



Licenciado sob uma licença Creative Commons
ISSN 2175-6058
DOI: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v24i2.2131>

PERSPECTIVA DEMOCRÁTICA DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE RAÇA E GÊNERO NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

*DEMOCRATIC PERSPECTIVE OF THE INSTITUTIONAL POLITICS
OF RACE AND GENDER IN THE BRAZILIAN JUDICIARY*

Juliana Alencar
Liziane Paixão

RESUMO

O presente artigo apresenta a baixa representatividade de pessoas negras, notadamente as magistradas e servidoras, nos quadros funcionais do Poder Judiciário e analisa a legitimidade democrática diante do déficit apresentado. Através de revisão bibliográfica, numa abordagem quali-quantitativa, analisamos a democracia e sua relação com a desigualdade racial e de gênero, representados, especialmente, por dados que evidenciam queda entre 2014 a 2020 na participação de pessoas negras na magistratura, pouca representatividade de magistradas negras nos órgãos colegiados e de servidoras negras nos cargos gerenciais. Em conclusão, formulamos a tese de que há uma estratificação hierárquica na composição estrutural do judiciário a partir dos marcadores sociais de gênero e raça, reforçada pela pouca efetividade da política institucional existente no âmbito do Conselho Nacional de Justiça e o equilíbrio de gênero e raça no seu quadro de pessoal.

Palavras-chave: Democracia Racial. Judiciário. Política Institucional.

ABSTRACT

This article presents the low representation of black people, notably judges and civil servants, in the functional staff of the Judiciary and analyzes the democratic legitimacy in the face of the presented deficit. Through a bibliographical review, in a quali-quantitative approach, we analyze democracy and its relationship with racial and gender inequality, represented, especially, by data that show a drop between 2014 and 2020 in the participation of black people in the judiciary, little representation of magistrates black women in collegiate bodies and black servants in managerial positions. In conclusion, we formulate the thesis that there is a hierarchical stratification in the structural composition of the judiciary based on the social markers of gender and race, reinforced by the low effectiveness of the existing institutional policy within the scope of the National Council of Justice, and that the increase in functional diversity and the balance of gender and race in its staff.

Keywords: Racial Democracy; Judiciary; Institutional Policy.

INTRODUÇÃO

Dados recentes sobre os aspectos institucionais e quantitativos da participação de pessoas negras nos quadros funcionais do judiciário confirmam a baixa presença de mulheres pretas e pardas em todos os níveis institucionais deste Poder e, portanto, neste artigo, analisamos a legitimidade democrática do judiciário diante do déficit apresentado.

A representatividade de mulheres negras, sejam elas servidoras ou magistradas, é condição que confere legitimidade democrática ao judiciário enquanto um dos poderes do Estado, pois, para atuar na condição de intérprete do sentimento social no debate jurídico, conforme posição abertamente defendida por membros da Suprema Corte¹, os tribunais devem espelhar a pluralidade da sociedade.

Desse modo, se questionou por que o judiciário, com o elevado número de mulheres nos seus níveis institucionais, ainda possui percentuais de mulheres sistematicamente menores, notadamente de mulheres negras, nos espaços de poder em que preponderam avaliações subjetivas. A resposta a essa pergunta foi evidenciada na Pesquisa sobre Negras e

Negros no Poder Judiciário, realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, a qual trazemos aqui como uma das bases de estatística para admitir a estreita relação do princípio democrático e a desigualdade racial e de gênero no judiciário.

A hipótese aventada foi confirmada, em conclusão neste artigo, de que há uma estratificação hierárquica na composição funcional no judiciário a partir de marcadores sociais de raça e gênero, configurando uma barreira para ascensão de mulheres negras aos espaços de poder e também de afirmação do ânimo e princípio democrático do judiciário. Isso reflete diretamente na nossa Carta Maior, a Constituição da República do Brasil de 1988, que garante a igualdade entre todos os brasileiros e a não discriminação por qualquer motivo, e resguarda que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil² (BRASIL, 1988).

Outrossim, os direitos de igualdade estão expressos na Declaração dos Direitos Humanos, ao afirmar que “Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição³” (ONU, 1948). Ademais, constitui Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas⁴” (ONU, 2015).

Em compromissos internacionais de não discriminação de gênero e raça, o Brasil ratificou Convenção para Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, o Protocolo Facultativo da referida convenção e a Convenção Internacional para a Eliminação da Desigualdade Racial.

Em pesquisas científicas, evidências são encontradas no sentido de apontar as múltiplas formas de manifestações de desigualdades de mulheres pela sua cor ou raça. Para mensurar a importância dessa abordagem trazida neste artigo, fizemos um recorte da Pesquisa sobre Negras e Negros no Poder Judiciário, realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, e com uma análise crítica da participação de negros e negras

no Judiciário⁵ (CNJ, 2021), com destaque para a mulher negra⁶ (CNJ, 2021), foi identificada uma estratificação hierárquica na composição funcional no judiciário a partir de marcadores sociais de raça e gênero, e que a mitigação na ascensão de magistradas e servidores na carreira coloca a legitimidade democrática do judiciário em debate diante do déficit apresentado.

Dados nacionais, obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, de 2019, apontam que são 56,2% de negros no Brasil, sendo, portanto, a maioria da população brasileira.

O Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, em parceria com a Organização das Nações Unidas, destacou que as desigualdades de gênero e raça no Brasil, de mulheres negras, vítimas do racismo e do sexismo, refletem os piores indicadores em praticamente todas as áreas analisadas na pesquisa⁷ (UNIFEM e IPEA, 2011).

Por óbvio, a violação aos direitos da mulher negra torna-se ainda mais grave quando um olhar é dirigido para essa população que, cotidianamente, está sujeita a agressões, humilhações e outros tipos de violências baseadas na raça.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, (IBGE, 2019) afirma que a população negra considerada ocupada⁸ é superior à de cor branca, porém, quando se detém o olhar para a ocupação em cargos gerenciais, a pesquisa mostra significativa maioria de pessoas brancas ocupando-os (68,6% contra 29,9%).

Ainda, na mesma pesquisa citada, nos cargos de rendimento mais elevado, somente 11,9% são ocupados por pessoas negras, ao passo que, entre as brancas, tal proporção atinge 85,9%. Por outro lado, nos cargos de rendimento mais baixo, havia 45,3% de pessoas negras e 53,2% de brancas.

