

A MAGISTRATURA NACIONAL E SEU PERFIL ÉTNICO-RACIAL E DE GÊNERO DEFICITÁRIO: A SUB-REPRESENTATIVIDADE FEMININA E DE PESSOAS NEGRAS**THE NATIONAL JUDICIARY AND ITS DEFICIENT ETHNIC-RACIAL AND GENDER PROFILE: THE UNDERREPRESENTATION OF WOMEN AND BLACK INDIVIDUALS****EL PODER JUDICIAL NACIONAL Y SU DEFICIENTE PERFIL ÉTNICO-RACIAL Y DE GÉNERO: LA SUBREPRESENTACIÓN DE MUJERES Y PERSONAS NEGRAS**<https://doi.org/10.56238/ERR01v10n5-050>**Eliane M. Octaviano Martins**

Doutora

Instituição: Universidade de São Paulo (USP)

E-mail: coord@mlawbrasil.com

Mariana Canosa

Mestranda em Direitos Humanos

Instituição: UNIFIEO

E-mail: marianacanosa.adv@gmail.com

Paulo Henrique de Arruda

Mestrando em Direitos Humanos

Instituição: UNIFIEO

E-mail: pauloharruda0@gmail.com

RESUMO

Diante da vetusta, mas sempre atual discussão da desigualdade de gênero e étnico-racial, observa-se que a despeito do progresso alcançado há desafios estruturais de monta, em razão do racismo arraigado e das assimetrias econômicas, sociais e ambientais persistentes no Brasil. O presente artigo propõe uma reflexão crítica à luz da Constituição Federal de 1988, das Convenções Internacionais, legislação infraconstitucional, Agenda 2030 da ONU e Resoluções do Conselho Nacional de Justiça sobre a questão. Parte-se da premissa de que o panorama atual mantém um quadro de discriminação da mulher e das pessoas negras, preservando uma situação de subalternidade e desigualdade dos quadros do Poder Judiciário. O texto ainda analisa dados e as limitações impostas por fatores econômicos, burocráticos e estruturais, com apoio na legislação, doutrina e pesquisas realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Palavras-chave: Magistratura Nacional. Agenda 2030. ODS. Igualdade de Gênero e Étnico-Racial. Sub-representatividade.

ABSTRACT

In light of the age-old, yet ever-relevant, discussion of gender and ethnic-racial inequality, it is observed that despite the progress achieved, significant structural challenges remain due to entrenched racism and persistent economic, social, and environmental asymmetries in Brazil. This article proposes a critical reflection in light of the 1988 Federal Constitution, International Conventions, sub-constitutional legislation, the UN 2030 Agenda, and Resolutions of the National Council of Justice on the issue. It starts from the premise that the current panorama maintains a pattern of discrimination against women and Black people, preserving a situation of subordination and inequality within the Judiciary. The text also analyzes data and the limitations imposed by economic, bureaucratic, and structural factors, supported by legislation, doctrine, and research conducted by the National Council of Justice.

Keywords: National Judiciary. 2030 Agenda. SDGs. Gender and Ethnic-Racial Equality. Underrepresentation.

RESUMEN

A la luz del debate, antiguo pero siempre vigente, sobre la desigualdad de género y étnico-racial, se observa que, a pesar de los avances logrados, persisten importantes desafíos estructurales debido al arraigado racismo y a las persistentes asimetrías económicas, sociales y ambientales en Brasil. Este artículo propone una reflexión crítica a la luz de la Constitución Federal de 1988, las convenciones internacionales, la legislación subconstitucional, la Agenda 2030 de la ONU y las resoluciones del Consejo Nacional de Justicia sobre el tema. Parte de la premisa de que el panorama actual mantiene un patrón de discriminación contra las mujeres y las personas negras, perpetuando una situación de subordinación y desigualdad dentro del Poder Judicial. El texto también analiza datos y las limitaciones impuestas por factores económicos, burocráticos y estructurales, con el respaldo de la legislación, la doctrina y las investigaciones realizadas por el Consejo Nacional de Justicia.

