampliado ao ensino superior por meio de políticas afirmativas, as desigualdades estruturais persistem.

A adoção de políticas públicas eficazes e de ações afirmativas em todas as esferas do Direito é essencial para a construção de uma sociedade verdadeiramente igualitária, na qual a cor da pele não determine as oportunidades e trajetórias de vida dos indivíduos.

Importante destacar que devem ser garantidos mecanismos de fiscalização e avaliação periódica dessas políticas para assegurar sua eficácia.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 3, quanto às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024.

**Enunciado 5:** O(a) intérprete e aplicador(a) do Direito deve, nos julgamentos, considerar as interseccionalidades de fatores de vulnerabilidade enfrentadas frequentemente pelas mulheres negras, resultantes de questões de gênero, raça, sexualidade e classe, as quais derivam de desigualdades históricas, de fatores de opressão e de estereótipos sociais construídos.

**Justificativa:** A necessidade de considerar interseccionalidades, especialmente nas questões de raça, gênero e classe, encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, que estabelece, no art. 5º, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Além disso, o art. 3º, inciso IV, determina que um dos objetivos fundamentais da República é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. No plano internacional, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da qual o Brasil é signatário, reforça o compromisso de eliminar a discriminação contra a mulher em todas as esferas e destaca a importância de medidas para enfrentar a discriminação múltipla e interseccional vivida pelas mulheres negras. A doutrina também contribui para essa análise ao explorar a Teoria Crítica Racial e o conceito de

# EQUIDADE RACIAL

interseccionalidade, defendendo que o Direito deve atentar-se às sobreposições de opressões na vida dos indivíduos para proporcionar justiça real e efetiva.

Assim, é fundamental adotar uma perspectiva que considere aspectos raciais e de gênero na interpretação dos fatos e da norma, visando alcançar o fim social desta e promover a efetivação da justiça. Essa abordagem permite que o Direito não apenas reconheça, mas também atue para mitigar as desigualdades estruturais que afetam a vida dessas mulheres, promovendo uma aplicação da justiça mais inclusiva e equânime, pois “Dentro do sistema social de raça, sexo e classe institucionalizados, mulheres negras estavam claramente na base da pirâmide econômica<sup>1</sup>.”

E, também, “[...] o racismo, como articulação ideológica incorporada em e realizada através de um conjunto de práticas materiais de discriminação, é o determinante primário da posição dos não brancos dentro das relações de produção e distribuição. Como se verá se o racismo (bem como o sexismo) torna-se parte da estrutura objetiva das relações ideológicas e políticas do capitalismo, então a reprodução de uma divisão racial (ou sexual) do trabalho pode ser explicada sem apelar para preconceitos e elementos subjetivos.” “Ora, na medida em que existe uma divisão racial e sexual do trabalho, não é difícil concluir sobre o processo de tríplice discriminação sofrido pela mulher negra (enquanto raça, classe e sexo), assim como seu lugar na força de trabalho<sup>2</sup>.”

No artigo intitulado “Mulheres no Judiciário: barreiras invisíveis na carreira da magistratura enfrentadas pela juíza negra e como ultrapassá-las”, publicado na Revista *Gralha Azul*, são discutidas as barreiras interseccionais que as juízas negras enfrentam em suas carreiras. Essas barreiras resultam da combinação de fatores como gênero, raça e, comumente, classe social, que, juntos, intensificam as desigualdades e desafios no ambiente jurídico<sup>3</sup>.

---

1 HOOKS, Bell. *O Feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Trad. Bhuvi Libanio. 24. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2024. p. 69.

2 GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Org. Flavia Rios; Marcia Lima. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 34 e 56.

3 Revista *Gralha Azul*. Disponível em: <https://ejud.tjpr.jus.br/revista-gralha-azul>. Acesso em: 8 jan. 2025.

# EQUIDADE RACIAL

A abordagem interseccional alinha-se às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, e evidencia como diferentes sistemas de opressão (como racismo, sexismo e classismo) interagem e se sobrepõem, criando experiências singulares de desigualdade, que demandam interpretações específicas e contextualizadas.

**Enunciado 6:** A presença de homens e mulheres negros(as) em espaços de poder e liderança, inclusive no sistema de justiça, é essencial, pois a democracia racial é um mito, já que as estruturas de poder existentes contribuem para o agravamento e a perpetuação das desigualdades raciais.

**Justificativa:** A importância da representação e da presença de homens e mulheres negros(as) em espaços de poder, incluindo o sistema de justiça, é sustentada por um conjunto de normas constitucionais e internacionais que visam à promoção da igualdade e ao combate à discriminação racial. O art. 5º da Constituição Federal/1988 consagra o princípio da igualdade e proíbe qualquer tipo de discriminação, reforçando o compromisso do Brasil em corrigir as assimetrias históricas que afetam negativamente a população negra. No plano internacional, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil, compromete o país a eliminar discriminações raciais e a adotar políticas que promovam a igualdade racial efetiva.

Ainda mais recente, a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (ratificada no Brasil com status de emenda constitucional em 2021), estabelece, nos arts. 1º e 5º, que os Estados devem implementar medidas afirmativas para promover condições equitativas e garantir igualdade de oportunidades. Essa convenção também reconhece que dispositivos e práticas aparentemente neutros podem gerar desvantagens específicas para determinados grupos, resultando em discriminação racial indireta. Complementando esse quadro normativo, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) fixa diretrizes para o combate ao racismo e a promoção da equidade racial no Brasil, reconhecendo a importância da representatividade negra em espaços de poder.

# EQUIDADE RACIAL

Essa rede normativa revela que a representação racial nos espaços de liderança é mais do que uma questão de presença simbólica: é uma estratégia necessária para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ao incorporar essas diretrizes, o sistema de justiça brasileiro fortalece a legitimidade democrática, garantindo que suas decisões sejam informadas por uma diversidade de experiências e visões que melhor representam a pluralidade social.

A diversidade no sistema de justiça brasileiro é fundamental por várias razões, incluindo a promoção da justiça social, a ampliação de perspectivas e experiências e o fortalecimento da representatividade. A composição predominantemente masculina e branca das Cortes enfraquece a sua legitimidade do ponto de vista democrático, pois distancia a instituição da pluralidade presente na sociedade. Uma justiça composta por um maior número de mulheres e que reflita a diversidade étnica e racial do País é essencial para um sistema mais confiável e próximo da realidade de todos(as). Assim, ao contemplar múltiplas perspectivas e vivências, o sistema de justiça não apenas se torna mais inclusivo, como também mais capacitado para promover decisões equânimes e justas.

**Enunciado 7:** Incumbe ao Poder Público dar atenção prioritária à capacitação e à formação continuada em letramento racial da equipe de apoio e servidores(as) que prestem atendimento por meio da rede de proteção local e daqueles(as) que atuem diretamente em instituições de acolhimento de crianças e adolescentes.

**Justificativa:** Dados apontam o grande número de jovens e crianças negras [pretos(as) e pardos(as)] inseridos em instituições de acolhimento e meios socioeducativos. Isso indica um fator social relativo à vulnerabilidade das pessoas negras diante de desigualdades estruturais. Recomenda-se que as redes de proteção e os agentes envolvidos nesses casos sejam capazes de refletir sobre possíveis fatores mais amplos que contribuem para tais desigualdades. A capacitação e o letramento racial permitem o desenvolvimento de um trabalho mais adequado, voltado para a proteção integral (art. 227 da Constituição Federal/1988), em que se considerem as posições de crianças e jovens negros(as) diante de falhas estruturais de atendimento à saúde, educação e outros direitos.

# EQUIDADE RACIAL

**Enunciado 8:** O registro de prenome ou sobrenome de origem africana é direito de qualquer cidadã ou cidadão afrodescendente, sendo possível, aos(às) já registrados(as), modificar seu registro civil, optando por qualquer sobrenome de origem africana, familiar ou não, sem pagamento de custas ou emolumentos, porque não deu causa ao apagamento de sua origem.

**Justificativa:** Aprovado na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei n. 803/2011 (Dispõe sobre modificação de registro civil de afrodescendente. Dados Complementares: Altera a Lei n. 6.015, de 1973) foi remetido ao Senado Federal, onde passou a ser identificado como Projeto de Lei da Câmara n. 53/2014. Porém, sem deliberação no Senado, o PLC n. 53/2014 foi definitivamente arquivado. Entretanto, permanece válida a justificação feita no PL n. 803/2011, no sentido de que: “O número de descendentes de africanos no Brasil é expressivo. O povoamento do território brasileiro foi feito, em grande parte, por pessoas vindas da África. Todavia, essas origens, atualmente, encontram-se perdidas, tendo em vista que os sobrenomes dos ascendentes foram sendo substituídos por outros de origem não africana. Desse modo, não só a cultura, mas, também, a própria identidade desses afrodescendentes tem sido apagada, ao longo da história. Torna-se necessário adotar mecanismos que permitam o resgate dessa identidade. Um dos aspectos mais importantes, para atingir esse fim, diz respeito à possibilidade de adoção do sobrenome original. Do modo em que redigida a nossa Lei de Registros Públicos, os afrodescendentes encontram-se impedidos de manterem seus sobrenomes de origem, o que faz com que percam seu vínculo familiar e sua identidade cultural”.

**Enunciado 9:** A exigência estabelecida no art. 2º, inciso IV, da Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, prevê a participação equitativa de homens e mulheres, garantindo a inclusão de integrantes com perspectiva interseccional de raça e etnia na condição de palestrante ou debatedor(a) em eventos promovidos pelos órgãos do Poder Judiciário, independentemente do tema. O cumprimento dessa norma deve ser evidenciado em cada evento e, na impossibilidade de atendê-la, deve-se apresentar justificativa no início do evento pelo(a) mestre de cerimônia ou pela presidência da Mesa.

# EQUIDADE RACIAL

**Justificativa:** A Portaria CNJ n. 42, de 1º de fevereiro de 2024, regulamenta o indicador de desempenho do prêmio de equidade racial. A Resolução CNJ n. 255/2018 representa um marco significativo na promoção da igualdade de gênero e raça no Poder Judiciário. Ela estabelece que a participação equitativa de homens e mulheres, com uma abordagem interseccional que considere raça e etnia, deve ser garantida em todas as nomeações para cargos auxiliares, de chefia e assessoramento, além da composição de comissões, comitês e eventos institucionais. Essa medida está alinhada com instrumentos normativos e compromissos internacionais firmados pelo Brasil. A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, por exemplo, exige que os Estados adotem ações afirmativas para promover condições equitativas e assegurar a igualdade de oportunidades. O documento reconhece que práticas aparentemente neutras podem, na verdade, gerar desvantagens específicas para determinados grupos. No âmbito nacional, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) também estabelece diretrizes para o combate ao racismo e para a promoção da equidade racial, destacando a importância da representatividade negra em espaços de poder. O estatuto reforça a necessidade de ações afirmativas para corrigir desigualdades históricas e garantir a inclusão de grupos marginalizados. A representatividade da diversidade da sociedade nas instituições é essencial para fortalecer a legitimidade democrática e a confiança pública. A ausência dessa diversidade pode gerar desconfiança e a percepção de que as instituições não refletem a realidade social, comprometendo sua eficácia e credibilidade. Portanto, assegurar a participação equitativa de homens e mulheres, com atenção à interseccionalidade de raça e etnia, é fundamental para consolidar a democracia e promover a justiça social.

**Enunciado 10:** Os tribunais devem incluir, na programação orçamentária anual, destinação de recursos para a realização de ações pertinentes à formação continuada de magistrados(as), servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) em questões étnico-raciais. Isso inclui cursos, seminários, eventos culturais,

# EQUIDADE RACIAL

rodas de conversa, entre outros; além da aquisição de material bibliográfico academicamente referenciado para compor as suas respectivas bibliotecas.

