
Assinatura

PORTARIA PRESIDÊNCIA Nº 238, DE 1 DE JUNHO DE 2026.

Regulamenta o Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (Iper) e o Prêmio Equidade Racial para o ano de 2026.

O **PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais e tendo em vista o contido no processo SEI/CNJ nº 10615/2026,

RESOLVE:

Art. 1º O Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (Iper), de que trata o [art. 2º da Resolução CNJ nº 519/2023](#), tem por objetivo mensurar o resultado e o nível de comprometimento dos órgãos do Poder Judiciário na realização de ações que visem à prevenção e ao combate ao racismo, bem como a eliminação de desigualdades e discriminações raciais.

Art. 2º O Iper será obtido pelo CNJ com base em informações encaminhadas pelos órgãos do Poder Judiciário e avaliará os seguintes aspectos:

I - percentual de desembargadores(as) negros(as) no tribunal;

II - percentual de juízes(as) negros(as) no tribunal;

III - percentual de servidores(as) negros(as) no tribunal;

IV - percentual de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos de chefia, de cargos em comissão e de funções comissionadas;

V - percentual de pessoas negras na composição de comitês, comissões, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação;

VI - percentual de pessoas negras na condição de palestrantes em eventos institucionais cuja temática não seja a racial;

VII - realização de eventos de sensibilização sobre questões raciais;

VIII - elaboração de campanhas e orientações contra o racismo e a discriminação étnico-racial;

IX - existência de canais de denúncia de situações de racismo no ambiente institucional;

X - realização de capacitações em equidade racial;

XI - qualidade dos registros raciais no Módulo de Produtividade Mensal (MPM); e

XII - desenvolvimento de programa de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura, podendo ser realizado em parceria com instituições públicas ou privadas.

§ 1º Para fins desta Portaria, são consideradas negras as pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, nos termos do Estatuto da Igualdade Racial, e conforme o quesito cor ou raça, utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

§ 2º Os dados serão coletados por meio de formulário próprio remetido aos tribunais pelo CNJ.

§ 3º Após a coleta das informações, será atribuída pontuação específica a cada um dos itens, de acordo com o detalhamento constante do Anexo desta Portaria.

Art. 3º O Comitê Executivo do Fonaer é responsável pela apuração do Iper e contará com o apoio técnico do Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ/CNJ) e do Programa Justiça Plural (CNJ/PNUD).

Art. 4º O Prêmio Equidade Racial do Poder Judiciário, instituído pela [Resolução CNJ nº 519/2023](#), é integrado ao Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial.

Parágrafo único: A premiação se dividirá em dois eixos principais, Boas Práticas e Desempenho, nos termos desta Portaria e seu Anexo.

Art. 5º O Prêmio Equidade Racial, eixo Desempenho, será concedido ao tribunal que obtiver maior pontuação relativa.

Parágrafo único. A pontuação relativa é calculada pela soma dos pontos alcançados dividida pela pontuação máxima possível do tribunal, segundo os critérios constantes do Anexo desta Portaria.

Art. 6º Farão jus à menção honrosa todos os tribunais que apresentarem maior evolução percentual em relação à pontuação relativa do ano anterior, desde que tenham atingido, no mínimo, 50% da pontuação relativa.

Art. 7º Em caso de empate, será premiado o tribunal com maior pontuação no critério do art. 2º, III.

Parágrafo único. Persistindo o empate, será avaliada a pontuação do art. 2º, IV, e assim sucessivamente até o art. 2º, XI, desde que o critério seja aplicável a todos os tribunais.

Art. 8º Os documentos comprobatórios dos quesitos previstos nesta Portaria deverão ser encaminhados, na forma estabelecida no Anexo, no período de 1º a 10 de julho de 2026, por meio de formulário eletrônico, nos termos definidos pelo CNJ.

Parágrafo único. Documentos apresentados fora do padrão estabelecido serão desconsiderados e o tribunal ficará com pontuação igual a 0 (zero) no quesito.