Palabras clave: Poder Judicial Nacional. Agenda 2030. ODS. Igualdad de Género y Étnico-racial. Subrepresentación.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as estruturas judiciárias têm sua origem nos primórdios da colonização portuguesa no território americano. A expedição liderada por Martim Afonso de Sousa, que partiu de Lisboa em 1530, representou um marco significativo, pois, na qualidade de capitão-mor da frota, ele recebeu amplos poderes judiciais. Foi-lhe conferida autoridade legal plena para atuar em todas as questões civis e criminais, abrangendo não apenas os integrantes da expedição, mas também todas as pessoas presentes no Brasil naquele período¹.

Inicialmente, os juízes ordinários, almotacés, vereadores e outros agentes judiciais eram nomeados pelos donatários das Capitanias hereditárias. Posteriormente, com a criação das Governadorias Gerais, a Justiça foi organizada em três instâncias conforme as Ordenações Filipinas. A segunda instância foi representada pelos Tribunais de Relação da Bahia (1609) e do Rio de Janeiro (1751), subordinados ao Desembargo do Paço em Lisboa e às Juntas das Capitanias².

Durante os séculos XVI a XVIII foram criadas as primeiras Comarcas nas seguintes sedes: Salvador (1548), Rio de Janeiro (1608), São Luís (1619), Belém (1652), Olinda (1653), Nossa Senhora das Neves (1688), São Cristóvão (1696), São Paulo (1700), Santa Maria Madalena (1709), Vila Rica (1711), Sabará (1711), São João del Rei (1713), Vila do Príncipe (1720), Mocha (1722), Paranaguá (1723), Aquiraz (1723), Vila do Bom Jesus de Cuiabá (1728), Vitória (1732), Vila Boa de Goiás (1733), Santo Antônio (1734), Santa Catarina (1749), Cairu (1763) e Porto Seguro (1763)³.

A estruturação do Poder Judiciário brasileiro, desde seus primeiros tempos, reflete as profundas desigualdades que marcam a formação social do país, em especial, a concessão de oportunidades para pessoas negras e para as mulheres.

Se, por um lado, a Constituição Federal de 1988 consagrou princípios fundamentais de igualdade e repúdio ao racismo e ao sexismo (art. 3º, III e IV, CF/88), por outro a composição da magistratura ainda hoje retrata hierarquias históricas, excluindo mulheres e negros dos espaços de poder.

Esse descompasso entre o ordenamento jurídico e a realidade institucional não é acidental: trata-se de herança direta de um sistema que durante séculos restringiu o acesso à Justiça e aos cargos públicos a grupos privilegiados, notadamente homens brancos das elites econômicas e intelectuais.

¹ SCHWARTZ, Stuart B. Burocracia e sociedade no Brasil colonial: o Tribunal Superior da Bahia e seus desembargadores. Tradução: Berilo Vargas. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 27.

² SADEK, Maria Teresa (org.). Uma introdução ao estudo da justiça. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. A organização do poder judiciário no Brasil. p. 1-16. ISBN: 978-85-7982-032-8. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788579820328>. Acesso em: 30 set. 2025.

³ CUNHA, Mafalda Soares da; NUNES, Antônio Castro. Territorialização e poder na América portuguesa: a criação de comarcas, séculos XVI-XVIII. Tempo, Niterói, v. 22, n. 39, p. 1-30, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tem/a/CJNkhbpTtHTTrNDHBBvBQv7r/?lang=pt>. Acesso em: 30 jul. 2025.

O presente estudo parte dessa premissa histórica para analisar criticamente os mecanismos de perpetuação das desigualdades no Judiciário contemporâneo.

Desde o Império, quando a magistratura era composta quase exclusivamente por bacharéis das famílias abastadas, até a República, que manteve barreiras informais mesmo após a abolição formal da escravidão (1888) e a ampliação do acesso à educação jurídica, a trajetória do Judiciário brasileiro é marcada por uma seletividade estrutural.

O Supremo Tribunal Federal foi criado em 1828 (originalmente como Supremo Tribunal de Justiça) e só teve uma mulher entre seus membros 172 anos depois, quando o então presidente Fernando Henrique Cardoso nomeou Ellen Gracie Northfleet, a primeira mulher a assumir o cargo de ministra, refletindo a sub-representação feminina no Judiciário.