**Justificativa:** A inclusão de recursos financeiros no orçamento anual dos tribunais está alinhada com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o ciclo 2021-2026 (Resolução CNJ n. 325/2020), que objetiva coordenar as ações dos órgãos do Judiciário em torno de diretrizes nacionais, promovendo eficiência, transparência e compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

Com essa medida, os tribunais poderão planejar o desenvolvimento estruturado de ações de formação inicial e continuada em questões raciais, bem como a necessária aquisição de material bibliográfico para dar suporte ao respectivo aprendizado e ao exercício da jurisdição em causas relacionadas a essas questões. Além disso, o enunciado ora proposto está em conformidade ao eixo 2 do Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial – desarticulação do racismo institucional, contribuindo para:

- a) Conscientização e capacitação: cursos, seminários, rodas de conversa e outras ações permitem que magistrados(as) e servidores(as) compreendam os impactos do racismo estrutural e ajustem suas práticas para combater o preconceito e a discriminação racial que, muitas vezes, decorrem de estereótipos racistas que permeiam as relações sociais.
- b) Diversidade e inclusão: a formação continuada e o acesso à bibliografia e ao material de pesquisa sobre a temática racial contribuem para a prevenção e o combate ao racismo, bem como para melhoria da qualidade das relações dentro do Judiciário, ampliando a visão sobre a importância da diversidade e da inclusão de pessoas negras em todos os espaços.
- c) Cumprimento do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial: garantir recursos financeiros para ações de formação em questões raciais viabiliza o desempenho regular e programado de uma política institucional de equidade racial, indo além de campanhas esporádicas realizadas, apenas, em datas comemorativas, como, por exemplo, o dia 20 de novembro.

# EQUIDADE RACIAL

**Enunciado 11:** Devem ser oferecidos cursos periódicos para profissionais responsáveis pelo controle de acesso e segurança, com foco em direitos humanos, questões étnico-raciais e prevenção da discriminação racial, para garantir atendimento igualitário e respeitoso a todas as pessoas que circulam nos prédios do Poder Judiciário.

**Justificativa:** Oferecer cursos periódicos sobre questões raciais e prevenção da discriminação para agentes de segurança é uma medida motivada pela recorrência de casos de discriminação racial no tratamento de pessoas negras nos prédios do Judiciário. É comum que pessoas negras, independentemente do cargo ou função que ocupem, enfrentem práticas diferenciadas e mais rigorosas no acesso a prédios de tribunais e fóruns, o que decorre, muitas vezes, de estereótipos racistas enraizados na sociedade. Alinhada com o compromisso do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, essa iniciativa busca promover um atendimento igualitário e respeitoso, ao combater práticas discriminatórias e contribuir para um Judiciário mais justo e inclusivo. Além disso, a Resolução CNJ n. 344, de 9 de setembro de 2020, criou as denominações “Inspetor da Polícia Judicial” e “Agente da Polícia Judicial”, ressaltando-se que o art. 14 da norma impõe aos tribunais o dever de capacitar seus agentes e inspetores e para desempenho de suas atribuições.

**Enunciado 12:** É necessária a criação de campos de preenchimento obrigatório no cadastramento de demandas que versem sobre temas étnico-raciais, como cotas, direitos de quilombolas, injúrias raciais, para que o Poder Judiciário possa, a partir desses dados, gerenciar o processamento e o julgamento desses processos, além de extrair relatórios estatísticos para acompanhamento adequado da efetividade de políticas judiciárias, de políticas públicas e de celeridade de tramitação.

**Justificativa:** Atualmente, não é possível identificar com segurança de dados, por exemplo, quantas ações judiciais em todo o Judiciário brasileiro tratam da temática territorial das populações quilombolas. Também não se sabe se há dificuldades de acesso ao sistema de justiça (como a falta de acesso ao Judiciário) ou se, quando há acesso, as ações estão tramitando de maneira eficiente – o

# EQUIDADE RACIAL

que não significa, necessariamente, resultados favoráveis às populações, mas sim celeridade processual e duração razoável do processo. Além disso, não é possível obter dados segmentados sobre as ações individuais movidas por membros dessas populações em busca de direitos específicos. Em outras palavras, não há como saber o número de ações relacionadas, por exemplo, ao acesso a direitos básicos como saneamento, energia elétrica e previdência. Da mesma forma, é impossível identificar, claramente, os casos de violência doméstica e familiar contra mulheres de populações quilombolas e tradicionais devido à inexistência de registros sobre essa questão. Portanto, a falta de dados é o primeiro problema a ser resolvido para a construção de políticas judiciais eficientes e efetivo cumprimento da, já existente, Meta 10 do CNJ (julgar, até 31/12/2024, 75% no STJ, 35% na Justiça Estadual e 20% na Justiça Federal, os processos relacionados aos direitos das comunidades quilombolas, distribuídos até 31/12/2023).

Com efeito, os assuntos dos Sistemas de Gestão de Tabelas Processuais Unificadas (TPU) do CNJ<sup>4</sup> atualmente preveem apenas duas classificações dedicadas a quilombolas:

- “Desapropriação para Regularização de Comunidade Quilombola/Dec. 4887/2003” (12031), incluído no item “DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO” (9985) e subitem “Intervenção do Estado na Propriedade” (10120);
- “Quilombolas” (12825), incluído no item “DIREITO À EDUCAÇÃO” (12775) e subitem “Educação Básica” (12793).

Nesse sentido, é necessário incluir, nas tabelas processuais unificadas, um item com o assunto principal “quilombola” e subitens específicos sobre direitos quilombolas em cada um dos itens de assuntos principais (por exemplo, em “DIREITO À EDUCAÇÃO”, “DIREITO À SAÚDE” etc.).

A esse respeito, importante destacar também, a recém-aprovada Resolução CNJ n. 599, de 13 de dezembro de 2024, que institui a política de atenção às

---

4 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Sistemas de Gestão de Tabelas Processuais Unificadas. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/sgt/consulta\\_publica\\_assuntos.php](https://www.cnj.jus.br/sgt/consulta_publica_assuntos.php). Acesso em: 23 set. 2024.

# EQUIDADE RACIAL

comunidades quilombolas e diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia de acesso à justiça por pessoas e comunidades quilombolas. (Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5904>. Acesso em: 15 jan. 2025).

**Enunciado 13:** O racismo ambiental é caracterizado pela distribuição desproporcional de riscos e danos ambientais e de desterritorialização em relação às comunidades racialmente marginalizadas ou pela não participação dessas pessoas no planejamento e na execução de políticas públicas ambientais. O enfrentamento desse tipo de racismo exige a adoção de medidas afirmativas por parte do poder público e da sociedade civil, visando à promoção da justiça ambiental, em consonância com o bloco de constitucionalidade e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no combate ao racismo e à discriminação racial, em especial a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

**Justificativa:** O conceito de racismo ambiental pode ser juridicamente fundamentado por analogia com a Convenção de Refugiados de 1951 e o Protocolo de 1967, em conjunto com a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Enquanto a Convenção de Refugiados protege indivíduos forçados a deslocar-se devido a perseguições que ameaçam sua integridade, o racismo ambiental reflete uma dinâmica semelhante, ao sujeitar populações negras e vulneráveis a condições desiguais de acesso a recursos e exposição a riscos ambientais.

No caso do racismo ambiental, comunidades inteiras são marginalizadas, sendo frequentemente realocadas ou vivendo em áreas de alto risco ambiental sem proteção suficiente. Essa prática afronta os princípios constitucionais brasileiros da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da igualdade (art. 5º, caput) e do meio ambiente equilibrado (art. 225), além de violar obrigações internacionais. A analogia é válida porque ambos os instrumentos reconhecem que situações de vulnerabilidade extrema requerem proteção específica e uma abordagem humanitária, estabelecendo responsabilidades claras dos Estados para prevenir, mitigar e remediar tais desigualdades estruturais.

# EQUIDADE RACIAL

Para Alfredo Seguel Moraes<sup>5</sup>, é uma violação de direitos humanos e é “uma forma de discriminação causada por governos e políticas do setor privado, práticas, ações ou inações que, intencionalmente ou não, agridem o ambiente, a saúde, a biodiversidade, a economia local, a qualidade de vida e a segurança em comunidades, trabalhadores, grupos e indivíduos baseados em raça, classe, cor, gênero, casta, etnicidade e/ou sua origem nacional”. A justificativa para o enunciado está fundamentada em princípios constitucionais e compromissos internacionais que o Brasil assumiu no combate ao racismo e à discriminação. O racismo ambiental viola:

- Princípio da igualdade (art. 5º, Constituição Federal/1988): as comunidades marginalizadas enfrentam desigualdades na exposição a riscos ambientais, perpetuando injustiças sociais e raciais.
- Dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, Constituição Federal/1988): a exposição desproporcional a danos ambientais compromete condições dignas de vida.
- Direito ao meio ambiente equilibrado (art. 225, Constituição Federal/1988): o acesso desigual a um meio ambiente saudável prejudica grupos vulneráveis.

A adoção de políticas públicas, medidas e ações afirmativas, busca corrigir essas desigualdades, promovendo justiça ambiental e reparação histórica, em alinhamento com tratados como a Convenção Interamericana contra o Racismo, que reforça a obrigação de combater discriminações estruturais. A injustiça ambiental, em sociedades desiguais, corresponde aos grupos racialmente discriminados e às populações de baixa renda – enfim, grupos vulneráveis e marginalizados, que arcam com a carga mais pesada de danos ambientais gerados pelo desenvolvimento.

O racismo ambiental está intimamente ligado ao conceito de justiça ambiental, que surgiu da experiência de lutas protagonizadas por grupos vulneráveis e marginalizados nos Estados Unidos. Grupos esses, clamando por alternativas e soluções, enfrentavam a exposição a riscos ambientais, pois suas residências

---

5 SEGUEL, A. Racismo ambiental. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/rcc/article/download/11412/7702>. Acesso em: 8 jan. 2025.

# EQUIDADE RACIAL

eram constantemente escolhidas para depósitos de lixo, aterros sanitários e incineradoras. Buscava-se, assim, construir realidades mais justas e adotar como princípio norteador a justiça ambiental que, segundo Bullard<sup>6</sup>, é definido como a busca do tratamento justo e do envolvimento significativo de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, origem ou renda no que diz respeito à elaboração, desenvolvimento, implementação e reforço de políticas, leis e regulações ambientais. Isso significa que nenhum grupo de pessoas, seja étnico, racial ou de classe, deva suportar uma parcela desproporcional das consequências ambientais negativas resultantes de operações industriais, comerciais e municipais, da execução de políticas e programas federais, estaduais, locais ou tribais, bem como das consequências resultantes da ausência ou omissão dessas políticas.

Por fim, ressalta-se que o racismo ambiental pode ser visto tanto do ponto de vista do desenvolvimento (em nome do progresso que gera consequências desiguais) como da conservação, por exemplo, deixar de consultar comunidades envolvidas em hipóteses de criação de unidades de conservação ignorando suas existências e os impactos das políticas ambientais em suas vidas<sup>7,8</sup>.

## LIBERDADE DE PENSAMENTO, DE CONSCIÊNCIA E DE CRENÇA

**Enunciado 14:** O pertencimento a tradições religiosas de matrizes africanas jamais pode ser utilizado como fundamento, expresso ou implícito, para prejudicar os interesses em juízo de quem as professa, inclusive, em relação à guarda de crianças e adolescentes. As escolas de magistratura devem promover capacitação que garanta o respeito à diversidade religiosa (inclusive

---

6 BULLARD, Robert D. (Ed.) *Confronting environmental racism: voices from the grassroots*. Boston: South End Press, 1993.

