REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

DESCONSTRUINDO PRECONCEITOS: DESAFIOS DA EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA E A NECESSIDADE DE METODOLOGIAS ATIVAS

DECONSTRUCTING PREJUDICES: CHALLENGES OF DISTANCE EDUCATION AND THE NEED FOR ACTIVE METHODOLOGIES

DECONSTRUYENDO PREJUICIOS: DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA Y LA NECESIDAD DE METODOLOGÍAS ACTIVAS

Maria da Conceição Beltrão de Santana
Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Escola Judicial de Pernambuco (Esmape). Conciliadora do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE).
E-mail:mariabeltrao01@gmail.com

Janaina Vital de Albuquerque
Doutora e Mestra em Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidaade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Ambiental pelo Centro integrado de Tecnologia-CINTEP-Paraíba.
E-mail: Janaina.vital@ufpe.br

Resumo
Este artigo analisa os desafios da educação a distância frente à necessidade de metodologias ativas, com foco na perspectiva da educação antirracista aplicada ao Poder Judiciário de Pernambuco. A pesquisa utilizou um questionário on-line como instrumento metodológico, abordando a percepção de servidores sobre práticas inclusivas e políticas de equidade racial. Os resultados indicam baixa participação em capacitações antirracistas, percepção generalizada de insuficiência das ações institucionais e forte demanda por políticas estruturais que promovam diversidade e inclusão. A educação antirracista, articulada a metodologias ativas, revela-se essencial para a promoção de um ambiente mais justo e equânime, com impacto direto na prática profissional e na prestação da justiça.

Palavras-chave: Educação a distância; Metodologias ativas; Educação antirracista; Judiciário; Equidade racial

Abstract
This article analyzes the challenges of distance education in the face of the need for active methodologies, focusing on the perspective of anti-racist education applied to the Judiciary of Pernambuco. The research used an online questionnaire as a

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

methodological instrument, addressing the perception of employees regarding inclusive practices and racial equity policies. The results indicate low participation in anti-racist training, a widespread perception of insufficient institutional actions, and a strong demand for structural policies that promote diversity and inclusion. Anti-racist education, articulated with active methodologies, proves essential for promoting a more just and equitable environment, with a direct impact on professional practice and the administration of justice.

Keywords: Distance education; Active methodologies; Anti-racist education; Judiciary; Racial equity.

Resumen
Este artículo analiza los retos de la educación a distancia ante la necesidad de metodologías activas, centrándose en la perspectiva de la educación antirracista aplicada al Poder Judicial de Pernambuco. La investigación empleó un cuestionario en línea como instrumento metodológico, abordando la percepción de los empleados sobre las prácticas inclusivas y las políticas de equidad racial. Los resultados indican una baja participación en la formación antirracista, una percepción generalizada de insuficiencia de acciones institucionales y una fuerte demanda de políticas estructurales que promuevan la diversidad y la inclusión. La educación antirracista, articulada con metodologías activas, se revela esencial para promover un entorno más justo y equitativo, con un impacto directo en la práctica profesional y la administración de justicia.

Palabras clave: Educación a distancia; Metodologías activas; Educación antirracista; Poder Judicial; Equidad racial.

1. Introdução

O racismo é um dos pilares da modernidade/colonialidade, estando presente nas instituições tanto na composição do quadro de pessoal quanto na forma como grupos étnico-raciais específicos são tratados interna e externamente. Essa realidade se manifesta na imposição de barreiras às pessoas negras e na discriminação por elas sofrida, perpetuando desigualdades e injustiças que demandam uma abordagem incisiva e transformadora (FERREIRA, 2019).

> O racismo constitui-se em um processo de hierarquização, exclusão e discriminação contra um indivíduo ou contra toda uma categoria social definida como diferente com base em alguma marca física externa (real ou imaginada), a qual é ressignificada em termos de uma marca cultural interna que define padrões de comportamento (LIMA; VALA, 2004, p. 402).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

O dano causado pela prática racista fere e deixa marcas profundas, pois destrói, dia após dia, aqueles que sofrem com ela, retirando-os e lançando-os à margem de seus direitos. Trata-se de um processo que exclui pessoas, promove a divisão social e causa danos morais e psicológicos, além de ceifar vidas.

> Estudiosos da desigualdade racial afirmam que, para que a luta contra a discriminação da população negra produza resultados consistentes, há um passo decisivo que nós, brasileiros, ainda não demos: assumir que somos, sim, racistas — seja como indivíduos, seja como sociedade (AGENCIA SENADO, 2020, n.p.).

No Brasil, as marcas do passado colonial e escravocrata ainda se refletem nas desigualdades raciais presentes em diversas esferas da sociedade, incluindo o sistema judiciário. A persistência dessas desigualdades evidencia a necessidade urgente de ações e políticas que promovam a equidade racial e combatam o racismo institucional. Isso demonstra o quanto o racismo é estrutural e institucional, com raízes profundas e firmes na sociedade. Nesse sentido, não basta não ser racista: é preciso ser antirracista (DIANGELO, 2023).

Ao reconhecerem a humanidade compartilhada, a interdependência humana e a necessidade de empatia, servidores e alunos são impulsionados a realizar um autoexame a confrontar suas próprias crenças e preconceitos, cultivando um ambiente de respeito e compreensão (KENDI, 2019). Dessa forma, suas lições não apenas incentivam a nstrução e o apoio mútuo, mas também a ação ativa contra as desigualdades raciais, promovendo uma educação que valoriza a diversidade e a inclusão (PUCRS, 2025).

Nesse sentido, entende-se que a luta antirracista não deve ser uma responsabilidade exclusiva da população negra; é fundamental que indivíduos brancos também se engajem ativamente nesse movimento (RIBEIRO, 2017).

