

A Direção do Foro da Seção Judiciária do Rio de Janeiro instituiu Grupo de Trabalho direcionado à proposição de ações com vistas à estruturação de um programa institucional para a promoção da igualdade racial em seu âmbito por meio das Portarias N° JFRJ-PGD-2021/00001, DE 7 DE JANEIRO DE 2021 e N° JFRJ-PGD-2021/00010, DE 15 DE MARÇO DE 2021.

Foram estabelecidos como objetivos do GT:

- a. Analisar o relatório de atividades "Igualdade Racial no Judiciário", entregue em outubro de 2020 à Presidência do Conselho Nacional de Justiça, com vistas à identificação de ações passíveis de implementação na Seção Judiciária do Rio de Janeiro;
- b. Realizar estudo e diagnóstico inicial, indicando a percepção do público interno da Seção Judiciária do Rio de Janeiro sobre a manifestação de desigualdades raciais, dentro e fora da instituição;
- c. Solicitar, quando necessário, colaboração de unidades da Seccional para a adequada implementação de ações iniciais;
- d. Elaborar parecer que subsidie ações afirmativas de promoção à igualdade racial;
- e. Submeter proposta final à apreciação da Diretoria do Foro até 31 de março de 2021.

São integrantes do GT:

Juíza Federal Adriana Alves dos Santos Cruz (5 VFCR) Juiz Federal Fabio Cesar dos Santos Oliveira (1 JEF São Gonçalo) Juíza Federal Débora Valle de Brito (9 VFCR) Juiz Federal Carlos Ferreira de Aguiar (24 VF) Alexandre Rocha do Nascimento (7 VFCR) Iris Maria Paula Souza Dantas de Faria (DIRFO-NCOS) Marco Antonio Alves de Almeida (NSEG-SETRA) Maria do Socorro Freitas Carvalho Branco (NCOS-SEREP) Maria Elizabete dos Santos Tavares Fontes (representante do SISEJUFE) Mariana Mello de Medeiros (NCOS-SEASI) Patricia Fernanda dos Santos (NCOS-SEREP) Renata Manhães Viana de Almeida Dias (SGP-SECAD)

Para a consecução de seus objetivos, o Grupo estabeleceu como metodologia de trabalho a realização de reuniões virtuais, que se deram nos dias 25 de janeiro, 11 de fevereiro e 25 de fevereiro de 2021. Em razão do agravamento da pandemia da Covid-19, foi decretado feriado no estado do Rio de Janeiro entre 26 de março e 4 de abril.

Tendo em conta o prazo de entrega do relatório, a Coordenadora do GT reuniu-se com as integrantes Iris de Faria, Patricia Fernanda dos Santos, Maria do Socorro Branco e Mariana Mello de Medeiros, no dia 31 de março, apenas para consolidação do texto, que foi encaminhado aos demais integrantes.

O presente relatório utiliza, em relação ao marcador raça, a terminologia empregada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a saber: brancos, indígenas, amarelos e negros – estes contemplando os autodeclarados pretos e pardos.

As propostas apresentadas foram construídas tendo por norte o estabelecido (i) nos artigos 1º. III; 3º IV; 5ª, I e XLIII da Constituição Federal; (ii) na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, aprovada pela Organização das Nações Unidas – Decreto nº 65.810/69; (iii) na Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância – Decreto Legislativo nº 1/2021; (iv) Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial); e (v) nos normativos correlatos ao tema editados pelo Conselho Nacional de Justiça e Tribunal Regional Federal da 2ª Região.

Buscou-se, na medida do possível, privilegiar conteúdos que já foram produzidos por outros órgãos dos Poderes Judiciário e Executivo, como cartilhas e manuais; bem como medidas que não impliquem em despesa.

O relatório está estruturado com o resumo das reuniões do GT; ações propostas, com as respectivas justificativas; e 8 anexos.

RESUMO DAS REUNIÕES, METODOLOGIA UTILIZADA PARA DEFINIÇÃO DO CONTEÚDO DO RELATÓRIO E MEDIDAS A SEREM ADOTADAS.

Resumo das reuniões

Relatório – 1ª reunião GT

A primeira reunião do Grupo de Trabalho instituído pela Direção do Foro, em 7/1/2021, para proposição de ações com vistas à estruturação de um programa institucional para a promoção da igualdade racial no âmbito da SJRJ, aconteceu no dia 25/01/2021, das 16hs às 17:30, pela plataforma Zoom.

Após a apresentação dos integrantes, a coordenadora do GT esclareceu os objetivos do Grupo e os participantes debateram ideias e formularam propostas. As questões abordadas foram as seguintes:

- Adotar como base o relatório de atividades *Igualdade Racial no Judiciário*, produzido para o CNJ; verificar quais medidas seriam passíveis de adaptação para a SJRJ e definir um plano de ação para apresentar à Direção do Foro, indicando áreas responsáveis, recursos necessários e prazos;
- Oferecer treinamento para os servidores, informando que a ENFAM tem curso formatado, que poderá ser possivelmente disponibilizado;
- Adotar outras ações educativas, como a visita guiada à Pequena África, na Região Portuária do Rio de Janeiro, que promovam e democratizem o acesso à história e cultura negras e fortaleçam a cultura organizacional;
- Garantir acolhimento e segurança, apoio médico e psicológico às vítimas de racismo e discriminação;

- Foi sugerido encaminhamento de casos concretos à atuação correcional se a vítima estiver de acordo;
- Considerando as competências da SJRJ, propôs-se que as ações relativas à igualdade racial fossem direcionadas aos servidores;
- Formar um comitê interdisciplinar para avaliação, acolhimento, apuração, conciliação, treinamento ou representação;
- O futuro comitê poderia ter sua atividade ampliada para apurar denúncias, manter canal de escuta permanente, sugerir rodas de conversas e outras ações educativas;
- Elaborar um diagnóstico da situação racial na SJRJ por meio de pesquisa;
- Qualificar pessoas que vão trabalhar com a questão racial e estruturação de um canal de escuta;
- Promover campanha de inclusão nos dados cadastrais da informação relativa à raça/cor, em conjunto com a Subsecretaria de Gestão de Pessoas;
 - Buscar possível familiarização com as técnicas de conciliação do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CESOL);
- Realizar campanhas de esclarecimento sobre igualdade racial, que mostrariam a visão da instituição sobre o tema;
- Produzir uma cartilha informativa e formativa, considerando que as vítimas de racismo e discriminação racial muitas vezes não sabem o que está acontecendo nem por onde começar a agir;
- Estabelecer prazos e cronograma para as ações do Grupo de Trabalho.

Relatório - 2ª reunião GT

Na segunda reunião, realizada em 11/02/2021, em dois turnos (13:30 e 16h) pela plataforma Zoom, os membros do GT definiram as seguintes medidas:

- Apresentar, na primeira quinzena de março, o Relatório do GT à Direção do Foro da SJRJ;
- Dividir o GT em subgrupos para agilizar o aprofundamento das propostas aprovadas na primeira reunião;
- Instalar um campo no site da JFRJ para reunir atos, documentos, artigos de magistrados e servidores, matérias específicas sobre igualdade racial, cartilha etc.;
- Democratizar o acervo digital da Biblioteca da 2ª Região;
- Promover a representação racial nos eventos de iniciativa da SJRJ;
- Incluir imagens de pessoas negras e indígenas em postagens, fotografias institucionais, reportagens e vídeos, visando à desconstrução de estereótipos negativos;
- Verificar os cursos da ENFAM sobre questões raciais passíveis de aproveitamento pela SJRJ, possivelmente o curso EAD, que está pronto, e as palestras do curso para magistrados realizado em parceria com a Escola Judicial de Pernambuco, no final do ano passado;
- O futuro Comitê deverá pensar permanentemente a questão da equidade racial;
- Observar o impacto do racismo na cultura institucional, especialmente na relação com o jurisdicionado;
- Instituir processos contínuos de monitoramento e avaliação das políticas institucionais, com metas, cronogramas e indicadores;
- Inserir no conteúdo do programa educativo “Conhecendo a JFRJ” a questão da igualdade racial;
- Obter e compartilhar informações, iniciativas e produtos com outros órgãos públicos, como cartilhas, cursos etc.;
- Foram sugeridos ajustes no questionário da pesquisa e garantia de sigilo para os participantes;
- Reforçar ações educativas, além dos cursos formais, como eventos de leituras.

Relatório - 3ª reunião GT

A terceira reunião do GT foi realizada em 25/02/21, às 17 h, pela plataforma Zoom.

As questões abordadas foram as seguintes:

- Propor pesquisa institucional e inserir questões sobre raça/cor no relatório a ser entregue à Direção do Foro;
- Analisar medidas distribuídas por dois eixos: a) Transformação da cultura institucional e b) Impactos do racismo internalizado na cultura institucional sobre o jurisdicionado (relação com o público), conforme divisão temática adotada no Relatório de Atividades “Igualdade Racial no Judiciário” entregue ao CNJ em 2020;
- Definir distribuição de tarefas: por qual ou quais medidas cada integrante do GT ficaria responsável, com vistas à elaboração das propostas que irão instruir o relatório final (vide quadro com a subdivisão em grupos);
- Prazo para a apresentação das propostas: 5 de março de 2021.
- Data prevista para a próxima (e possivelmente última) reunião: 2ª semana de março.