7 SOUZA, Marcelo Lopes de. *Ambiente e Territórios: uma introdução à ecologia política*. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

8 HAYAMA, Andrew Toshio. *Unidades de conservação em territórios quilombolas. Conflitos socioambientais e atuação da Defensoria Pública*. Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

# EQUIDADE RACIAL

a de matriz africana) e assegure a todos(as) o exercício de sua crença sem discriminação ou preconceito.

**Justificativa:** O art. 5º, inciso VI, da Constituição Federal/1988 dispõe que: “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;”.

Por outro lado, o Estatuto da Criança e do Adolescente, no art. 22, parágrafo único, dispõe que: “A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei”.

Conforme ressaltado no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, o racismo religioso, especialmente contra religiões de matriz africana, não pode ser utilizado, explícita ou implicitamente, como fundamento para decisões judiciais que prejudiquem os direitos de guarda ou convivência familiar. Casos de perda de guarda por motivo de prática religiosa, como iniciações no Candomblé, representam graves violações da liberdade de crença assegurada pela Constituição. O Protocolo alerta que crianças e adolescentes que professam essas religiões frequentemente têm sua liberdade religiosa ameaçada, sendo, por vezes, indevidamente retiradas da convivência familiar. Dessa forma, o Protocolo estabelece como indispensável que as decisões judiciais respeitem a diversidade religiosa e garantam a proteção integral de crianças e adolescentes, sem discriminação ou preconceito.

Nesse contexto, debater em juízo a religião dos genitores, em processo de guarda dos filhos, pode comprometer, em alguma medida, essa liberdade de crença garantida pela Constituição, além do direito de transmissão previsto no Estatuto. Mais que isso, a matéria trazida em processo judicial, como fundamento para decisão sobre a guarda dos filhos, pode, no caso concreto, caracterizar racismo religioso, daí a importância do enunciado apresentado.

# EQUIDADE RACIAL

**Enunciado 15:** As manifestações religiosas afro-brasileiras caracterizam patrimônio cultural material e imaterial, pois envolvem conhecimentos sobre o modo de viver, fazer e existir de um grupo étnico-racial, cuja história e ancestralidade são especialmente protegidas, conforme o art. 215, § 1º, e o art. 216, § 5º, ambos da Constituição Federal/1988.

**Justificativa:** As manifestações religiosas afro-brasileiras, como o Candomblé, são expressões culturais que incorporam saberes, rituais e modos de vida, refletindo a história e a ancestralidade de grupos étnico-raciais no Brasil. Reconhecê-las como patrimônio cultural imaterial é fundamental para a valorização da diversidade cultural e para a promoção da igualdade, conforme o art. 215, § 1º, da Constituição Federal/1988, que determina a proteção das manifestações culturais de grupos étnicos. Esse reconhecimento é essencial para combater o racismo e a intolerância religiosa, que historicamente marginalizaram essas práticas.

Além disso, a proteção das religiões afro-brasileiras contribui para o fortalecimento da identidade cultural de praticantes e para a construção de uma sociedade mais justa e plural. Ao considerar essas manifestações como patrimônio cultural, o Poder Judiciário não apenas assegura os direitos de praticantes, mas também promove a educação e conscientização sobre a relevância histórica e social, fomentando um ambiente de diálogo intercultural e respeito mútuo entre diferentes crenças e culturas.

Esse entendimento alinha-se com a jurisprudência dos tribunais superiores sobre liberdade religiosa, com as políticas de patrimônio cultural imaterial desenvolvidas pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) e com as recomendações internacionais sobre proteção da diversidade cultural e combate ao racismo religioso. A proteção jurídica deve ser interpretada à luz do princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, considerando a interdependência entre liberdade religiosa, direitos culturais e igualdade racial na construção de uma sociedade efetivamente democrática e pluralista. Nesse contexto, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, estabelece, no guia passo a passo, perguntas

# EQUIDADE RACIAL

orientadoras para magistradas e magistrados no sentido de garantir a liberdade religiosa e o respeito às manifestações religiosas afro-brasileiras.

## PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS COMUNIDADES QUILOMBOLAS

**Enunciado 16:** Os quilombos são comunidades que se autodefinem a partir das relações com o território, o parentesco, a ancestralidade, as tradições, a gestão compartilhada de poder e de recursos naturais, além das práticas culturais próprias. Se houver dúvidas a respeito da condição de pessoa como quilombola e de seus modos de vida, o(a) magistrado(a) poderá, entre outras medidas, realizar consultas à comunidade e/ou visitas técnicas multidisciplinares que o(a) auxiliem na compreensão, podendo valer tal ato processual para outros casos da mesma comunidade.

**Justificativa:** O primeiro ponto a ressaltar no enunciado é quem são os quilombolas. Apesar de parecer evidente, devido aos processos de colonização, entende-se, equivocadamente, que os quilombolas são pessoas “fugitivas”, ignorando o contexto atual de suas vidas. Por isso, em primeiro lugar, o enunciado aborda quem pode ser entendido como quilombola para compreensão e garantia de direitos, reforçando a necessidade da presença do(a) magistrado(a) nas comunidades, caso isso lhe puder esclarecer a situação. A proposta procura citar, também, elementos centrais que diferenciam seus modos de vida do modelo individual de regime de economia familiar. A proposta está centrada no art. 18 do Estatuto da Igualdade Racial: “É assegurado aos remanescentes das comunidades dos quilombos o direito à preservação de seus usos, costumes, tradições e manifestos religiosos, sob a proteção do Estado”.

Cabe destacar que, conforme disposto no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, a expressão “remanescente de quilombo”, utilizada no Estatuto da Igualdade Racial, não foi reproduzida no enunciado por não ser considerada a mais adequada para se referir a esses grupos. O termo “comunidade quilombola” ou “quilombola” é preferível, pois ressalta a continuidade histórica, a autonomia e a renovação das práticas socioculturais dessas comunidades, afastando interpretações

# EQUIDADE RACIAL

que possam reduzi-las a “resquícios” ou “resíduos” do passado, reforçando sua condição de sujeitos de direitos reconhecida pela Convenção n. 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse foi o entendimento que o STF manifestou no julgamento da ADI 3239.

Ressalta-se, ainda, a recém-aprovada Resolução CNJ n. 599, de 13 de dezembro de 2024, que institui a política de atenção às comunidades quilombolas e diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia de acesso à justiça por pessoas e comunidades quilombolas. (Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5904>. Acesso em: 13 jan. 2025.)

**Enunciado 17:** O início de prova material para comprovar a qualidade de segurado especial, no Regime Geral da Previdência Social, de pessoa integrante de comunidade quilombola, deve considerar a utilização coletiva do espaço físico pelos(as) integrantes da comunidade, as trajetórias históricas, os modos de vida diferenciados e as relações territoriais específicas dos(as) integrantes desses povos, conforme o Decreto-Lei n. 4.887, de 20 de novembro de 2003, que regulamenta o art. 68 do ADCT.

**Justificativa:** O art. 55, § 3º, da Lei n. 8.213/1991, dispõe que: “A comprovação do tempo de serviço para os fins desta Lei, inclusive mediante justificativa administrativa ou judicial, observado o disposto no art. 108 desta Lei, só produzirá efeito quando for baseada em início de prova material contemporânea dos fatos, não admitida a prova exclusivamente testemunhal, exceto na ocorrência de motivo de força maior ou caso fortuito, na forma prevista no regulamento”. O STJ tem afirmado a imprescindibilidade do início de prova material para comprovação da qualidade de segurado especial (art. 11, inciso VII, da Lei n. 8.213/1991), conforme a orientação vertida no enunciado n. 149, da sua súmula de jurisprudência (“A prova exclusivamente testemunhal não basta a comprovação da atividade rural, para efeito da obtenção de benefício previdenciário”).

Contudo, a eficácia probatória dos documentos elaborados em nome de um(a) dos(as) integrantes do grupo familiar pode ser aproveitada em favor de pessoa distinta daquela que participou da sua produção ou foi nele mencionada, se comprovada a participação conjunta no trabalho agrícola desenvolvido, de

# EQUIDADE RACIAL

acordo com a previsão do art. 11, inciso VII, alínea “c”, da Lei n. 8.213/1991 e a jurisprudência da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais (enunciado n. 6: “A certidão de casamento ou outro documento idôneo que evidencie a condição de trabalhador rural do cônjuge constitui início razoável de prova material da atividade rurícola.”) e do STJ (REsp n. 449.864/SC, relator Ministro Jorge Scartezzini, Quinta Turma, julgado em 25/5/2004, DJ de 2/8/2004, p. 485; REsp n. 505.429/PR, relator Ministro Hamilton Carvalhido, Sexta Turma, julgado em 28/9/2004, DJ de 17/12/2004, p. 602).

Neste enunciado se insere a questão do “início de prova material” com elementos jurídicos centrais para a compreensão das suas relações territoriais a partir da Convenção n. 169 da OIT que trata do direito ao território aos povos tribais – cuja interpretação se estende às comunidades quilombolas, do Decreto n. 6.040, de 7 de fevereiro de 2007, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais e do Decreto n. 4.887, de 20 de novembro de 2003, que regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos de que trata o art. 68 do ADCT. As relações econômicas da comunidade quilombola com o mercado e a sociedade civil podem ser feitas por intermédio de um único representante, em nome de quem podem ser emitidos documentos que comprovem o trabalho agrícola em regime coletivo. A proposta de enunciado visa destacar a possibilidade de o documento emitido ou produzido em nome do(a) representante da comunidade quilombola para relações econômicas externas a ela ser aproveitado para comprovação do trabalho rurícola por pessoa integrante dessa comunidade, ainda que não membro de sua família, em razão de tradições, modo de vida e a utilização coletiva do espaço físico pelos(as) integrantes da comunidade.

Por fim, o enunciado é convergente com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial no que diz respeito à relação das comunidades quilombolas com o território e modos de vida abordados na conceituação de quilombo (cap. 3.19), comunidades quilombolas (cap. 3.20) e no capítulo sobre direito à terra, território e moradia (cap. 5.2.2), especialmente na seção sobre direitos territoriais

# EQUIDADE RACIAL

quilombolas. Embora, em relação aos direitos previdenciários, o Protocolo não trate especificamente das comunidades quilombolas, o documento destaca a necessidade de se adotar uma perspectiva de raça na valoração da prova e no julgamento das ações previdenciárias, reconhecendo que pessoas negras historicamente recebem salários mais baixos, desempenham trabalhos informais ou precários e exercem muito mais atividades com alta sobrecarga física.

**Enunciado 18:** Em ações judiciais sobre direitos de comunidades quilombolas, devem ser observados, com especial atenção: o dever estatal de preservação de documentos e sítios detentores de reminiscências históricas de antigos quilombos (art. 216, § 5º, da Constituição Federal/1988); o direito à Consulta Livre, Prévia e Informada previsto na Convenção n. 169 da OIT; e o dever de comunicação quando houver indícios de destruição de documentos e de sítios (ou artefatos destes) para investigação criminal.

**Justificativa:** O enunciado entrelaça direitos culturais, memória, história e direito à consulta com base nas normas da Convenção n. 169 da OIT, nos arts. 215 e 216 da Constituição Federal/1988, e nos arts. 17 e 18 do Estatuto da Igualdade Racial, ressaltando a importância da preservação dos sítios e patrimônios históricos, assim como da necessidade de comunicar aos órgãos competentes sempre que houver perigo de destruição desse patrimônio. O enunciado já foi aprovado pela Jornada de Direito do Patrimônio Cultural e Natural do Conselho da Justiça Federal (CJF).