O Fórum Econômico Mundial⁹ (GLOBAL GENDER GAP REPORT, 2021) destacou, em relatório, que o Brasil é o país com um dos maiores níveis de desigualdades de gênero na América Latina, ocupando o 25º lugar entre 26 países da região e 93º lugar no ranking global, atribuindo esse fator a “baixa proporção de mulheres em cargos gerenciais, ao congelamento de seus salários e à sua baixa participação na força de trabalho e na renda”, e afirma, ainda, que “o impacto da pandemia COVID-19 continua a ser sentido, e o fechamento da diferença global de gênero

aumentou em uma geração de 99,5 anos para 135,6 anos¹⁰ (GLOBAL GENDER GAP REPORT, 2021).

A configuração do fenômeno do degrau quebrado¹¹ na carreira fica demonstrada, pois impede as mulheres no judiciário de alçar os primeiros cargos gerenciais e não o topo, de modo que ficam estagnadas, desequilibrando o fluxo da ocupação de cargos gerenciais de maior nível.

Não há como afastar, como obstáculo para ascensão, que os efeitos do racismo estrutural, funcional e do sexismo se interagem e afetam a organização das instituições, pois suas práticas são ordenadas e reproduzidas por instituições que as internalizam e naturalizam, ou mesmo, são “despercebidas”, por se tornarem naturais pela sociedade.

Parafraseando Silvio de Almeida (2019), o racismo e sexismo são formas de compreensão da relação de poder e não há possibilidade de suas ocorrências sem a participação do Estado e suas instituições, não é moral, não é cultural, é o funcionamento normal da sociedade¹², é base para as perspectivas da democracia, da política, economia e das relações sociais; esses pontos direcionam para o caminho da resposta que se pretende alcançar neste artigo.

Exemplos dos reflexos das desigualdades que a mulher negra sofre podem ser evidenciado em vários setores, entre eles, o do sistema tributário¹³ (IPEA, 2015), violência contra mulher, participação no trabalho, educação etc.

Frise-se que a participação da mulher negra nos espaços de poder do judiciário e o desenho das políticas públicas que circundam esse tema são capazes, em alguma medida, de delimitar um espaço democrático no judiciário quando este, reconhecido como um poder estatal, deve representar a sociedade na sua composição, fazendo com que a sociedade também se enxergue nele por meio da diversidade dos seus membros e servidores, afinal, os marcadores sociais de gênero e raça ainda são um problema vivo e complexo em todas as esferas públicas.

Com isso, na seção seguinte, abordamos por meio de revisão bibliográfica, a democracia e sua relação com a desigualdade racial, na perspectiva de que a democracia está a serviço do estabelecimento de uma igualdade entre as pessoas, sem qualquer distinção. Na segunda seção, trouxemos algumas notas das desigualdades de gênero e raça e

uma breve análise do Poder Judiciário neste contexto, e finalizamos, na última seção, numa abordagem quali-quantitativa, em que foi feita uma análise de dados colhidos em pesquisa recente realizada pelo Conselho Nacional de Justiça sobre questões de gênero e raça no Judiciário.

A DEMOCRACIA E A DESIGUALDADE RACIAL

As bases da democracia brasileira foram estruturadas quando as mulheres negras, ordinariamente, não participavam dos processos deliberativos do Estado, no entanto, esse período da história reflete no judiciário nos dias atuais, através da dinâmica da ocupação dos espaços de poder de modo assimétrico entre homens e mulheres, especialmente, por mulheres negras.

O mito do espaço público imparcial em relação às questões de gênero e raça desconsidera o fato de que seu desenho institucional foi traçado em um contexto onde a distribuição dos papéis dos homens e das mulheres eram desiguais, ou seja, num período em que o judiciário e demais instituições de Estado nasciam sedimentadas em valores e tarefas onde os homens cabiam ocupar os espaços públicos de poder, o da mulher branca, o cuidado do lar, e da negra, os serviços domésticos e serviços.

É nesse panorama que o principal desafio da democracia brasileira é tornar-se plena, notadamente para as mulheres negras, e para isso, o cenário histórico brasileiro nos convida a uma atenção a esse tema, vez que, dos 520 anos da chegada dos portugueses ao território brasileiro, 350 foram de escravidão de quase 5 milhões de negros, portanto, não há como falar em democracia onde o racismo permanece aceso.

Desse modo, as desigualdades foram aprofundadas no Brasil pela falta de políticas para a inclusão da pessoa negra no processo de desenvolvimento pós-abolição, resultando em ocupação em posições inferiores da pirâmide social, vivenciando profundas desvantagens no mercado de trabalho.

Ao falar das pessoas negras, isso nos permitirá visualizar um cenário global que as mulheres negras estão inseridas, não apenas destacar suas

lutas particulares, mas apresentar as desigualdades que a população negra viveu e ainda vive no Brasil.

O cenário desenhado pelo mito da democracia racial¹⁴ (FREYRE, 2019) engendrou o Brasil por longos anos por meio de uma cultura de integração nacional, de modo que, foi construída uma ideia positiva das relações sociais, onde os problemas raciais eram irrelevantes no Brasil, seja porque havia harmonia entre as raças ou porque não era da “natureza” do brasileiro ser racista fato é que o Brasil tentou difundir o ideário de ser um país da democracia racial, mas, ao contrário, a desigualdade é pujante em todos os cantos no país.

O mais recente diagnóstico da desigualdade racial foi apresentado pela Organização de direitos humanos, *Human Rights Watch* (HRW), que apontou que a falta de acesso à internet para a educação *online*, excluiu milhões de crianças da escola, impactando especialmente crianças negras, como também, assinalou que a letalidade policial alcançou o maior número em 2020, onde 80% das vítimas eram negras.¹⁵ (2021, *on line*)

Essa visão de democracia racial passa a ter cunho científico com a obra de Gilberto Freyre¹⁶ (2019), e quando incorporado pelo governo, a democracia racial passou ao senso comum do povo, assim, se havia problemas com as relações raciais expressada pelos negros, isso era caracterizado como racismo às avessas ou complexo de inferioridade do negro.

Considerar o Brasil como um paraíso racial foi fundamental para a compreensão do atual contexto, afinal, mesmo com conquistas importantes para os negros, como a política de cotas raciais, ainda há muito por alcançar, e, portanto, é necessário desmistificar que os problemas raciais no Brasil estão resolvidos com políticas afirmativas ou mesmo, que não existem mais.