- Quadro com temas e subgrupos de trabalho, escolhidos pelos integrantes do GT:

Propostas a serem elaboradas para o Relatório e subdivisão em grupos	
Itens relacionados ao eixo “ Transformação da cultura institucional”	Composição do subgrupo de trabalho

<p>Criação de espaço permanente na estrutura da DIRFO – Comitê de Equidade Racial e de Gênero</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dr. Carlos Aguiar ● Maria Elisabete Fontes
<p>Biblioteca da JFRJ – democratização do acesso ao acervo digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alexandre Nascimento ● Patricia Santos
<p>Normativo orientando para observância da equidade de gênero e raça nos eventos promovidos e apoiados pela JFRJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dra. Adriana Cruz
<p>Espaço no site da JFRJ com links para matérias, estudos, artigos de magistrados e servidores relacionados à igualdade, antidiscriminação, cartilhas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Iris de Faria ● Mariana Mello
<p>Orientação à assessoria de Comunicação quanto a eventuais postagens e fotografias institucionais, (inclusão de pessoas negras e indígenas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Iris de Faria ● Mariana Mello
<p>Itens relacionados ao eixo “Impactos do racismo internalizado”</p>	<p>Composição do subgrupo de trabalho</p>
<p>Dados cadastrais – raça/cor (Campanha)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Patricia Santos ● Renata Manhães
<p>Pesquisa institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Questões definidas pelo GT e organizadas pelo NCOS

Formação de servidores – Ações Educativas	<ul style="list-style-type: none">• Dra. Débora Valle• Maria Elisabeth Fontes
Canais de escuta e ouvidoria	<ul style="list-style-type: none">• Dr. Carlos Aguiar• Marco Almeida
Cartilha	<ul style="list-style-type: none">• Marco Almeida• Renata Manhães
Ações do Programa “Conhecendo a SJRJ”	<ul style="list-style-type: none">• Maria do Socorro• Patricia Fernanda

O juiz federal Fábio Cesar Oliveira participou da revisão final do relatório, fazendo ajustes e propondo a inclusão de informações que enriqueceram ainda mais o documento.

O Relatório Igualdade Racial no Judiciário do CNJ indica, entre outros pontos, 22 medidas extraídas das sugestões de especialistas no tema e representantes da sociedade civil apresentadas em reunião pública e por memoriais.

As medidas foram condensadas a partir da análise em dois planos: (i) da cultura institucional; e (ii) dos impactos do racismo internalizado na cultura institucional sobre o jurisdicionado. Conforme detalhado no documento:

“No primeiro plano de análise, deve-se buscar a reiteração e visibilização do compromisso institucional, envolvendo diversas iniciativas que devem necessariamente partir dos postos de alto nível; criação de uma instância de

governança que responda por esse compromisso em nome da instituição; formulação e implementação de ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional, com atenção para o fato de que o sistema de cotas é apenas uma entre muitas ferramentas.

No que se refere à relação com o público, Jurema Werneck destacou a necessidade de produção de dados, desenvolvimento de competência cultural e processos contínuos de monitoração e avaliação das políticas institucionais, com metas, cronogramas e indicadores”.

Neste sentido, passamos a indicar as medidas passíveis de adoção local com referência a cada um dos eixos indicados;

A. Transformação da cultura institucional

- Reiteração e visibilização do compromisso institucional, com medidas que devem partir do mais alto nível
- Criação de instância de governança que responda por esse compromisso
- Formulação e implementação de ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional

☞ MEDIDAS DO RELATÓRIO DE ATIVIDADE IGUALDADE RACIAL NO JUDICIÁRIO PASSÍVEIS DE ADOÇÃO LOCAL:

1. Criação de espaço permanente na estrutura da DIRFO – Comitê de Equidade Racial e de Gênero.

Ação: ato normativo instituindo o Comitê.

Área responsável: Direção do Foro.

Prazo: imediato/curto.

PROJETO DE CRIAÇÃO DO COMITÊ PERMANENTE PELA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO ÂMBITO DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO DE JANEIRO

Justificativa: A Organização das Nações Unidas (ONU), por meio de sua Resolução n. 68/237, de 23 de dezembro de 2013, proclamou a Década Internacional Afrodescendente, para o período entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2024, com o tema “Reconhecimento, Justiça e Desenvolvimento”, com vistas à promoção do pleno aproveitamento dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos de pessoas afrodescendentes, bem como sua participação plena e igualitária em todos os aspectos da sociedade.

As questões raciais não passam ao largo do sistema de justiça, incluídas as estruturas internas do próprio Poder Judiciário que, mesmo na condição de instituição republicana, acaba por recepcionar os mecanismos de desigualdade racial observados em toda a sociedade brasileira, perpetuando o ciclo nefasto do racismo institucional e estrutural.

A criação do Comitê tem por objetivo estabelecer o comprometimento da Administração com a equidade de gênero e raça e, tendo em vista a sua característica permanente, solidificar as diversas ações implantadas nessa área.

Adotar a perspectiva de gênero e raça na transformação da cultura organizacional e da gestão de pessoas contribui para a melhoria do ambiente de trabalho e para bons resultados de produtividade.

O Comitê tem por missão perseguir os seguintes objetivos:

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração e permanência no cargo;
- Conscientizar e incentivar os ocupantes de funções de chefia em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro da SJRJ, assegurando a igualdade de oportunidades;
- Propor ações que reflitam mudança na cultura organizacional, através da adoção de práticas não discriminatórias, tornando o ambiente organizacional mais seguro e acolhedor;
- Reconhecer publicamente o compromisso da SJRJ com a igualdade racial e entre mulheres e homens no ambiente de trabalho;
- Disponibilizar e divulgar um banco de boas práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional da SJRJ.

Caberá ao Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça organizar cursos, debates e eventos destinados aos servidores da Seção Judiciária do Rio de Janeiro, com vistas à conscientização e à redução da desigualdade de gênero e de raça dentro da instituição.

Incumbirá ao Comitê estabelecer ações e metas progressivas, tais como:

- ampliar a participação de pessoas negras e de mulheres no corpo de servidores da SJRJ;
- ampliar a ocupação de pessoas negras e mulheres em espaços de decisão;
- cultivar ambiente de trabalho seguro e acolhedor;
- qualificar os espaços de escuta para registro de casos de discriminação;
- capacitar funcionários para o enfrentamento das diferentes formas de discriminação;
- apoiar a formação continuada de pessoas negras e mulheres estimulando sua progressão na carreira.

O Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça da Seção Judiciária do Rio de Janeiro será um importante instrumento de apoio e de interligação com diversos setores no cumprimento de ações, de modo a construir uma cultura organizacional que expresse valores de igualdade, equidade e respeito.

Vide, no anexo 1, proposta de ato normativo para criação do Comitê de Equidade Racial e de Gênero.

2. **Biblioteca da JFRJ – democratização do acesso ao acervo digital**

Ação: Sugestão por parte da Direção do Foro de ampliação do acesso ao acervo digital, bem como de aquisição de obras.

Área responsável: Direção do Foro

Prazo:

Resumo:

Sugestão, por parte da Direção do Foro, para aquisição de bibliografia e ampliação do acesso ao acervo digital da Biblioteca da JFRJ seja ampliado para estudantes e público externo interessado e promoção de divulgação da Biblioteca, cujo acervo físico já está disponível para visita e consulta pelo público externo, conforme horários informados no sítio eletrônico. A Biblioteca está localizada na Rua do Acre (é administrada pelo TRF2) e disponibiliza acesso à internet, jornais e revistas, mesa para estudos e, mediante hora marcada, área para acessibilidade.

Justificativa:

A Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana e a cidadania como fundamentos da república brasileira; e a promoção do bem de todos sem preconceitos de qualquer natureza e forma como um dos seus princípios.

Nesse sentido, mais do que respeito à diversidade, a adoção de práticas que a incorporem e promovam é pressuposto de legitimidade das instituições brasileiras.

O Poder Judiciário, nesta perspectiva, deve pensar o coletivo do ponto de vista mais equânime, diverso e extensivo possível. A noção de educação como direito desponta em meados do século XX na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, que no artigo 26 apregoa que “Toda pessoa tem direito à instrução”, a qual será “gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais” e “obrigatória”.

Esse documento inaugura uma fase em que a afirmação dos direitos tem pretensões anunciadas de universalidade, em evidente contraste com práticas coloniais ainda presentes em todos os Estados e que deixaram grande contingente de pessoas à margem destas conquistas.

O Brasil não destoou desse universo e a produção bibliográfica sobre os efeitos perversos de sua história escravagista na contemporaneidade é abundante. Os números da desigualdade racial no Brasil também são reveladores de uma dinâmica social que ainda hoje interdita especialmente à população negra o direito de viver com dignidade e prosperar em todos os planos.

De acordo com o IBGE, em análise dos dados da PNAD 2019 divulgados em 2020¹, a taxa de desocupação foi de 9,3% para pessoas brancas e 13,6% para pretos ou pardos. A taxa de ocupação entre os informais foi de 47,4% para pretos e pardos e de 34,5% entre brancos. Os ocupados brancos ganharam em média 73,4% a mais que pretos e pardos. Os

1

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais>

dados da Plataforma Justa informam que homens brancos têm 37,8 mais chances que mulheres negras de se tornarem desembargadores; 8,2 vezes mais chances de se tornar juízes. Juízes brancos, por seu turno, têm 4,6 mais chances que juízas negras de se tornarem desembargadores².

Neste cenário, o Judiciário Federal do Rio de Janeiro tem oportunidade de contribuir para a redução de tamanha desigualdade, na medida em que estudantes, operadores do direito, estagiários, servidores e o público em geral podem acessar o conteúdo científico organizado pela Biblioteca da JFRJ, por meio de login e senha fornecidos após preenchimento de ficha de cadastro simplificada. O acervo físico, quando adequado em relação às medidas sanitárias no período, é capaz de proporcionar maior democratização do acesso ao conhecimento.

Atualmente, o acesso ao acervo virtual é feito por meio de um portal na internet (Sophia Biblioteca – Terminal Web – www7.trf2.jus.br/sophia_web), onde o público externo já consegue visualizar o acervo, todavia, somente servidores, magistrados e estagiários, por meio de login, podem ter total acesso às obras protegidas por direitos autorais. Sem o login, somente periódicos e alguns capítulos de e-books podem ser baixados pelo público externo.

Esta medida, direcionada a todos, atenderá especialmente a jovens estudantes negros, em relação aos quais os altos custos da bibliografia jurídica de qualidade incidem de forma mais contundente.