A proposta está de acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial no que diz respeito à relação das comunidades quilombolas com o território e modos de vida, que constam na conceituação de quilombo (cap. 3.19), comunidades quilombolas (cap. 3.20) e no capítulo sobre direito à terra, território e moradia (cap. 5.2.2), na seção sobre direitos territoriais quilombolas. Além disso, importante destacar a recém-aprovada Resolução CNJ n. 599, de 13 de dezembro de 2024, que institui a política de atenção às comunidades quilombolas e diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia de acesso à

# EQUIDADE RACIAL

justiça por pessoas e comunidades quilombolas. (Disponível em: <https://cnj.jus.br/atos/detalhar/5904>. Acesso em: 13 jan. 2025)

**Enunciado 19:** As comunidades quilombolas devem ser incluídas no planejamento das ações itinerantes promovidas pelo Poder Judiciário, especialmente em regiões que contemplem maior quantitativo dessa população, conforme dados do IBGE e da Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ). Observar-se-á, nesse caso, a Consulta Prévia, Livre e Informada (Convenção n. 169 da OIT) e de boa-fé pelo órgão competente do tribunal a respeito do interesse nessas ações.

**Justificativa:** Em relação a dados das comunidades existentes, o Censo 2022 foi o primeiro a contabilizar a população quilombola no Brasil, indicando as regiões de maior concentração, critério que pode orientar políticas judiciárias adequadas. Não se exclui a consulta aos dados da CONAQ que podem apresentar informações mais específicas.

Importante ressaltar que toda política judiciária envolvendo povos e comunidades tradicionais deve contar com a consulta aos povos, em respeito às suas cosmovisões, diferenças étnicas, articulações políticas e para cumprimento fiel da Convenção n. 169 da OIT.

Para reforço das políticas judiciárias, admite-se a edição de normativos pelo CJF que orientem a elaboração de questionamentos em audiência pelos(as) magistrados(as) a respeito das comunidades quilombolas e lhes permitam compreender suas diferenças culturais. A base desses normativos poderá ser elaborada por consulta pública (que não se confunde com a Consulta Prévia, Livre e Informada, da Convenção n. 169 da OIT) às entidades representativas dessas comunidades. As normativas que orientem a atuação em audiência podem ser elaboradas com a participação dessas comunidades, que podem sugerir formas de compreender seus modos de vida.

Ainda são fundamentos deste enunciado a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969), a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto n.

# EQUIDADE RACIAL

10.932/2022) e a recém-aprovada Resolução CNJ n. 599, de 13 de dezembro de 2024, que institui a política de atenção às comunidades quilombolas e diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia de acesso à justiça por pessoas e comunidades quilombolas. (Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5904>. Acesso em: 15 jan. 2025)

**Enunciado 20:** A propriedade quilombola é conferida a título coletivo e pro indiviso, com cláusulas de inalienabilidade, imprescritibilidade e impenhorabilidade, conforme o art. 68 do ADCT c/c art. 17 do Decreto n. 4.887/2003, a gerar efeitos e reflexos jurídicos bem distintos dos da propriedade privada clássica.

**Justificativa:** A justificativa está amparada na interpretação conjugada da Convenção n. 169 da OIT (art. 13 e ss.), do art. 68 da ADCT e dos arts. 215 e 216 da Constituição Federal/1988. A relação do(a) quilombola com a terra há de ser compreendida no sentido de ser necessária para sua reprodução étnico-cultural, afastando-se da visão civilista da relação com a propriedade privada. No caso civilista, a relação com a propriedade tem origem na liberdade individual, enquanto as comunidades quilombolas mantêm relação individual (pertencimento) e coletiva, interessando, ainda, a proteção das culturas formadoras do povo brasileiro e de suas manifestações culturais. Importante ressaltar que essa proteção não existe apenas e só depois da titulação, mas antes dela, porque a condição de quilombola e seu vínculo com território são declarados pelo Estado. Assim, direitos decorrentes dessa relação devem existir mesmo antes da titulação, a exemplo do direito à Consulta Prévia, Livre e Informada.

**Enunciado 21:** O Fundo de Direitos Difusos (FDD), criado pela Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, tem por finalidade a reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, por infração à ordem econômica e a outros interesses difusos e coletivos, entre os quais, notadamente, os relativos a questões raciais e comunidades quilombolas.

**Justificativa:** Indiscutível a densa proteção constitucional, de caráter coletivo e difuso, conferida ao patrimônio material e imaterial quilombola (arts. 215, 216

# EQUIDADE RACIAL

da Constituição Federal/1988 e art. 68 do ADCT, entre outros). No entanto, é fato que a concretização da proteção desse incomensurável patrimônio nacional continua muito aquém do razoável, gerando, inclusive, muitas ações civis públicas, especialmente relacionadas a pleitos de regularização fundiária de territórios quilombolas.

A Administração Pública, por sua vez, quando instigada a efetivamente implementar a adequada e devida regularização fundiária de quilombos, recorrentemente alega ausência de recursos financeiros. Nesse sentido, é fundamental potencializar a utilização do Fundo de Direitos Difusos (Lei n. 7.347/1985) para concretização dos direitos quilombolas, pois os recursos do FDD têm sido historicamente subutilizados.

**Enunciado 22:** A proteção dos territórios ocupados por populações quilombolas, ou por outras populações tradicionais e/ou originárias, é essencial para atingir as metas de proteção da diversidade biocultural do Brasil, conforme estabelecido em normas nacionais e internacionais.

**Justificativa:** É notório que a proteção de espaços naturais e/ou culturais precisa ser suficientemente representativa para alcançar o objetivo fixado na 21ª Conferência da ONU sobre Mudanças Climáticas, por meio do “Acordo de Paris”, que se propõe a limitar o aquecimento global a 1,5°C. Nessa esteira, a 15ª Conferência da ONU sobre Biodiversidade, com o “Acordo Kunming-Montreal”, estabeleceu como objetivo proteger a biodiversidade e as futuras gerações de, ao menos, 30% do território global. Bráulio Ferreira de Souza Dias, professor da Universidade de Brasília (UnB), ex-Secretário da Convenção da Biodiversidade, ressaltou, no Simpósio Internacional de Direito do Patrimônio Cultural e Natural: Os Próximos Cinquenta Anos, realizado em Brasília (DF), de 15 a 17/3/2023, que “Para o Brasil alcançar essa meta de proteger, ao menos, 30% de sua área, precisa contar com os territórios ocupados por povos originários e populações tradicionais.” Isso ocorre porque, consabido, os povos tradicionais – categoria que obviamente engloba as comunidades quilombolas –, praticam e cultivam uma coexistência entre natureza e cultura em um estado de diversidade biocultural.

# EQUIDADE RACIAL

Anna Lowenhaupt Tsing, na obra “Viver nas ruínas: paisagens multiespécies no Antropoceno<sup>9</sup>”, p. 24, bem elucida que “Diversidade biocultural tem sido geralmente usada como termo para reconhecer práticas ecológicas tradicionais.” Nesse contexto, é fundamental demarcar e elucidar a importância dos territórios quilombolas à proteção de espaços naturais e/ou culturais, inclusive para o cumprimento de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. A questão está umbilicalmente entrelaçada com a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC), com a Convenção sobre Diversidade Biológica, com os arts. 225, 215 e 216 da Constituição Federal/1988 e com o art. 68 do ADCT, dentre outros.

## RELAÇÕES DE TRABALHO

**Enunciado 23:** A persistente desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho, em que as pessoas negras ocupam os piores indicativos, tais como mais dificuldade de acesso ao emprego protegido, maior taxa de desocupação, salários e rendimentos mais baixos, mais informalidade e mais barreiras a posições de liderança, configura grave violação de direitos humanos. Isso demanda atuação e julgamento antidiscriminatório com abordagem interseccional do Poder Judiciário, que considere essas discriminações históricas, além da implementação de políticas públicas e ações afirmativas que promovam a igualdade racial e de gênero.

**Justificativa:** O enunciado reconhece a gravidade da desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho como uma violação de Direitos Humanos e propõe uma atuação proativa e consciente da Justiça do Trabalho para combater essas disparidades. A Constituição Federal/1988, no art. 3º, estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer

# EQUIDADE RACIAL

outras formas de discriminação. Além disso, o art. 5º, caput, consagra o princípio da igualdade, afirmando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. O art. 7º, inciso XXX, proíbe especificamente a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU, 1965) obriga, no art. 2º, os Estados-Partes a adotar medidas eficazes para revisar políticas governamentais e modificar, revogar ou anular leis e regulamentos que criem ou perpetuem a discriminação racial. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), também ratificada pelo Brasil, exige que os Estados-Partes tomem medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher no emprego. Por fim, a Convenção n. 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão exige, no art. 2º, que os países-membros se comprometam a formular e aplicar uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

A implementação de sistemas algorítmicos de seleção de trabalhadores(as) exige atenção especial no combate às discriminações estruturais no mercado de trabalho. Conforme destacado no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, o Direito do Trabalho deve ser interpretado em uma perspectiva racial, para evitar que a aplicação neutra da lei perpetue desigualdades e a marginalização da população negra. O Protocolo orienta magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho a adotar práticas comprometidas com a equidade racial, promovendo uma justiça que transcenda a aplicação formal da norma e atue na transformação efetiva das relações laborais, alinhada aos compromissos nacionais e internacionais de combate ao racismo.

Segundo os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, é crucial promover a equidade racial e o combate a práticas discriminatórias no ambiente laboral, tendo em vista as interseccionalidades das discriminações enfrentadas por grupos historicamente marginalizados, especialmente mulheres negras. Ao incorporar uma perspectiva antidiscriminatória,

# EQUIDADE RACIAL

interseccional e inclusiva, os protocolos visam garantir que as decisões judiciais considerem as realidades sociais complexas que afetam a população afrodescendente e outras minorias.

Conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho refletem o racismo estrutural, a divisão sexual do trabalho e práticas discriminatórias que afetam a contratação, promoção, permanência e o ambiente de trabalho. A persistência dessas disparidades constitui grave violação de direitos humanos e demanda do Poder Judiciário uma atuação antidiscriminatória e interseccional, capaz de reconhecer e enfrentar essas discriminações históricas. O Protocolo reforça a necessidade de orientar a magistratura a adotar uma abordagem que vá além da aplicação formal da lei, contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Ressalta-se o caso do trabalho doméstico remunerado no Brasil, que é racialmente genderizado, com uma grande maioria de mulheres negras. O relatório “O trabalho doméstico 10 anos após a PEC das Domésticas”, do DIEESE, revela que 63% de trabalhadores(as) domésticos(as) remunerados(as) são mulheres negras, o que evidencia a racialização dessa atividade. Essa situação tem raízes em uma história de exploração que remonta à escravidão, perpetuando estruturas coloniais que ainda impactam a vida dessas mulheres.

É a maior categoria de trabalhadoras na economia do cuidado, sendo, no entanto, marcada por alta precarização, invisibilização e desvalorização decorrentes das permanências da colonialidade e racismo estrutural, do sexismo e do classismo. Nas demandas judiciais dessa categoria, o Judiciário deve considerar a pauta do cuidado como direito humano e centralidade para a manutenção da sociedade, além de atuar e julgar com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, considerando os impactos do racismo, do sexismo e do classismo na realidade dessas trabalhadoras.

A Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015, regulamenta os direitos trabalhistas dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), buscando equipará-los com outros setores. No âmbito internacional, a Convenção n. 189 da OIT trata

# EQUIDADE RACIAL

do trabalho decente para trabalhadores(as) domésticos(as), com o objetivo de garantir condições justas e equitativas.