Inegável que o mito da democracia racial atrasou o debate do racismo no Brasil, mesmo sendo um dos países que mais possui na sua população o negro e que mais alongou a escravidão, sendo inclusive, precursor na transformação do negro como principal meio de produção dos serviços.

Por esta razão que artigo como este nasce para reflexão daquilo que não pode ser oculto pelo véu que impede que negros sejam vistos como realmente são, mas também, impede deles verem o mundo como ele realmente é.¹⁷ (DU BOIS, 2021)

Nossa Carta da República, afirma que todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, reforçado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, neste sentido, o direito serve para a não distinção de pessoas, notadamente sobre elementos que reflitam em desigualdades de gênero e raça, portanto, uma democracia racial não está a serviço de diferenciação entre os cidadãos, mas na garantia dos direitos de todos eles.

A democracia no Brasil deve ser um regime político, econômico, cultural e social que permita estabelecer uma igualdade entre todas as raças. Desse modo, seria necessário combinar raça e gênero para compreender que o antagonismo racial é permeado por interseccionalidade¹⁸ (COLLINS, 2021) nas relações sociais.

Não dá para pensar em racismo sem o racista, que por vezes se denomina antirracistas, onde o outro que é o racista trata-se de um comportamento velado que visa à segregação, pois desumaniza o negro.

Raça, portanto, é fruto de construção social, não é biológico e tão pouco cultural, mas aqui, usaremos o termo para retratar uma realidade simbólica, eficaz quando se fala de seus efeitos sociais.¹⁹ (IBGE, 2013) O negro é o nosso melhor ponto de referência para determinar que o Brasil não seja uma sociedade democrática, a partir das exclusões, desigualdades e racismo que essa população vive ainda hoje no Brasil, este, sem dúvidas é o melhor indício que temos para avaliar a nossa democracia.

Afinal, “A democracia só será uma realidade quando houver, de fato, igualdade racial no Brasil e o negro não sofrer nenhuma espécie de discriminação, de preconceito, de estigmatização e de segregação, seja em termos de classe, seja em termos de raça”.²⁰ (FERNANDES, 2017, p. 56).

Contraideologia racial no Brasil, notadamente advinda das vozes dos movimentos negros de 1930 a idos de 1950²¹, mostrou que havia duas versões da realidade racial, que até hoje prevalecem, uma, advinda da constitucional e das elites dominantes, que consideram que no Brasil não existem problemas raciais, a outra, vem da própria consciência antagônica do negro, que descobrindo a si mesmo, seja pelos movimentos sociais seja pela sua vivência, se percebe numa realidade completamente diferente da projetada pela constituição e pelas elites dominantes.

No Congresso Mundial das Raças, em Londres, ocorrido em 1911²² (LACERDA, *on line*), o médico e diretor do Museu Nacional, João Batista de Lacerda, representando o Brasil no evento, afirmou em artigo que, no Brasil, “o negro passaria a branco, na terceira geração, por efeito do cruzamento de raças”.

A época havia uma demanda pelo branqueamento da população - pois o negro representava, aos olhos de boa parte da intelectualidade, o passado e o atraso, - Assim, segundo Lacerda, o Brasil estava resolvendo o “problema do negro” e que em 100 anos não haveria mais negros no Brasil, na época, o branqueamento tratava-se de política de Estado.

Interessante destacar, que em 1950 a Organização das Nações Unidas, através da UNESCO²³, no intuito de apresentar o Brasil como um exemplo, um paradigma de relação racial - pois era recente ao fim da segunda guerra mundial e necessário era recuperar o trauma do holocausto - contratou renomados sociólogos brasileiros, dentre eles, Florestan Fernandes, para comprovar a tese que o Brasil era um modelo de relação racial, ou seja, um país antirracista. Não conseguiram demonstrar a tese, porém, concluíram que o racismo no Brasil era resquício da escravidão e o progresso daria a solução a essa situação.

Individualmente, mais adiante, os sociólogos mudaram suas conclusões, reconhecendo o problema racial no Brasil, como foi o caso de Florestan Fernandes que trouxe a obra “Significado do protesto negro”, e, a partir de então, o combate às desigualdades impostas aos negros deixou de ser retórica a partir da compreensão de que não apenas “as necessidades dos negros, mas das necessidades da nação que, para vivenciar a experiência da construção da democracia participativa, precisa do engajamento do conjunto da nação.”²⁴ (PEREIRA, *on line*)

“O Brasil tem a maior população negra fora da África e a segunda maior do planeta. A Nigéria, com uma população estimada de oitenta e cinco milhões, é o único país do mundo com uma população negra maior que a brasileira.”²⁵ (PEREIRA, *on line*), desse modo, não se pensa em democracia sem a igualdade, que depende de uma política de emancipação para se tornar real.

Ademais, as democracias constitucionais são construídas em bases que prometem a promoção do pluralismo e da igualdade, assim é que

o judiciário deve buscar coerência com os valores que são expressos na Carta da República.

Portanto, parafraseando a presidente da Suprema Corte do Reino Unido²⁶, não se admite na atualidade, que numa democracia, o judiciário reflita apenas um pequeno segmento de uma sociedade, pois, o cidadão, deve sentir que seus casos estão sendo decididos por pessoas como eles.

NOTAS DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA – UMA BREVE ANÁLISE DO PODER JUDICIÁRIO

O feminismo negro reforça, objetivamente, que, por mais que se tenha avançado significativamente em termos de representatividade de mulheres negras, quando comparado a um passado não tão distante, essas mulheres, ainda hoje, em pleno século XXI, são colocadas à margem, e nesse movimento, raras vezes às encontramos ao centro, porém, nunca devemos esquecer de que “mulheres [negras] são gente”²⁷ (BURIGO, 2019 *on line*) dotada de capacidade social múltipla, que lida, diariamente, com a desigualdade que insiste em bater à sua porta.

A política de gênero e raça no judiciário brasileiro ainda não se mostrou suficiente para promoção na ocupação de cargos gerenciais e dos espaços de poder por mulheres negras que se deparam, nesta longa escada que leva a cargos gerenciais, com degraus quebrados que as impedem de ascenderem aos degraus seguintes, impedindo-as de alçarem cargos gerenciais.