Apesar das transformações do século XX - como a instituição do concurso público como regra para ingresso (CF/88, art. 37, II) e a adoção de políticas afirmativas no século XXI (Lei nº 12.990/2014; Resoluções CNJ nº 525/2023 e 540/2023) -, os dados do *Relatório Justiça em Números 2025* evidenciam a lentidão das mudanças: mulheres compunham apenas 39,58% dos magistrados, enquanto negros somavam 13,43%, em contraste com sua representação de 55,5% na população geral (IBGE, 2022).

Essa dissonância exige uma análise multidimensional que considere fatos históricos, ou seja, a reserva de espaços de poder a grupos dominantes, enraizada no colonialismo e no patriarcado; as barreiras institucionais, com a perpetuação de critérios meritocráticos formais que ignoram desigualdades materiais, como a menor disponibilidade de recursos para preparação em concursos públicos; e ainda as resistências culturais, com a naturalização de estereótipos que associam autoridade judiciária a perfis masculinos e brancos, como demonstram os casos de descumprimento de tais medidas (suspensão da promoção para o cargo de desembargador no TJDF em 2025).

Nesse contexto, o arcabouço internacional - como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher- CEDAW (1979) e as metas da Agenda 2030 da ONU (ODS 5 e 10) reforçam a obrigação do Estado brasileiro em adotar medidas reparatórias.

Contudo, como demonstra a análise seguinte, a efetividade dessas normas depende da superação de um paradoxo: o Judiciário, encarregado de garantir direitos, é também ator e produtor das desigualdades que busca combater.

Esta introdução delinea assim o quadro teórico e empírico para examinar como o Poder Judiciário pode se transformar de espaço de reprodução de privilégios em instrumento efetivo de equidade, conformando-se aos princípios constitucionais que jurou custodiar.

2 AÇÕES AFIRMATIVAS E INGRESSO AO PODER JUDICIÁRIO POR CONCURSO PÚBLICO

Como não se desconhece, com o advento da Constituição Federal de 1988 a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (art. 37, inc. II, da CF/88).

E a inovação à época era de todo salutar, uma vez que a ideia precípua era garantir a igualdade, impessoalidade e isonomia no acesso aos cargos e funções públicas ou, em outros termos, assegurar um processo seletivo justo, objetivo e livre de discriminações.

Não serão permitidas, desta forma, exigências meramente discriminatórias, como as relativas ao lugar de nascimento, condições pessoais de fortuna, família, privilégios de classe ou qualquer qualificação social. E assim é porque os requisitos a que se refere a Constituição Federal (art. 37) hão de ser apenas os que, objetivamente considerados, mostrem-se necessários e razoáveis ao cabal desempenho da função pública⁴.

Ocorre que o transcurso do tempo trouxe à baila a realidade, demonstrando que, nada obstante os esforços voltados à mitigação da pobreza e da desigualdade, bem como à ampliação das oportunidades de emprego, do acesso ao crédito e da cobertura pela seguridade social, o empenho era insuficiente porque questões econômicas, burocráticas e estruturais mantinham as diferenças significativas quanto ao acesso aos cargos das pessoas negras e do gênero feminino.

Aqui, pode-se distinguir a igualdade de direitos, ou igualdade civil, da igualdade de fato, ou igualdade real. Isto porque a primeira, igualdade de direitos, consiste numa *'igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades, uma igualdade virtual'*. Sustenta-se que *'os homens são igualmente capazes de usufruir de direitos', porém não assevera que 'tenham eles um exercício equânime desses mesmos direitos'*. A segunda, igualdade de fato, em contrapartida, postula em favor de todos *'um idêntico exercício efetivo dos direitos'*⁵ (Ferreira Filho, 2012).

O texto constitucional consigna como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil uma sociedade justa e solidária, com erradicação das desigualdades sociais e sem preconceito de raça, cor e outras formas de discriminação (art. 3º, I, III e IV, CF/88).

Entre o arcabouço normativo antidiscriminação, foi editada a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, regulando, em seus diversos artigos, ações capazes

⁴ MEIRELLES, Hely Lopes. Curso de direito administrativo. 41. ed. Atual. por Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 528-529.

⁵ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves, Curso de direito constitucional. 38. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

de proporcionar um tratamento mais isonômico entre essas populações, destinado ainda a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades.