Art. 9º O processo de avaliação do Prêmio Equidade Racial compreende, nesta ordem, as fases de:

I - divulgação dos resultados, quando serão publicados os resultados da avaliação, baseados nos critérios definidos nesta Portaria e em seu Anexo;

II - recursos, quando os tribunais poderão interpor recursos quanto aos resultados de avaliação do CNJ, divulgados na fase a que se refere o inciso I deste artigo; e

III - avaliação dos recursos, quando o CNJ apreciará o mérito dos recursos interpostos e proferirá decisão fundamentada acerca da manutenção ou reforma dos resultados divulgados na fase a que se refere o inciso I deste artigo.

§ 1º Os resultados previstos no inciso I deste artigo serão enviados para as presidências dos tribunais, pelo CNJ, via *e-mail*: secretariageralcnj@cnj.jus.br, e conterão a ficha avaliativa do tribunal, com a especificação da pontuação obtida em cada requisito e, quando for o caso, da justificativa da não obtenção da pontuação integral.

§ 2º Os recursos indicados no inciso II deste artigo deverão ser interpostos no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da divulgação a que se refere o inciso I deste artigo, e deverão ser enviados por meio de formulário eletrônico a ser disponibilizado pelo CNJ.

§ 3º Não será aceita, em sede recursal, a apresentação de novos documentos ou a retificação dos documentos anteriormente apresentados que foram objeto da avaliação inicial prevista no inciso I.

§ 4º A avaliação dos recursos, prevista no inciso III, poderá ensejar acréscimo ou decréscimo da pontuação inicialmente conferida a todos os tribunais, caso seja observada a necessidade de reavaliação ou reprocessamento pelo CNJ do critério aplicado.

§ 5º O resultado da avaliação do recurso será comunicado pelo CNJ, ao respectivo tribunal, por meio do endereço eletrônico informado no formulário de que trata o § 1º deste artigo.

§ 6º Havendo reforma dos resultados em decorrência da avaliação dos recursos, o CNJ retificará os resultados divulgados na fase a que se refere o inciso I, com a indicação dos fundamentos determinantes da modificação promovida.

§ 7º É vedada a divulgação pelos tribunais, em seus sítios eletrônicos ou nas redes sociais, de notícias dos resultados preliminares ainda não publicados pelo CNJ.

Art. 10. Para a premiação das Boas Práticas da edição de 2026 do Prêmio Equidade Racial, as iniciativas deverão ser cadastradas no eixo temático Equidade Racial do Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, instituído pela [Portaria CNJ nº 140/2019](#), disponível no endereço eletrônico <https://boaspraticas.cnj.jus.br/>.

§ 1º As práticas previstas no caput deverão ser cadastradas até 10 de agosto de 2026.

§ 2º As práticas admitidas no Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, nos termos da [Portaria CNJ nº 140/2019](#), no eixo temático Equidade Racial, no período de 1º de julho de 2025 até a data da publicação desta Portaria, concorrerão automaticamente ao Prêmio Equidade Racial, edição 2026.

§ 3º As práticas cadastradas observarão as etapas previstas no regulamento do Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, da admissibilidade à aprovação em sessão plenária do CNJ.

§ 4º Para fins do Prêmio Equidade Racial, não se considerará, na etapa de admissibilidade, o disposto no [inciso VII do art. 9º da Portaria CNJ nº 140/2019](#).

§ 5º As práticas aprovadas no plenário do CNJ serão avaliadas pelo Comitê Executivo do Fonaer.

§ 6º Os(as) magistrados(as), os(as) servidores(as), as unidades judiciárias de primeiro grau e os tribunais poderão concorrer à categoria de Boas Práticas.

§ 7º Fica expressamente vedado o cadastro de práticas que contaram com qualquer espécie de participação de avaliadores ou de colaboradores que tenham auxiliado os trabalhos do Comitê Executivo do Fonaer nos últimos 2 (dois) anos.

§ 8º Não serão admitidas inscrições de práticas cujos conteúdos consistam em ideias, sugestões, teses, monografias, estudos ou projetos em desenvolvimento dos quais a aplicabilidade e os resultados não possam ser comprovados.