A compreensão da insuficiência dessa política não parece, a primeira análise, complexa, pois, ao caminhar para o topo dos cargos gerenciais, os de nível de poder mais elevados, menos mulheres são vistas, menos ainda mulheres negras, e isso se deve ao fato de que só se chega à ocupação de altos cargos gerenciais se os primeiros cargos dessa hierarquia forem por elas ocupados, portanto, o problema não é só o topo, o problema também está na base de ocupação de cargos gerenciais, que as deixam estagnadas no início de suas carreiras ou ocupam cargos subalternos, resultando em desequilíbrio no fluxo da ocupação de cargos gerenciais de maior nível.

Esse fenômeno de constrangimento configura uma barreira imposta às mulheres negras no judiciário, e isso ocorre quando a reprodução e imposição de práticas material pelo Estado são, também, ordenadas e reproduzidas pelas instituições e naturalizada pela sociedade, portanto, falamos aqui de racismo, de racismo estrutural.

Portanto, é necessário apontar, de forma clara e compreensível, as enormes desigualdades que se manifestam na ocupação de cargos de gerenciais por mulheres negras no judiciário que, não raro, são vítimas também do sexismo institucional, e compreender esse fenômeno a partir da aparente contradição entre ações empreendidas pelo judiciário nas suas políticas institucionais e resultados alcançados que são evidenciados nos indicadores da pesquisa do Conselho Nacional de Justiça.

Sem o combate à desigualdade não se alcança a igualdade,²⁸ (BRITTO, 2021), pois a igualdade não é direito natural, é direito conquistado, nesse mote, as escolhas que o Judiciário faz hoje terá consequências sobre a igualdade de gênero e raça nas próximas décadas, pois abordar a igualdade de mulheres negras na ocupação de cargos gerenciais resultará na identificação de soluções para construir uma força de trabalho mais forte e inclusiva.

Certo de que a justiça é a capacidade de se fazer escolhas a partir das oportunidades que são oferecidas a população²⁹ (SEN, 2000, p. 34), portanto, “não basta apenas o reconhecimento, a redistribuição é necessária”³⁰ (FRASER, 2006, p. 231), pois “o reconhecimento e a redistribuição admitem o aperfeiçoamento da igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades mediante a práxis das mulheres no espaço público”.³¹ (MOREIRA E MIYAMOTO, 2013, p. 35)

Dessa análise, sabemos o quanto a temática da representação feminina, notadamente da população negra é debatida em várias áreas do conhecimento, inclusive com algum esforço no sentido de inclusão, seja pela iniciativa privada ou pública, porém, tímido o resultado alcançado, o que mostra que verdadeiros esforços são necessários para mudar o *status quo*, a fim de incluir mulheres negras nos espaços de poder do judiciário.

Adentrando na meritocracia, que, recorrentemente, é invocada para justificar a ocupação de cargos gerenciais, e na sua eloquência, aparenta-

se revestida de uma democracia que insiste em exaltar “ganhadores” em detrimento dos perdedores, como se fosse uma corrida de 100 metros que venceu o atleta mais veloz que se preparou melhor. Mas, essa lógica tão simples de ser articulada não serve como única justificativa para categorizar a ocupação de cargos gerenciais por mulheres negras.

Existem posições alcançadas pelo mérito, porém, só se revela mérito neste raciocínio, se, e somente se, o ponto de partida para alcançar o mérito foi exatamente igual e revestido de todas as condições que colocaram os “competidores” em situação de igualdade, portanto, a ideia superficial da “meritocracia serve apenas como fundamento para perpetuação das desigualdades sociais”³² (WALLERSTEIN, 1993) e a crença de que o desempenho insuficiente ou baixo esforço das mulheres negras as impedem de ocupar cargos gerenciais.

No relatório de uma consultoria americana³³ (MCKINSEY E COMPANY, 2021, *on line*) sobre as mulheres no local de trabalho, consta que mulheres têm maior probabilidade de sofrer discriminação no local de trabalho do que os homens e sofrem julgamento do tipo: são confundidas com alguém mais jovens, são submetidas a práticas não profissionais e observações humilhantes. Portanto, se tratadas assim, não é de admirar que sejam negligenciadas para promoção a cargos gerenciais.

O “século XXI tem sido o cenário de transformações profundas”³⁴ (BARROSO, 2019, p. 1299), que exige das múltiplas áreas do conhecimento novas perspectivas, e também, maior investimento do Estado nas pessoas, pesquisa e ciência, com as demandas que vão para além do debate geral, mas vão ao encontro de especificidade de temas, por essa razão, ao mergulhar em um dos principais dilemas deste século – racismo e sexismo –, se busca levar luz aos espaços de poder ocupados por mulheres negras no Judiciário, e por outro lado, analisar o exercício de suas liberdades e de seus papéis sociais neste contexto de ocupação de cargos de gerenciais.

Partindo para os dados que projetam o tema, a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio - continua³⁵ (IBGE, 2019) evidenciou que o setor público representa 12,3% da população ocupada no Brasil, dentro desse percentual está o Judiciário, e é dessa população que tratamos aqui, de mulheres negras, servidoras e magistradas do Poder Judiciário.

No Judiciário nacional, o Relatório “Negros e Negras no Poder Judiciário”, do Conselho Nacional de Justiça³⁶ (CNJ, 2021), aponta que são 30% de servidores (as) negros (as) e 12,3% de magistrados (as) negros (as), destes últimos, 12% chegam ao cargo de desembargadoras e 11% de ministras. Quanto aos servidores (as) negros (as), 27% chegam ao cargo de chefia, se mulher, apenas 24%.

O IBGE³⁷ (2018, p. 5) apresenta a hipótese de que o diferencial por cor ou raça é explicado por fatores como: segregação ocupacional, menores oportunidades educacionais e recebimento de remunerações inferiores em ocupações semelhantes, e que os cargos de poder e prestígio são permeados por características, tidos como masculinas, em contraposição ao papel exercido pelas mulheres quando assumem estas funções.

Portanto, ao analisar a representação em cargos gerenciais por mulheres negras no judiciário é forçoso reconhecer que se trata de um ambiente de difícil trânsito feminino e que o véu que cobre as políticas institucionais reforça a necessidade de maior eficácia, de modo que sejam capazes de mudar o arranjo institucional da participação de mulheres negras nos espaços de poder.

Ainda, o aspecto fundamental de identificar e compreender os obstáculos invisíveis para a ocupação de mulheres negras nos cargos gerenciais no judiciário é não negar diferenças, mas as desigualdades e a ausência da equidade.