Desta forma, o art. 39 do referido Estatuto consignou que ao Poder Público caberia promover ações que assegurassem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Dentre as ações afirmativas, foi promulgada a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, reservando aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Tal lei entrou em vigor na data de sua publicação e teria vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

Não por outro motivo que em 17 de maio de 2024 o Partido Socialismo e Liberdade ingressou com a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7654, de relatoria do Min. Flávio Dino, questionando a constitucionalidade do prazo de vigência da referida lei à falta de uma avaliação criteriosa de seus efeitos, das repercussões decorrentes de sua descontinuidade e do exame acurado dos resultados obtidos.

Sendo certo que foi deferida a medida cautelar pelo relator Min. Flávio Dino, referendado pelo plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme a Constituição ao art. 6º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, a fim de que o prazo constante no referido dispositivo legal fosse entendido como marco temporal para avaliação da eficácia da ação afirmativa, determinando a prorrogação e/ou realinhamento e, caso atingido seu objetivo, previsão de medidas para seu encerramento, ficando afastada a interpretação que extinga abruptamente as cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014.

Em outros termos, tais cotas devem permanecer sendo observadas até que se conclua o processo legislativo de competência do Congresso Nacional e, subsequentemente, do Poder Executivo. Havendo esta conclusão, prevalecerá a nova deliberação do Poder Legislativo, sendo reavaliado o conteúdo da presente decisão cautelar.

Destarte, tal ADI perdeu seu objeto, em decorrência da revogação da Lei nº 12.990/2014, pela Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, que ampliou o espectro de abrangência da lei, reservando às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal, nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a

necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas.

3 PARIDADE DE GÊNERO, COM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DE RAÇA E ETNIA, NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

No âmbito da paridade de gênero, tem-se a promulgação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que introduziu em nosso ordenamento jurídico o dever de o Estado adotar todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de lhe garantir o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem (art. 3º, do Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984).

Consignou ainda que os Estados-Partes deveriam adotar medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não sendo considerada discriminação.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial trouxe em seu art. 2º que os Estados-Partes condenam - na qual se inclui o Brasil - a discriminação racial e se comprometem a adotar, também, todos os meios apropriados e sem demora, uma política de eliminação de todas as formas de discriminação racial e de promoção da harmonia entre todas as raças.

Por sua vez, o Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, introduziu em nosso ordenamento a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher, objetivando, também, entre outras coisas, a adoção e manutenção de medidas macroeconômicas e estratégias de desenvolvimento que considerem as necessidades da mulher e a apoiem para superar a pobreza e estimular uma distribuição mais equitativa dos bens de produção, do patrimônio, das oportunidades e rendas e dos serviços.

Em 2021 o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n. 423/2021 tornando obrigatório nos concursos da Magistratura o “*direito da antidiscriminação*”, envolvendo os conceitos fundamentais, as modalidades de discriminação, a legislação antidiscriminação nacional e internacional, as ações afirmativas, entre outras.

Ato contínuo, o Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022, introduziu a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, conceituando discriminação direta, indireta, múltipla, racismo e intolerância, disciplinando as medidas especiais ou de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção.

Em 2015 a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável estabelecendo um plano de ação global composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas interligadas. Essa agenda visa integrar as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento, promovendo a erradicação da pobreza, a proteção do meio ambiente e a garantia de paz e prosperidade para todos os povos.

A Agenda 2030 representa um compromisso coletivo dos Estados-Membros da ONU em enfrentar os desafios globais de forma colaborativa e sustentável, sendo o ODS 5 diretamente relacionado ao tema, referente à igualdade gênero, desdobrado no objetivo 5.1, para “*garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública*”.

Acompanhando tal evolução, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023, na qual foram determinados parâmetros para acesso de mulheres às cortes de segundo grau, a fim de promover a equidade de gênero nos tribunais que disponham de menos de 40% de mulheres nesses cargos.

Ainda, em dezembro de 2023, o Conselho Nacional de Justiça, considerando que as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo dos fatos são resultados de construções sociais, estereótipos de gênero e de papéis sociais diferenciados que há séculos sobrecarregam as mulheres e as impedem de exercer sua plena cidadania, aprovou a Resolução nº 540, de 27 de setembro de 2023, dispondo sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário.

Assim, o que se observa da função teleológica do arcabouço legislativo é a promoção da igualdade e a redução das desigualdades sociais, estabelecendo mecanismos para combater discriminações institucionais e estruturais.