**Enunciado 24:** O(A) magistrado(a), em sua atuação, deve considerar as desigualdades sociais e étnico-raciais da sociedade brasileira, estando atento(a) à existência de práticas discriminatórias étnico-raciais no ambiente de trabalho, que podem se manifestar de forma sutil e velada, como na discriminação na alocação de tarefas, nas escolhas de trabalhadores(as) para promoções e nas oportunidades de treinamento.

**Justificativa:** O enunciado destaca a necessidade de que o(a) juiz ou juíza do trabalho considere as desigualdades sociais e étnico-raciais na sociedade brasileira, especialmente diante de práticas discriminatórias veladas no ambiente de trabalho. A Constituição Federal/1988, no art. 3º, estabelece a promoção do bem de todos e a redução das desigualdades sociais, enquanto, no art. 5º, assegura a igualdade de todos perante a lei. Apesar disso, dados recentes revelam que a discriminação racial persiste, com 53,6% de profissionais negros(as) relatando experiências de discriminação no trabalho<sup>10</sup> e uma sub-representação em cargos gerenciais. A Convenção n. 111 da OIT exige políticas para eliminar a discriminação no emprego, e o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) reforça a necessidade de promover igualdade de oportunidades para a população negra. Práticas discriminatórias podem se manifestar de forma sutil, como na alocação de tarefas e nas oportunidades de promoção e treinamento. Portanto, é crucial que o(a) magistrado(a) esteja atento(a) a essas nuances, adotando uma abordagem interseccional que reconheça as barreiras enfrentadas por grupos marginalizados, especialmente mulheres negras.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

**Enunciado 25:** A utilização de linguagem discriminatória no ambiente de trabalho configura assédio moral sobre a pessoa trabalhadora e pode resultar

---

<sup>10</sup> Disponível em: <https://iprcbrasil.com.br/preconceito-racial-no-ambiente-de-trabalho/>  
Acesso em: 8 jan. 2025.

# EQUIDADE RACIAL

em responsabilização civil do(a) tomador(a) de serviços, conforme os arts. 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal/1988, e arts. 186 e 927 do Código Civil. Quando se trata de racismo camuflado de piada, humor hostil ou ofensas disfarçadas de brincadeiras contra grupos específicos, configura-se racismo recreativo, ato criminoso segundo a Lei n. 14.532, de 11 de janeiro de 2023, que alterou a Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que equiparou o crime de injúria racial ao de racismo.

**Justificativa:** O uso de linguagem discriminatória no ambiente de trabalho, mesmo quando apresentada como “brincadeira”, configura uma forma de assédio moral e contribui para a perpetuação do racismo estrutural. Essa prática, conhecida como “racismo recreativo”, cria um ambiente hostil e degradante para as vítimas, afetando sua dignidade e bem-estar psicológico. A Constituição Federal/1988, no art. 5º, garante a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e a Lei n. 9.459/1997 tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Além disso, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil, obriga o Estado a tomar medidas eficazes para revisar políticas e combater o preconceito racial.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

**Enunciado 26:** O(A) magistrado(a) deve reconhecer a dificuldade na comprovação da discriminação racial e/ou religiosa no ambiente de trabalho, devido à vulnerabilidade do(a) trabalhador(a), aplicando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça (Resolução CNJ n. 598/2024) e o Protocolo para a Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória da Justiça do Trabalho. Quando necessário, o(a) magistrado(a) deve recorrer à teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova.

**Justificativa:** A discriminação racial no ambiente laboral frequentemente se manifesta de forma sutil e velada, tornando sua comprovação desafiadora pelos meios probatórios tradicionais. Nesse contexto, cabe ao magistrado(a) buscar a verdade real, utilizando todos os meios de prova admissíveis em Direito. Essa

# EQUIDADE RACIAL

postura ativa justifica-se pela disparidade de acesso a informações e documentos entre empregado(a) e empregador(a), bem como pela necessidade de efetivar os princípios constitucionais da igualdade e não discriminação. Essa abordagem está em consonância com a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e com o compromisso do Poder Judiciário em promover a igualdade racial. Ao adotar essa postura, o(a) magistrado(a) deve sempre garantir o contraditório e a ampla defesa, fundamentando adequadamente a decisão quanto à distribuição do ônus probatório. Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

**Enunciado 27:** O(A) magistrado(a) deve reconhecer e considerar a interseccionalidade das discriminações enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, atentando-se aos impactos combinados e agravados do racismo, do sexismo e da homotransfobia em suas trajetórias e oportunidades profissionais, bem como à utilização de estereótipos de gênero e raça nos processos de contratação, promoção, remuneração e avaliação de desempenho, que constituem práticas discriminatórias a serem consideradas em sua atuação e julgamento.

**Justificativa:** As mulheres negras enfrentam uma discriminação interseccional no mercado de trabalho, resultante da convergência de fatores raciais e de gênero. Essa realidade manifesta-se em diversos aspectos, como menores salários, mais dificuldade de acesso a cargos de liderança e mais vulnerabilidade ao assédio e à precarização do trabalho. Dados do IBGE (2019) mostram que mulheres negras recebem, em média, menos da metade do salário de homens brancos para funções equivalentes<sup>11</sup>. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ambas ratificadas pelo Brasil, exigem que o Estado adote medidas para eliminar a discriminação interseccional.

---

11 Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512\\_623918.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html). Acesso em: 8 jan. 2025.

# EQUIDADE RACIAL

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021)<sup>12</sup> revelam que mulheres negras recebem, em média, 43% do salário de homens brancos em funções equivalentes, evidenciando o impacto combinado do racismo e sexismo. A Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, exige a eliminação de qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça ou sexo que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Ademais, o art. 1º da Constituição Federal/1988 estabelece como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, enquanto o art. 3º determina como objetivo fundamental a promoção do bem de todos(as), sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Registre-se que magistradas e magistrados devam observar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Protocolo para a Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, normas fundamentais para a magistratura atuar tanto no combate ao racismo estrutural como na promoção da equidade racial.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, afirma que mulheres negras enfrentam discriminações interseccionais no mercado de trabalho, decorrentes da combinação do racismo e do sexismo, que agravam as barreiras de acesso, promoção, remuneração e avaliação de desempenho. Essas práticas são frequentemente perpetuadas por estereótipos de gênero e raça, contribuindo para a exclusão e a vulnerabilização econômica dessas mulheres. O Protocolo orienta magistrados(as) a reconhecerem esses impactos no julgamento de casos trabalhistas, ao considerar as desigualdades estruturais e promover decisões que combatam práticas discriminatórias e assegurem a igualdade de oportunidades e tratamento digno. Essas duas ferramentas levam em conta os impactos do racismo e suas interseccionalidades, estabelecem pilares como formação continuada

---

12 Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?catid=10%3AAdisoc&directory=1&id=34627%3Amulher\\_es-ganham-76-da-remuneracao-dos-homens&option=com\\_content&view=article](https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?catid=10%3AAdisoc&directory=1&id=34627%3Amulher_es-ganham-76-da-remuneracao-dos-homens&option=com_content&view=article). Acesso em: 8 jan. 2025.

# EQUIDADE RACIAL

sobre racismo, monitoramento de práticas discriminatórias e abordam questões específicas do ambiente laboral, reconhecendo a complexidade das discriminações enfrentadas por grupos historicamente marginalizados, especialmente mulheres negras.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho

**Enunciado 28:** Na análise e julgamento de casos envolvendo assédio moral e sexual contra pessoas negras no ambiente de trabalho, especialmente contra as mulheres, o(a) magistrado(a) deve considerar a interseccionalidade entre discriminação racial, religiosa e de gênero, reconhecendo a vulnerabilidade específica desse grupo e aplicando as sanções previstas na legislação de forma proporcional à gravidade da conduta e seus impactos.

**Justificativa:** Mulheres negras frequentemente enfrentam formas agravadas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, resultantes da interseccionalidade entre racismo e sexismo. Dados revelam que 47,12% das mulheres já sofreram alguma forma de assédio sexual no trabalho, com as mulheres pretas e pardas de baixa renda sendo as principais vítimas<sup>13</sup>. Além disso, 63% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) remunerados(as) são mulheres negras, o que evidencia a racialização dessa atividade e sua vulnerabilidade a assédios.

De acordo com a pesquisa DataSenado, mulheres negras enfrentam um risco significativamente maior de violência física e sexual em comparação com mulheres brancas, com algumas regiões do Brasil apresentando o dobro do risco para esse grupo. A pesquisa também aponta que 32% das mulheres negras sem renda declararam ter sofrido violência doméstica em algum momento da vida, enquanto 31% relataram experiências de violência nos últimos 12 meses<sup>14</sup>.

Esses dados ressaltam a necessidade de uma abordagem sensível por parte do(a) magistrado(a) ao analisar casos de assédio, reconhecendo a vulnerabilidade

13 Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 8 jan. 2025.

14 Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/11/22/vulnerabilidade-aumenta-risco-de-violencia-contra-mulher-negra-aponta-datasenado>. Acesso em: 8 jan. 2025.

# EQUIDADE RACIAL

específica das mulheres negras. O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, Constituição Federal/1988) e o direito à igualdade (art. 5º, caput, Constituição Federal/1988) exigem uma proteção reforçada contra discriminações múltiplas. Portanto, ao aplicar as sanções previstas na legislação trabalhista, o(a) magistrado(a) deve considerar não apenas a gravidade da conduta, mas também os impactos psicológicos e profissionais específicos enfrentados por essas mulheres, visando promover um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

Aplica-se também aqui a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho, e a observação feita no Enunciado 24, quanto ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

De acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, a relação hierárquica intrínseca ao trabalho pode agravar práticas discriminatórias sutis e veladas, como nas alocações de tarefas, promoções e oportunidades de treinamento, resultando em ambientes de assédio moral racializado. Para a análise judicial de casos envolvendo discriminação étnico-racial no trabalho, o Protocolo estabelece que magistrados(as) examinem provas orais e documentais, incluindo denúncias internas e ações adotadas pela empresa para promover diversidade e inclusão. O Protocolo destaca, ainda, a importância de que as decisões judiciais não apenas compensem financeiramente as violações, mas também imponham medidas corretivas, como políticas de diversidade e treinamentos obrigatórios, contribuindo para a redução de desigualdades e a transformação dos ambientes laborais.

**Enunciado 29:** O(A) magistrado(a) deve estar atento(a) às especificidades do trabalho doméstico remunerado e aos desafios enfrentados pelas mulheres negras nessa categoria profissional.

**Justificativa:** O trabalho doméstico remunerado no Brasil é uma atividade historicamente marcada por exploração e discriminação, com as mulheres negras representando a maioria dos trabalhadores nesse setor. Dados do IBGE mostram

# EQUIDADE RACIAL

que 63% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) são mulheres negras, muitas vezes sujeitas a condições precárias de trabalho, baixos salários e falta de direitos trabalhistas básicos. Essa realidade é resultado de uma herança histórica que perpetua a marginalização dessas mulheres no mercado de trabalho.

Além disso, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) e a Lei Complementar n. 150/2015, que regulamenta os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), estabelecem a necessidade de garantir igualdade de tratamento e oportunidades para esses(as) profissionais. O(A) magistrado(a) deve estar atento(a) a essa realidade, reconhecendo a interseccionalidade das discriminações enfrentadas por mulheres negras no trabalho doméstico.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

**Enunciado 30:** O uso de vocativos, interpelações ou chamamentos que identifiquem cor, religião, raça ou características físicas de pessoas negras configura discriminação étnico-racial, pois refletem a perpetuação de estigmas e desigualdades históricas que afetam a população afrodescendente no Brasil.