Considerando o papel estratégico do Poder Judiciário na promoção da igualdade racial, a implementação de programas de educação antirracista entre os servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco pode contribuir de maneira significativa para a conscientização, a mudança de atitudes e a revisão de práticas institucionais. Capacitação, diálogo e reflexão crítica sobre as dinâmicas raciais são instrumentos que favorecem o reconhecimento e o enfrentamento da discriminação, fortalecendo a construção de um ambiente institucional inclusivo.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

A integração consistente da educação antirracista na atuação dos servidores judiciais pode reduzir vieses, assegurar maior igualdade no tratamento dos cidadãos perante a lei e consolidar uma justiça mais democrática. Nesse contexto, acredita-se que sensibilizar os servidores públicos, por meio do diálogo e da formação continuada, permitirá mitigar disparidades raciais e avançar na edificação de um sistema judiciário mais justo e equânime.

Este estudo busca, portanto, analisar como os programas de educação antirracista e os cursos de formação dos servidores do Judiciário de Pernambuco impactam a atuação desses profissionais na luta contra o racismo, bem como identificar as mudanças ocorridas em suas práticas e no exercício da justiça.

2. Metodologia

A pesquisa utilizou um questionário on-line, elaborado por meio da plataforma Google Forms. Essa abordagem permitiu a coleta de dados de forma prática e acessível, atingindo um público mais amplo e diversificado. Os participantes receberam o link para o questionário por e-mail ou por outros canais de comunicação apropriados, sendo instruídos a responder às perguntas de maneira voluntária e confidencial. Alguns participantes primários, servidores do Poder Judiciário, foram convidados a reenviar o link para outras pessoas interessadas no tema pesquisado, caracterizando, assim, uma amostra não probabilística do tipo “bola de neve” (GOODMAN, 1961).

Essa escolha se justificou pela relevância de explorar como esses profissionais percebiam e, eventualmente, incorporavam a educação antirracista em suas práticas cotidianas e em suas decisões judiciais.

O questionário foi composto por uma série de perguntas estruturadas para investigar as percepções dos respondentes sobre a educação antirracista e sua integração no contexto do sistema judicial. As questões abordaram temas como a compreensão dos conceitos de racismo estrutural, as práticas educacionais voltadas à equidade racial e a aplicação dessas práticas no ambiente judicial.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

A participação foi anônima, e todas as informações coletadas foram tratadas com a máxima confidencialidade, respeitando os princípios éticos de pesquisa. A análise dos dados permite identificar padrões e insights sobre a integração da educação antirracista no sistema judicial e contribui para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a promoção da justiça racial.

Foi solicitada autorização para aplicação do questionário sendo tido a aprovação do comitê de ética (CEA) (Número do Parecer: 7.315.040) bem como aprovação do TJPE.

Dessa forma, foram seguidas as orientações do Conselho Nacional de Saúde, Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012, e a Resolução 510, de 7 de abril de 2016 que dispõe de normas que regulamentam as pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. A autorização para coleta de dados foi dada por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os possíveis riscos dessa pesquisa estão relacionados com o desconforto e/ou constrangimento dos entrevistados no que diz respeito às perguntas. No entanto, houve a orientação de que, caso alguma questão causasse desconforto, o entrevistado poderia optar por não a responder.

Os critérios de inclusão e exclusão para esta pesquisa foram definidos de forma a garantir a seleção de participantes com características específicas (Quadro 1). Para participar, os indivíduos deveriam ser maiores de 18 anos, residir no estado de Pernambuco e ser funcionários públicos do Poder Judiciário estadual. Além disso, era importante que possuíssem interesse em temáticas antirracistas, uma vez que o objetivo da pesquisa foi explorar suas percepções sobre a integração da educação antirracista nas práticas judiciais.

Foram excluídos da pesquisa os indivíduos menores de 18 anos, aqueles que não residem no estado de Pernambuco, os que não eram servidores do Judiciário estadual, além daqueles que não responderem ao questionário ou que apresentaram desconforto durante o seu preenchimento. Importante ressaltar que os participantes poderiam desistir a qualquer momento, sem nenhum prejuízo para sua participação.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

Quadro 1 – Critério de inclusão e exclusão dos participantes para o estudo

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO
• Possuir mais de 18 anos.	• Menores de 18 anos de idade.
• Ser morador do Estado de Pernambuco.	• Morar em outro território nacional.
• Ser funcionário público do poder Judiciário do Estado.	• Não residirem no Estado de Pernambuco.
• Possuir interesse em temáticas antirracistas.	• Não serem servidores do judiciário.
	• Serão considerados excluídos da pesquisa aqueles que não responderem o questionário.
	• Pessoas que apresentem desconforto durante o preenchimento do questionário, sendo possível desistir da pesquisa a qualquer momento.

Fonte: Autora, 2025.

O objetivo foi obter um panorama detalhado sobre as visões e práticas relacionadas à educação antirracista entre os profissionais do sistema judicial. A pesquisa foi conduzida exclusivamente com pessoas que residem em Pernambuco, assegurando a relevância dos dados para o contexto regional.

A coleta de dados deste projeto foi realizada por meio de um processo sistemático e estruturado, utilizando duas abordagens principais: a aplicação de questionário on-line e a análise de conteúdo. Essas metodologias visaram garantir uma compreensão abrangente das percepções e experiências dos profissionais do Poder Judiciário em relação à diversidade racial e à educação antirracista.

O questionário foi desenvolvido para capturar informações quantitativas e qualitativas. Ele foi distribuído digitalmente a todos os profissionais do poder judiciário que aceitaram participar da pesquisa.

O questionário incluiu perguntas fechadas a fim de coletar dados demográficos e percepções gerais sobre a diversidade racial no ambiente judicial, bem como perguntas abertas que permitiram aos participantes compartilhar suas experiências pessoais e opiniões sobre a importância da educação antirracista.

3. Resultados e Discussão

Diante da complexidade dos atores e das informações levantadas, a análise foi dividida em duas frentes principais: (i) a composição racial do Judiciário, baseada em dados do Censo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e (ii) as

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

respostas ao questionário aplicado, que refletem percepções, experiências e desafios vividos pelos servidores.