Do mesmo modo, a aquisição de bibliografia especializada acerca da questão racial e de gênero (tendo em conta a perspectiva interseccional) será meio eficiente para que a prestação jurisdicional possa se dar de maneira cada vez mais informada e referenciada às desigualdades que conformam os conflitos apresentados.

² Disponível em http://justa.org.br/wp-content/uploads/2019/06/justa_dados_genero_raca_site-3.pdf. Acesso em 29.03.2021

Anexo ao presente relatório (vide anexo 2), segue, também como sugestão, bibliografia e filmografia construída pelas Juízas Federais Adriana Cruz e Tani Wurster e pela Juíza Estadual Karen Luise Vilanova Batista de Souza para os cursos de formação inicial e continuada de magistrados nas escolas judiciais, na temática gênero e raça. O documento foi construído pelas magistradas a partir da bibliografia da dissertação de mestrado da Juíza Federal Tani Wurster³ e tem sido constantemente incrementada com novos títulos.

Assim, sugere-se à Direção do Foro que encaminhe sugestão ao TRF2, com vistas a que seja formulado estudo pela área responsável, visando a ampliar o acesso ao acervo digital, com respeito aos direitos autorais, bem como aquisição de obras relacionadas à temática das desigualdades. Após ultrapassadas as restrições sanitárias, sugere-se a adaptação de espaços ociosos para ampliar salas de estudo individual e coletivas, com o fim de que seus ocupantes tenham conforto, praticidade e riqueza de conteúdo.

A busca de maior diversidade e equidade nos quadros do Judiciário inclui a contribuição da instituição para que aqueles que historicamente foram mantidos fora dos espaços de poder tenham real possibilidade de acesso.

Em seguida, faz-se necessário trabalhar com divulgação, seja pelos veículos tradicionais de comunicação, seja a partir de convênio com escolas da rede pública estadual, a fim de que o público com maiores dificuldades e menor estrutura de ensino tenham conhecimento desses espaços e se sintam encorajados a ocupá-los.

A presente proposta está em linha com o item 5 das medidas relacionadas à transformação da cultura institucional, do Relatório de Atividades Igualdade Racial no Judiciário, do CNJ.

³ Wurster, Tani Maria. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Curitiba, 2019

3. **Normativo orientando para observância na equidade de gênero e raça nos eventos promovidos e apoiados pela JFRJ**

Ação: Ato normativo recomendando a observância da paridade de gênero e raça nos eventos promovidos e apoiados pela Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

Área responsável: Direção do Foro

Prazo:

Justificativa:

As desigualdades de raça e gênero sabidamente existentes na sociedade se refletem em práticas cotidianas muitas vezes irrefletidas, razão pela qual os processos de construção de saberes devem ser orientados à sua desconstrução. O silenciamento e deslegitimação de saberes não hegemônicos se concretizam na realidade do Direito não só, mas também, pela exclusão dos espaços de exposição, como congressos, seminários e ações de capacitação.

Há muito algumas autoras e autores denunciam o epistemicídio, assim definido por Sueli Carneiro⁴:

Para nós, porém, o epistemicídio é, para além da anulação e desqualificação do conhecimento dos povos subjugados, um processo persistente de produção da indigência cultural: pela negação ao acesso a educação, sobretudo de qualidade; pela produção da inferiorização intelectual; pelos diferentes mecanismos de deslegitimação do negro como portador e produtor de conhecimento e de rebaixamento da capacidade cognitiva pela carência material e/ou pelo comprometimento da auto-estima pelos processos de discriminação correntes no processo educativo. Isto porque não é possível desqualificar as formas de conhecimento dos povos dominados sem desqualificá-los também, individual e coletivamente, como sujeitos cognoscentes. E, ao fazê-lo, destitui-lhe a razão, a condição para alcançar o conhecimento “legítimo” ou legitimado. Por isso o epistemicídio fere de morte a racionalidade do subjugado ou a seqüestra, mutila a capacidade de aprender etc.

⁴ CARNEIRO, Aparecida Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. 2005. 339 f. Tese. (Doutorado em Educação). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2005

A presente proposta converge para a compreensão do racismo em sua intersecção com o gênero. Como definido por Grada Kilomba, “não podemos entender de modo mecânico o gênero e a opressão racial como paralelos porque ambos afetam e posicionam grupos de pessoas de forma diferente e, no caso das mulheres negras, eles se entrelaçam”⁵

O CNJ editou a Resolução 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário:

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Cabe mencionar, ainda, a Meta 9 de integrar a Agenda 2030 da ONU ao Poder Judiciário. Neste sentido, refere-se que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 foi definido como Igualdade de Gênero.

Assim, sugere-se a edição de normativo a ser editado pela Direção do Foro, recomendando a observância da equidade de raça e gênero nos eventos promovidos e apoiados pela Seção Judiciária do Rio de Janeiro (vide anexo 3).

4. **Espaço no site da JFRJ com link para matérias, estudos, artigos de magistrados e servidores relacionados à igualdade, antidiscriminação, cartilhas**

⁵ KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Tradução Jess Oliveira. 1ª ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019. p. 100

Ação: instalação de um banner no site e de “destaques” no perfil da JFRJ no Instagram

Área responsável: Núcleo de Comunicação Social (NCOS) e Coordenadoria de Inovação Estratégica (SGE/CNOV)

Prazo: curto prazo

Justificativa: Criar um espaço exclusivo no site e no Instagram da JFRJ para divulgar a produção acadêmica desenvolvida por magistrados e servidores negros, bem como de matérias jornalísticas e informes sobre a temática racial, é uma forma de inaugurar e sustentar espaços nos campos institucional, social e simbólico para a ressignificação do que historicamente foi associado ao negro no Brasil. Considerando que a linguagem é essencial na construção da identidade de povos, nações e sociedades, é urgente divulgar os saberes que trazem visibilidade às subjetividades afrobrasileiras, bem como oferecer espaço para denunciar e combater as inúmeras formas de silenciamento, discriminação e subjugação de pretos e pardos.

É importante ressaltar que o Poder Judiciário vem assumindo o protagonismo na defesa dos direitos humanos e assegurando a inviolabilidade dos princípios fundamentais que visam à sustentar uma sociedade justa. Também é necessário destacar que a Justiça brasileira está cada vez mais atenta, embora de forma ainda tímida, ao avanço das manifestações antirracistas no país, na esteira do que acontece ao redor do mundo; à necessidade de posicionamento de empresas e companhias, que vêm condenando a discriminação social publicamente nas redes sociais; e aos anseios da sociedade que exige que as instituições combatam verdadeiramente o racismo dentro de suas estruturas, por meio de ações concretas de enfrentamento.

Ações relacionadas ao objetivo: levantamento de material jornalístico já elaborado pela SJRJ sobre temática racial; levantamento de artigos e estudos redigidos por magistrados e servidores negros para publicação imediata no espaço; divulgação interna de chamada para publicação de novos textos e artigos escritos por magistrados e servidores sobre a temática racial.

5. **Orientação à assessoria de Comunicação quanto a eventuais postagens e fotografias institucionais, fazer a inclusão de pessoas negras e indígenas nas reportagens e vídeos de modo a contribuir para a desconstrução de estereótipos negativos.**

Ação: capacitação dos servidores do NCOS e CNOV por meio de curso sobre questões raciais que está sendo formatado pelo Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud/CNJ) e substituição de material que contribua para estereotipar negativamente os povos afro-indígenas

Área responsável: Núcleo de Comunicação Social (NCOS) e Coordenadoria de Inovação Estratégica (SGE/CNOV)

Prazo:

Segundo a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD, promovida pelo IBGE, 56,10% da população brasileira é composta por cidadãos que se autodeclararam negros. Isso significa que dos 209,2 milhões de habitantes do país, 19,2 milhões se assumiram como pretos, enquanto 89,7 milhões se declararam pardos. Apesar de serem maioria, os principais portais de notícia e redes de televisão raramente são protagonizados por negros, da mesma forma que o conteúdo informativo associado a pretos e pardos dificilmente diz respeito a uma descoberta científica, saber cultural, político ou

intelectual, como se negros nunca produzissem conhecimento legítimo e digno de ser ouvido. Pelo contrário, as notícias que abundam as telas dos celulares e das TVs geralmente associam a cor da pele à violência, à pobreza ou à criminalidade, reforçando o preconceito e os estereótipos negativos.

Considerando que a produção e divulgação de conteúdo midiático têm consequência direta na formação estrutural das sociedades, é urgente que os formadores de opinião, jornalistas e assessores de imprensa redobrem a vigilância sobre o material informativo (texto e imagem) veiculado, a fim de não reforçarem imagens distorcidas associadas a povos afro-indígenas e descendentes, bem como de não contribuírem para a perpetuação de sistemas discriminatórios que produzem desigualdades.

Ações relacionadas ao objetivo: capacitação dos servidores do NCOS e CNOV por meio de curso sobre questões raciais que está sendo formatado pelo Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud/CNJ); monitoramento e substituição de material (fotos, imagens ou texto) que contribua para estereotipar negativamente os povos afro-indígenas e seus descendentes.

B. Impactos do racismo internalizado na cultura institucional sobre o jurisdicionado (relação com o público)

- Produção de dados
- Desenvolvimento de competência cultural
- Processos contínuos de monitoração e avaliação das políticas institucionais com metas, cronogramas e indicadores.

☞ MEDIDAS DO RELATÓRIO DE ATIVIDADE IGUALDADE RACIAL NO JUDICIÁRIO PASSÍVEIS DE ADOÇÃO LOCAL:

1. Dados cadastrais – raça/cor

Ação: Campanha para informar e sensibilizar os servidores sobre a importância de incluir, no cadastro funcional (SIGA-RH), o dado referente à raça/cor.

Área responsável: Subsecretaria de Gestão de Pessoas, Núcleo de Comunicação Social e Secretaria de Tecnologia da Informação.

