

## A Comunicação da Diversidade no Tribunal Regional Federal <sup>1</sup>

Maria Helena CARMO<sup>2</sup>

Luciana PORTELLA<sup>3</sup>

Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Unifacha, Rio de Janeiro, RJ

### Resumo

Levando em consideração a relevância do tema diversidade para a gestão e reputação das instituições, este artigo tem por objetivo analisar como a diversidade de gênero e étnico-racial vem sendo trabalhada pela comunicação no Poder Judiciário. As hipóteses iniciais são que o Judiciário é um Poder ainda bastante desigual, formado majoritariamente por homens brancos, e que a paridade de gênero e racial parece inviável. Como a comunicação trata o tema diversidade no Judiciário? Como metodologia, optou-se pelo estudo de caso do Tribunal Regional Federal da 2<sup>a</sup> Região a partir da análise do seguinte corpus: 18 postagens no Instagram, 7 vídeos no YouTube do TRF2, além do Plano de Logística Sustentável do Tribunal e uma Cartilha de Direitos dos Povos Tradicionais de Matriz Africana, 3 pesquisas sobre a presença feminina e étnica-racial e 4 políticas afirmativas do Conselho Nacional de Justiça.

### Palavras-chave

Comunicação; Diversidade; Judiciário; TRF2.

### Introdução

A diversidade tem sido como uma questão para as organizações, norteando suas ações de governança, sociais e ambientais. O debate sobre diversidade e inclusão revela desafios sociais subjacentes, como as diferentes desigualdades e formas de discriminação. Entende-se que o tema ganhou notoriedade a partir da década de 1960, devido à luta pelos direitos civis da população negra e das mulheres nos Estados Unidos. Atualmente, a diversidade adquiriu status de valor (NETTO, 2017, p. 4) e é apontada como um compromisso ético e moral (SALES, 2019, on-line).

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na Sessão Temática Discursos, Identidades e Relações de Poder, atividade integrante do XIX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

<sup>2</sup> Pós-Doutoranda em Comunicação (Uerj), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, mhcarmo@yahoo.com.br.

<sup>3</sup> Graduanda em Relações Públicas, Unifacha, lucioliveport@gmail.com.

Como explica Edwards, “uma vez que a diversidade é tomada como uma iniciativa democrática, diferentes questões surgem sobre a qualidade e a extensão da participação que o “outro” é permitido” (EDWARDS, 2014, p.17 - tradução própria). E a inclusão de pessoas diversas exige esforços para além dos processos administrativos e questões burocráticas, pois é necessário administrar relacionamentos e conflitos através de “mediação, negociações, tradução cultural, análise de cenários, gestão de conflitos e relacionamentos”, segundo Ferrari e Cabral (2019, p. 17). Desse modo, entende-se a diversidade como uma demanda moral e de respeito aos direitos humanos. As organizações precisam demonstrar que a diversidade faz parte de sua filosofia de gestão, comprovando, assim, que as ações não copiam um modismo, tampouco visam apenas ganhos mercadológicos e de imagem institucional (KUNSCH, 2022, p. 23).

## O Tribunal Regional Federal 2

Os Tribunais Regionais Federais (TRFs) integram a Justiça Federal. Surgiram a partir da reestruturação do Poder Judiciário determinada pela Constituição Federal de 1988, segundo o sítio do TRF2<sup>4</sup>. Composto por 35 desembargadores em exercício, o Tribunal Regional Federal da 2<sup>a</sup> Região (TRF2), responsável por 20% do volume processual nacional, está estabelecido na cidade do Rio de Janeiro e sua jurisdição comprehende os estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo.