Uma das características do racismo e sexismo institucionais é a forma velada que é expressa, com sutil disfarce nas suas conclusões, que refletem o problema social internalizado por uma instituição pública, tendo o Estado na base dessa estrutura, numa aparente democracia racial.

Dessa forma, é importante destacar que o retrato dos dilemas das mulheres negras se encontra, em especial, nas relações de poder, nos obstáculos invisíveis na carreira no judiciário, materializado pelo sexismo e racismo institucional, que se conjugam.

Assim, há uma assimetria na ocupação de cargos gerenciais no judiciário, situações as quais muitas vezes passam despercebidas ou até mesmo sem interesse do grupo que pertence.

Rememorando Clarice Lispector, que disse que a liberdade é pouco, o que desejava ainda não tinha nome³⁸ (LISPECTOR, 2019, p. 36), coloca

luz nas conquistas timidamente alcançadas no campo de promoção da mulher negra, porém, não ofusca os desafios ainda impostos e que podem ser evidenciados pelos indicadores trazidos neste artigo, que dimensionam a grande distância que ainda separa as mulheres negras de outras populações. Por isso, não é só de igualdade que se fala, é de dignidade, é de pluralismo.

Há uma percepção preliminar de que as mulheres negras são segregadas quando se trata de progresso da carreira e que os caracteres de raça e gênero são determinantes para a escolha de ocupantes de cargos gerenciais no judiciário o que implica na alocação de mulheres negras em cargos de posição subalternas, como sendo um processo de estratificação.

Tudo isso, encontra um caminho que leva ao racismo, como sendo “parte de um processo social, histórico e político que elabora mecanismos para que pessoas ou grupos sejam discriminados de maneira sistemática”³⁹ (ALMEIDA, 2019, p. 34). Desse modo, o racismo passa a ser regra e não exceção, e para a efetivação de “uma mudança é necessário adotar práticas antirracistas, como a criação de políticas internas nas instituições”⁴⁰ (ALMEIDA, 2019, p. 34), pois as manifestações de desigualdades, por cor ou raça, envolvem aspectos que estão “relacionados às características do processo de desenvolvimento brasileiro, cuja dinâmica produziu importantes clivagens ao longo da história do País.”⁴¹ (2018, p. 5).

O sexismo, racismo negro e o direito da mulher negra que historicamente desprestigiada e excluída, merecem ser pesquisados no ambiente acadêmico, notadamente na ocupação de cargos gerenciais no judiciário que é tradicionalmente masculino.

O judiciário é um ambiente paradoxal, vez que, sendo a casa da justiça, onde as leis se fazem primeiro cumprir, onde se guarda os princípios e garantias constitucionais, não seria também o local de igualdade de gênero e raça?

Porém, há de se observar que quando a realidade é muito desigual, dados médios podem esconder muito mais do que informar o que realmente se passa no mundo dos fatos, por essa razão, olhamos também para a dimensão simbólica da democracia através dos dados que serão apresentados adiante, em que a composição da força de trabalho dos tribunais por pessoas de perspectivas diferentes, notadamente de

mulheres negras, ativa a confiança no judiciário, que não depende só dos resultados que produzem, mas, da percepção clara e concreta de que é um poder institucionalmente acessível àqueles que são destinatários de suas ordens, por meio de um judiciário em que há um equilíbrio de gênero e raça na sua composição institucional.

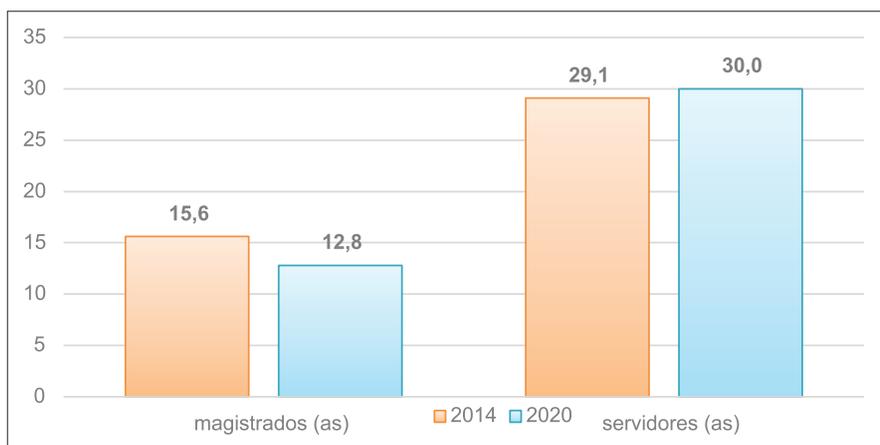
POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE GÊNERO E RAÇA NO JUDICIÁRIO

A política institucional sobre gênero e raça no Judiciário é nacionalmente orientada pelo Conselho Nacional de Justiça através das Resoluções nº 203/2015, 255/2018 e 336/2020 e outras recomendações e normativos que, a partir destes, são expedidos pelos Tribunais brasileiros.

A presença de negros no Poder Judiciário, desde 2010, vem tomando corpo em textos e reflexões acadêmicas e uma atuação dos Poderes Executivo e Legislativo com o advento do Estatuto da Igualdade Racial e da reserva de vagas em concursos promovidos pelo Poder Executivo.

No Judiciário, iniciou-se com a realização do Censo do Poder Judiciário, em 2014, que constatou que havia 15,6% de magistrados (as) e de 29,1% de servidores (as) negros (as). Hoje, em recente pesquisa, denominada “Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário”, realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, temos 12,8% de magistrados (as) e de 30% de servidores (as) negros (as), com isso, verifica-se redução da participação de magistrados (as) negros (as) e um aumento de servidores (as) negros (as) no Judiciário.

Gráfico1 - % de servidores (as) e magistrados (as) negros (as) no Judiciário entre 2014 e 2020.



Os dados apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça trouxeram elementos sobre a efetiva inclusão de negros (as) no serviço público, na carreira de magistratura e como estagiários (as), portanto, trata-se de uma pesquisa recente e que dará um suporte necessário para o desenvolvimento deste tópico que objetiva analisar a participação de mulheres negras em cargos gerenciais na estrutura dos tribunais e compreender as razões que implicam na pouca representatividade de mulheres negras nas estruturas de poder do Judiciário.