**Justificativa:** A discriminação racial manifesta-se de diversas formas, incluindo o uso de linguagem depreciativa e estereotipada. Essa prática viola princípios fundamentais da Constituição Federal, como o art. 3º, que estabelece como objetivo a promoção do bem de todos sem preconceitos, e a Lei n. 7.716/1989, que pune todo tipo de discriminação ou preconceito, seja de origem, raça, sexo, cor, idade. Além disso, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto n. 65.810/1969), ratificada pelo Brasil, exige que os Estados-Partes adotem medidas para eliminar práticas discriminatórias em todas as suas formas (arts. 2º e 7º), o que inclui manifestações verbais que, mesmo sutis, perpetuam estigmas raciais.

O insulto racial é uma forma significativa de discriminação, frequentemente presente em questionamentos judiciais sobre a matéria. No entanto, a interpretação do Judiciário muitas vezes entende a manifestação racial como mera nomeação do(a) interlocutor(a), descaracterizando o insulto racial como simples ofensa. Essa interpretação ignora que, ao veicular esse tipo de mensagem,

# EQUIDADE RACIAL

o(a) agressor(a) faz uso de um grande arcabouço opressor, racializando sua atuação e perpetuando o racismo estrutural presente na sociedade brasileira. Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

**Enunciado 31:** Os cabelos e penteados afro são expressões fundamentais da identidade e ancestralidade das pessoas negras, constituindo parte integrante de seus direitos culturais, religiosos e de personalidade. Portanto, configura discriminação racial a interdição ou restrição de cabelos e penteados afro de qualquer tipo em ambientes de trabalho, incluindo escritórios e espaços profissionais, seja por alegações injustificadas de saúde e segurança, seja por critérios estéticos subjetivos. Quando houver necessidade comprovada de uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), é responsabilidade do(a) empregador(a) providenciar aqueles adequados aos diversos tipos de cabelo e penteados dos(as) trabalhadores(as).

**Justificativa:** A interdição de cabelos e penteados afro em ambientes de trabalho, sob alegações injustamente discriminatórias relacionadas à saúde e segurança, configura prática de racismo. Essa proibição desconsidera a identidade cultural e a ancestralidade de trabalhadores(as) negros(as), perpetuando estigmas que favorecem padrões estéticos eurocêntricos. O art. 3º da Constituição Federal/1988 estabelece como objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Além disso, o art. 215, § 1º, da mesma norma assegura a proteção de manifestações culturais, incluindo a diversidade nos estilos de cabelo e penteados.

Ademais, convenções internacionais, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reforçam a necessidade de eliminar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Registre-se que a Norma Regulamentadora NR-6, que trata dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), determina que cabe ao empregador fornecer EPIs adequados aos riscos presentes no ambiente laboral. Isso implica que, se

# EQUIDADE RACIAL

houver necessidade de uso de EPIs, o(a) empregador(a) deve garantir que esses equipamentos sejam apropriados para diferentes tipos de cabelo e penteados, respeitando a diversidade de trabalhadores(as).

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 23, quanto aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

## RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL

**Enunciado 32:** Abordagens policiais, assentadas em filtragem ou perfilamento racial, praticadas em detrimento de indivíduos ou comunidades negras, traduzem racismo institucional, a gerar responsabilização estatal por danos material, moral, econômico e psicológico individual e/ou coletivo.

**Justificativa:** Conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Resolução CNJ n. 598/2024), o perfilamento racial aprofunda a desigualdade racial na administração da justiça, retroalimenta o racismo estrutural e mina a confiança da sociedade no sistema de justiça.

A responsabilização estatal deve incluir reparação coletiva às comunidades impactadas, além de ações educativas e preventivas para coibir práticas discriminatórias.

**Enunciado 33:** Nos casos de discriminação racial indireta, a responsabilidade civil de pessoas jurídicas de direito público ou privado por ato discriminatório independe da demonstração de dolo ou culpa.

**Justificativa:** A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância incorporou, de maneira expressa, ao bloco de constitucionalidade brasileiro, o princípio da vedação à discriminação racial direta e indireta. Considera-se discriminação racial indireta<sup>15</sup> aquela que ocorre “em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo racial

---

15 Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, art. 1º.2.

# EQUIDADE RACIAL

específico”. Além de estabelecer os deveres do Estado no combate de toda forma de discriminação, a Convenção Interamericana contra o Racismo reforça, dessa maneira, o direito antidiscriminatório brasileiro<sup>16</sup>, que se irradia da Constituição para todo o ordenamento jurídico<sup>17</sup>, incluindo o sistema de responsabilidade civil. É certo, contudo, que o sistema de responsabilidade civil brasileiro comporta duas espécies de responsabilidade: a civil subjetiva, que depende da demonstração da conduta, do dolo ou culpa do agente, do dano e do nexo de causalidade; e a civil objetiva, cuja configuração depende apenas da demonstração da conduta, do dano e do nexo de causalidade. Nesse sentido, poder-se-ia questionar acerca do regime jurídico aplicável aos casos em que uma determinada conduta produz como resultado a discriminação racial indireta.

Como se verifica nos termos da Convenção Interamericana, a discriminação indireta independe, para sua configuração, da demonstração de intuito discriminatório. Assim, o dolo ou a culpa não são condições para a configuração. A vedação a essa forma de discriminação é precisamente fundamentada no fato de que determinadas atividades – como a prestação de serviços públicos, a atividade empresarial e outras –, por atenderem a uma pluralidade de pessoas, podem deixar de considerar as especificidades de grupos raciais ou, por meio de práticas reiteradas, excluir ou restringir os direitos de tais grupos, em condições de igualdade.

Desse modo, a hipótese de responsabilidade civil em casos de discriminação racial indireta está contemplada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil que, ao adotar a teoria do risco, estabelece o sistema de responsabilidade civil objetiva (independentemente de dolo ou culpa) para a hipótese de danos causados em razão do regular desenvolvimento de atividades. No entanto, tal conclusão não dispensa uma análise detida sobre os fundamentos da responsabilidade civil objetiva sob a ótica civilista.

---

16 CORBO, Wallace. A construção de um direito antidiscriminatório no Brasil: conceitos fundamentais de um novo e central ramo do Direito. In: SCHREIBER, Anderson; MELO, Marco Aurélio Bezerra de (Coord.). *Direito e Transformação Social*. Rio de Janeiro: Foco, 2023. p. 111-128.

17 Acerca da eficácia irradiante dos direitos fundamentais, confira-se SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

# EQUIDADE RACIAL

A adoção da teoria do risco pela parte final do parágrafo único do art. 927 do Código Civil atraiu o regime da responsabilidade civil objetiva para as hipóteses em que “a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. A jurisprudência do STJ distingue duas situações fundamentais.

A primeira hipótese é a de fortuito interno. Trata-se do conceito diretamente vinculado à atividade de risco e previsível, em algum grau, como consequência de sua execução. No REsp n. 1.786.722/SP, a Ministra Nancy Andrighi destacou que “o conceito de fortuito interno reflete [...] condições mínimas esperadas do exercício profissional [...] dentro dos quais a concretização dos riscos em dano é atribuível àquele que exerce a atividade”.

Por outro lado, o fortuito externo resulta de um evento absolutamente imprevisível e alheio ao risco inerente à atividade. Nesse caso, a ministra consignou que o fortuito externo se trata da “impossibilidade absoluta – em qualquer contexto abstrato e não unicamente em uma situação fática específica – de que o risco à atividade tenha se concretizado no dano”. Apenas nesses casos, portanto, seria possível “romper o nexo de causalidade, isentando [...] da obrigação de indenizar”.

A questão central é determinar se a discriminação racial indireta configura um fortuito interno ou um fortuito externo às atividades regularmente desenvolvidas por pessoas jurídicas de direito público ou privado. Ou seja, se o risco que a origina é inerente à atividade desenvolvida pela pessoa jurídica ou se decorre de um evento completamente externo e imprevisível.

Vale ressaltar que o conceito de discriminação indireta não diz respeito a desigualdades genéricas. Trata-se propriamente de uma discriminação causada por dispositivos, práticas ou critérios aparentemente neutros utilizados por entidades públicas ou privadas.

Não é necessário buscar muito para identificar, já na definição do fenômeno, sua estrita vinculação com o que tem afirmado o Superior Tribunal de Justiça (STJ) acerca da responsabilidade objetiva regida pelo art. 927, parágrafo único, do Código Civil. No REsp n. 1.984.282/SP, o Ministro Luis Felipe Salomão consignou que o regime do dispositivo resta configurado quando “a atividade normalmente

# EQUIDADE RACIAL

desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade”. Nessa linha, a identificação do impacto desproporcional sobre determinado grupo específico é elemento central para caracterizar o risco criado – novamente, sem contrastar com o enunciado, com o Código Civil ou com a Convenção Interamericana contra o Racismo.

Conforme bem identificou a Ministra Nancy Andrighi, a responsabilidade objetiva a partir da teoria do risco criado impõe o dever de reparar em razão da “materialização do risco – da inerente e inexorável potencialidade de qualquer atividade lesionar interesses alheios – em um dano; da conversão do perigo genérico e abstrato em um prejuízo concreto e individual”.

O risco, pois, inerente à adoção de critérios, práticas ou dispositivos aparentemente neutros nas práticas regulares de pessoas jurídicas, ao se converter em dano concreto e individual experienciado por grupos raciais vulnerabilizados, é o que demanda a reparação independentemente do elemento subjetivo.

Vale destacar que a aprovação do enunciado efetivamente contribui para, ao adotar a técnica mais basilar da teoria da responsabilidade civil, superar a visão ultrapassada que considera a discriminação como algo externo às instituições. A discriminação indireta decorre, por definição, do funcionamento regular de dispositivos e práticas institucionais, sendo, portanto, um produto do risco inerente à atividade. O enunciado tem o potencial de aprofundar, pois, a leitura civil e constitucional do Código Civil, alinhada ao compromisso antidiscriminatório do ordenamento brasileiro<sup>18</sup>.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 3, quanto às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024.

**Enunciado 34:** Para garantir diversidade entre jurados, é essencial, no momento do alistamento previsto no art. 436, caput, e § 1º, do Código de Processo Penal (CPP), assegurar uma proporção equitativa de pessoas negras e mulheres, conforme os dados demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

# EQUIDADE RACIAL

(IBGE), para que o júri cumpra a função dele de permitir que o acusado seja julgado por seus pares.

**Justificativa:** A diversidade entre os jurados, com uma proporção mínima de pessoas negras e mulheres, é fundamental para garantir que o júri represente fielmente a sociedade e cumpra a função de proporcionar ao réu um julgamento por seus pares. Esse princípio está de acordo com o direito à igualdade e com a ideia de uma justiça democrática e inclusiva, ampliando a confiança na imparcialidade das decisões. A Constituição Federal/1988 consagra a igualdade como um direito fundamental e proíbe qualquer tipo de discriminação. No contexto do júri, a diversidade de gênero e raça é essencial para ampliar a pluralidade de perspectivas e experiências, contribuindo para evitar vieses inconscientes e assegurando julgamentos mais justos e equilibrados. Isso evita julgamentos conduzidos por grupos homogêneos que não representam a realidade social do réu. Os dados demográficos do IBGE fornecem uma base concreta para que a composição do júri reflita a população real.

Além disso, a diversidade no conselho de sentença atende aos preceitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (arts. 7º e 10), do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 14, parágrafo 1, e art. 26), da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (art. 2º, parágrafo 1, e art. 5º, alínea “a”) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) – (art. 2º e art. 5º, alínea “a”).

**Enunciado 35:** Nas ações penais envolvendo a imputação do crime de injúria racial, o(a) julgador(a) deve avaliar, ao analisar o caso concreto, se a alegação de ausência da intenção de ofender racialmente (*animus injuriandi*) apresentada pela defesa configura a prática do chamado “racismo recreativo” (*animus jocandi*), criminalizado pela redação atual da Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989.