Art. 11. A outorga do Prêmio Equidade Racial, Eixo Desempenho, ocorrerá durante o mês de setembro de 2026, no Conselho Nacional de Justiça.

Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê Executivo do Fonaer.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **Edson Fachin**

ANEXO

Requisito	Forma de cálculo e pontuação	Comprovação	Período de Referência	Tribunais
Art. 2º, I Percentual de desembargadores(as) negros(as) no tribunal.	10 pontos para os tribunais em que o valor resultante da divisão [desembargadores(as) negros(as) / total de desembargadores(as)] for igual ou superior ao valor resultante da divisão [magistrados(as) negros / total de magistrados(as)].	Pelo CNJ, com base na informação existente no MPM. São considerados os(as) magistrados(as) ativos(as). As informações cadastradas como “não informado” ou como “não declarado pelo respondente” serão consideradas no denominador de cálculo como “não negros(as)”.	Serão verificados os dados cadastrados no sistema MPM até 30/6/2026.	Todos, exceto tribunais regionais eleitorais e tribunais superiores.
Art. 2º, II Percentual de juízes(as) negros(as) no tribunal.	10 pontos para os tribunais que tiverem um percentual de juízes(as) negros(as) em relação ao total de juízes(as) do tribunal em valor igual ou superior ao parâmetro de inclusão da magistratura constante no Diagnóstico Étnico Racial no Poder Judiciário (seção 6.1).	Pelo CNJ, com base em: a) para os dados de percentual de juízes(as) negros(as) serão verificadas as informações existentes no MPM, as informações cadastradas como “não informado” ou como “não declarado pelo respondente” serão consideradas no denominador de cálculo como “não negros(as)”; b) para o parâmetro de inclusão, será considerada a publicação do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário. São considerados os(as) juízes(as) ativos(as).	Serão verificados os dados cadastrados no sistema MPM até 30/6/2026. Para o parâmetro de inclusão, a publicação mais recente do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário.	Todos, exceto tribunais regionais eleitorais e tribunais superiores.

<p>Art. 2º, III Percentual de servidores(as) negros(as) no tribunal.</p>	<p>10 pontos para os tribunais que tiverem um percentual de servidores(as) negros(as) em relação ao total de servidores(as) do tribunal em valor igual ou superior ao parâmetro de inclusão dos (as) servidores (as) constante no Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário (seção 6.2).</p>	<p>Pelo CNJ, com base em: a) para os dados de percentual de servidores(as) negros(as) serão verificadas as informações existentes no MPM. As informações cadastradas como "não informado" ou como "não declarado pelo respondente" serão consideradas no denominador de cálculo como "não negros(as)"; b) para o parâmetro de inclusão, será considerada a publicação do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário. São considerados os(as) servidores(as) ativos(as). São considerados(as) os(as) servidores efetivos, cedidos(as) ou requisitados(as) e os(as) comissionados(as) sem vínculo.</p>	<p>Serão verificados os dados cadastrados no sistema MPM até 30/6/2026. Para o parâmetro de inclusão, a publicação mais recente do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário.</p>	<p>Todos.</p>
--	--	---	---	---------------

<p>Art. 2º, IV Percentual de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos de chefia ou de cargos em comissão ou de funções comissionadas.</p>	<p>Até 15 pontos da seguinte forma: a) ocupantes de cargos de chefia: 10 pontos para os tribunais em que o valor resultante da divisão [total de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos de chefia / total de servidores(as) negros(as)] for igual ou superior ao valor resultante da divisão [servidores(as) ocupantes de cargos de chefia / total de servidores(as)]; OU que o valor resultante da divisão [total de negros(as) ocupantes de cargos de chefia / total de cargos de chefia] for maior ou igual parâmetro de inclusão do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário. b) ocupantes de cargos ou funções comissionadas, exceto os cargos de chefia: 5 pontos para os tribunais em que o valor resultante da divisão [total de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos ou funções comissionadas, exceto os cargos de chefia / total de servidores(as) negros(as)] for igual ou superior ao valor resultante da divisão [servidores(as) ocupantes de cargos ou funções comissionadas, exceto os cargos de chefia / total de servidores(as)]. OU que o valor resultante da divisão [total de negros(as) ocupantes cargos ou funções comissionadas, exceto os cargos de chefia / total de cargos ou funções comissionadas, exceto os cargos de chefia] for maior ou igual ao parâmetro de inclusão do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário</p>	<p>Pelo CNJ, com base nas informações existentes no MPM no campo "Situação Profissional Atual". As informações cadastradas como "não informado" ou como "não declarado pelo respondente" serão consideradas no denominador de cálculo como "não negros(as)". São considerados os(as) servidores(as) ativos(as). São considerados(as) os(as) servidores efetivos, cedidos(as) ou requisitados(as) e os(as) comissionados(as) sem vínculo.</p>	<p>Serão verificados os dados cadastrados no sistema MPM até 30/6/2026. Para o parâmetro de inclusão, a publicação mais recente do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário.</p>	<p>Todos.</p>
				24