COMPOSIÇÃO RACIAL DOS PROFISSIONAIS NO PODER JUDICIÁRIO ANÁLISE DO CENSO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)

O último censo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) trouxe importantes dados sobre a composição racial dos profissionais que atuam no poder judiciário brasileiro. De acordo com os resultados, 82,8% das juízas titulares; 85,1% das juízas substitutas e 87,7% das que ocupam o cargo de desembargadoras. As magistradas pardas são 12,7% entre as juízas titulares; 10,8% entre as substitutas e 10,5% entre as que ocupam os cargos de desembargadoras (CNJ, 2024).

As juízas negras representam 1,4% entre as titulares; 2,1% das juízas substitutas e 1,2% das desembargadoras. As juízas que se autodeclaram amarelas ocupam 2% dos cargos de juízas titulares; 1,1% dos cargos de juízas substitutas e 0,6% de desembargadoras. Com relação aos magistrados do sexo masculino, a cor branca é prevalecente em todos os cargos. Os magistrados brancos ocupam 81,2% dos cargos de juízes titulares; 81,3% dos cargos de juízes substitutos e representam 88,5% dos desembargadores. Entre os magistrados pardos, esses representam 15,2% dos juízes titulares; 15,4% dos substitutos e 9,6% dos desembargadores (CNJ, 2024).

Assim como entre as magistradas do sexo feminino, entre os magistrados do sexo masculino, os menores percentuais foram para a raça preta e amarela na ocupação dos cargos de juízes. Sendo apenas 1,3% de pretos entre os juízes titulares; 1,4% entre os substitutos e 1,1% entre os desembargadores. Quanto aos amarelos, esses representam 1,2% dos juízes titulares; 1,3% dos substitutos e 0,5% dos desembargadores (CNJ, 2024).

A maior parte dos (as) magistrados (as) se autodeclarou pertencente à raça branca (82,7%); 13,6% se autodeclaram pertencentes à raça parda; 1,4% compõe a raça preta; 1,3% a amarela; e 0,3% dos (as) respondentes se declarou indígena.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

No Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário 2021, havia 85,9% de magistrados (as) declarados (as) brancos (as) e 12,8% de magistrados (as) negros (as) (CNJ, 2024). Em 2021, a coleta de dados foi realizada com base nos registros funcionais que as Secretarias de Gestão de Pessoas ou unidades equivalentes possuíam. Nesse caso, havia ausência de cerca de 40% ou mais de informações sobre raça/cor nesses registros.

Já no Diagnóstico Étnico Racial no Poder Judiciário 2023 (CNJ, 2024) , os(as) magistrados(as) informaram compor uma maioria branca, de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% preto(a) e 12,8% pardos(as). A coleta de dados, nesse caso, foi realizada com base nos registros no Módulo de Produtividade Mensal (MPM), cujo sistema é permanente e contínuo. Para a coleta de informações no MPM, foi realizada uma campanha de recadastramento de dados de perfil de magistrados (as), servidores (as) e estagiários (as). Assim, há menos ausência de informações, 29,1% para os(as) magistrados(as) e 21,1% de dados de raça/ cor para os(as) servidores(as). Dessa forma, os dados do Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário 2023 tornaram-se mais robustos porque apresentam informação de um número maior de respondentes (CNJ, 2024).

Quanto ao número de servidores, em 30 de junho de 2023, a participação no Censo 2023 era de 63.270 servidores (as), o equivalente a 23,9% da força de trabalho, distribuídos nos diferentes ramos do Poder Judiciário.

A área que abarca o maior percentual de respondentes equivale às unidades judiciárias de 1º grau, com 62,5%; já 16,9% dos (as) servidores (as) que participaram da pesquisa trabalham em unidades administrativas; e 12,6% trabalham em unidades judiciárias de 2º grau, Tribunais Superiores ou Conselhos. Os grupos minoritários atuam nas áreas de Tecnologia da Informação e Comunicação (4,5%); nas áreas de apoio direto à atividade judicial (2,9%); e em Escolas Judiciais (0,7%). O índice de participação por unidade foi relativamente proporcional à quantidade de cargos existentes em cada uma das áreas listadas, que contempla 22% da área administrativa e 78% nas unidades judiciárias ou de apoio direto à atividade jurisdicional (CNJ, 2024).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

A distribuição desses cargos é de 89,9% dos (as) participantes são servidores (as) efetivos (as); 6,2% desses (as) profissionais são comissionados (as) sem vínculo com a administração; 3,1% são servidores (as) cedidos (as) ou requisitados (as) de órgãos de fora do Poder Judiciário; e o menor grupo é o de servidores (as) cedidos (as) ou requisitados (as) de outros Tribunais ou Conselhos.

As mulheres brancas são as que mais ingressam no Poder Judiciário atualmente, visto que, depois de 2021, elas são 56%, enquanto os homens brancos representam 44%. Percebe-se que as mulheres pardas vêm aumentando paulatinamente sua presença no Poder Judiciário com percentual de 51,4% depois de 2021, embora, no total, ainda haja prevalência de homens nessa categoria de raça/cor (51,3%) (CNJ, 2024).

Somente entre os (as) indígenas e entre os (as) pardos (as) é que há mais homens do que mulheres. Quanto aos (às) servidores (as) autodeclarados (as) pretos (as), tem-se que, antes de 1990, as mulheres representavam 43,9% e os homens representavam 56,1%; mas atualmente, isto é, depois de 2021, as mulheres pretas são 48,5% e os homens pretos são 51,5%. No total, houve participação igualitária entre os (as) pretos (as) homens e mulheres (CNJ, 2024).

Quadro 2 – Distribuição racial entre mulheres e homens no Poder Judiciário separando as categorias de raça e sexo e sua participação nas diferentes funções/cargos.

Raça	Juízas Titulares (%)	Juízas Substitutas (%)	Juízas Desembargadoras (%)	Juízes Titulares (%)	Juízes Substitutos (%)	Juízes Desembargadores (%)
Branco	82.8	85.1	87.7	81.2	81.3	88.5
Negro	1.4	2.1	1.2	1.3	1.4	1.1
Pardo	12.7	10.8	10.5	15.2	15.4	9.6
Amarelo	2.0	1.1	0.6	1.2	1.3	0.5
Indígena	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Fonte: Autora, 2025. Dados de 2023, retirados do CNJ.

Comparando os dados do sexo feminino, entre as mulheres brancas, está a maior proporção de servidoras com cargos ou funções: são 59,2%. Em seguida, tem-se mulheres autodeclaradas amarelas, com 57,8% ocupantes de

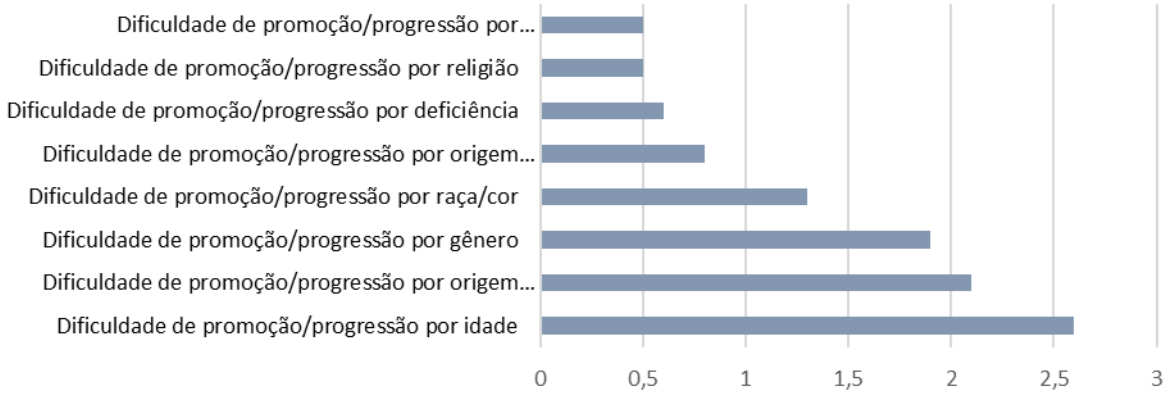
REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

cargos/funções; e as mulheres pardas, com 51,8%. As mulheres indígenas e as mulheres pretas são as únicas em que a proporção de não ocupação de cargo/função supera a proporção de ocupantes, com 47,7% e 46,8% delas com cargo, respectivamente (CNJ, 2024).

Quando são observados os dados do sexo masculino, vê-se que os homens brancos possuem, proporcionalmente, mais cargos em comissão e funções de confiança do que os demais, com 60,2%. Eles são seguidos dos homens amarelos com 57% e dos homens pardos com 54,4%. Mais uma vez, verifica-se que os indígenas e os pretos são os com menores proporções de ocupação de cargos e funções: os homens indígenas com cargo/ função representam 45,7% e os homens pretos, 50,4% (CNJ, 2024).

Gráfico 1- Dificuldades encontradas para progressão segundo dados do CNJ.



	Dificuldade de promoção/progressão por idade	Dificuldade de promoção/progressão por origem social	Dificuldade de promoção/progressão por gênero	Dificuldade de promoção/progressão por raça/cor	Dificuldade de promoção/progressão por origem geográfica	Dificuldade de promoção/progressão por deficiência	Dificuldade de promoção/progressão por religião	Dificuldade de promoção/progressão por orientação sexual
Série1	2,6	2,1	1,9	1,3	0,8	0,6	0,5	0,5

Fonte: Autora, 2025, dados oriundos da pesquisa bibliográfica.

Compreender essa realidade é fundamental para a implementação de uma educação antirracista no judiciário.

A desigualdade racial na composição do poder judiciário brasileiro é uma questão crucial que deve ser amplamente debatida, especialmente no contexto da

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

promoção de uma educação antirracista. A predominância de brancos em relação a negros nas esferas judiciais não é apenas um reflexo das disparidades históricas e sociais, mas também um fator que influencia diretamente a prática judicial e a percepção da sociedade sobre a justiça.

A maior porcentagem de profissionais brancos no judiciário pode impactar as decisões judiciais e a interpretação das leis.

A ausência de diversidade racial pode levar à falta de sensibilidade em relação às questões raciais, resultando em sentenças que não consideram adequadamente as particularidades das experiências vividas por indivíduos negros. Isso pode perpetuar injustiças e desigualdades, criando um ciclo vicioso de discriminação que afeta diretamente as comunidades marginalizadas.

Além disso, a composição racial do poder judiciário influencia profundamente como a sociedade percebe o sistema de justiça. Quando uma parte significativa da população se vê sub-representada nas instituições que deveriam protegê-la e garantir seus direitos, isso gera desconfiança e deslegitimação do sistema judicial.

A sensação de que o judiciário não é um espaço inclusivo pode levar à alienação social e à crença de que as decisões são tendenciosas, reafirmando estereótipos raciais prejudiciais. Os (as) servidores (as) apontaram dificuldade de promoção e/ou progressão sendo a progressão por origem social uma das mais citadas (Gráfico 1) (CNJ, 2024).

O reconhecimento das disparidades existentes possibilita o desenvolvimento de programas de formação que abordem questões raciais de maneira crítica, promovendo reflexões sobre preconceitos implícitos e práticas discriminatórias. Essa educação não só contribuirá para uma maior consciência entre os profissionais do direito, mas também fomentará um ambiente mais justo e equitativo para todos os cidadãos.

Esse é um passo importante em direção à construção de um sistema judicial que seja verdadeiramente representativo e comprometido com os princípios da igualdade e da justiça.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

ANÁLISE DAS RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO

Quantitativamente a análise das respostas coletadas revela informações importantes sobre a percepção e experiência de participantes do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco em relação à promoção da igualdade racial e à educação antirracista no ambiente de trabalho.

Em relação ao gênero, a maioria dos participantes identificou-se como feminino (32), seguido de masculino (13) e uma pequena quantidade que se identificou com outro gênero (1). Quanto à raça/cor, a maioria dos participantes se declarou como branco (32), com uma quantidade considerável se identificando como pardo (11), além de alguns que preferiram não responder ou se declararam como outra raça (2). Esses dados refletem uma diversidade, embora o número de pessoas brancas ainda predomine no grupo analisado.

Ao analisar a participação em treinamentos, cursos ou palestras sobre educação antirracista oferecidos pelo Poder Judiciário, a maioria indicou que não havia participado (37 não, em relação a 9 sim). Isso pode indicar a necessidade de um esforço contínuo para aumentar o acesso e o engajamento com iniciativas de capacitação relacionadas à temática antirracista.

A participação nos treinamentos antirracistas é baixa, com apenas 19,6% dos participantes tendo participado de algum curso ou palestra. Este dado é preocupante, pois indica que o Poder Judiciário do Estado de Pernambuco ainda não conseguiu engajar significativamente seus profissionais em programas de capacitação antirracista.

A falta de treinamento pode ser um dos fatores que contribui para a baixa percepção de ações eficazes para promover a igualdade racial dentro da instituição.

No que diz respeito à percepção sobre a presença de ações e programas suficientes voltados à promoção da igualdade racial no Judiciário, 37 participantes (80,4%) indicaram que não acreditam que as iniciativas sejam adequadas, o que aponta para a necessidade de ampliação e fortalecimento das ações institucionais.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

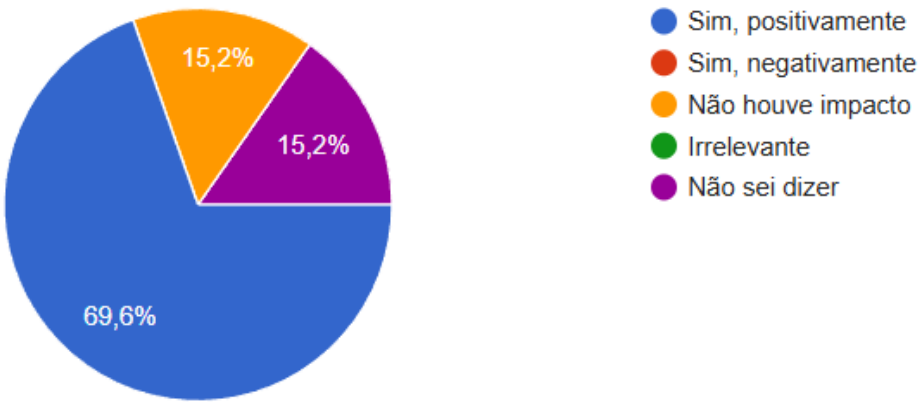
Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

Quando questionados sobre a existência de ações suficientes para promover a igualdade racial, 78,7% dos participantes não acreditam que tais ações sejam suficientes. Esse dado reflete uma visão crítica sobre a atuação do Judiciário na promoção da igualdade racial e indica que, embora possa haver algumas iniciativas, elas são vistas como insuficientes.

Esse alto percentual reflete uma insatisfação com o que está sendo feito e uma demanda por mais esforços ou estratégias mais eficazes por parte do Judiciário para combater o racismo e promover uma maior igualdade racial no sistema sendo confirmados nos gráficos anteriores. Evidenciando que a maioria dos participantes percebe as ações como insuficientes, sugerindo a necessidade de avanços nesse sentido.

Avaliando a pergunta: "Na sua experiência, a educação antirracista já influenciou de alguma forma o seu trabalho ou a sua percepção sobre as questões raciais no Poder Judiciário?" (Gráfico 2), a maioria dos respondentes afirmou que a educação antirracista teve uma influência positiva em seu trabalho ou percepção sobre as questões raciais no Poder Judiciário. Isso indica que, para a maior parte dos participantes, a educação antirracista contribuiu para uma mudança na percepção, possivelmente ampliando a conscientização sobre a importância da equidade racial.

Gráfico 2 – Percepção dos entrevistados sobre a influência da educação antirracista no trabalho ou a sua percepção sobre as questões raciais no Poder Judiciário



Fonte: Autora, 2025, dados oriundos dos questionários.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

Um número relevante de participantes (15,2%) indicou que não houve impacto ou que a questão é irrelevante para o seu trabalho. Isso pode refletir que, em alguns casos, a educação antirracista ainda não se tornou uma prioridade ou não teve espaço suficiente para ser aplicada de maneira significativa em suas rotinas ou práticas.

Este ponto reforça a necessidade de um compromisso mais sério e amplo em desenvolver e implementar políticas afirmativas de combate ao racismo sendo necessários a implementação de novas metodologias ou técnicas voltadas para essa questão (Quadro 3).

Os participantes externaram seus desafios e meios de combater esse aspecto devido à grande necessidade de melhorias na questão da diminuição do racismo.

Quadro 3 –Tabela com as ideias centrais e descrição dos desafios encontrados no combate ao racismo relatados pelos entrevistados.

DESAFIO IDEIA CENTRAL	DESCRIÇÃO
Tempo	Falta de tempo para participação em palestras e cursos sobre educação antirracista.
Divulgação ampliada	Necessidade de maior divulgação sobre a educação antirracista e seus benefícios.
Crença de que o racismo "não existe"	Dificuldade em reconhecer o racismo devido à crença de que ele não está presente.
Preconceito é desinformação	O preconceito é baseado em falta de informação, o que dificulta a conscientização sobre o racismo.
Análise crítica das relações de poder e privilégios	É necessário refletir sobre os privilégios dos membros do poder judiciário e a estrutura de poder que impede a mudança.
Vontade política da presidência do TJ	A falta de vontade política para implementar a educação antirracista, especialmente por parte dos líderes.
Preconceito histórico	O preconceito enraizado na história, o qual influencia as atitudes e ações no sistema judiciário.
Ausência de tempo para capacitação	A falta de tempo disponível para participação em atividades de formação, como palestras e cursos sobre o tema.
Falta de representatividade negra em cargos de liderança	A ausência de negros em cargos de liderança dificulta a implementação de políticas antirracistas dentro da instituição.
Reconhecimento da existência do racismo	Dificuldade em reconhecer o racismo como algo presente na instituição e a necessidade de enxergar o racismo em si mesmo.
Resistência cultural e	Mudança cultural difícil devido à resistência à mudança nas

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

DESAFIO IDEIA CENTRAL	DESCRIÇÃO
institucional	instituições e na cultura judiciária.
Capacitação e formação de profissionais	Necessidade de capacitação contínua dos profissionais sobre temas antirracistas e sobre como abordar o racismo estrutural.
Normalização e diretrizes	A criação de diretrizes e a normalização de práticas antirracistas dentro do ambiente judiciário.
Preconceito arraigado	O preconceito profundamente enraizado nas práticas e nas atitudes dos membros do judiciário.
Falta de engajamento e divulgação	Necessidade de mais divulgação e engajamento para tratar do tema, promovendo a igualdade entre todos sem destacar o racismo.
Falta de consciência e empatia	A falta de empatia e de consciência sobre as dificuldades enfrentadas pelas pessoas negras dentro do sistema.
Tradicionalismo da instituição	A resistência ao mudar devido ao tradicionalismo e à visão elitista da instituição judiciária.
Relevância do tema antirracista	Falta de conscientização sobre a importância do tema antirracista dentro do Poder Judiciário.
Promoção de cotas raciais em concursos	Proposta de ampliação das cotas raciais para aumentar a diversidade no acesso ao poder judiciário.
Conscientização sobre privilégios e desigualdade racial	Integrar a conscientização sobre privilégios e desigualdade racial no dia a dia, no ambiente de trabalho e nas práticas judiciais.
Racismo estrutural	O racismo estrutural presente não só nos brancos, mas também entre os próprios negros e pardos dentro da instituição.
Visão elitista e feudal da instituição	A visão elitista e fechada de alguns membros da cúpula que não reconhecem os preconceitos sofridos por minorias.
Investimento e qualificação	A necessidade de investimento em projetos de qualificação e conscientização, além de uma boa educação para a implementação da política antirracista.
Desafio da conscientização social	A conscientização da sociedade como um todo sobre o racismo estrutural e como ele se manifesta de forma sutil no cotidiano.
Aceitação e participação	A aceitação das políticas antirracistas e a participação ativa dos membros da instituição na implementação dessas práticas.

Fonte: Autora, 2025, dados oriundos dos questionários.

As sugestões e percepções expressas nas respostas refletem um forte desejo de promover um Judiciário mais inclusivo, transparente e atento à igualdade racial.

Mesmo com a vontade de conhecer novas formas de mitigar os impactos oriundos do racismo mais da metade dos participantes (52,2%) percebe práticas ou comportamentos discriminatórios no ambiente de trabalho no Poder Judiciário. Portanto, o Judiciário de Pernambuco deve considerar essas percepções como

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

um sinal claro para intensificar suas ações de promoção da igualdade racial e buscar formas mais eficazes de implementar políticas que combatam o racismo estrutural dentro da instituição, ao mesmo tempo em que fortalece a capacitação dos seus profissionais para lidar com questões raciais de forma mais sensível e justa.

Isso sugere que, embora o Judiciário seja uma instituição voltada para a justiça e equidade, ainda existem questões relacionadas à discriminação racial que precisam ser abordadas.

Apenas 21,7% disseram que não percebem discriminação, enquanto 26,1% não souberam ou não responderam à pergunta. A percepção de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, com 52,2% dos participantes reconhecendo sua presença, é um indicativo alarmante de que o Poder Judiciário não está imune a comportamentos racistas ou discriminatórios e como identificá-los, promovendo um ambiente mais inclusivo.

Esse resultado é significativo, pois a instituição tem a responsabilidade de ser um modelo de justiça e imparcialidade. A falta de respostas negativas claras (somente 21,3% negaram a existência de discriminação) reforça a ideia de que práticas discriminatórias estão presentes em diferentes níveis e que é fundamental que essas questões sejam tratadas com urgência.

A alta porcentagem de pessoas que responderam "não sei dizer" (25,5%) também pode indicar uma falta de conscientização ou, talvez, uma sensação de impotência diante das questões de discriminação no ambiente de trabalho. Isso aponta para a necessidade de um maior esclarecimento e capacitação dentro da instituição sobre o que caracteriza comportamentos discriminatórios.

No Quadro 4 vemos a análise das respostas agrupadas por categorias das experiências relatadas com relação as experiências de racismo relatadas no ambiente de trabalho. Muitas das propostas apontam para a necessidade de ações práticas e estruturais, como a implementação de políticas afirmativas, a criação de mecanismos de integridade e compliance, e a promoção de uma maior conscientização sobre as diversas formas de racismo. Além disso, a educação

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

contínua, a transparência nas ações e a fiscalização rigorosa são aspectos fundamentais para que as mudanças necessárias realmente aconteçam.

Quadro 4 – Relatos dos entrevistados divididos por categorias de experiências vividas ou presenciadas de racismo.

CATEGORIA	EXPERIÊNCIA RELATADA
Ambiente de trabalho pesado	"Uma colega falou algo que parecia racista, porém não sei relatar se realmente foi um discurso de ódio. Mas no ambiente de trabalho tem colegas negras e acredito que o ambiente de trabalho ficou pesado naquele momento." "Uma colega que se sentiu ofendida por outra colega falar expressões racistas sem perceber (pelo menos aparentemente)."
Saída de instituição por racismo	"Soube de depoimento feito por colega em reunião de trabalho referindo-se à descriminalização por causa da sua etnia e opção sexual. Que ocasionou em sua saída da instituição."
Dificuldade de acesso ao poder judiciário	"Costumo encontrar com frequência pessoas negras com dificuldade de acesso ao poder judiciário; dificuldades que já começam na educação básica e seguem por toda a vida."
Diferença de tratamento nas atividades	"Por ocasião de um curso oferecido para magistrados e servidores, o pessoal da organização estava na entrada fazendo a triagem e encaminhando os participantes para assinatura da lista de presença conforme fossem magistrados ou servidores. Foi quando observei que uma dessas pessoas perguntava aos participantes brancos se eram servidores ou magistrados. Os pretos ela já direcionava automaticamente à área de servidores, sem questionamento."
Comentários e atitudes racistas	"Presenciei magistrado destratando advogado e fazendo referência à cor da pele: 'aquele moreninho pensa que é o que?'" "Já vivenciei pessoas sendo atendidas depois de outras (sem explicação plausível), como também uma suposta vítima sendo atendida e nos tratando com rispidez alegando diferenças na cultura e raça. É uma via de mão dupla e também muito sutil (de quem faz)." "Vocabulário muito rebuscado utilizado por servidores ao atender um idoso preto aparentando pouca escolaridade." "Comportamento do público externo em desrespeitar servidor negro, por não compreender ou aceitar que pessoas negras ocupem cargos de autoridade dentro da instituição." "A própria entrada de um preto e de um branco na Vara é tratada de modo diferente muitas vezes." "Servidores brancos ficaram com medo dos jurisdicionados pois estes eram negros." "Tratar partes de forma diferenciada, levando em conta a cor da pele." "Comentários racistas recreativos." "Determinado jurisdicionado, de outra nacionalidade, destratou servidor de pele preta, chefe de secretaria." "Já presenciei várias situações, mas uma marcante foram os comentários discriminatórios de um magistrado sobre um jurisdicionado preto."

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

CATEGORIA	EXPERIÊNCIA RELATADA
Ausência de experiência ou testemunho	"Não sei" "Não tive experiência na área" "Não presenciei" "Não sei informar" "Não me recordo dessa essa experiência no meu ambiente de trabalho"
Falta de reconhecimento sobre racismo	"A falta de identificação como pessoa negra faz com que alguns colegas não busquem a defesa de seus direitos." "Juízes se recusam a participar de cursos."

Fonte: Autora, 2025, dados oriundos dos questionários.

Esse dado revela uma percepção muito positiva em relação à importância da educação antirracista para a melhoria do sistema de justiça e seu impacto na população racialmente discriminada.

O resultado da segunda pergunta é bastante revelador: 97,9% dos participantes acreditam que a implementação de políticas e programas de educação antirracista pode melhorar significativamente o atendimento e o acesso à justiça para a população negra e outros grupos racialmente discriminados. Isso demonstra uma ampla concordância de que a educação antirracista não apenas tem um impacto positivo no ambiente interno do Judiciário, mas também é essencial para garantir que o sistema de justiça seja mais equitativo e sensível às necessidades da população racialmente marginalizada.

A ausência de respostas contrárias a essa afirmação (0%) e a baixa porcentagem de pessoas que não souberam responder (2,1%) indicam uma compreensão sólida da relação entre educação antirracista e a qualidade do atendimento à população negra, destacando que a capacitação em diversidade e igualdade racial não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também é crucial para a promoção de uma justiça mais acessível e imparcial.

Os dados mostram que, embora a percepção sobre discriminação racial no ambiente de trabalho do Poder Judiciário seja preocupante (com mais da metade dos participantes percebendo práticas discriminatórias), há um consenso quase unânime sobre a importância da educação antirracista para melhorar o atendimento à população negra e a justiça como um todo.

Quando questionados sobre quais aspectos da educação antirracista deveriam ser priorizados no Poder Judiciário as respostas indicaram a necessidade

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

de melhoria e criação de políticas internas de combate ao racismo, que foi mencionada em 25 das respostas, destacando-se como a ação mais relevante. Apenas 1 das respostas sugeriram a democratização do Judiciário com instâncias deliberativas, com o objetivo de ampliar a participação de grupos racialmente marginalizados nas decisões judiciais. A promoção da igualdade de forma geral, sem um foco exclusivo nas questões raciais, também foi indicada por 1 das respostas.

A inclusão de pautas raciais nas decisões judiciais apareceu em 9 das respostas, destacando a importância de considerar as desigualdades raciais ao tomar decisões. A promoção de maior diversidade racial nos cargos de liderança foi mencionada por 11 das respostas, com um foco na representatividade nas posições de poder dentro do Judiciário.

O treinamento contínuo para magistrados e servidores sobre questões raciais foi citado em 17 das respostas, com a ênfase em sensibilização e capacitação sobre o tema. Por fim, 11 das respostas destacaram a importância da conscientização sobre privilégios e desigualdades raciais, ressaltando como o racismo estrutural afeta tanto a sociedade quanto as práticas no Judiciário.

Com relação à importância da educação antirracista no ambiente de trabalho do Poder Judiciário, a percepção dos respondentes variou consideravelmente. A maioria dos entrevistados avaliou a educação antirracista como "muito importante" (39), indicando um reconhecimento geral da relevância desse tema no ambiente de trabalho. Por outro lado, 7 pessoas consideraram a questão importante, mas não chegaram a uma avaliação tão enfática. Isso sugere que, apesar da valorização da educação antirracista, pode haver ainda desafios em sua implementação de forma universal no cotidiano das instituições.

A percepção de que práticas discriminatórias ainda estão presentes no Judiciário aponta para a necessidade de intervenções imediatas, com ações mais eficazes para combater o racismo e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo. Isso reforça a importância de políticas afirmativas, programas de capacitação e a implementação de medidas estruturais voltadas para a igualdade racial no interior da instituição.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

Além disso, o forte apoio à ideia de que a educação antirracista pode melhorar a justiça para grupos racialmente discriminados é um indicativo positivo de que a sensibilização e o treinamento podem ser ferramentas poderosas na construção de um sistema de justiça mais equitativo e acessível a todos, sem distinção de raça ou cor.

Quando questionados sobre o impacto da educação antirracista no trabalho ou na percepção sobre as questões raciais no Poder Judiciário, 32 participantes afirmaram que houve um impacto positivo. No entanto, 7 responderam que não observaram impacto, o que pode ser um indicativo de que as mudanças impulsionadas pela educação antirracista, embora significativas para uma parte dos indivíduos, ainda não têm uma disseminação ampla ou tangível entre todos os participantes. A grande maioria dos participantes (83%) considera que a educação antirracista é "muito importante" no ambiente de trabalho do Judiciário. Isso reflete uma percepção crescente da necessidade de conscientização e sensibilização para questões raciais no ambiente institucional.

Apesar disso, é importante observar que a teoria (reconhecimento da importância) não necessariamente se traduz em prática, como evidenciado pela falta de participação significativa em treinamentos e pela percepção de insuficiência de ações efetivas.

Um dado positivo da pesquisa é que 69,6% dos participantes observaram um impacto positivo da educação antirracista em seu trabalho e percepção sobre questões raciais. Isso sugere que, quando a educação antirracista é oferecida, ela tem o potencial de gerar mudanças significativas. No entanto, o fato de 14,9% não observarem impacto e o mesmo percentual não saberem responder indica que a educação antirracista ainda não está sendo plenamente absorvida ou aplicada por todos os profissionais, o que requer um esforço adicional para tornar essas iniciativas mais eficazes e abrangentes.

Esses dados refletem a urgência e a importância de fortalecer as ações antirracistas dentro do Poder Judiciário do Estado de Pernambuco, tanto por meio de mais treinamentos e sensibilizações quanto com políticas efetivas e visíveis para a promoção da igualdade racial. A educação antirracista, embora já

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

reconhecida como fundamental para a melhoria do ambiente de trabalho, necessita ser intensificada para garantir uma transformação significativa na prática e nas percepções dos profissionais do sistema judiciário.

4. Conclusão

A análise realizada evidenciou que o racismo, enquanto prática estrutural e institucional, continua a se manifestar no Poder Judiciário, impactando tanto a composição de seus quadros quanto as experiências cotidianas de servidores(as) e jurisdicionados(as). Os dados levantados revelaram não apenas a sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança, mas também a percepção generalizada de que as ações institucionais de combate à desigualdade racial ainda são insuficientes.

Nesse cenário, a educação antirracista emerge como ferramenta indispensável para provocar reflexão crítica, desconstruir preconceitos e fomentar mudanças significativas nas práticas judiciais. A implementação contínua de programas de capacitação antirracista no Judiciário de Pernambuco, constitui passo fundamental para a redução de práticas discriminatórias, a promoção de um ambiente mais inclusivo e o fortalecimento de uma justiça verdadeiramente equitativa.

A proposta de intervenção apresentada — um curso de formação aprovado pela ESMAPE — traz subsídios teóricos e práticos essenciais para fomentar uma atuação antirracista mais efetiva dentro do Judiciário. A educação, quando orientada por metodologias ativas e fundamentada em princípios de equidade racial, pode influenciar positivamente as percepções e atitudes dos profissionais, ampliando o compromisso com a justiça social.

A educação antirracista não deve ser compreendida como ação pontual, mas como compromisso permanente para consolidar um sistema de justiça que represente, com legitimidade, toda a sociedade. É imprescindível que todos os envolvidos no sistema judiciário se comprometam com essa causa somente assim poderemos promover a dignidade e os direitos de cada cidadão.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

Referências

AGENCIA SENADO, **Negro continuará sendo oprimido enquanto o Brasil não se assumir racista, dizem especialistas**. Reportagem, Ricardo WESTIN. Agência Senado, 22 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Diário do Império, Rio de Janeiro, 4 set. 1850. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm.

BRASIL. **Lei 10.639, de 09 de janeiro de 2003**, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira, e dá outras providências. Ministério da Educação 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm

BRASIL. Ministério da Educação / Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. **Orientações e Ações para Educação das Relações Étnico-Raciais.** Brasília: SECAD, 2006. 262 pg.; il http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/orientacoes_etnicoraciais.pdf

BRASIL. **Política Nacional para as Relações Étnico-Raciais da Educação**. Ministério da Educação, 2005. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/politicas-para-as-relacoes-etnico-raciais. Acesso em: 25 mar. 2025.

COLAS, Dominique. **Racismo e diversidade cultural.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). 2º censo do Poder Judiciário 2023: relatório / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, ISBN: 978-65-5972-122-1 1. **Poder Judiciário,** censo 2. Magistrados, censo 3. Servidores, censo I. Título ,135 p. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial.** Brasília, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial. Acesso em: 9 abr. 2025.

FERREIRA, Silvia. **Racismo estrutural**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora LeYa, 2019.

GOODMAN, L. A. Snowball sampling. **Annals of Mathematical Statistics**, v. 32, n. 1, p. 148-170, 1961.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 30/10/2025 - **Accepted:** 08/11/2025
Vol: 20.01
DOI: 10.61164/5sgspm43
Pages: 1-23

KENDI, Ibram X. **How to be an antiracist**. 1. ed. New York: One World, 2019.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; VALA, Jorge. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. **Estudos de psicologia (Natal),** v. 9, p. 401-411, 2004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/epsic/a/k7hJXVj7sSqf4sPRpPv7QDy/?format=html&lang=pt

PUCRS Online . **Empatia na Educação: Transformando Relações e Aprendizado**. 2025 Disponível em: https://online.pucrs.br/blog/empatia-educacao-transformando-relacoes

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2017