Recursos necessários: e-mail marketing e matérias informativas a serem divulgados nos canais institucionais; disponibilização cadastral e técnica para inserção simplificada dos dados.

Prazo: curto

Resumo

Inclusão de um campo “raça/cor” na ficha cadastral para os novos servidores; ação de autovalidação dos dados cadastrais, com a inserção do campo “raça/cor” na tela de autovalidação para os servidores já em exercício; bem como a respectiva campanha sobre a importância dessa medida de atualização do sistema cadastral, que se constituirá um censo étnico na instituição.

Justificativa

A diversidade étnico-racial está apresentada no cenário social como potencial elemento de riqueza cultural, de diferentes complexidades, de potência criativa e produtiva.

A constatação da diversidade humana, sua multiplicidade de origens, o processo de construção das dinâmicas sociais e, a partir daí, o reconhecimento de privilégios étnico-sociais tem se constituído como um dos grandes dilemas da atualidade. Com ampliação do debate racial – sobretudo no que refere às suas camadas - os estudos e discussões de ações para o combate do racismo institucional têm ganhado mais espaço nas próprias instituições estatais. Nesse sentido, a necessidade dessas instituições possuírem em seus sistemas de recursos humanos o recorte racial de força de trabalho torna-se urgente, uma vez que os dados quantitativos podem ser vistos como um primeiro passo para o enfrentamento daquelas ações.

O campo correspondente à raça/cor existente no Sistema de RH (SIGARH) não é atualmente preenchido na investidura no cargo, já que essa informação não é solicitada ao servidor que ingressa na instituição, quando do preenchimento da ficha cadastral destinada aos novos servidores.

Dessa forma, baseando-se nos critérios de classificação do IBGE (que indica a classificação em preta, parda, indígena, amarela e branca), o que se propõe é reativar o registro de cor no Sistema de Recursos da SJRJ por meio da autodeclaração.

A informação (quantidade e percentual da população negra na SJRJ) subsidiará as políticas de igualdade, diversidade e enfrentamento ao racismo necessárias na instituição, bem como permitirá dimensionar as

medidas e informar parâmetros para análise de distinções entre as vivências no contexto institucional.

Por fim, ao quebrar a ideia de absoluta heterogeneidade populacional, a medida contribuirá para fomentar a sensação de pertencimento racial dos negros da força de trabalho.

Pesquisa

Ação: Pesquisa para diagnóstico inicial sobre a percepção dos servidores a respeito da situação racial no ambiente institucional.

Área Responsável: GT, Núcleo de Comunicação Social e Subsecretaria de Gestão Estratégica.

Recursos necessários: Definição do conteúdo da pesquisa, material de divulgação, incluindo a programação visual (possível identidade para o programa) e formatação da pesquisa (formulário virtual).

Prazo: curto/médio

Resumo:

Pesquisa para diagnóstico inicial sobre a percepção dos servidores a respeito da situação racial no ambiente institucional.

Justificativa:

A proposta é de realização de uma pesquisa quantitativa, via formulário de múltipla escolha, disponibilizado na intranet, para servidores, estagiários e colaboradores da SJRJ. O objetivo é traçar um diagnóstico inicial sobre a percepção dos participantes a respeito da sua identidade racial e da situação racial no ambiente da instituição.

Os resultados poderão subsidiar futuras ações institucionais, visando a promoção da igualdade racial e o combate ao racismo e a todas as formas de discriminação e preconceito, assim como de atividades educativas de conscientização antirracista.

Será incluído formulário específico para magistrados (as) que queiram responder a pesquisa, o que se mostra relevante para mais ampla compreensão da situação dos servidores.

O formulário inclui questões que ajudarão a definir a autopercepção do participante, como identidades racial e de gênero, e a traçar seu perfil pela indicação de idade, escolaridade, tempo de trabalho e outras informações. As demais questões abordam o tema do racismo diretamente, perguntando se o participante sofreu ou presenciou situação de racismo na SJRJ e se sabe o significado da expressão racismo estrutural.

Com base nos resultados, entre outras variáveis, será possível identificar no grupo que se declara preto ou pardo, por exemplo, qual a média de idade, tempo de casa e o percentual que recebe função gratificada. Ainda será possível aferir se as pessoas autodeclaradas pretas ou pardas já sofreram algum tipo de discriminação declarada ou velada. Nos casos onde for apontado que já houve uma situação de racismo na instituição, a pesquisa também vai indicar o perfil dos participantes que identificaram o caso.

A pesquisa proposta neste Relatório não se confunde nem substitui as pesquisas de âmbito nacional que serão promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça, conforme o Relatório de atividade *Igualdade Racial no Judiciário*, publicado em 2020.

Isso porque a pesquisa tal como proposta para a SJRJ fará um diagnóstico interno da situação com base em dados que não constarão das pesquisas do CNJ, mas serão importantes para o autoconhecimento da instituição e a formulação de ações adequadas à realidade da SJRJ. O trabalho do Conselho vai traçar um quadro da questão racial no Poder Judiciário em âmbito nacional. Dessa forma, os dados apurados

pelo CNJ vão enriquecer e complementar as informações colhidas na SJRJ, mas não irão substituí-las.

Vide no anexo 4, sugestão de proposta para a pesquisa institucional na SJRJ.

2. **Formação de servidores – Ações Educativas**

Ações: Atividades de capacitação e ações contínuas de conscientização para servidores, com temas ligados à pauta antirracista.

Área Responsável: GT/Comitê, Subsecretaria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Comunicação Social.

Recursos necessários: Disponibilização de cursos ENFAM; CEAJUD – CNJ; cursos planejados pela SJRJ com direito a AQ; módulos direcionados ao Programa de Desenvolvimento Gerencial; planejamento de eventos educativos, como palestras e visitas à Pequena África, na Região Portuária; material de divulgação.

Prazo: médio/longo

Justificativa: Segundo o grande líder negro sul-africano, Nelson Mandela, **“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender. E se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar”**.

Esta frase de Mandela norteia a proposta do GT no sentido de que sejam realizadas atividades de capacitação e ações contínuas de conscientização para servidores com temas ligados à pauta antirracista.

Conscientes dos mecanismos de desigualdades raciais observados em toda a sociedade brasileira resultantes do racismo estrutural e da forma que tais mecanismos acabam sendo assimilados, mesmo que de forma inconsciente, dentro da cultura organizacional, é mister que as instituições se posicionem de forma clara e assumam publicamente o compromisso com a igualdade racial e entre mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Para isso, são necessárias ações afirmativas e definição de políticas internas anti-discriminatórias, de caráter contínuo, que visem à formação e/ou adequação dos valores perseguidos dentro da instituição.

Neste contexto, o Poder Judiciário, cuja missão é **“Realizar a Justiça”**, tendo como Visão **“Ser reconhecido pela sociedade como instrumento efetivo de justiça, equidade e paz social”**, tem o dever de assegurar que magistrados e servidores, seus representantes junto à sociedade, observem no exercício de suas atividades as boas práticas relativas à igualdade de gênero e raça.

Além disso, cabe destacar que a melhoria na gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2015-2020, tendo em vista que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, são alguns dos requisitos essenciais para o alcance dos objetivos institucionais.

Da mesma forma, a política de gestão de pessoas orienta-se por vários princípios, dentre eles estão o de respeito à dignidade da pessoa humana e da responsabilidade e proatividade institucional, estando a política antirracismo inserida nestes contextos uma vez que busca disseminar novas concepções no gerenciamento de pessoas e na cultura organizacional.

Por fim, a realização de ações de treinamento, de caráter contínuo, que reflitam mudanças na cultura organizacional, através da adoção de

práticas não discriminatórias e consequente redução da desigualdade de gênero e de raça, tem o condão de construir um ambiente organizacional mais seguro e acolhedor, com igualdade de oportunidades, equidade e respeito mútuo.

Propostas:

- 1) Campanhas educativas internas curtas, de caráter contínuo, veiculadas por e-mail/Intranet: a realização de campanhas que cheguem a todos os servidores e reflitam o posicionamento organizacional no que diz respeito à adoção de práticas não discriminatórias contribuirá para a disseminação da Política de Equidade de Gênero e Raça dentro da SJRJ. A importância dessa ação se dá pelo fato de que tais campanhas educativas alcançam a todos os servidores, inclusive aos que não participam dos treinamentos formais oferecidos pela instituição;
- 2) Cursos de caráter contínuo, com Adicional de Qualificação:
 - a. PDG: a disponibilização de treinamento contínuo visa orientar os servidores quanto ao posicionamento da SJRJ diante da prática do racismo. A inserção desse tema no Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG) torna-se essencial, tendo em vista que todos os representantes da Administração precisam ter consciência das atitudes eventualmente racistas, os danos que podem causar ao indivíduo e a forma que o gestor deve lidar e encaminhar os casos de que tenha conhecimento. A sugestão de que todos os ocupantes de Cargos de Direção ou Chefia participem de forma compulsória dos cursos formativos se origina no fato de que os mesmos representam a SJRJ ao gerenciarem

peças e prestarem atendimento aos jurisdicionados, devendo, portanto, agir em consonância com a política adotada pela instituição.

- b. Formação de novos servidores: destaca-se a importância de que o tema seja incluído nos cursos de formação de novos servidores, uma vez que ao ingressarem na SJRJ, os mesmos estão conhecendo os valores, a missão e a forma de funcionamento do novo local de trabalho estando, desta forma, mais disponíveis para aderir e assimilar os novos conhecimentos. Esse momento resulta em um aprendizado que influenciará de forma positiva nas relações de trabalho, no aumento de desempenho, na efetividade dos serviços prestados e na formação de uma cultura organizacional que expresse valores de igualdade, equidade e respeito.