Logo, no âmbito da paridade de gênero, impõe ao Estado o dever de adotar medidas legislativas e políticas públicas para assegurar o pleno desenvolvimento das mulheres, garantindo-lhes direitos em igualdade de condições com os homens.

Além disso, as convenções legitimam ações afirmativas temporárias como instrumentos válidos para acelerar a equidade de fato, reconhecendo que a neutralidade formal nem sempre supera desigualdades históricas.

Esse mesmo princípio foi reforçado pela Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (‘Convenção de Belém do Pará’/1996), que vinculou o combate à violência de gênero à adoção de políticas macroeconômicas inclusivas, visando à redistribuição equitativa de renda, bens e oportunidades.

A luta contra a desigualdade também abrange a dimensão racial, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965) e a Convenção Interamericana contra o Racismo, que exigem dos Estados a implementação de políticas antirracistas e medidas especiais para grupos vulneráveis.

Nesse contexto, a Agenda 2030 da ONU ampliou o compromisso global com a equidade, especialmente por meio do ODS 5, que busca garantir participação igualitária das mulheres em espaços de poder.

No Brasil, o Conselho Nacional de Justiça tem avançado nessa pauta com as Resoluções nº 525/2023 e nº 540/2023, que instituem cotas de gênero e critérios interseccionais (raça/etnia) para composição de tribunais e atividades judiciais.

Tais normas refletem a compreensão de que a igualdade material exige não apenas a proibição de discriminações, mas a adoção de mecanismos concretos para corrigir assimetrias secularmente enraizadas, alinhando-se aos compromissos internacionais assumidos pelo país.

4 A SUB-REPRESENTATIVIDADE FEMININA E DAS PESSOAS NEGRAS

A tal respeito, a principal fonte das estatísticas oficiais do Poder Judiciário, o Relatório Justiça em Números, atualizado em 24 de junho de 2025, trouxe números assombrosos acerca da distinta paridade perseguida.

Conforme os dados mais recentes, a distribuição de gênero no quadro funcional do Poder Judiciário reflete, em certa medida, a composição demográfica nacional, com uma participação feminina majoritária de 54,8% no total de servidores.

Essa predominância se acentua em ramos específicos da Justiça, notadamente na Justiça Estadual (65,1%), enquanto se observa uma inversão desse cenário em outras jurisdições, como na Justiça do Trabalho (13,8%), na Justiça Militar Estadual (0,1%), nos Tribunais Superiores (2,8%) e na Justiça Militar da União (0,1%).

Todavia, quando se analisa especificamente a magistratura, constata-se uma acentuada desproporção de gênero, com as mulheres representando apenas 39,58% do total de juízes e desembargadores, em contraste com a expressiva predominância masculina (59,78%).

Dentre os tribunais estaduais, destacam-se aqueles com maior representatividade feminina na magistratura: o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ), com 48,8%; o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), com 45,14%; e o Tribunal de Justiça de Bahia (TJBA), com 46,53%.

No cotejo entre os diferentes segmentos judiciais, apenas a Justiça do Trabalho apresenta um percentual de magistradas (48,52%) superior à média nacional (39,58%), com destaque para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), que registra 61,45% de mulheres em seu quadro, seguido

pelo TRT-6 (53,95%) e pelo TRT-1 (54,22%). Na esfera federal, o Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF-2) sobressai como o mais equilibrado, com 38,86% de magistradas.

Esses dados evidenciam uma discrepância estrutural entre a presença feminina no funcionalismo judiciário e sua sub-representação nos cargos decisórios, reforçando a necessidade de políticas afirmativas, como as estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça por meio das Resoluções nº 525/2023 e nº 540/2023, que visam à promoção da equidade de gênero e interseccionalidade nos tribunais. A persistência dessa assimetria demonstra que a igualdade formal não se traduz, automaticamente, em igualdade material, exigindo medidas concretas para superar barreiras históricas e culturais no acesso das mulheres aos postos de maior prestígio e influência no sistema de Justiça.

Em 24 de junho de 2025 o Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT) promoveu o juiz de direito de 2º grau Demetrius Cavalcanti para ocupar o cargo de desembargador, em decorrência do falecimento do desembargador Costa Carvalho.