<p>Art. 2º, V Percentual de pessoas negras na composição de comitês, comissões, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.</p>	<p>Até 10 pontos da seguinte forma: a) 5 pontos para os tribunais que tiverem representatividade de pessoas negras em um percentual de 10% a 19,99% das comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação pelos tribunais. b) 10 pontos para os tribunais que tiverem representatividade de pessoas negras em pelo menos 20% dos comitês, comissões, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação.</p> <p>É possível computar a mesma pessoa em mais de um comitê, comissão, grupos de trabalho e coletivos.</p>	<p>Pelo tribunal, mediante envio, via formulário eletrônico, de relatório, em formato previamente definido pelo CNJ, da seguinte documentação: a) quantitativo de comitês, comissões, grupos de trabalho e coletivos de livre indicação existentes; b) quantitativo de comitês, comissões, grupos de trabalho e coletivos de livre indicação com participação de pessoas negras; c) atos normativos de instituição dos comitês, comissões, grupos de trabalho e coletivos de livre indicação pelos tribunais, e última atualização, se houver.</p>	<p>Comitês, comissões, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação vigentes em 30/06/2026.</p>	<p>Todos.</p>
				<p>25</p>

<p>Art 2º, VI Percentual de pessoas negras na condição de palestrantes em eventos institucionais cuja temática não seja a racial.</p>	<p>Até 10 pontos da seguinte forma: a) 5 pontos para os tribunais que tiverem entre 10% e 19,99% de palestrantes negros(as) em eventos institucionais cuja temática não seja a racial; b) 10 pontos para os tribunais que tiverem 20% ou mais de palestrantes negros(as) em eventos institucionais cuja temática não seja a racial.</p> <p>Entende-se por evento institucional os acontecimentos presenciais, híbridos ou <i>on-line</i>, organizados com objetivos institucionais (ex.: cerimônia, solenidade, encontro, conferência, congresso, palestra, convenção, simpósio, seminário, fórum, oficina, <i>workshop</i>, <i>live</i>). Não devem ser computados eventos ou acontecimentos ordinários, como sessões plenárias. Também não são computadas as capacitações.</p> <p>É possível computar a mesma pessoa em mais de um evento institucional, desde que efetivamente ela profira palestra.</p> <p>Serão computadas para pontuação as pessoas negras que integrem o quadro de pessoal do Poder Judiciário, incluindo os (as) magistrados (as), servidores (as) efetivos (as), cedidos(as) ou requisitados(as) e os(as) comissionados(as) sem vínculo.</p>	<p>Pelo tribunal, mediante envio, via formulário eletrônico, de relatório, em formato previamente definido pelo CNJ, da seguinte documentação</p> <p>a) quantidade de eventos; b) quantidade de palestrantes nos eventos; c) quantidade de palestrantes negros(as) nos eventos; d) relatório com descrição dos eventos realizados e que tenha o <i>link</i> de acesso à programação e à gravação (se houver), contendo os nomes das pessoas negras que efetivamente palestraram e a indicação dos palestrantes negros(as)</p>	<p>Eventos realizados entre 01/07/2025 e 30/06/2026.</p>	<p>Todos</p>
				<p>26</p>