3) Parceria com o Instituto de Pesquisa e Memória Pretos Novos (IPN): O IPN tem como missão pesquisar, estudar, investigar e preservar o patrimônio material e imaterial africano e afro-brasileiro, cuja conservação e proteção sejam de interesse público. Neste contexto, uma de suas atividades de natureza educativa são as visitas externas guiadas, denominadas “Circuito de Herança Africana”, uma atividade dinâmica, histórica e cultural inesquecível que, além de gerar conhecimento, promove a reflexão sobre a escravidão e suas sequelas para os princípios de igualdade racial no Brasil.

A parceria entre a SJRJ e o IPN já é uma realidade, já tendo ocorrido a participação de diversos servidores nas visitas guiadas em períodos comemorativos, principalmente próximo ao dia 20 de novembro, Dia Nacional da Consciência Negra. A sugestão do GT é ampliar o alcance desta parceria, partindo-se da ideia de que as ações de conscientização devem ter caráter contínuo, visando a informação e a sensibilização dos servidores, em prol da construção de uma cultura institucional antirracista.

- 4) Realizar rodas de leitura e exibição de filmes na temática de gênero e raça: as rodas de leitura ou exibição de filmes possibilitam que o aprendizado seja realizado de forma lúdica, dinâmica e facilitam a integração entre os participantes, que leem e comentam as leituras feitas, coordenados por um “leitor-guia” ou um debatedor, no caso dos filmes. As reflexões proporcionam que conheçamos pontos de vistas diferentes, o que é extremamente enriquecedor.

A realização de rodas de leitura ou exibição de filmes na temática de gênero e raça dentro da SJRJ oportuniza o contato com obras de autores que não fazem parte do circuito tradicional de leitura ou filmes, além de incentivar a troca de ideias de forma crítica, servindo de estímulo ao fortalecimento da identidade racial.

Esta iniciativa pode ter por norte, também, a bibliografia e filmografia anexa ao presente relatório.

- 5) Alteração do projeto pedagógico da Seção de Capacitação, no sentido de que seja abordado o tema racismo, o qual deve se fazer presente como pressuposto ético de qualquer ação educativa, ainda que tenha como tema central outras matérias de natureza jurídica ou gerenciais, expondo de que forma tais desigualdades se apresentam no dia a dia do Direito e da Justiça, e seus impactos sobre os indivíduos e a sociedade.

3. **Canais de escuta e ouvidoria**

Ação: Criação de canais de escuta para servidores vítimas de racismo ou discriminação racial.

Área Responsável: Diretoria do Foro, GT/Comitê, Subsecretaria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Comunicação Social.

Recursos necessários: elaboração do projeto de canal para escuta/acolhimento, treinamento de grupo multidisciplinar e implantação do projeto.

Prazo: médio/longo

PROJETO OUVIDORIA INCLUSIVA

Justificativa: A ouvidoria tem por objetivo estabelecer uma comunicação eficiente entre o público interno e a instituição, atuando como um espaço de diálogo com escuta qualificada, fortalecendo a relação entre o servidor e a organização, a fim de promover a melhoria das relações de trabalho.

Sua criação visa atender a necessidade de um agente mediador na resolução de conflitos, fundados em questões raciais, no âmbito das relações de trabalho na Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

Para isso, é imprescindível que a Ouvidoria e os demais órgãos da SJRJ se relacionem de forma colaborativa e articulada.

Caberá à Ouvidoria receber os pedidos de informação, avaliar e dar encaminhamento a demandas, perguntas, reclamações e elogios dos servidores para cada setor responsável.

Além disso, deverá monitorar as manifestações até a resposta final e, posteriormente, encaminhá-las ao autor da mensagem.

A qualidade dessa resposta e o tempo médio para que ela chegue ao interessado definirão a eficiência do serviço.

A criação desse espaço na estrutura organizacional da SJRJ poderia, também, contemplar outras formas de discriminação, na hipótese de a Direção do Foro avaliar que não colidem com as atribuições da

recém-criada Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual.

Vide, no anexo 5, esboço do projeto de ato normativo para criação da Ouvidoria Inclusiva.

4. **Cartilha institucional**

Ação: Produção de uma cartilha institucional que demonstre a importância da promoção da igualdade racial, informando sobre conceitos, legislação e história, esclarecendo o que é discriminação racial e práticas antirracistas, orientando o leitor sobre como agir se for vítima ou presenciar situações de discriminação e assinalando a posição da SJRJ sobre tema.

Área Responsável: GT/Comitê, Subsecretaria de Gestão de Pessoas, Subsecretaria de Gestão Estratégica e Núcleo de Comunicação Social.

Recursos necessários: pesquisa de material já elaborado por outras instituições do sistema de justiça e de organizações da sociedade civil de referência.

Prazo: médio

Justificativa:

Apesar da constatação da importância da incorporação do debate racial na sociedade civil, muitos desafios ainda persistem. E uma das medidas mais necessárias no enfrentamento do racismo no atual contexto é a ampliação do debate racial com o compartilhamento e a disseminação de informações.

O desconhecimento por parte da população brasileira acerca de seus direitos e deveres traz diversos prejuízos sociais, principalmente aos grupos mais marginalizados. Excetuando-se algumas organizações sociais, pode-se dizer que as instituições públicas são indiferentes a esse problema. O corpo de servidores geralmente carece de conhecimento específico. Isso acaba se constituindo em um dos limitadores na luta pela igualdade racial.

Seguindo essa reflexão, embora no ano de 2020 a questão racial tenha, finalmente, ganhado mais força na mídia e nas instituições, o tema ainda é visto de maneira tímida em muitos meios, como, por exemplo, em rodas de conversa no ambiente de trabalho, ficando muitas vezes restrito aos negros e aos debates formais ou, quando abordado, feito de forma muito superficial.

Nesse sentido, este GT propõe a criação de uma cartilha institucional a ser disponibilizada em seus canais de comunicação interno e externo, visando ao\à:

- Conscientização dos direitos e deveres com divulgação de uma forma clara, direta e objetiva dos conceitos e legislação pertinente;
- Aumento da visibilidade do tema com ampliação do debate;
- Mudança de cultura da instituição e posicionamento na luta antirracista enquanto missão institucional.

Sugerem-se os seguintes subtemas a serem abordados, sem prejuízo de outros:

- CONCEITOS;
- HISTÓRIA;
- AÇÕES AFIRMATIVAS;
- LEGISLAÇÃO;

- GLOSSÁRIO.

Sugere-se, também, que o documento tenha por norte material que já tenha sido produzido por outros órgãos públicos, a exemplo das Orientações da Universidade de São Paulo para seus membros vítimas de racismo, bem como a Cartilha “Racismo é crime” produzida pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (vide anexos 6 e 7).

Por fim, cabe salientar que o que se propõe com a cartilha é que esta seja mais uma ferramenta para que o tema **igualdade racial** ganhe força na SJRJ e passe a fazer parte da cultura institucional, sobretudo para ajudar as vítimas que sofrem com o racismo não se sentirem tão desprestigiadas.

5. **Ações do Programa “Conhecendo a SJRJ”**

Ação: Revisão parcial do conteúdo do programa para incluir a abordagem sobre o papel do Poder Judiciário na garantia do direito fundamental à igualdade e combate ao racismo.

Área responsável: Núcleo de Comunicação Social (NCOS)

Prazo: médio

Resumo:

Revisar o conteúdo do programa educativo da Seção Judiciária para que seja abordado o papel do Poder Judiciário na garantia do direito fundamental à igualdade e no combate ao racismo e para produzir edições especiais para estudantes de instituições de comunidades negras, quilombolas e afins,

Justificativa:

A promoção da igualdade racial e o combate ao racismo exigem muitas frentes de ação. Uma das mais importantes é a educação e a SJRJ dispõe de um programa dirigido especialmente, mas não exclusivamente, aos estudantes de nível médio das escolas públicas, que existe há mais de 15 anos e já beneficiou quase cinco mil estudantes: o “Conhecendo a SJRJ”.

A proposta é para que o programa ajuste seu conteúdo a fim de aprofundar com os estudantes e educadores reflexões sobre os princípios constitucionais da igualdade e dignidade da pessoa, direitos fundamentais, crimes de racismo e de injúria racial, legislação sobre o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana nas instituições de ensino e matérias afins.

Com isso, o programa contribuirá para conscientizar os participantes dos direitos humanos e fundamentais, mas igualmente do dever de

cada um de respeitar todas as pessoas, independentemente de cor, etnia, gênero, orientação sexual, religião, opção política ou quaisquer outras condições.

Sugere-se, também, que seja feito o esclarecimento da configuração do crime de racismo, previsto na Constituição de 1988, e de como a discriminação e o preconceito perpetuam-se no vocabulário e hábitos cotidianos sem que a maioria perceba.

Na possibilidade de ampliar o público-alvo para incluir populações quilombolas e outras com dificuldades de acesso a atividades educativas extracurriculares, a medida elevaria o alcance e os benefícios do programa, além de contribuir para reparar exclusões históricas ao sistema educativo e cultural de parte da população mais vulnerável.

Deve-se ressaltar, ainda, a importância de demonstrar a esses estudantes que a JFRJ é de todos e assim acessível, se eventualmente precisarem de proteção em alguma lesão a direito, seja para visitação dos prédios públicos, como o Centro Cultural Justiça Federal, seja na disputa de cargo público na instituição.

Ao ajustar o conteúdo do seu programa educativo como aqui indicado, a SJRJ dará uma contribuição inestimável para a reflexão, debate e conscientização dos jovens beneficiados pela iniciativa sobre a importância da promoção da igualdade racial e do enfrentamento do racismo. A abordagem desses temas complementar a educação desses estudantes, contribuindo para o melhor conhecimento de seus direitos, repercutindo no ambiente familiar e nas gerações futuras.

6 – Medidas para implantação e monitoramento de cumprimento das Resoluções 336/2020 do CNJ e TRF2 RSP-2021/00004

Ação: Editar ato normativo para regulamentar o monitoramento de cumprimento das Resoluções 336/2020 e TRF2 RSP-2021/00004

Área Responsável:

Prazo

Justificativa: O Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução 336/2020, que dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário. Em consequência, foi editada a Resolução TRF2 RSP-2021/00004, para disciplinar a questão no âmbito da 2ª Região. Tendo em conta que a Seção Judiciária do Rio de Janeiro contrata estagiários de nível médio e superior, é necessária regulamentação para monitoramento da medida em seu âmbito de atribuição.