Contudo, o Conselho Nacional de Justiça suspendeu, em 25 de junho de 2025, os efeitos dessa promoção, em decisão conjunta do presidente do CNJ e do STF, ministro Luís Roberto Barroso, e do corregedor nacional de Justiça, Mauro Campbell Marques, por violação à Resolução nº 525/2023, que institui ação afirmativa de gênero para ingresso de magistradas nos tribunais de segunda instância.

E tal decisão foi fundamentada no fato de o TJDFT apresentar apenas 28,9% de mulheres no segundo grau de jurisdição, conforme dados do Painel de Dados de Pessoal do Poder Judiciário, agravado pela recente promoção por antiguidade de outro juiz ao cargo de desembargador, evidenciando o descumprimento da política de equidade de gênero estabelecida pelo CNJ.

Ainda, em relação aos dados sistematizados sobre a composição étnico-racial dos integrantes do Poder Judiciário nacional, os números revelam significativa sub-representação da população negra no sistema judiciário, com apenas 11,66% dos membros se autodeclarando negros/pardos e 1,77%, pretos/pretos, totalizando 27,4%.

Tal percentual apresenta notória discrepância em relação à distribuição demográfica brasileira, onde pretos e pardos somam 55,5% da população (IBGE, 2022).

A coleta desses dados foi possibilitada pela implementação do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, que estabeleceu diretrizes para a atualização dos registros cadastrais por meio do sistema Módulo de Produtividade Mensal (MPM), privilegiando o critério da autodeclaração.

A distribuição por ramos de justiça apresenta variações significativas. Conforme os dados, a Justiça Militar da União (20,86%), a Justiça Eleitoral (18,63%) e a Justiça do Trabalho (15,2%) se destacam com os maiores percentuais de magistrados negros, seguidos pela Justiça Estadual (13,43%) e Federal (10,39%), enquanto a Justiça Militar Estadual apresenta o menor índice (9,09%) (CNJ, 2023).

Chama atenção, contudo, o caso atípico da Justiça Militar da União, onde 20,86% dos juízes de primeiro grau se autodeclararam negros/pardos. Nos Tribunais Superiores, a presença de magistrados negros se limita ao Superior Tribunal de Justiça (STJ) e ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), demonstrando a existência de barreiras interseccionais à ascensão funcional.

A análise geográfica revela padrões regionais distintos. Os tribunais das regiões Norte e Nordeste apresentam maior representatividade negra, com destaque para o Tribunal de Justiça do Amapá (TJAP), Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP), Tribunal de Justiça do Piauí (TJPI), Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT-20) e instituições baianas (TJBA, TRT-5 e TRE-BA). Em contrapartida, os tribunais do Centro-Sul - como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), o Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo (TRE-SP), o Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC), o Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE-SC) e o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4) - apresentam índices significativamente inferiores.

A comparação entre as instâncias judiciais demonstra padrão preocupante: na maioria dos ramos, observa-se redução progressiva da representatividade negra à medida que se avança na carreira. Excetuando-se a Justiça Eleitoral - onde o segundo grau supera o primeiro, verifica-se declínio acentuado nas demais. Esse fenômeno sugere a existência de obstáculos estruturais à progressão funcional de magistrados negros.

No âmbito dos servidores, os percentuais são mais expressivos (27,1% no total), com destaque para a Justiça Eleitoral (37,5%), Tribunais Superiores (32,8%) e Justiça Federal (28,1%). Contudo, mesmo nestes segmentos, a representação de pretos se mantém residual (4,2% na Justiça Eleitoral), indicando a persistência de desigualdades profundas no acesso e na progressão funcional.

Tais dados evidenciam a premência de políticas afirmativas mais efetivas para garantir equidade racial em todas as esferas e instâncias do Poder Judiciário brasileiro, em conformidade com os princípios constitucionais da igualdade material e da diversidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste estudo revela, de forma incontestada, a persistência de profundas assimetrias na composição étnico-racial e de gênero da magistratura nacional, que se mantém como espelho refratário da diversidade demográfica brasileira. Os dados quantitativos expostos demonstram que, não obstante os avanços normativos decorrentes do arcabouço constitucional, das convenções internacionais e das resoluções do CNJ, o Poder Judiciário continua a reproduzir padrões estruturais de exclusão que marginalizam mulheres e indivíduos negros, particularmente nos cargos de maior prestígio e poder decisório.