Os estudos sociodemográficos do Poder Judiciário revelam a falta de diversidade nas instituições de justiça. O último relatório de Participação Feminina na Magistratura (CNJ, 2023) informa que a magistratura brasileira é composta por 62% de homens e 38% de mulheres. Juízas de primeiro grau, titulares e substitutas representam 40% no parâmetro geral. Sobre etnicidade e raça, o percentual revela que 82,7% dos magistrados são brancos, 15% são negros<sup>5</sup> (13,6% de pardos e 1,4% de pretos), 1,3% são amarelos e 0,3%, indígenas. O Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário de 2023 demonstra que brancos lideram com o percentual maior

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/institucional/historico/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

<sup>5</sup> De acordo com a lei nº 12.288 que institui o Estatuto da Igualdade Racial, a população negra refere-se ao “conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm). Acesso em: 15 mar. 2025.

que 80% em todos os cargos da magistratura. Paralelamente, os cargos que possuem maior percentual de pretos e pardos são juiz(a) substituto(a) com 16,5% e juiz(a) titular com 14,6%, “que são justamente os dois menores níveis da carreira na magistratura” (CNJ, 2023, p.39).

### Que diversidade o TRF 2 comunica?

Kunsch (2006) argumenta que a comunicação organizacional, empresarial ou corporativa, deve “agregar valor às organizações”, fundamentar-se em uma comunicação integrada que considere “as demandas, os interesses e as exigências dos públicos estratégicos e da sociedade”. Como o desenvolvimento sustentável tornou-se uma demanda da sociedade em geral (KUNSCH, 2022, p. 19), e, tendo em vista que isso também implica em incorporar a diversidade de gênero, étnica e cultural (UNITED NATIONS, 2015, p. 4), deve haver sinergia entre a comunicação interna, a comunicação institucional e a comunicação de negócios para o sucesso da comunicação organizacional (KUNSCH, 2006).

No TRF2, a Comissão de Cidadania e Direitos Humanos (COCDH)<sup>6</sup>, formada por 10 membros - 5 mulheres e 5 homens, 2 titulares mulheres e 3 titulares homens (todos brancos), tem como uma de suas competências a elaboração de projetos, programas e planos de ação, orientados por 11 eixos temáticos ligados à mulher, diversidade sexual e identidade de gênero, discriminação racial e ações afirmativas, dentre outros. O TRF2 dispõe, igualmente, do Plano de Logística Sustentável (PLS)<sup>7</sup> que, até 2021, abordava somente temas sustentáveis. A diversidade foi incorporada ao PLS no ciclo 2022 a 2026 devido ao vínculo estabelecido com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, que alinha o PLS à Agenda 2030 da ONU e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), como disposto na Resolução do CNJ nº 400/2021<sup>8</sup>. No Plano de Ação do PLS 2023-2024<sup>9</sup> para a promoção da diversidade, equidade e inclusão estão previstas a realização anual de, pelo menos, duas ações de capacitação e sensibilização sobre o tema (cursos, eventos e

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/institucional/comissoes/social/>. Acesso em: 17 mar. 2025.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/ambiental/wp-content/uploads/sites/55/2024/02/pls-2022-2026-revisao-2023.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025

<sup>8</sup> Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1235542021061860cc932a97838.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025.

<sup>9</sup> Disponível em: <https://static.trf2.jus.br/nas-internet/documento/transparencia/ambiental/pls/2024/plano-de-acao-2023-2024-trf2-pls.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025.

palestras sobre acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência e sobre equidade e diversidade) para magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e aprendizes. Constam dessas ações o relançamento da Cartilha de Direitos dos Povos Tradicionais de Matriz Africana<sup>10</sup>, uma palestra sobre os “Desafios da Prevenção e Enfrentamento ao Assédio”<sup>11</sup>, organizada pelo TRF2 e pelas Seções Judiciárias do Rio de Janeiro (SJRJ) e do Espírito Santo (SJES), mediante suas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Nas plataformas digitais do TRF2, identificamos: 1) sete vídeos no canal Youtube, TRF2oficial, sendo desigualdade de gênero o tema principal, além de racismo, interseccionalidade e saúde mental; 2) matérias e informações no sítio do TRF2, especificamente nas seções Notícias<sup>12</sup> e Transparência e Prestação de Contas<sup>13</sup>. A seção Notícias do Portal TRF2 tem destaque na página inicial, com informações sobre diversidade de gênero, sexual, étnica e cultural. Chama atenção a quantidade de notícias relacionadas a resoluções, portarias, programas etc; e 3) o Instagram do TRF2, trf2oficial, que reúne a menor quantidade de publicações sobre diversidade, um pouco mais de 20 postagens (a primeira em maio de 2023).

Ao analisar a comunicação da diversidade no TRF2, a partir desse corpus acima e das políticas/ações afirmativas do CNJ - Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (2018), Programa CNJ de Ação Afirmativa para Ingresso na Magistratura (2024), Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial (2022) e Nós por Elas (2022), percebe-se que a comunicação de diversidade é meramente informativa. Apesar de ter um setor de comunicação institucional, este não lida diretamente com o tema. Cabe a Comissão de Cidadania e Direitos Humanos (COCDH) a criação dos projetos, a assessoria a divulgação e ao ceremonial a organização dos eventos. Ou seja, a comunicação é protocolar, para atender meramente as determinações legais do CNJ.

<sup>10</sup> A Cartilha de Direitos dos Povos Tradicionais de Matriz Africana pode ser acessada no site do TRF2 em: [https://www10.trf2.jus.br/portal/wp-content/uploads/sites/28/2023/09/cartilha\\_versacc83o\\_20-compactado.pdf](https://www10.trf2.jus.br/portal/wp-content/uploads/sites/28/2023/09/cartilha_versacc83o_20-compactado.pdf). Acesso em: 17 mar. 2025.

<sup>11</sup> Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_2KRzBImLlo&t=802s](https://www.youtube.com/watch?v=_2KRzBImLlo&t=802s). Acesso em: 28 mai. 2024.

<sup>12</sup> A seção “Notícias” pode ser acessada no site do TRF2 em: <https://www10.trf2.jus.br/portal/category/noticias/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

<sup>13</sup> A seção “Transparência e Prestação de Contas” pode ser acessada no site do TRF2 em: <https://www10.trf2.jus.br/ai/>. Acesso em: 18 mar. 2025.

## Referências

CNJ. Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário. Brasília, 2023. Disponível em:<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

CNJ. Direitos humanos, gênero, raça e diversidade pautaram resoluções do CNJ em 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/direitos-humanos-genero-raca-e-diversidade-pautaram-resolucoes-do-cnj-em-2023/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

CNJ. Participação Feminina na Magistratura. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/participacao-feminina-na-magistratura-v3-31-08-23.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

EDWARDS, Lee. Power, Diversity and Public Relations. Nova Iorque: Routledge Taylor & Francis Group, 2014.

FERRARI, MARIA; CABRAL, Raquel. Comunicação Intercultural e Interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações. In: XIII Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas, 13., 2019, São Paulo. Anais eletrônicos [...] São Paulo: Abrapcorp, 2019. p. 1 - 19.

KUNSCH, Margarida Krohling. Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. In: MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006, pp.167-190.

KUNSCH, Margarida Krohling. Estratégias comunicativas nos processos de parcerias para implementação da Agenda 2030 da ONU. Organicom, São Paulo, v.19, n.39, p.16-31, 2022.

NETTO, Michel Nicolau. A diferença do discurso da diversidade. Contemporânea, Campinas, v. 7, n. 1 p. 39-61, 2017. Disponível em: <https://doi.editoracubo.com.br/10.4322/2316-1329.026>. Acesso em: 17 mar. 2025.

SALES, Ricardo. A diversidade no ambiente de trabalho é um compromisso ético e moral. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/geral/a-diversidade-no-ambiente-de-trabalho-e-um-compromisso-etico-e-moral>. Acesso em: 17 mar. 2025.

UNITED NATIONS. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 2015. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/89/pdf/n1529189.pdf?token=mMFKlhalykoCVzEnLK&fe=true>. Acesso em: 17 mar. 2025.