A descentralização do processo de contratação de estagiários pode redundar em dificuldades na implementação da medida, o que recomenda a adoção de critérios de acompanhamento.

CONCLUSÃO

A concretização de medidas de enfrentamento da desigualdade racial, em uma perspectiva interseccional, se apresenta como imperativo ético e normativo aos órgãos do Poder Judiciário, em respeito ao que preconiza a Constituição Federal de 1988.

As propostas ora submetidas à Direção do Foro da Seção Judiciária do Rio de Janeiro são apenas um embrião de todo o trabalho necessário e passível de ser feito neste microcosmo para o enfrentamento do racismo institucional.

O relatório de atividades “Igualdade no Poder Judiciário”, que embasou o presente trabalho, consignou:

“Como leciona o Professor Kabenguele Munanga, o “mito da democracia racial brasileira, apesar de já ter sido destruído política e cientificamente, tem uma forma inercial difícil de desmantelar.”⁶

⁶ Disponível em:

Por isto, concluímos que nosso maior desafio é esse: agir, sairmos da inércia e caminharmos para ações propositivas que coloquem essa questão no centro dos nossos problemas, trabalhando para desmantelamento do racismo no nosso país.” (p. 23).

É este o relatório produzido pelo Grupo de Trabalho que submeto à Direção do Foro.

Rio de Janeiro, 5 de abril de 2021.

ADRIANA ALVES DOS SANTOS CRUZ
JUIZ FEDERAL
5ª VARA FEDERAL CRIMINAL

FONTES:

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. Diretoria-Geral. **Plano de equidade de gênero e raça**. Brasília: Senado Federal, Secretaria de Editoração e Publicações, 2019. 28 p. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/plano-de-equidade-de-genero-e-raca-2019-2021>>. Acesso em 01 mar. 2021.

Brasil. Conselho Nacional de Justiça. **Relatório de atividade igualdade racial no judiciário**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf>. Acesso em 01 mar. 2021.

Brasil. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução Nº 351 de 28/10/2020**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>>. Acesso em 01 mar. 2021.

Brasil. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução N° 240 de 09/09/2016.** Disponível em:

<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2342>>. Acesso em 02 mar. 2021

Brasil. Governo do Estado da Bahia-Sepromi. **Decreto nº 16.320. de 21 de setembro de 2015.** Disponível em:

<<http://www.sepromi.ba.gov.br/arquivos/File/decreto2.pdf>>. Acesso em 02 mar. 2021.

Brasil. Conselho Nacional de Justiça – ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO 2015-2020. **Resolução N° 198, de 01/07/2014.**

Disponível em: <
<https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2015-2020/>>. Acesso em 02 mar. 2021

Brasil. Revista Brasileira de Educação, Cultura e Linguagem – RBECL/UEMS. **A PESQUISA ACONTECIMENTO E A RODA DE LEITURA: CAMINHOS PARA A FORMAÇÃO DO LEITOR LITERÁRIO.**

Disponível em: <
<https://periodicosonline.uems.br/index.php/educacaoculturalinguagem/article/view/2799/2175>>. Acesso em 03 mar. 2021.

IPN. INSTITUCIONAL. **Quem somos.** Disponível em: <
<https://pretosnovos.com.br/ipn/>> Acesso em 03 mar. 2021

IPN. VISITAÇÃO. **Tipos de Visitação e Horários.** Disponível em: <
<https://pretosnovos.com.br/tipos-de-visitacao/>> Acesso em 03 mar. 2021

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Plano de Ação. Disponível em:

<<https://www.ipea.gov.br/sites/images/proequidade/pdfs/2016-03-02-plano-de-acao-6a-edicao.pdf>>. Acesso em 01 mar. 2021.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Guia Operacional.

Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/guia-operacional-6-edicao_final.pdf>.

Acesso em 01 mar. 2021.

Política de Equidade, Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/843150/RA_03_e_Anexo.pdf>. Acesso em 01 mar. 2021.

SENADO FEDERAL. **Ouvidoria um direito do cidadão. Projeto**

ouvidoria para todos. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/ouvidoria/publicacoes-ouvidoria/cartilha-projeto-ouvidoria-para-todos-2018>>. Acesso em 01 mar.

2021.

ANEXOS:

Anexo 1

Comitê Permanente de Equidade Racial e de Gênero - Esboço do Projeto de Resolução

Considerando que o racismo é uma das formas de violação dos direitos e liberdades individuais definidas no Artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e sua prática constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Considerando a relevância e necessidade de institucionalizar a discussão e aprofundar estudos sobre o racismo, com vistas à construção de uma cultura organizacional que promova a igualdade, equidade e respeito;

Considerando os dados do Relatório de Igualdade Racial no Judiciário do Conselho Nacional de Justiça, de outubro 2020, em especial no que diz respeito à necessidade de continuidade dos esforços e monitoramento das ações relacionadas à questão racial;

Considerando que a promoção de ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, é uma das diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário (Resolução 240, de 09 de setembro de 2016-CNJ) e visa a propiciar um ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores, resultando

na melhoria das relações de trabalho, efetividade dos serviços prestados e aumento do desempenho;

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Seção Judiciária do Rio de Janeiro, o Comitê Permanente de Equidade Racial e de Gênero com o objetivo de promover o cumprimento de ações que visem ao respeito, à proteção e à observância dos direitos humanos, com a promoção da igualdade racial e de gênero e a eliminação do racismo e todas as formas de discriminação, através da articulação e integração dos diversos setores, de modo a construir uma cultura organizacional que expresse valores de igualdade, equidade e respeito.

Art. 2º. Compete ao Comitê Permanente de Equidade Racial e de Gênero:

I – Propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afeitos à Política de Equidade de Gênero e Raça da Seção Judiciária do Rio de Janeiro, bem como subsidiar as áreas administrativas no encaminhamento de propostas com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear essas ações;

II – Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração e permanência no cargo, assegurando a igualdade de oportunidades;

III – Propor ações que reflitam mudança na cultura organizacional, através da adoção de práticas não discriminatórias, tornando o ambiente organizacional mais seguro e acolhedor;

IV – Conscientizar e incentivar os ocupantes de funções de chefia em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro da SJRJ;

V – Disponibilizar e divulgar um banco de boas práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional da SJRJ;

VI – Apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a esta Política, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual da Política de Equidade de Gênero e Raça da Seção Judiciária do Rio de Janeiro, de Programas, Políticas e outras legislações específicas sobre o tema;

VII – Subsidiar e fiscalizar os encaminhamentos dados às denúncias de violações de Direitos Humanos, Discriminação ou Conflitos nas Relações de Trabalho por motivo de discriminação que firmam ou estejam em desacordo com a Política de Equidade de Gênero e Raça da Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

Art. 3º. O Comitê Permanente de Equidade Racial e de Gênero da Seção Judiciária do Rio de Janeiro será integrado pelos seguintes membros:

- a) um magistrado indicado pela Direção do Foro, que presidirá a Comissão;
- b) um servidor indicado pela Direção do Foro;
- c) um servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- d) um magistrado indicado pela respectiva associação;
- e) um magistrado eleito em votação direta entre os magistrados da respectiva jurisdição, a partir de lista de inscrição;
- f) uma servidora eleita em votação direta entre as servidoras do quadro lotadas na Seção Judiciária do Rio de Janeiro, a partir de lista de inscrição;

g) um(a) servidor(a) negro(a) eleito em votação direta entre os servidores do quadro lotados no interior do respectivo estado, a partir de lista de inscrição;

h) um colaborador terceirizado; e

i) um estagiário.

§1º Na composição do Comitê deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§2º O Comitê poderá criar comissões temáticas, divididas em linhas de ação e subgrupos de trabalho, com a participação de representantes das Unidades Administrativas da SJRJ e convidados de outros órgãos e entidades, públicos e privados, sempre que constar temas de suas áreas de atuação.

Art. 4º - Caberá à XXXXXXXXXXXX prestar o apoio técnico-administrativo aos trabalhos do Comitê, suas comissões e subgrupos de trabalho.

Anexo 2

Biblioteca – bibliografia sugerida

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA

Adriana Cruz/Karen Luise Souza/Tani Wurster

Bibliografia indicada

ALMEIDA, Silvio. O que é racismo estrutural. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. O trato dos viventes: formação do Brasil no Atlântico Sul Séculos XVI e XVII. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta; WURSTER, Tani Maria (coord.). Julgamento com Perspectiva de Gênero. Um guia para o direito previdenciário.– Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em <https://bitly.com/345IHGS>

ALVES, Clarissa Cecília Ferreira. Ponderações feministas acerca do direito: a proteção do casamento no direito de família brasileiro enquanto manutenção do modelo patriarcal de família. PublicaDireito. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=171ae1bbb81475eb>
Acesso em 27 fev. 2021

ALEXANDER, Michelle. A nova segregação: racismo e encarceramento em massa. Tradução: Pedro Davoglio. Revisão técnica e notas Silvio Luiz de Almeida. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018.

AUAD, Denise; DE OLIVEIRA, Bruno Batista da Costa (Ed.). Direitos humanos, democracia e justiça social: uma homenagem à Professora Eunice Prudente-da militância à academia. Letras Jurídicas, 2017.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. Eunice Prudente: Acadêmica, advogada e mulher negra no mundo do Direito. Revista do Arquivo. São Paulo, Ano II, Nº 7, outubro de 2018.

BARBOSA, Heloisa Helena. Vulnerabilidade e Cuidado: aspectos jurídicos. In: PEREIRA, Tânia da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de (org.). Cuidado e vulnerabilidade. São Paulo: Atlas, 2009.