A discrepância entre a representação feminina no funcionalismo judiciário (54,8%) e na magistratura (39,58%) evidencia a cristalização de barreiras invisíveis que obstaculizam a ascensão profissional das mulheres, fenômeno agravado pela drástica sub-representação em ramos específicos, como a Justiça Militar (0,1%). Da mesma forma, a ínfima presença de magistrados negros (11,66% pardos e 1,77% pretos) em contraste com sua proporção populacional (55,5%) apurada pelo Censo, configura grave afronta ao princípio constitucional da igualdade material, revelando a incapacidade dos mecanismos meritocráticos tradicionais em superar desigualdades historicamente consolidadas.

O exame dos dados por segmento jurisdicional e região geográfica corrobora a tese da existência de um racismo institucional multifacetado, que se manifesta tanto na distribuição desigual entre ramos de justiça quanto na progressiva redução da representatividade negra, à medida que se avança na carreira da magistratura. A concentração de juízes negros em tribunais das regiões Norte e Nordeste, em contraposição à sua escassez no eixo Centro-Sul, reflete padrões regionais de desigualdade que transcendem o âmbito judiciário, enraizados em dinâmicas socioeconômicas e culturais perversas.

As recentes iniciativas normativas - como as Resoluções CNJ nº 525/2023 e 540/2023 e a Lei nº 15.142/2025 - representam avanço significativo ao reconhecer a insuficiência das garantias formais de igualdade e a necessidade de adoção de ações afirmativas interseccionais. Contudo, como demonstra o caso paradigmático da suspensão da promoção no TJDF, a efetiva implementação dessas políticas esbarra em resistências institucionais e culturais que demandam vigilância contínua por parte dos órgãos de controle.

Neste contexto, conclui-se que a realização plena dos princípios constitucionais da igualdade e da diversidade no Poder Judiciário exige: (i) o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização do cumprimento das cotas raciais e de gênero; (ii) a implementação de políticas de formação e capacitação continuada para combater vieses inconscientes; (iii) a criação de indicadores de desempenho institucional vinculados à promoção da equidade; e (iv) o aprofundamento de pesquisas qualitativas que desvendem os fatores ocultos da sub-representação.

Como demonstrado ao longo deste trabalho, a transformação do perfil da magistratura nacional não se resume a imperativo de justiça distributiva, mas constitui condição *sine qua non* para a legitimidade democrática do próprio sistema de Justiça. Apenas um Judiciário que efetivamente reflita a diversidade da sociedade que serve estará apto a cumprir sua missão constitucional de guardião da igualdade e dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BRASIL Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7654. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6930540>. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (revogada em 03/06/2025, pela Lei nº 15.142). Reserva de vagas em concurso público. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva de vagas em concurso público. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Lei/L15142.htm#art13. Acesso em: 28 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em números. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023. Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 28 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 540, de 27 de setembro de 2023. Altera a Resolução CNJ nº 255/2018 e dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Acesso em: 28 jun. 2025

CUNHA, Mafalda Soares da; NUNES, António Castro. Territorialização e poder na América portuguesa: a criação de comarcas, séculos XVI-XVIII. *Tempo*, Niterói, v. 22, n. 39, P. 1-30, 2016. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/tem/a/ CJNkhbpTtHTrNDHHBvBQv7r/?lang=pt](https://www.scielo.br/j/tem/a/CJNkhbpTtHTrNDHHBvBQv7r/?lang=pt). Acesso em: 30 jul. 2025.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves, Curso de direito constitucional. 38. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

IBGE. Censo populacional. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

MEIRELLES, Hely Lopes. Curso de direito administrativo. 41. ed. Atual. por Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel> . Acesso em: 28 jun. 2025.

SADEK, Maria Teresa (org.). Uma introdução ao estudo da justiça. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. A organização do poder judiciário no Brasil. ISBN: 978-85-7982-032-8. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/4w63s>. Acesso em: 30 jul. 2025.

SCHWARTZ, Stuart B. Burocracia e sociedade no Brasil colonial: o Tribunal Superior da Bahia e seus desembargadores. Tradução: Berilo Vargas. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.