**Justificativa:** É frequente que situações envolvendo injúria racial (art. 140, § 3º, do Código Penal) levem à conclusão de que não há crime quando há “brincadeiras” e “piadas” com elementos de raça. Contudo, é importante considerar a possibilidade de que essas situações configurem o chamado “racismo recreativo”, ou seja, forma de discriminação em que se utiliza humor para menosprezar alguém com base em elementos racistas, reproduzindo

# EQUIDADE RACIAL

desigualdades e preconceitos. Assim, o dolo, considerado como a consciência e vontade de praticar a conduta, deve abranger a verificação se existe intenção de diminuir a vítima utilizando-se de seus elementos de cor e raça, ainda que por meio de “piadas”.

O Protocolo apresenta uma seção específica para conceituar racismo recreativo e aborda o tema novamente no capítulo sobre racismo e discriminação racial nas relações de trabalho (capítulo 5.8.2), com uma seção específica sobre racismo recreativo em ambiente de trabalho.

Aplica-se, aqui, a mesma observação feita na justificativa do Enunciado 3, quanto às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024.

## RACISMO ALGORÍTMICO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

**Enunciado 36:** O acesso ao trabalho digno e sem discriminação racial é direito fundamental de estatura constitucional, exigindo-se, para a sua garantia, a implementação de sistemas algorítmicos de seleção de trabalhadores(as), sujeita à representatividade ampla da base de dados, à transparência dos critérios decisórios utilizados, bem como a prévio teste de impacto que demonstre inexistência de seleção com base em raça, cor de pele ou aparência física.

**Justificativa:** A Constituição de 1988 dispõe, nos arts. 6º e 7º, incisos XXVIII e XXX, o direito social fundamental ao trabalho, protegido em face da automação, sendo proibida diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Nos termos da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022), “os princípios da igualdade e da não discriminação entre os seres humanos pressupõem uma obrigação por parte do Estado de adotar medidas especiais para proteger os direitos de indivíduos ou grupos que sejam vítimas da discriminação racial em qualquer esfera de atividade, seja pública ou privada, com vistas a promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, bem como combater a discriminação racial em todas as suas

# EQUIDADE RACIAL

manifestações individuais, estruturais e institucionais.” O art. 6º da Lei Geral de Proteção de Dados (n. 13.709, de 14 de agosto de 2018) dispõe que: “As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.”

O racismo que estrutura a sociedade brasileira demonstra uma capacidade dinâmica de renovação que lhe permite assumir novas formas de disseminação e expressão. O avanço no uso de tecnologias digitais algorítmicas e de inteligência artificial em processos seletivos, por pressupor segurança e neutralidade, tem aumentado exponencialmente a discriminação no acesso a oportunidades de trabalho. Os algoritmos podem gerar resultados discriminatórios não só pela entrada de dados que contenham “sub-representação” ou “sob-representação” de grupos específicos de forma distorcida da realidade brasileira, como também pela estruturação de códigos com viés racista e subjetivo para seu aprendizado. Assim, é fundamental revisar ou verificar constantemente as decisões automatizadas e avaliar a base de informações e da estrutura de dados utilizada para dar efetividade ao comando constitucional antidiscriminatório, pois, na maioria das vezes, o processo de “desenviesamento racial” pode ser feito por simples ajuste. Destaca-se que não é preciso decifrar algoritmos, realizar leitura dos códigos, abrir segredos empresariais ou desvendar sigilo dos modelos de inteligência artificial para identificar uma discriminação. Basta examinar os dados fornecidos ao algoritmo e investigar os resultados que ele gera. Dessa forma, além de ser mais fácil examinar uma discriminação pela tecnologia, a maioria dos vieses algorítmicos também podem ser combatidos com ajustes técnicos e estatísticos. Contudo, certamente é necessário a adoção de boas práticas para desenvolver algoritmos com maior nível de equidade e com tratamentos éticos que não reproduzam e acirrem o racismo presente na sociedade brasileira. Sem isso, as consequências podem ser imprevisíveis e inimagináveis. A adoção do enunciado pode promover maior representatividade no mercado de trabalho e contribuir para o combate ao racismo sistêmico.

# EQUIDADE RACIAL

**Enunciado 37:** Sob pena de responsabilidade, é dever das plataformas digitais assegurar a diversidade e cumprir o ordenamento jurídico vigente. A discriminação algorítmica, decorrente da contextualização enviesada dos sistemas computacionais por humanos e máquinas, viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, contribuindo estruturalmente para o tratamento diferenciado, prejudicial e injustificado a pessoas, com base em sua raça, cor, etnia, sexo, deficiência e outras situações protegidas e garantidas pela Constituição Federal e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

**Justificativa:** Os algoritmos não são neutros, pois refletem preconceitos sociais e estruturais que os informam. A ausência de diversidade no desenvolvimento de tecnologias e a alimentação de bases de dados com padrões historicamente racistas resultam na reprodução de discriminações. Casos como o recorte de imagens que privilegiam rostos brancos evidenciam a necessidade de supervisão rigorosa. Segundo o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010), é essencial promover a igualdade de oportunidades, o que inclui o ambiente digital. Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) assegura o direito à revisão de decisões automatizadas (art. 20). Doutrinadores como Tarcízio Silva reforçam que os algoritmos perpetuam falhas sociais quando construídos sem diversidade.

**Enunciado 38:** A ética na construção e no funcionamento de algoritmos e a adoção de práticas transparentes são indispensáveis para prevenir e corrigir práticas discriminatórias, conforme o art. 5º, inciso XXXII, da Constituição Federal, e o art. 7º, inciso XIII, do Marco Civil da Internet.

**Justificativa:** Plataformas digitais têm o dever de promover a confiança de usuários(as) por meio de mecanismos de transparência e controle sobre suas tecnologias. O viés algorítmico identificado em redes sociais, como a priorização de imagens de pessoas brancas em detrimento de negras, reflete práticas abusivas contrárias ao Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, inciso IV). A falta de clareza no treinamento de algoritmos perpetua a segregação digital e reforça desigualdades sociais, violando o princípio da boa-fé nas relações de consumo. Bruno Miragem destaca que práticas abusivas decorrem da desconformidade com padrões de conduta exigidos para proteção do consumidor.

# EQUIDADE RACIAL

**Enunciado 39:** Plataformas digitais devem implementar medidas que previnam o racismo algorítmico e fomentem a diversidade e equidade no desenvolvimento de tecnologias, em observância aos princípios da igualdade e função social da tecnologia previstos no art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal.

**Justificativa:** A discriminação algorítmica nas plataformas digitais reflete o racismo estrutural presente na sociedade. A seleção de imagens e a promoção desigual de conteúdos de criadores(as) negros(as) são exemplos de práticas que reforçam estigmas e exclusões. O Marco Civil da Internet (Lei n. 12.965/2014) e a LGPD demandam que os agentes responsáveis respondam pelas consequências sociais de suas tecnologias. Além disso, autores como Cathy O’Neil, em *Weapons of Math Destruction*, alertam sobre os perigos de algoritmos que ampliam desigualdades, sendo fundamental que essas empresas adotem ações afirmativas para a construção de uma internet mais inclusiva.

**Enunciado 40:** A programação dos sistemas de reconhecimento facial deve contemplar a pluralidade e a diversidade étnico-racial. Nesse sentido, o uso de sistemas de reconhecimento facial, com alto índice de erro para pessoas negras, viola o princípio da igualdade (art. 5º, caput, da Constituição Federal/1988) e o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III).

**Justificativa:** Estudos demonstram que tecnologias de reconhecimento facial apresentam taxas de erro significativamente mais altas para pessoas negras e outras minorias, resultando em práticas discriminatórias, especialmente em contextos de segurança pública. Tais sistemas, ao reproduzirem vieses algorítmicos, perpetuam o racismo estrutural e afrontam o direito à igualdade e à privacidade. A LGPD prevê a necessidade de revisão de decisões automatizadas que impactem direitos (art. 20), e o Marco Civil da Internet reforça o uso responsável de tecnologias (art. 3º, inciso VI). Regulamentações são essenciais para evitar abordagens discriminatórias e garantir o respeito aos direitos humanos.

**Enunciado 41:** As ferramentas de busca e recomendação devem priorizar pluralidade étnico-racial, cultural e equidade, assegurando acesso justo a

# EQUIDADE RACIAL

informações representativas da população negra, em consonância com os arts. 5º e 215 da Constituição Federal/1988.

**Justificativa:** Plataformas digitais frequentemente priorizam conteúdos que excluem e marginalizam narrativas afrocentradas, reforçando o apagamento histórico e cultural da população negra. Essa exclusão compromete o direito à igualdade de oportunidades e o acesso à informação, impactando negativamente na formação educacional e cultural de milhões de pessoas. A promoção da diversidade nas plataformas digitais é um dever constitucional e está alinhada com o Estatuto da Igualdade Racial, que exige ações afirmativas em prol da população negra.

**Enunciado 42:** A adoção de algoritmos que discriminem pessoas negras em análises de crédito e serviços financeiros configura prática abusiva e viola os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade previstos nos arts. 1º, inciso III, e 5º, caput, da Constituição Federal/1988.

**Justificativa:** Sistemas de inteligência artificial utilizados no mercado financeiro reproduzem vieses históricos de discriminação racial, prejudicando o acesso de pessoas negras a crédito e serviços bancários. Essa prática fere o Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, inciso IV), que proíbe métodos comerciais desleais, e está em desacordo com a LGPD, que assegura o direito à revisão de decisões automatizadas (art. 20). É necessário regulamentar a construção e o uso de algoritmos para garantir critérios justos e evitar a perpetuação das desigualdades econômicas que afetam as populações negras.

**Enunciado 43:** Os currículos de cursos de tecnologia e inteligência artificial devem incluir conteúdo programático e disciplina sobre direito antidiscriminatório, ética, diversidade e impacto social para prevenir a reprodução de vieses étnico-raciais nos sistemas algorítmicos, conforme os arts. 205 e 206 da Constituição Federal/1988.

**Justificativa:** A ausência de formação específica sobre ética e diversidade nos cursos de tecnologia contribui para a perpetuação do racismo algorítmico em ferramentas digitais. A Constituição Federal/1988 estabelece a educação como

# EQUIDADE RACIAL

direito fundamental, objetivando o pleno desenvolvimento humano e a redução das desigualdades sociais (arts. 205 e 206, inciso III). Além disso, iniciativas como o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) reforçam a necessidade de ações afirmativas que promovam inclusão em todos os setores, englobando a formação acadêmica de futuros profissionais de tecnologia.

## CONCURSOS PÚBLICOS E AÇÕES AFIRMATIVAS

**Enunciado 44:** A reserva de vagas para pessoas negras reafirma os princípios administrativos, notadamente, os do concurso público e da eficiência, mostrando-se adequada e necessária à promoção da igualdade material.

**Justificativa:** A Constituição Federal de 1988, no art. 3º, inciso IV, estabelece a erradicação das desigualdades e discriminações como objetivo da República, reafirmando o princípio da isonomia. A Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014, que regulamenta a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para negros(as), deve ser aplicada a todos os concursos públicos e processos seletivos, sem interpretações que restrinjam seu alcance.

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010), no art. 4º, inciso II, determina que a promoção da igualdade de oportunidades para a população negra, especialmente nos âmbitos econômico, social, político e cultural, deve ser priorizada por meio de ações afirmativas. Tratados internacionais, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, reforçam a necessidade de medidas especiais para assegurar a igualdade de direitos, inclusive pela ampliação de medidas reparatórias.