Embora dados apontem que os Tribunais possuem intensa comunicação institucional, com cerca de 70% de campanhas, no último ano, sobre diversidade racial, esses mesmos Tribunais não possuem registros atualizados de raça e gênero dos seus servidores (as) e magistrados (as), chegando a 42,4% de servidores (as) e 31,9% de magistrados (as) que não possuem informação de raça no banco de dados dos seus recursos humanos.

Desse modo, como os Tribunais podem investir em estratégia de comunicação e outras medidas como constituição de Coordenação e/ou Comissão específica para tratar internamente de questões raciais, e não conhecerem, internamente, seus próprios dados sobre raça? Isso mostra uma desconexão entre as ações empreendidas pelos Tribunais e a

efetividade destas, pois em pleno século de “revolução tecnológica, crise da democracia e mudança climática”⁴² (BARROSO, 2019, p.1262) numa era de tecnologia e gestão de dados, como conceber Tribunais tecnológicos não possuem dados exatos sobre raça de seus servidores e magistrados?

Afinal, porque Tribunais não empenham em obter dados de raça de seus servidores e magistrados, mesmo com normativas do Conselho Nacional de Justiça que estimulam a inclusão de negros e mulheres no Judiciário? Estaríamos diante de um racismo institucional ou negligência administrativa? Esses dados foram os mais intrigantes que a pesquisa apresentou, pois, o silêncio e a omissão falam muito, e trazem revelações das quais podemos compreender que há uma baixa representação de negros em cargos gerenciais no Judiciário.

Portanto, dos 30% de servidores (as) e 12,8% de magistrados (as) negros (as), a Justiça Eleitoral e Justiça do Trabalho, respectivamente, são as que apresentam os maiores percentuais de participação de servidores (as) e magistrados (as) negros(as) na sua estrutura funcional, já a Justiça Federal, seguida pela Justiça Estadual, apresentam menor percentual de magistrados (as) negros (as), quanto a servidor (as) negros (as), a Justiça Militar, seguido da Trabalho são as que menor possuem representação de servidores (as) negros (as).

Gráfico2 - % de participação na composição do quadro de pessoal de magistrados (as) negros (as)

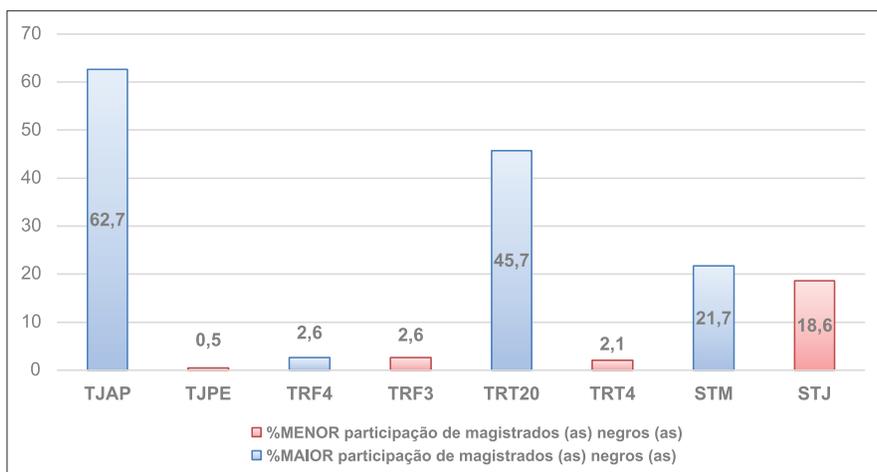
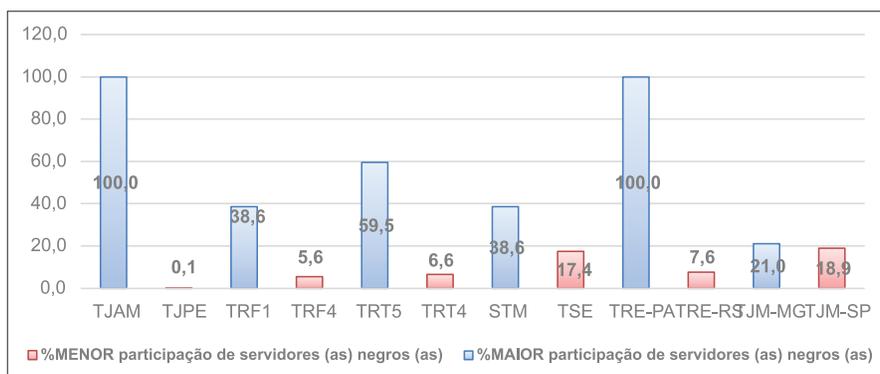


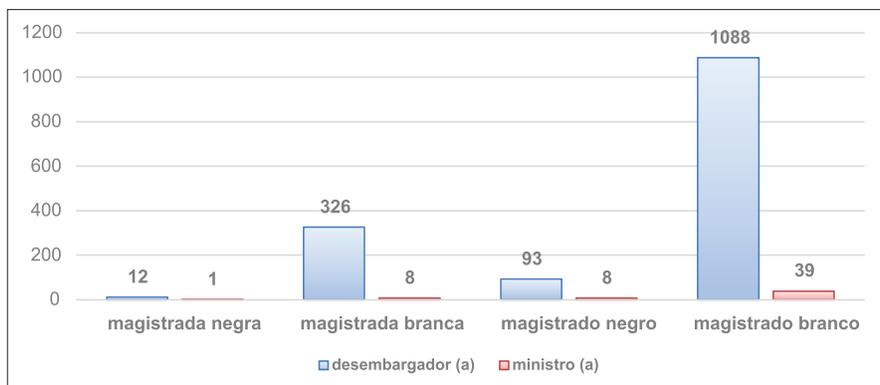
Gráfico3 - % de participação na composição do quadro de pessoal de servidores (as) negros (as)



Passando para a ocupação de cargos gerenciais, observamos que para análise fidedigna dos dados do Conselho Nacional de Justiça, a leitura dos dados será em números absolutos e não em percentuais, de modo a afastar equívoco na compreensão que, aparentemente, podem levar a crer que mulheres negras estão representadas em cargos gerenciais, o que de fato não estão.

Assim, a quantidade de magistradas negras que ocupam cargos de ministras é de apenas 1, enquanto de magistradas brancas são de 8. Já de desembargadoras a diferença é ainda maior, passa de 12 magistradas negras que são desembargadoras para 326 magistradas brancas que ocupam o mesmo cargo.

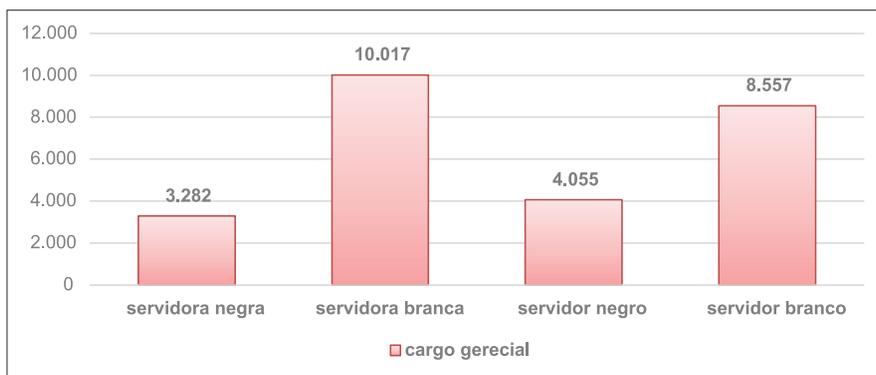
Gráfico4 – Ocupação de cargos gerenciais – magistrados (as)



Se tratando de servidoras negras a situação não é diferente, continuamos a evidenciar as desigualdades na ascensão aos cargos gerenciais, pois, embora tenhamos 30% de servidores (as) negros (as) no Poder Judiciário, que representaria pouco mais de 44.786 servidores (as), podemos observar que as servidoras negras ocupam seguidas dos servidores negros, a menor quantidade de cargos gerenciais no Judiciário.

Observe que a quantidade de cargos gerenciais ocupados por servidoras brancas representam mais de 200% do total ocupado pelas servidoras negras, não se verifica neste caso, se quer, uma ocupação que corresponda, proporcionalmente, ao total de servidoras negras que estão hoje no Judiciário, portanto, o fato é que os dados trazidos pelo Conselho Nacional de Justiça infirma qualquer efeito que políticas institucionais de raça e gênero possam apresentar nos Tribunais, afinal, mostram-se ineficientes até o momento.

Grafico5 – Ocupação de cargos gerenciais e outros cargos/ funções por servidores (a)



Com isso, a discussão sobre diversidade e desigualdade racial merece cada vez mais a ocupação em ambientes científicos e institucionais, de modo a evidenciar que o judiciário necessita reforçar sua política institucional sobre gênero e raça para se apresentar como uma esfera pública democrática e representativa, que até o momento se mostra tímida pelos dados apresentados, como também, pelo fato da maioria dos Tribunais não possuírem registros sistematizados sobre diversidade

e desigualdade racial, pois a constatação que se chega é que esse tema ainda não faz parte do cotidiano, como deveria.

CONCLUSÃO

Dados trazidos neste artigo mostram a baixa presença de pessoas negras nos quadros funcionais do judiciário, notadamente servidoras e magistradas, em todos os níveis institucionais desse poder, e, portanto, as questões de raça e gênero no judiciário merecem maior atenção.

Neste mesmo sentido, o Conselho Nacional de Justiça, identificou uma participação majoritária de mulheres no judiciário, sendo 51% de mulheres e 49% de homens⁴³ (CNJ, 2014). No que concerne à participação de servidores(as) e magistrados(as) negros(as) no judiciário, o Conselho identificou que são 30% e 12,8% de representação, respectivamente⁴⁴ (CNJ, 2021).

Quando se analisou a participação de servidoras negras nos cargos gerenciais do judiciário, são 24,2% de mulheres, sendo que as magistradas representam 16,1% de ministras e 8,8% de desembargadoras. Fato é que elas não ascendem na ocupação de cargos gerenciais, e a estatística demonstra um relativo alinhamento em plano nacional⁴⁵ (IBGE, 2019), em que, de modo geral, a ocupação de pessoas negras em cargos gerenciais é baixa (de 29,9%), e, portanto, parafraseando o Ministro Ayres Britto (2021), só com o combate à desigualdade se alcançará a igualdade, pois, “não basta apenas o reconhecimento, a redistribuição [de espaços de poder e cargos gerenciais] é necessária” (FRASER, 2006, p. 231) para a eficácia nos debates de gênero e raça.

Ademais, a maioria dos Tribunais, em análise individualizada, possui mais de 20% de negros na sua estrutura funcional⁴⁶, ou seja, a porta de entrada pelas cotas⁴⁷ (BRASIL, 2014) está, em alguma medida, sendo atendida, porém, a ocupação dos cargos gerenciais não acompanha o mesmo percentual definido em cotas ou parâmetro de inclusão mínimo⁴⁸ (CNJ, 2021).

Os dados encontrados neste artigo nos fizeram concluir que “o antagonismo racial é permeado por interseccionalidade” (COLLINS,

2021) e, portanto, só o regime de cotas não é suficiente para dar conta desse dilema que, segundo Silvio de Almeida (2019), “não é moral, não é cultural, é o funcionamento normal da sociedade”.

Desse modo, as mulheres negras, sejam elas magistradas ou servidoras, ainda estão aquém na composição do corpo funcional e na ocupação de cargos gerenciais no judiciário, logo, as políticas institucionais, que devem “adotar práticas antirracistas” (ALMEIDA, 2019, p. 34), tanto do Conselho Nacional de Justiça ou dos Tribunais, se mostram, por ora, ineficazes pelos resultados apresentados até o momento.

A representatividade de mulheres negras no judiciário é condição que confere legitimidade democrática a esse Poder, que é intérprete do sentimento social no debate jurídico, conforme posição abertamente defendida por membros da Suprema Corte, em que os tribunais devem espelhar a pluralidade da sociedade.

Portanto, analisar a representação de gênero e raça estabelecidos no judiciário, na perspectiva da ocupação de cargos gerenciais por mulheres negras em um ambiente de difícil trânsito feminino, é um desafio, pois implica em reconhecer que há um véu de políticas institucionais que carece de eficácia no judiciário e que sejam capazes de mudar o arranjo institucional da participação de mulheres negras nesses espaços.

Desse modo, o mito da democracia racial de Gilberto Freyre (2019) é frustrado, afinal, a democracia segundo Florestan Fernandes (2017), só será uma realidade quando houver, de fato, igualdade racial no Brasil e o negro não sofrer nenhuma espécie de discriminação, de preconceito, de estigmatização e de segregação, seja em termos de classe, seja em termos de raça.