BAIROS, Luiza. Nossos Femininos Revisitados. In: RIBEIRO, Matilde (org.). Dossiê Mulheres Negras. Revista Estudos Feministas. Florianópolis/SC, CFH/CCE/UFSC, v.3 n. 3, 1995, p.461. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16462/15034>. Acesso em 12/04/2020.

AUAD, Denise; DE OLIVEIRA, Bruno Batista da Costa (Ed.). Direitos humanos, democracia e justiça social: uma homenagem à Professora Eunice Prudente-da militância à academia. Letras Jurídicas, 2017.

BERTÚLIO, Dora Lúcia. Direito e relações raciais: uma introdução crítica ao racismo. 1989. Dissertação (Mestrado) — Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina. 1989

BIROLI, Flávia. Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BORGES, Juliana. O que é encarceramento em massa? Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2018.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Tradução Maria Helena Kühner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

CAMPOS, Carmen Hein de. Criminologias Feministas: três possibilidades para a configuração de um campo de estudo, www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c112115f1c81e4f4. Acesso em 12/04/2020.

CARNEIRO, SUELI. Escritos de uma vida. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

CARONE, Iracy; BENTO, Maria Aparecida Silva (Org). Psicologia Social do Racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. 6ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014

CARUSO, Natália; GALENO, Tayanne. OLIVEIRA, Rafael. A ordem da desordem: condições do cárcere, corrupção e crime organizado. In: PIRES, Thula Pires; FREITAS, Felipe (Org). Vozes do Cárcere: ecos da resistência política. Rio de Janeiro: Kitabu, 2018. p. 255-292. Disponível em: <https://www.jur.puc-rio.br/2019/02/01/vozes-do-carcere/>.

CATOIA, Cinthia Cassia. A produção discursiva do racismo: da escravidão à criminologia positivista. DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, v. 11, n. 2, p. 259-278, 2018.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. Soc. estado. (online). 2016, vol 31, n.1, pp99-127. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922016000100006>. Acesso em 12/04/2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução 251 de 04/09/2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atosadm?documento=3545>. Acesso em 12/04/2020 COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. Gender stereotyping: transnational legal perspectives. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2010.

CORBO, Wallace. Discriminação Indireta. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV.AA. Cruzamento raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004.

DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIANGELO, Robin. White Fragility: Why it's so hard to talk to White people about racism. Boston, Beacon Press, 2018.

ESPINOZA, Olga. A mulher encarcerada em face do poder punitivo. São Paulo: IBCCRIM, 2004.

FAIPHER, Luciano Ferreira Dornelas. Good practices in the combat against Human trafficking. Goiânia: Kelps, 2017

FERRAJOLI, Luigi. Prólogo. In: PITCH, Tamar. Um derecho para dos. La construcción jurídica de gênero, sexo y sexualidad. Trad. Cristina Garcia Macual, Madrid: Editorial Trotta, 2003

GONZALES, Lélia. Primavera para as rosas negras. São Paulo: UCPA Editora, 2018

GONZALES, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Flavia Rios e Marcia Lima (Org). Rio de Janeiro: Zahar, 2020

HESPANHA, António Manuel. Imbecillitas. As bem-aventuranças da inferioridade nas sociedades do Antigo Regime. São Paulo: Annablume, 2010.

HOLLAND, Jack. A Brief history of misogyny, the world's oldest prejudice. Robinson: London, 2006. hooks, bell. O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras. Tradução: Ana Luiza Libânio. 1ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada). A Face Feminina da Pobreza: sobre-representação e feminização da pobreza no Brasil http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1137.pdf. Acesso 12/04/2020

_Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça: 20 anos, disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_apresentacao_retrato.pdf. Acesso em 12/04/2020.

JUDICIAL COLLEGE. Equal treatment bench book. England, 2018. Disponível em:

<https://www.judiciary.uk/wpcontent/uploads/2018/02/ETBB-February-2018-amended-March2020.pdf> . Acesso: 12/04/2020.

KRAMER, Heinrich; SPRENGER, James. O martelo das feiticeiras. Tradução Paulo Fróes; Rose Marie Muraro; Varlos Byingotn. 3ª ed., Rio de Janeiro: Bestbolso, 2016.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas. Assimetrias de Gênero no Mercado de Trabalho do Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. Tradução: Carol de Paula. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

LEAL, Maria do Carmo et al. Nascer na prisão: gestação e parto atrás das grades no Brasil. In: Ciênc. saúde coletiva [online], 2016, vol.21, n.7, 2061-2070. Disponível em: . Acesso em 12/04/2020.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. Tradução: Carol de Paula. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

MackINNON, Catharine A., Women's live. Men's laws. Cambridge: The Belknap press/Harvard University press, 2005.

MENDES, Soraia da Rosa. Criminologia feminista: novos paradigmas. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOREIRA, Adilson. Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019.

MUNANGA, Kabenguele; GOMES, Nilma Lino. O Negro no Brasil de Hoje. 2ª edição. São Paulo: Global, 2016

OKIN, Susan Moller. Gender, the Public and the Private. In PHILLIPS, Anne. Feminism and Politics. New York: Oxford University Press, 1998

PACHECO, Tânia. Racismo Ambiental: expropriação do território e negação da cidadania. In. SRH (org.). Justiça pelas Águas: enfrentamento ao Racismo Ambiental. Salvador: Superintendência de Recursos Hídricos, 2008. p.11-23. Disponível em: <https://racismoambiental.net.br/textos-e-artigos/racismo-ambientalexpropria-cao-do-territorio-e-negacao-da-cidadania-2/>. Acesso em 24 fev. 2021.

PAIXÃO, Marcelo et. al. Relatório Anual das desigualdades raciais no Brasil: 2009- 2010. Rio de Janeiro: Garamond; Laeser; IUPERJ, 2011. Disponível em http://www.palmares.gov.br/wpcontent/uploads/2011/09/desigualdades_raciais_2009-2010. Acesso em 12/04/2020.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, sub-representação das mulheres nos tribunais e (i)legitimidade democrática. In: Revista Brasileira de Políticas Públicas. v. 9, n. 3, 2019. Disponível em <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/index>. Acesso em 12/04/2020

PIRES, Thula. Por um concepção amefricana de direitos humanos. In Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais. Org. Heloisa Buarque de Holanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020, 299-318.

PERROT, Michelle. Minha história das mulheres. Tradução Angela M. S Corrêa. São Paulo: Contexto, 2016.

PRUDENTE, Eunice Aparecida de Jesus. Preconceito racial e igualdade jurídica no Brasil. 1980. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. p. 2-50 e 169-195.

RIBEIRO, Djamila. O que é lugar de fala? Belo Horizonte: Letramento, 2017.
RIOS, Roger Raupp. Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008

QUEIROZ, Marcos V. Lustosa. Constitucionalismo Brasileiro e o Atlântico Negro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

SCHWARCZ, Lilia. O Espetáculo das Raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio (Org). Dicionário da Escravidão e Liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na Cidade de São Paulo. São Paulo: ANNABLUME, 2014
SOUZA, Neusa Santos. Tornar-se negro. Graal, 1990.

SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla como discriminação interseccional: as conquistas do feminismo negro e o direito da antidiscriminação. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Habeas Corpus nº 143.641/SP. Decisão monocrática. Ministro Ricardo Lewandowski. SUPREMA CORTE DE JUSTIÇA DE LA NACION. Protocolo para juzgar com perspectiva de género: haciendo realida el derecho a la igualdad. Disponível em: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf. Acesso em 12/04/2020
<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/02/ETBBFebruary-2018-amended-March-2020.pdf>

WURSTER, Tani Maria; COSTA, Camille Vieira da. Revista vexatória e o controle dos corpos das mulheres: porque no princípio Eva comeu a maçã, In: BOITEUX, Luciana; MAGNO, Patricia Carlos; BENEVIDES (Orgs). Gênero, Feminismos e sistema de Justiça: discussões interseccionais de gênero, raça e classe. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2018.

WURSTER, Tani Maria. O outro encarcerado: ser mulher no sistema de justiça importa? Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Paraná, 2019.

ZUBERI, Tukufu. Teoria crítica da raça e da sociedade nos Estados Unidos. Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, n. 238, p. 464-487, 2016.

Documentários e Vídeos

Sankofas

Auto de Resistência

A Primeira Pedra

Branços aprendem a ser racistas por construção social. Dra Lia Vainer. TV Folha., 2015

Instituto Ibirapitanga – Branquitude racismo e antirracismo – Youtube

13ª Emenda

Por Que Xingamos Homens e Mulheres de Modo Diferente? - Valeska Zanello - TEDxUniversidadeDeBrasília – Youtube

Como os juízes podem demonstrar respeito. Victoria Pratt. TEXxNY - Youtube

AmarELO – Emicida

Podcasts:

AJUFE - Justiça Federal em Debate: episódios 1 a 5

Mas e se? Episódio 22 – Revolução Haitiana e Constitucionalismo

Vidas Negras

Cara Pessoa – Folha de São Paulo

Praia dos Ossos – Radio Novela

Colunas e Séries Especiais

Voz – Jota

Vozes Negras – Justificando

Olhares Interseccionais - Migalhas

LINKS DE INTERESSE

Projeto Inocência – problemas e soluções para a sala de identificação:

<https://innocenceproject.org/eyewitness-identification-reform/>

Relatório Igualdade Racial no Judiciário – GT do CNJ:

https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf

Julgados

STF:

- RE 580.252 – Direito do preso à indenização quando submetido a condições degradantes. Tese fixada: Considerando que é dever do Estado, imposto pelo sistema normativo, manter em seus presídios os padrões mínimos de humanidade previstos no ordenamento jurídico, é de sua responsabilidade, nos termos do art. 37, § 6o, da Constituição, a obrigação de ressarcir os danos, inclusive morais, comprovadamente causados aos detentos em decorrência da falta ou insuficiência das condições legais de encarceramento”.
- RE 592581 - Obras em Presídios. Tese fixada: “É lícito ao Judiciário impor à Administração Pública obrigação de fazer, consistente na promoção de medidas ou na execução de obras emergenciais em estabelecimentos prisionais para dar efetividade ao postulado da dignidade da pessoa humana e assegurar aos detentos o respeito à sua integridade física e moral, nos termos do que preceitua o artigo 5º (inciso XLIX) da Constituição Federal, não sendo oponível à decisão o argumento da reserva do possível nem o princípio da separação dos Poderes”
- RE 641320 - Progressão antecipada de regime. Tese fixada: A falta de estabelecimento penal adequado não autoriza a manutenção do condenado em regime prisional mais gravoso.