Nesse sentido, jurisprudências consolidadas, como a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 186/DF e a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 41/DF, confirmam a constitucionalidade das ações afirmativas, destacando sua importância no enfrentamento das desigualdades estruturais e como instrumentos que materializam os valores democráticos.

# EQUIDADE RACIAL

Por fim, conforme destacado no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pela Resolução CNJ n. 598/2024, a Convenção Internacional também designa, no art. 9º, o dever dos Estados-Partes de assegurar que seus sistemas políticos e jurídicos reflitam adequadamente a diversidade da sociedade. Além disso, o documento aborda a temática das ações afirmativas em diversas partes, como na introdução; no capítulo sobre princípio da vedação à discriminação (cap. 2.4), destacando que as políticas afirmativas adotam o critério racial, mas invertem o sinal negativo, que historicamente o acompanha, em favor do sinal positivo. As ações afirmativas também são abordadas nos capítulos que tratam sobre heteroidentificação (cap. 3.5); discriminação racial (cap. 3.8); justiça racial (cap. 3.18) e em diversas partes que tratam dos ramos da justiça – especialmente no capítulo sobre direito eleitoral (cap. 5.6).

**Enunciado 45:** Nos concursos públicos e processos seletivos em geral, a comissão de heteroidentificação, responsável por aferir quais os destinatários das políticas públicas de cotas raciais, utilizará exclusivamente o critério fenotípico ao tempo da realização do ato para a aferição da condição declarada pelo(a) candidato(a). Laudos ou relatórios médicos, bem como outros documentos, não se prestam a tal finalidade.

**Justificativa:** A Lei n. 12.990/2014, no art. 2º, prevê que poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos(as) negros(as) aqueles(as) que se autodeclararem pretos(as) ou pardos(as) no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação IBGE. Durante o julgamento da ADC n. 41/DF, que discutiu a constitucionalidade da referida norma, o STF firmou que: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”. Ao regulamentar a matéria, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por intermédio da Resolução CNJ n. 541, de 18 de dezembro de 2023, no art. 9º, fixou que a comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério

# EQUIDADE RACIAL

fenotípico para aferição da condição declarada pelo(a) candidato(a) no concurso público, não sendo permitida, pois, a utilização de laudos médicos de qualquer natureza e documentação pretérita para se aferir a condição declarada pelo(a) candidato(a) para essa finalidade no sistema de cotas raciais.

**Enunciado 46:** Em caso de insuficiência de fotos coletadas para confirmação da autodeclaração do(a) candidato(a), a averiguação prevista no § 2º do art. 7º da Resolução CNJ n. 541/2023 deverá ocorrer, preferencialmente, de modo presencial, a fim de assegurar a eficácia, a lisura e a imparcialidade do procedimento administrativo.

**Justificativa:** O critério de pertencimento racial adotado pelas ações afirmativas no Brasil baseia-se no fenótipo (características físicas visíveis, como cor da pele, formato de cabelo e traços faciais), e não na ascendência ou na autopercepção subjetiva. A avaliação presencial permite uma análise mais detalhada dessas características, o que ajuda a reduzir o risco de erros e a diminuir as chances de manipulação de imagens ou outros artifícios que poderiam ocorrer em processos exclusivamente remotos.

O contato direto entre o(a) candidato(a) e os membros da comissão facilita uniformizar os critérios de avaliação, ao reduzir possíveis ambiguidades que poderiam surgir na análise de registros fotográficos ou videoconferências.

O STF reconheceu a constitucionalidade das políticas de cotas raciais, ao enfatizar que elas devem ser implementadas com critérios objetivos que garantam o tratamento isonômico entre candidatos(as). A heteroidentificação presencial ajuda a assegurar que as cotas sejam destinadas a quem, de fato, possui as características previstas pela política.

O procedimento de heteroidentificação racial foi regulamentado pela Lei n. 12.990/2014, pelo Decreto n. 9.427, de 28 de junho de 2018, e por várias decisões administrativas, as quais reforçam a importância de avaliações criteriosas para evitar fraudes. A presença física permite ao(à) candidato(a) apresentar justificativas ou esclarecer eventuais dúvidas de forma direta e imediata, garantindo mais transparência ao processo.

# EQUIDADE RACIAL

O STF, no julgamento da ADPF n. 186/2012, afirmou que a implementação das ações afirmativas deve ser baseada em critérios transparentes e objetivos. A realização presencial fortalece esses princípios.

A Portaria Normativa n. 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, recomenda a criação de comissões de heteroidentificação e sua realização preferencialmente presencial.

Por fim, a justificativa técnico-jurídica para a preferência pela realização presencial das comissões de heteroidentificação baseia-se na necessidade de garantir a efetividade, credibilidade e justiça das políticas de cotas raciais, minimizando fraudes e fortalecendo o princípio da igualdade material. Apesar disso, a adoção de modalidades remotas pode ser admitida em situações excepcionais, desde que sejam estabelecidos mecanismos que assegurem a mesma qualidade e segurança na avaliação.

**Enunciado 47:** A comprovação de endereço deverá ser incluída como documento obrigatório para a inscrição do(a) candidato(a) no Exame Nacional da Magistratura (ENAM), com vistas a fixar a atribuição da respectiva comissão de heteroidentificação do tribunal para a realização dos trabalhos.

**Justificativa:** A vinculação territorial com a exigência do comprovante de residência para candidatos(as) ao Exame Nacional da Magistratura (ENAM) e, especificamente, ao(à) que se autodeclara negro(a) garante que os trabalhos sejam atribuídos à Comissão do Tribunal responsável pela jurisdição territorial do(a) candidato(a), promovendo eficiência, organização logística, distribuição equitativa das demandas, evitando sobrecarga de determinada unidade administrativa.

De outro lado, facilita a organização de eventuais etapas presenciais, como avaliações práticas, entrevistas ou treinamentos, otimizando deslocamentos e custos, sendo medida necessária e justificada para assegurar a eficiência, legalidade e organização no âmbito das atribuições das comissões do tribunal.

Juridicamente o enunciado alinha-se ao princípio da razoabilidade, onde a exigência é proporcional e razoável, visto que a comprovação de domicílio não representa um ônus excessivo para o(a) candidato(a). Essa exigência é essencial para a boa execução dos trabalhos administrativos, na competência territorial,

# EQUIDADE RACIAL

fundamentada no princípio da organização administrativa do Judiciário, que atribui competência às comissões regionais com base no domicílio do(a) candidato(a), conforme normas internas ou regulamentos. Além disso, previne fraudes, trazendo segurança jurídica ao procedimento, evitando-se decisões conflitantes, inconsistências ou fraudes relacionadas ao local de inscrição, o que garante a idoneidade do processo, que também é permeado por influências regionais das características de um povo.

**Enunciado 48:** A banca de heteroidentificação, diante de indício de fraude a programas de cotas raciais, comunicará o fato ao Ministério Público.

**Justificativa:** Se há um objetivo declarado, qual seja, aumentar a representatividade de negros(as) no Poder Judiciário, alcançar o ideal buscado exige clareza das opções políticas necessárias para o sucesso da empreitada. Implementar a equidade racial nos tribunais exige a identificação correta dos(as) verdadeiros(as) beneficiários(as) das cotas raciais que os concursos destinam à população negra.

Se, na análise fenotípica, há pouca dificuldade de identificar candidatos(as) pretos(as), a realidade é bastante diferente quando se trata daqueles(as) que se autodeclararam pardos(as).

Em um país historicamente marcado pela miscigenação de povos, muitos se identificam como pardos por se enxergarem dentro desse perfil, e assim o fazem com a mais absoluta boa-fé, acreditando, pelas mais variadas razões, se encaixarem no perfil dos(as) beneficiários(as) das cotas. Para esses(as), é importante que, regra geral, a autodeclaração seja respeitada como direito individual fundamental da cidadã e do cidadão de se apresentar da forma que ela ou ele se enxerga.

Contudo, o enunciado propõe o combate à afroconveniência; fenômeno social que desperta o interesse daqueles(as) que nunca se identificaram como negros(as), mas, atualmente, realizam a autodeclaração de negro(a) como oportunidade para aumentar as chances de ingresso em concursos.

É papel da Comissão de Heteroidentificação identificar casos que destoam da normalidade em que o(a) candidato(a), embora nitidamente não gere sequer

# EQUIDADE RACIAL

dúvida quanto ao fato de não ser pardo(a), se autodeclara como negro(a), na tentativa de ocupar espaço a ele(ela) não destinado.

É para esses casos que o enunciado orienta a comissão a noticiar o fato ao Ministério Público para que esse órgão, como fiscal da ordem jurídica, possa apurar, mediante processo com regular contraditório, a ocorrência ou não de prática desleal que, se identificada, deve ser punida nos termos da lei. Acredita-se, ainda, que o enunciado possa desencorajar aqueles(as) que intencionavam burlar o concurso, mas que, se espera, ficarão temerosos(as) de responder um processo criminal.

**Enunciado 49:** A reforma judicial da decisão oriunda da comissão de heteroidentificação deverá ser fundamentada tão somente no regramento do Direito Administrativo aplicável ao caso, preservando-se o mérito administrativo e a discricionariedade vinculada, vedada a substituição da avaliação fenotípica da banca avaliadora por decisão judicial.

**Justificativa:** É comum que alguns candidatos(as) se considerem no direito de acessar as cotas raciais com base em uma ascendência distante de pessoas qualificadas como negras, como pais, avós, bisavós, trisavós.

Conforme observado por Rodrigo Ednilson de Jesus, em *Quem quer (pode) ser negro no Brasil?*, Ed. Autêntica, 2021, p. 99, ao citar Nilma Lino Gomes (2005, p. 45): “No Brasil, quando discutimos a respeito dos negros, vemos que diversas opiniões e posturas racistas têm como base a aparência física para determiná-los como ‘bons’ ou ‘ruins’, ‘competentes’ ou ‘incompetentes’, ‘racionais’ ou ‘emotivos’. Isso de fato é lamentável, mas infelizmente existe! Quem já não ouviu na sua experiência de vida frases, piadinhas, apelidos voltados para as pessoas negras, que associam a sua aparência física, ou seja, cor da pele, tipo de cabelo, tipo de corpo, a um lugar de inferioridade? Ou à sexualidade fora do normal?”

Ainda na linha do que expõe Rodrigo Ednilson de Jesus (idem, p. 100), o brasileiro é “especialista” em distinguir quem é negro(a) e quem não é negro(a).

As bancas de heteroidentificação buscam, justamente, reproduzir, nas avaliações dos(as) candidatos(as), o olhar da sociedade brasileira sobre quem é e quem não é negro(a), a partir do fenótipo. Essas bancas só surgiram devido às

# EQUIDADE RACIAL

diversas fraudes perpetradas para usurpar a ação afirmativa por meio das cotas nas universidades e nos concursos públicos, o que pode ser comprovado por pesquisas em sites de buscas com os termos “cotas raciais fraudes”, que se terá múltiplos resultados a respeito das fraudes.

O STF, na ADC 41, Relator Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, Dje de 7/5/2018, validou a legitimidade de utilização de critérios subsidiários de heteroidentificação à autodeclaração de pessoa negra.

A Resolução CNJ n. 541, de 18 de dezembro de 2023, sobre as Comissões de Heteroidentificação, dispõe, no art. 9º e parágrafos, sobre a utilização do critério fenotípico, devendo ser observada.



banca de heterosombificação, diante de indícios de fraude a  
radióis, comunicará o fato ao Ministério Público. (APROVADO)







**Impressão:**  
Seção de Serviços Gráficos da  
Secretaria de Administração do Conselho da Justiça Federal

PUBLICAÇÕES  
**DO CEJ**