<p>Art. 2º, VII Realização de eventos de sensibilização sobre questões raciais.</p>	<p>Até 10 pontos, da seguinte forma: a) 5 pontos para os tribunais que realizarem um evento de sensibilização sobre questões raciais; b) 10 pontos para os tribunais que realizarem dois ou mais eventos de sensibilização sobre questões raciais. Os pontos não são cumulativos.</p> <p>Compreendem-se por eventos de sensibilização os acontecimentos presenciais, híbridos ou virtuais, organizados com objetivos institucionais. Não serão considerados, para fins desta pontuação, eventos ou acontecimentos ordinários, como sessões plenárias, nem as capacitações.</p>	<p>Por envio de documentação, via formulário eletrônico, de relatório, em formato previamente definido pelo CNJ, que contenha informações do(s) evento(s) realizado(s), com número de pessoas atingidas, material produzido e período de realização.</p>	<p>Eventos realizados de 01/07/2025 a 30/6/2026.</p>	<p>Todos.</p>
<p>Art. 2º, VIII Elaboração de campanhas e orientações contra o racismo e a discriminação étnico-racial.</p>	<p>Até 10 pontos, da seguinte forma: a) 5 pontos para os tribunais que realizarem campanhas e orientações que abranjam o tema do combate ao racismo e discriminação étnico-racial como um dos temas abordados (sem tratar exclusivamente sobre essa temática); b) 10 pontos para os tribunais que realizarem campanhas e orientações específicas contra o racismo e a discriminação étnico-racial.</p> <p>Compreendem-se enquanto campanhas e orientações o conjunto estruturado de iniciativas, preferencialmente articuladas ao longo do tempo, com estratégias de comunicação, público-alvo delimitado e com potencial de mobilização, voltadas à prevenção, enfrentamento e combate ao racismo e à discriminação étnico-racial.</p>	<p>Por envio de documentação, via formulário eletrônico, de relatório em formato previamente definido pelo CNJ, que contenha informações da(s) campanha(s) e orientações realizada(s), com o plano de comunicação, <i>link</i> das notícias, material produzido e período de realização.</p>	<p>Campanhas e orientações realizadas de 01/07/2025 a 30/6/2026.</p>	<p>Todos.</p>

<p>Art. 2º, IX Existência de canais de denúncia de situações de racismo no ambiente institucional.</p>	<p>Até 10 pontos, da seguinte forma: a) 5 pontos para os tribunais que possuem canais de denúncia de situações de racismo no ambiente institucional – que sejam canais específicos e/ou que tenham fluxo específico definido para casos de racismo; b) 10 pontos para os tribunais que possuem canais de denúncia de situações de racismo no ambiente institucional e que: (i) sejam canais específicos e/ou que tenham fluxo específico definido para casos de racismo; (ii) garanta sigilo na tramitação das denúncias; (iii) tenha estratégias de responsabilização adotadas.</p>	<p>Por envio, via formulário eletrônico, de relatório, em formato previamente definido pelo CNJ, que contenha: (i) o <i>link</i> de acesso ao canal de denúncia que contenha orientações como forma de denunciar situações de racismo no ambiente institucional e que esteja disponível na página principal do tribunal; (ii) informações sobre o fluxo definido para os casos de racismo; (iii) informações se há garantia de sigilo na tramitação das denúncias; (iv) descrição das estratégias de responsabilização adotadas.</p>	<p>Situação com <i>link</i> ativo e em funcionamento em 30/6/2026.</p>	<p>Todos.</p>
--	--	--	--	---------------

<p>Art. 2º, X Realização de capacitações em equidade racial.</p>	<p>Até 20 pontos para os tribunais que capacitarem os(as) magistrados(as) e servidores(as) ativos(as) em conteúdos relativos à equidade racial, da seguinte forma:</p> <p>a) capacitação de magistrados(as):</p> <p>a.1) 5 pontos para tribunais que capacitarem de 10% a 14,99% dos(as) magistrados(as);</p> <p>a.2) 10 pontos para tribunais que capacitarem 15% ou mais dos(as) magistrados(as);</p> <p>b) capacitação de servidores(as):</p> <p>b.1) 5 pontos para tribunais que capacitarem de 5% a 9,99% dos(as) servidores(as);</p> <p>b.2) 10 pontos para tribunais que capacitarem 10% ou mais dos(as) servidores(as).</p> <p>Consideram-se capacitações em equidade racial os acontecimentos presenciais, híbridos ou virtuais, os quais contenham um objetivo de aprendizagem definido, proposta pedagógica, pessoas designadas enquanto instrutoras, conteúdo programático e elementos afins, com vistas ao desenvolvimento de habilidades, competências e/ou conhecimentos dos/as participantes, específicos sobre as temáticas voltadas à equidade racial, como a prevenção, enfrentamento e combate ao racismo, discriminação étnico-racial e interseccionalidades com a temática racial.</p> <p>Caso a capacitação aborde outros temas, deverá haver indicação expressa das temáticas raciais e/ou interseccionais abordadas e da carga horária correspondente.</p>	<p>Envio de documentação, via formulário eletrônico de:</p> <p>1) relatório, em formato previamente definido pelo CNJ, que demonstre a lista dos cursos ofertados, a data de realização, os conteúdos programáticos, a carga horária, o número de vagas ofertadas, a lista dos(as) magistrados(as) e a lista dos(as) servidores(as) certificadas(os);</p> <p>2) quantidade de magistrados(as) e servidores(as) capacitados(as) e que tenham sido listados no relatório indicado no item (1) acima. A quantidade informada em (2) deve corresponder à contagem de magistrados(as) e servidores(as) que tenham atingido um mínimo de 12h de capacitações em equidade racial (ainda que em mais de uma capacitação) e listados(as) no relatório indicado em (1). A inconsistência na informação prestada poderá ocasionar em perda da pontuação.</p> <p>A capacitação de cada magistrado(a) ou servidor(a) deve possuir o mínimo de 12 horas-aula de duração. A carga horária poderá ser cumprida por mais de um curso. São aceitos cursos realizados em parceria com outras instituições, desde que certificados pelas escolas judiciais.</p> <p>Para o cálculo da proporção são considerados os totais de magistrados(as) e servidores(as) ativos(as), cadastrados até 30/6/2026 no MPM.</p> <p>Para o cálculo desta pontuação, não serão consideradas certificações no Curso de Direitos Humanos, Gênero, Raça e Etnia, instituído pela Resolução CNJ nº 492/2023.</p>	<p>Serão consideradas as capacitações realizadas entre 01/07/2025 e 30/6/2026.</p>	<p>Todos.</p>
				29

<p>Art. 2º, XI Qualidade dos registros raciais no Módulo de Produtividade Mensal (MPM).</p>	<p>Até 20 pontos, da seguinte forma: a) 10 pontos para os tribunais que possuem menos de 5% de informações cadastradas como "não informado" no campo de raça/cor dos(as) magistrados(as) ativos no MPM; b) 10 pontos para os tribunais que possuem menos de 5% de informações cadastradas como "não informado" no campo de raça/cor dos(as) servidores(as) ativos no MPM.</p>	<p>Pelo CNJ, com base nas informações existentes no MPM.</p>	<p>Serão verificados os dados cadastrados no sistema MPM até 30/6/2026.</p>	<p>Todos.</p>
<p>Art. 2º, XII Desenvolvimento de programa de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura.</p>	<p>10 pontos para os tribunais que desenvolverem programas de incentivo ao ingresso de pessoas negras na magistratura, assim entendido o conjunto estruturado de ações institucionais, contínuas ou periódicas, com critérios objetivos de seleção de beneficiários, voltadas à sua capacitação e preparação, como concessão de bolsas de estudo em cursos preparatórios para concurso na magistratura, ajuda de custo para despesas com livros, cursos, aulas particulares, alimentação, transporte e moradia, bem como outras ações de incentivo. Serão aceitos programas de incentivo realizados em parceria com instituições públicas e/ou privadas.</p>	<p>Pelo tribunal, mediante envio, via formulário eletrônico, de relatório em formato previamente definido pelo CNJ, que contenha informações sobre o programa, estratégias de seleção de pessoas para o programa, estratégias de disseminação e outras informações que comprovem o alcance coletivo do programa de incentivo.</p>	<p>Situação em 30/6/2026.</p>	<p>Todos, exceto tribunais regionais eleitorais e tribunais superiores.</p>

EIXO DESEMPENHO – CÁLCULO DO IPER: REQUISITOS, FORMA DE COMPROVAÇÃO, PERÍODO DE REFERÊNCIA E PONTUAÇÃO

Para envio de informações por meio de links, não serão aceitos links não clicáveis, quebrados, inoperantes ou com restrições de acesso, tampouco links que direcionem para pastas hospedadas em serviços de armazenamento em nuvem, dado o risco de atualização ou substituição de conteúdo após a data de corte, o que comprometeria a integridade da avaliação e criaria assimetrias entre os tribunais.

Serão aceitos exclusivamente links que direcionem para páginas oficiais, redes sociais ou sites institucionais, desde que o conteúdo tenha sido publicado anteriormente à data de corte e com registro verificável de data. Os links deverão ser apresentados em formato clicável, contendo título do documento, descrição e URL, sendo recomendado o teste prévio de funcionamento e de permissões de acesso.

O item não acessível no momento da análise será desconsiderado, e, na hipótese de inconsistência ou indisponibilidade dos dados que impossibilite a aferição da comprovação, o tribunal receberá pontuação igual a 0 (zero) no requisito.

PORTARIA PRESIDÊNCIA Nº 239, DE 1 DE JUNHO DE 2026.

Institui o Planejamento Estratégico do Conselho Nacional de Justiça para o período de 2027-2032.

O **PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais e considerando o contido no processo SEI/CNJ nº 07020/2026,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir o Planejamento Estratégico do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para o período de 2027-2032, nos termos desta Portaria.

Art. 2º São componentes da estratégia do CNJ:

I - missão: promover o desenvolvimento do Poder Judiciário em benefício da sociedade, por meio de políticas judiciárias e do controle da atuação administrativa e financeira e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes;

II - visão de futuro: órgão de excelência em governança e gestão do Poder Judiciário, a promover eficiência, transparência e responsabilidade social da Justiça brasileira, com valorização e cuidado contínuo com as pessoas que o integram; e

III - valores:

a) proteção de direitos: garantir que a atuação do CNJ se harmonize com a proteção dos direitos fundamentais, dos direitos sociais, da dignidade da pessoa humana, da valorização da vida e do acesso à prestação jurisdicional;

b) ética: atuar com ética no cumprimento de suas atividades;

c) responsabilidade socioambiental e acessibilidade: observância aos princípios gerais de sustentabilidade, acessibilidade e inclusão na atuação do CNJ;

d) integração: busca de sinergias e interlocução permanente entre unidades e colaboradores internos, bem como do CNJ com as instituições nacionais e internacionais e com a sociedade;

e) comprometimento: compromisso de todos os colaboradores e magistrados com a missão e os objetivos institucionais, observável pelo engajamento, esforço e empenho exercido em favor da organização;

f) valorização das pessoas: reconhecimento de que as pessoas consubstanciam a principal riqueza do CNJ e que seu trabalho e bem-estar devem ser promovidos por meio de condições saudáveis, respeito à dignidade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e ações de cuidado integral à saúde física e mental;

g) prontidão institucional: capacidade de responder tempestivamente às demandas relevantes da sociedade e do sistema de justiça, exigindo tramitação célere, com segurança jurídica e transparência;

h) eficiência: simplificar os procedimentos, desburocratizar e tornar a gestão do CNJ e do Poder Judiciário mais produtiva e ágil, evitando desperdícios, por meio da disseminação de inovações tecnológicas, em um processo de melhoria contínua;

i) integridade: atuar com isenção e equidade, e zelar pelo cumprimento das normas constitucionais e legais, com compromisso com a prestação de contas e a responsabilização por atos praticados no exercício da função pública;

IV - objetivos estratégicos; e

V - indicadores de desempenho, metas, políticas judiciárias, programas, projetos e ações.