- ADPF 347 – MC – Declaração do estado de coisa inconstitucional do sistema penitenciário brasileiro. Liminar deferida parcialmente para: Presente quadro de violação massiva e persistente de direitos fundamentais, decorrente de falhas estruturais e falência de políticas públicas e cuja modificação depende de medidas abrangentes de natureza normativa, administrativa e orçamentária, deve o sistema penitenciário nacional ser caracterizado como “estado de coisas inconstitucional”.

- HC 143.641 - habeas corpus coletivo determinando a substituição de prisão preventiva domiciliar de mulheres presas, em todo território nacional, que sejam gestantes, mães de crianças de até 12 anos ou de pessoas com deficiência, sem prejuízo de outras medidas alternativas previstas no artigo 319 do CPP.

- HC 152.932 – estende às presas em execução provisória

STJ:

- HABEAS CORPUS Nº 568.693 – ES - HC coletivo. Fiança e Covid19

- HABEAS CORPUS Nº 598.886 – SC – Reconhecimento fotográfico

Anexo 3

Normativo sobre equidade de raça e gênero nos eventos promovidos pela SJRJ

O DIRETOR DO FORO DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO DE JANEIRO

RESOLVE:

Art. 1º Recomendar aos gestores responsáveis que observem a equidade de raça e gênero entre os profissionais qualificados segundo a área correspondente, nos eventos promovidos e apoiados pela Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

Anexo 4

Pesquisa Institucional

Proposta de questionário para servidores(as), estagiários(as) e contratados(as) que puderem acessar o formulário eletronicamente

1- Como você declara a cor da sua pele: a) preta b) parda c) branca d) amarela e) indígena f) não sabe

2- Qual a sua idade? a) entre 18 e 30 anos b) entre 30 e 45 anos c) entre 46 e 60 anos d) mais de 60 anos

3- Qual a sua identidade de gênero? a) mulher b) homem c) mulher transexual d) homem transexual e) não sabe f) prefere não declarar

4- Qual o seu grau de escolaridade? a) nível médio b) superior incompleto c) superior completo d) pós-graduação e) mestrado f) doutorado

5- Qual o seu vínculo com a SJRJ: a) servidor(a) b) estagiário(a) c) terceirizado(a) d) outro vínculo

6- Qual o cargo que você ocupa? a) analista judiciário b) técnico (a) judiciário c) estagiário(a) d) terceirizado(a) e) outro vínculo

7- Se você é servidor(a), há quantos anos você trabalha na SJRJ: a) menos de 5 anos b) entre 6 e 10 anos c) entre 11 e 20 anos d) entre 21 e 30 anos e) mais de 30 anos e) não é servidor(a)

8- Você ingressou na SJRJ pelo sistema de cotas raciais? a) sim b) não

9- Caso seja servidor(a), qual Função Gratificada você recebe? a) nenhuma b) FC1 c) FC2 d) FC3 e) FC4 f) FC5 g)FC6 h) CJ1 i) CJ2 j) CJ3 k) não é servidor(a)

10- Você já sofreu discriminação em razão da cor da sua pele, dentro ou fora do espaço profissional? a) sim b) não c) desconfia que sim, mas não tem certeza d) nunca pensou sobre o assunto

11- Em relação às outras pessoas, você já presenciou algum tipo de discriminação na SJRJ? a) sim b) não c) desconfia que sim, mas não tem certeza d) nunca pensou sobre o assunto

12- Você já presenciou alguma situação de racismo na SJRJ? a) sim
b) não c) desconfia que sim, mas não tem certeza d) nunca pensou
sobre o assunto

13- Se você respondeu “sim” no item anterior, a vítima de racismo
foi? a) parte b) advogado(a) c) servidor(a) d) funcionário (a)
terceirizado(a) e) estagiário (a) f) não presenciou situação de racismo

14- O/A autor(a) da discriminação foi: ? a) parte b) advogado(a) c)
servidor(a) d) funcionário (a) terceirizado(a) e) estagiário (a) f) não
presenciou situação de racismo

15- Você entende que o racismo é estrutural? a) sim b) não c) não
sabe d) gostaria de saber mais sobre o tema

Proposta de questionário para magistrados(as)

1- Como você declara a cor da sua pele: a) preta b) parda c) branca
d) amarela e) indígena f) não sabe

2- Qual a sua idade? a) até 30 anos b) entre 30 e 45 anos c) entre 46
e 60 anos d) mais de 60 anos

3- Qual a sua identidade de gênero? a) mulher b) homem c) mulher
transexual d) homem transexual e) não sabe f) prefere não declarar

4- Qual o seu grau de escolaridade? a) superior completo b) pós-graduação c) mestrado d) doutorado

5- Há quantos anos você trabalha na SJRJ: a) menos de 5 anos b) entre 6 e 10 anos c) entre 11 e 20 anos d) entre 21 e 30 anos e) mais de 30 anos

6- Você ingressou na SJRJ pelo sistema de cotas raciais? a) sim b) não

7- Você já sofreu discriminação em razão da cor da sua pele, dentro ou fora do espaço profissional? a) sim b) não c) desconfia que sim, mas não tem certeza d) nunca pensou sobre o assunto

8- Em relação às outras pessoas, você já presenciou algum tipo de discriminação na SJRJ? a) sim b) não c) desconfia que sim, mas não tem certeza d) nunca pensou sobre o assunto

9- Você já presenciou alguma situação de racismo na SJRJ? a) sim b) não c) desconfia que sim, mas não tem certeza d) nunca pensou sobre o assunto

10- Se você respondeu “sim” no item anterior, a vítima de racismo foi? a) parte b) advogado(a) c) servidor(a) d) funcionário (a) terceirizado(a) e) estagiário (a) f) outro(a) juiz(a) g) não presenciou situação de racismo

14- O/A autor(a) da discriminação foi: ? a) parte b) advogado(a) c) servidor(a) d) funcionário (a) terceirizado(a) e) estagiário (a) f) não presenciou situação de racismo

15- Você entende que o racismo é estrutural? a) sim b) não c) não sabe d) gostaria de saber mais sobre o tema

Anexo 5

Ouvidoria Inclusiva - Esboço do Projeto de Resolução:

Art. 1º. Fica criada a Ouvidoria Inclusiva na estrutura administrativa da Seção Judiciária do Rio de Janeiro para receber e encaminhar denúncias de preconceito e discriminação com base em etnia ou cor e acompanhar a implementação de medidas para a promoção da igualdade.

Parágrafo único. A Ouvidoria Inclusiva é um órgão de interlocução entre a Seção Judiciária do Rio de Janeiro, a sociedade e os servidores, constituindo-se em um canal aberto para o recebimento de solicitações, pedidos de informação, reclamações, sugestões e quaisquer outros encaminhamentos ligados às questões raciais, desde que relacionados à Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

Art. 2º. Compete à Ouvidoria Inclusiva:

I – receber, analisar e encaminhar aos órgãos competentes as manifestações que lhe forem dirigidas, em especial aquelas sobre violação ou qualquer forma de racismo e discriminação racial;

II – dar prosseguimento às manifestações recebidas;

III – informar o cidadão ou entidade qual o órgão a que deverá dirigir-se, quando manifestações não forem de competência da Ouvidoria para questões raciais;

IV – organizar os mecanismos e canais de acesso dos interessados à Ouvidoria para questões raciais;

V – facilitar o amplo acesso do usuário aos serviços da Ouvidoria, simplificando seus procedimentos e orientando os cidadãos sobre os meios de formalização das mensagens a serem encaminhadas à Ouvidoria para questões raciais;

VI – auxiliar a Direção do Foro na tomada de medidas para sanar as violações, as ilegalidades e os abusos constatados;

VII – acompanhar as manifestações encaminhadas pelos interessados e que foram direcionadas aos outros órgãos da estrutura da Seção Judiciária do Rio de Janeiro;

VIII – auxiliar na divulgação dos trabalhos da Seção Judiciária do Rio de Janeiro, dando conhecimento aos interessados dos canais de comunicação e dos mecanismos de participação disponíveis;

IX – Apresentar, semestralmente, relatório das atividades realizadas.

Parágrafo único. A Ouvidoria Inclusiva responderá em até 15 (quinze) dias, a contar do seu recebimento, as mensagens que lhe forem enviadas, sendo que esse prazo será de 30 (trinta) dias ou (estabelecer

prazo), quando a demanda necessitar de encaminhamentos ou respostas de outros órgãos. Admitir-se-á prorrogação desse prazo, por igual período, quando a complexidade do caso assim o exigir.

Art. 3º. O ouvidor será eleito pelos servidores lotados na Seção Judiciária do Rio de Janeiro, por maioria de votos simples, podendo concorrer ao cargo qualquer servidor efetivo da Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

§ 1º O mandato do ouvidor terá duração de dois anos, vedada a recondução.

§2º A ouvidoria contará, ainda, com dois auxiliares, servidores ou não, que prestarão o apoio técnico-administrativo aos trabalhos.

Anexo 6

USP – orientações para vítimas de racismo

<https://prceu.usp.br/uspdiversidade/denunciar-racismo/>

Anexo 7

Cartilha – modelo elaborado pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos em 2018

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/igualdade-racial/cartilha-racismo-e-crime-denuncie/view>

Anexo 8

Relatório de atividades “Igualdade Racial no Judiciário 2020

https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf