

# PARA ALÉM DO DIA 20 DE NOVEMBRO: DIGA NÃO AO RACISMO.

Elaile Silva Carvalho

Elaile Silva Carvalho-juíza Coordenadora Adjunta Do Comitê De Diversidade Do Tjma; Bianca Joseh Bezerra - Técnica Judiciária E Membro Do Comitê De Diversidade Do Tjma; Joseane Cantanhede Dos Santos - Analista Judiciária E Membro Do Comitê De Diversidade; Joelma Regina Do Nascimento - Técnica Judiciária E Secretária Do Comitê De Diversidade

## Descrição Resumida da Prática:

O Programa “Para além do dia 20 de novembro. Diga não ao racismo” foi elaborado pelo Comitê de Diversidade no intuito de refletir que o Dia da Consciência Negra não significa um dia em si a ser lembrado, mas vivido todos os dias e o ano todo como fomentador de práticas antirracistas e antidiscriminatórias no Poder Judiciário e na sociedade civil como todo a partir de campanhas e ações de sensibilização. As ações do programa traz à baila o olhar crítico para reconhecer e combater o racismo presente em todas as esferas na sociedade, inclusive, nas relações de trabalho. A referida prática teve como escopo alcançar tanto o público interno como o externo. Dessa forma, teve como participação servidores, servidoras, magistradas e magistrados, profissionais terceirizados, jurisdicionados e estudantes de escolas públicas. A diversidade e a representatividade devem ser pensadas para que, assim, possamos enfrentar as discriminações e construir ambientes inclusivos.

## Prática

### 2021

O Programa Para Além do Dia 20 de novembro. Diga não ao racismo iniciou em novembro de 2021 com a proposta de mostrar a importância da data para a população negra e sua valorização no contexto histórico e cultural, inserindo nessa prática as ações antidiscriminatórias realizadas pelo Comitê de Diversidade do TJMA, para os públicos interno e externo.

1.A atividade inicial foi a parceria com o CEM Lúcia Chaves, a partir do projeto “Vidas Negras Importam” idealizado pela professora de inglês, Marcélia Leal, com o apoio de estudantes da disciplina, que desencadeou o apoio do TJMA na publicação do Dicionário Antirracista e a exposição dos trabalhos do projeto com (poemas, fotografias e jogos educativos antirracistas) no Fórum de São Luís, que serviram para sensibilizar servidores(as) e magistrados(as) com a visita dos estudantes aos gabinetes dos juízes, e sede do Tribunal de Justiça do Maranhão(TJMA), sendo recebidos pelo Des. Lourival Serejo.

2.O apoio ao trabalho da Professora do Ifma de Pedreiras, Nila Michele, com a publicação da cartilha “Agó Yagó Oluko”: educação afro-brasileira, produzida juntamente com a aluna Thamires Mikaela da Silva, resultou na itinerância do Comitê de Diversidade na comarca de Pedreiras para dialogar com alunos(as), professores e gestores(as) do Ifma sobre a importância do combate ao racismo no ambiente escolar;

3. Com o público interno a prática trouxe a interação com setores do TJMA, para a palestra: “ **Saúde mental da população negra**” com a psicóloga Ana Leticia, e o psicólogo Railson Rodrigues, servidores(as) do Judiciário maranhense que se autodeclararam pessoas negras e puderam mostrar seu protagonismo na palestra realizada no Fórum de São Luís; Evento que também mostrou o protagonismo da cultura negra com a apresentação do grupo Afro Akomabu, que é um bloco que foi criado em 1984 pelo Centro de Cultura Negra do Maranhão, com o objetivo de combater a discriminação racial por meio da valorização e preservação da cultura do povo negro.

4. Ainda em 2021, o Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão, por meio do Comitê de Diversidade, instituiu o “Prêmio Luiz Alves Ferreira – Luizão, de Promoção à Diversidade e Combate à Discriminação” ,pela Resolução 49/2021, que homenageia um médico de origem quilombola e fundador do Centro de Cultura Negra do Maranhão(CCN), conhecido como Dr. Quilombola, que lutou pelo direito à saúde das comunidades tradicionais no Maranhão.

O Prêmio tem como uma de suas propostas o combate ao racismo com reconhecimento de projetos de escolas públicas de Ensino Médio, iniciativas de magistrados(as) e servidores(as) e menção honrosa a personalidades maranhenses que incentivam ações antidiscriminatórias. Em 2024 chegou à 3ª edição e, em três anos, teve 25 escolas inscritas e contemplou de forma direta e indireta 7.500 estudantes e também os servidores(as) e magistrados (as) do Judiciário maranhense.

**5. Seminário de Diversidade e Antidiscriminação com o objetivo de promover a conscientização da população maranhense para a necessidade de respeito à diversidade, visando à erradicação de preconceitos e práticas discriminatórias, mediante o estímulo para a oportunização de um espaço para o diálogo institucional e a promoção de Direitos Humanos. Em três edições(2021,2022 e 2023) o Seminário teve um público de cerca de duas mil pessoas e fomentou discussões que levaram a abordagem do racismo de forma direta e transversal.**

[https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/site\\_diversidade/projeto\\_seminario\\_estadual\\_de\\_diversidade\\_e\\_](https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/site_diversidade/projeto_seminario_estadual_de_diversidade_e_antidiscriminacao)

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/507350/judiciario-realiza-seminario-de-diversidade-e-antidiscriminacao>

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/511827/iii-seminario-de-diversidade-e-antidiscriminacao-discute-diferentes-formas-de-discriminacao>

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/504066/i-seminario-estadual-de-diversidade-e-antidiscriminacao-sera-aberto-nesta-terca-6>

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/511827/iii-seminario-de-diversidade-e-antidiscriminacao-discute-diferentes-formas-de-discriminacao>

**2022/2023**

A partir de 2022 a prática foi organizada e aperfeiçoada em cinco eixos:

**1. Eixo Comunicação e Agenda Institucional:** visibilização do compromisso institucional a partir

campanhas, planejamento do calendário de diversidade e inserções de conteúdo no site oficial e nas redes sociais do TJMA;

**2. Eixos Formação:** oferta de cursos de formação, seminários e palestras de sensibilização para o público externo;

**3. Eixo Ações afirmativas:** cursos de formação profissional em parceria com empresas públicas e privadas (MPT-MA e Empresa Montisol);

**4. Eixo normativo:** regulamentação da Portaria-GP 1422024, que disciplina o procedimento de heteroidentificação – identificação étnico-racial – complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as) residentes no Estado, para o Exame Nacional da Magistratura (ENAM) Portaria-GP 1422024;

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/512486/procedimento-de-solicitacao-de-heteroidentificacao-do-enam-inicia-nesta-segunda-192>

**Em pedido do Comitê de Diversidade do TJMA ao CNJ, parecer do MPF defende que afrodescendentes podem incluir em certidões sobrenomes que remetam à raça, etnia ou religiosidade.**

**<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/513440/pedido-do-tjma-gera-parecer-favoravel-a-inclusao-de-sobrenomes-por-raca-etnia-e-religiosidade>**

**5. Eixo Produção Intelectual e do Conhecimento** publicações sobre a temática Étnico-racial.

A partir dos eixos torna-se perceptível a aplicabilidade da prática por meio de órgãos públicos e iniciativa privada com o apoio de setores estratégicos e o diálogo para estabelecer agendas afirmativas e pautas antidiscriminatórias, que podem ser instrumentalizados, pelas datas do calendário da Diversidade e Responsabilidade Social; Atos Normativos, parcerias e capacitações:

## **Exemplos Práticos**

**Campanhas Educativas ( Eixo Comunicação e Agenda Institucional)**

## **Combate à Intolerância Religiosa**

(  
**<https://www.tjma.jus.br/midia/tj/noticia/505817/tjma-da-visibilidade-a-luta-pela-liberdade-religiosa-e-combate-a-intolerancia>**)

(  
**<https://www.tjma.jus.br/midia/tj/noticia/502511/dia-internacional-contra-a-discriminacao-racial>**

## Eixos Formativos

Encaminhamento de sugestões de Cursos para Magistrados e Servidores sobre temáticas da Diversidade para a ESMAM em 2020 (06 cursos), 2021 (35 cursos), 2022 (35 cursos) e 2023 (29 cursos), totalizando mais de 100 cursos propostos. Realização de palestras em instituições de ensino, empresas privadas e órgãos públicos. Seminário de Diversidade e Antidiscriminação.

### **Eixo Ações afirmativas:**

Bicentenário de Maria Firmina dos Reis - Exposição Maria Firmina dos Reis: 200 anos inspirando humanidades Primeira exposição temática, em parceria com o Comitê de Diversidade, que apresentou a vida e a obra de Maria Firmina dos Reis, primeira escritora romancista brasileira, mulher negra, ativista, intelectual que lutou por direitos das mulheres e pela liberdade das pessoas escravizadas no século XIX. A iniciativa passou a ser um aparelho cultural com a Exposição tornando-se itinerante e passando a levar a vida da abolicionista maranhense para vários espaços. As exposições já atingiram cerca de 3 mil pessoas em prédios públicos.

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/511169/exposicao-maria-firmina-dos-reis-do-tjma-e-reconhecida-por-meio-de-comenda>

### **Eixo normativo:**

Por meio de atos normativos do Poder judiciário, seja no âmbito local ou nacional, os tribunais podem implementar ações, tendo como justificativa Resoluções e portaria entre outras normas. Nesse sentido, o exemplo é a própria Resolução 47/2020 que instituiu o Comitê de Diversidade do TJMA e , mais recente, a demanda do CNJ para realização do processo de Heteroidentificação do Enam, regulamentado pelo TJMA na Portaria-GP 1422024, que disciplina o **procedimento de heteroidentificação** – identificação étnico-racial – complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as) residentes no Estado, para o Exame Nacional da Magistratura (ENAM) Portaria-GP 1422024;

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/512486/procedimento-de-solicitacao-de-heteroidentificacao-do-enam-inicia-nesta-segunda-192>

**Em pedido do Comitê de Diversidade do TJMA ao CNJ, parecer do MPF defende que afrodescendentes podem incluir em certidões sobrenomes que remetam à raça, etnia ou religiosidade.**

<https://www.tjma.jus.br/midia/portal/noticia/513440/pedido-do-tjma-gera-parecer-favoravel-a-inclusao-de-sobrenomes-por-raca-etnia-e-religiosidade>

### **Eixo Produção Intelectual e do Conhecimento:**

Realização de duas edições do e-book Diversidade e Antidiscriminação com 38 artigos nas edições de 2022 e 2023. A publicação busca estimular, sistematizar, divulgar e oportunizar visibilidade às produções autorais de estudos teóricos, relatos de experiências, resultados de pesquisas, práticas e vivências em processos educativos acadêmicos, escolares, movimentos sociais e de comunidades, além de fomentar a abordagem de temáticas antidiscriminatórias em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

[https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/documentos\\_esmam/e\\_book\\_diversidade\\_e\\_antidiscriminacao\\_07\\_06\\_2022\\_21\\_32\\_38.pdf](https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/documentos_esmam/e_book_diversidade_e_antidiscriminacao_07_06_2022_21_32_38.pdf)

[https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/edicoes\\_esmam/ebook\\_diversidade\\_e\\_antidiscriminacao\\_uma\\_discussao\\_necessaria\\_29\\_02\\_2024\\_11\\_47\\_06.pdf](https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/edicoes_esmam/ebook_diversidade_e_antidiscriminacao_uma_discussao_necessaria_29_02_2024_11_47_06.pdf)

### Contato Público

9820552450

### A prática tem premiação?

Não

### Tribunal

Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

### Estado

MA

### O idealizador da prática é o Magistrado responsável?

Sim

### A prática tem conexão com os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas - ODS?

Sim

### ODS

ODS 16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes

### Unidade/Seção do Órgão

Juíza Coordenadora Adjunta do Comitê de Diversidade do TJMA

### Há atos normativos que regulamentam a prática?

Sim

### Quais?

Resolução GP 47/2020, que instituiu o Comitê de Diversidade do TJMA; Resolução GP 49/ 2021, que instituiu o Prêmio Luizão de Diversidade e Antidiscriminação; Portaria-GP 1422024, que disciplina o procedimento de heteroidentificação.

### Data de Implantação

20/11/2021

## Identificação do Problema

Falta de servidores e magistrados(as) negras(os) nos cargos de liderança; Ausência em espaços de representação institucional; Falta de reconhecimento do protagonismo negro nos âmbitos interno e externo do PJMA; Inexistência de atos normativos antidiscriminatórios na Justiça de Primeiro e Segundo Graus e áreas meios que influenciem a materialização das políticas judiciárias; Conservadorismo; Indisponibilidade de recursos humanos para implementar e sustentar o projeto.

## Palavras Chave

Diversidade, Judiciário, educação, antirracismo e equidade, 20 de Novembro

## Beneficiários

Servidores(as) magistrados(as), jurisdicionados, estudantes, professores e gestores de instituições de ensino públicas e privadas, sociedade civil em geral e Rede de Justiça.

## Abrangência

Contempla as 107 comarcas do Judiciário maranhense, instituições de ensino e movimentos sociais, bem como a sociedade de uma forma geral, por meio do site e das redes sociais do TJMA, veículos de comunicação, itinerâncias do Comitê e parcerias locais.

## Parceiros

Servidores, magistrados(as); SindjusMA; AMMA; Esmam; Instituições de Ensino; CGJ-MA; Secretaria de Estado de Direitos Humanos e Participação Popular (SEDIHPOP), Centro de Cultura Negra do MA; SENAC; MPT-MA.

## Metodologia (Passo a Passo)

O Programa Para Além do Dia 20 de novembro inclui processos de escuta, interação e colaboração, na perspectiva de valorização das pessoas negras. Iniciou em novembro de 2021 e aborda de forma holística o racismo e a promoção da equidade racial no sistema Judiciário e na sensibilização da sociedade civil. Fluxos de trabalho fundamentados em práticas educativas junto ao público interno em diálogo com gestores estratégicos para criar uma agenda afirmativa que possibilite pautas espontâneas dos setores a partir de suas atribuições específicas, mas com o olhar institucional no contexto da Política Judiciária de Diversidade. Destaque: inclusão da Diversidade no Planejamento Estratégico do PJMA; Primeira Pesquisa sobre Diversidade no TJMA que incluiu raça e etnia na abordagem; Resoluções com instituição de ações que contemplam o combate ao racismo; Formações com temáticas de combate ao racismo pela Esmam; Campanhas sobre o racismo e práticas antirracistas; Atividades e eventos alusivos as datas significativas para a população negra e o letramento da sociedade com palestras, cursos, premiações e diálogos com a sociedade civil e órgãos públicos e privados.

## Resultados e benefícios alcançados

A sociedade como todo é beneficiária da prática tendo em vista que todos os agentes do sistema judiciário, incluindo juízes, promotores, defensores, advogados e funcionários, demonstram maior compreensão e sensibilidade às questões étnicas – raciais. O sistema Judiciário se torna mais justo, eliminando discriminações e assegurando a equidade racial, uma vez alcançada a inclusão, onde todas as

etnias se sintam representadas e respeitadas. Aumento da eficiência e eficácia nas decisões judiciais quando são tratadas e vistas do ponto de vista histórico e social como o racismo estrutural entranha nas instituições. A confiança pública no sistema judiciário reforçada pois verifica-se a preocupação com o combate ao racismo e práticas discriminatórias, buscando eliminar esse mal histórico. A sensibilização sobre o racismo e equidade dentro do Judiciários serve como exemplo e influência para outras instituições e a sociedade em geral. Os resultados e benefícios são a contribuição para a redução das desigualdades raciais e o fortalecimento da confiança pública no sistema de justiça ao promover ações que corroboram para promover uma sociedade mais harmoniosa e justa. Os protocolos e procedimentos judiciais passam a ser revisados e adaptados para eliminar vieses raciais, garantindo equidade no judiciário e na sociedade. As diretrizes e políticas antirracistas implantadas de forma constante proporcionam um ambiente institucional que respeita e promove a equidade racial. A inclusão com a representatividade de pessoas negras em espaço poder, a inclusão em processos seletivos ajustados para maio atender a diversidade o que era refletir na composição demográfica da população. A oferta contínua de formação sobre o racismo, direitos humanos e equidade racial se torna institucionalizada de forma que garante que a educação sobre esses temas seja parte integrante do desenvolvimento profissional.

### **Recursos Utilizados**

Estruturas físicas do TJMA, equipamentos de informática, transporte para deslocamento da equipe e público externo quando necessário, recurso financeiro previsto no orçamento para realização do Prêmio Luizão.

### **Dificuldades Encontradas**

Resistência na mudança de paradigma no Poder Judiciário do Maranhão; Falta de reconhecimento da importância das Políticas Judiciárias por servidores(as), magistrados(as); Fragilidade na institucionalização de ações antidiscriminatórias nos fluxos de trabalho do PJMA e recursos humanos limitados.

### **Lições Aprendidas**

O comprometimento de líderes é importante para o processo ter eficácia e continuidade no que tange à participação dos dirigentes do TJMA, incluindo juízes, diretores e gestores. Em qualquer iniciativa de equidade racial, o compromisso garante que a temática seja tratada como uma prioridade institucional e integrada a estratégias organizacionais. A educação e a capacitação contínuas sobre o racismo e suas nuances, e o significado da equidade para a sociedade são essenciais, pois, contribui para a sensibilização e ajuda a mitigar e mudar atitudes e comportamentos discriminatórios e racistas. Com as ações inseridas no programa PARA ALÉM DO DIA 20 DE NOVEMBRO: DIGA NÃO AO RACISMO de capacitação e sensibilização sobre questões étnico-raciais abre-se para reflexões sobre mudanças sociais e avanços na compreensão do racismo. As lições aprendidas oferecem um guia valioso para implementação eficaz de projetos de combate ao racismo com práticas educacionais étnico-raciais no Judiciárias.