A dimensão simbólica da democracia carece ser evidenciada nos tribunais, mediante a composição de pessoas de perspectivas diferentes, notadamente de mulheres negras, fato esse que ativaría maior confiança no judiciário, que não depende só dos resultados que produz, mas também da percepção clara e concreta de que é um poder institucionalmente acessível àqueles que são destinatários de suas ordens, por meio de um judiciário em que há um equilíbrio de gênero e raça na sua composição institucional.

Conclui-se, portanto, que há uma estratificação na composição funcional no judiciário a partir dos marcadores sociais de gênero e raça,

configurando uma barreira para ascensão de mulheres negras aos espaços de poder. É o que se conhece como fenômeno do degrau quebrado, pois ele impede as mulheres no judiciário de alçarem a cargos gerenciais e espaço de poder, desequilibrando o fluxo e deslegitimando o papel democrático do judiciário a partir do pressuposto de que, somente com, o incremento da diversidade nos quadros do judiciário esse Poder afirmaria seu ânimo e princípio democráticos.

NOTAS

- 1 Julgamento da constitucionalidade da Lei de Biossegurança ADI nº 3510, em que o Ministro Gilmar Mendes afirmou que o STF “pode ser uma casa do povo, tal qual o Parlamento” e BARROSO, Luís Roberto. *Contramajoritário, representativo e iluminista: os papéis dos tribunais constitucionais nas democracias contemporâneas*. Direito & Práxis, Rio de Janeiro, 2017.
- 2 Citação dos art. 5º, caput e inciso I e art. 7º, inciso XXX, todos da Constituição da República do Brasil de 1988.
- 3 Citação do artigo 2 da Declaração dos Direitos Humanos.
- 4 Citação do Objetivo nº. 5 de Desenvolvimento Sustentável que fazem parte da chamada “Agenda 2030”, que é um pacto global das Nações Unidas, composta por 17 objetivos.
- 5 Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade, com curso superior concluído em direito e economicamente ativos na semana de referência segundo Unidade da Federação, Brasil, 2009. (CNJ, 2021)
- 6 Compreende-se por “mulher negra”, servidoras e magistradas pretas e pardas do Poder Judiciário.
- 7 Relatório Retrato das Desigualdades, Gênero e Raça. UNIFEM e IPEA.
- 8 Relatório sobre as desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. IBGE.
Uma pessoa é dita ocupada na metodologia usada pelo IBGE, quando ela exerce atividade profissional (formal ou informal, remunerada ou não) durante pelo menos 1 hora completa na semana de referência da pesquisa. Ou seja, são aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho, mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias).
<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,1,2,-2,-3,128,129&ind=4728>
- 9 Relatório anual “Global Gender Gap Report”, 2021, elaborado em 153 países, traz análise da paridade entre homens e mulheres nas áreas de saúde, educação, trabalho e política.
- 10 Afirma o relatório: “(...) a crescente urgência de ação. Sem a inclusão igual de metade dos talentos mundiais, não seremos capazes de cumprir a promessa da Quarta Revolução Industrial para toda a sociedade, desenvolver nossas economias para uma maior prosperidade compartilhada ou alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. No ritmo atual de mudança, levará quase um século para alcançar a paridade, uma linha do tempo que simplesmente não podemos aceitar no mundo globalizado de hoje, especialmente entre as gerações mais jovens que têm visões cada vez mais progressistas da igualdade de gênero.”
- 11 Degrau quebrado é trazido na literatura pelo termo “teto de vidro” (Bruschini e Puppini, 2004; Lombardi, 2008). Trata-se de segregação hierárquica, caracterizado por obstáculos enfrentados por mulheres para a ascensão na carreira, resultando em baixa participação de mulheres nos cargos gerenciais e nos espaços de poder.
- 12 Parafrazeando Silvio Almeida. livro “Racismo Estrutural”.
- 13 As distorções de uma carga tributária regressiva, 2015. Ano 12. Edição 86, IPEA.” (...) mulheres negras tornam-se o setor da sociedade mais atingido por esse sistema. Isso ocorre (...) estrutural,

- que somente dessa perspectiva consegue conceber tal fato que “(...) mulheres negras tornam-se o setor da sociedade mais atingido por esse sistema. Isso ocorre (...) justamente porque elas se concentram nos extratos de menor renda da população. (...) parcela importante das mulheres negras, são a população que proporcionalmente mais paga impostos. Ao mesmo tempo, eles demandam mais políticas públicas, mas não obtêm o retorno de que necessitam”.
- 14 Teoria formulada no livro Casa-Grande & Senzala, pelo historiador e sociólogo Gilberto Freyre.
 - 15 Relatório Mundial de 2022 (Brasil).
 - 16 livro “Casa-Grande & Senzala”.
 - 17 Parafrazeando W.E.B. Du Bois, a partir das reflexões do livro “As Almas do Povo Negro”.
 - 18 Termo cunhado por Patrícia Hill Collins. Livro “Interseccionalidade”.
 - 19 o conceito de raça é considerado exclusivamente como uma construção sócio-histórica, avaliando-se como fundamental para entender a história social, do Brasil e do mundo, no período conhecido como da modernidade. Constata-se sua transversalidade em relação a histórias específicas que dizem respeito a como se estruturam as relações entre grupos dentro de uma sociedade e entre diferentes sociedades, vis-à-vis as formas como as características físicas das pessoas são percebidas e classificadas (IBGE, 2013).
 - 20 Florestan Fernandes, Livro “Significado do protesto negro”.
 - 21 Em 1931, foi fundada a Frente Negra Brasileira. Esse movimento viria a se transformar em partido político, extinto com os demais na criação do Estado Novo.
 - 22 Relatório Congresso Universal das Raças, de João Batista de Lacerda, disponibilizado pela UFRJ.
 - 23 A primeira das quatro declarações feitas pela UNESCO foi a “A Declaração das Raças” sobre o que seria uma definição de raça em humanos. Este relatório foi emitido em 18 de julho de 1950 após a Segunda Guerra Mundial marcada pelo racismo nazista.
 - 24 Dulce Maria Pereira - A Face Negra do Brasil Multicultural - Fundação Cultural Palmares.
 - 25 Dulce Maria Pereira - A Face Negra do Brasil Multicultural - Fundação Cultural Palmares.
 - 26 HALE, Brenda. Lady Hale gives the Fiona woolf lecture for the women lawyers’ division of the Law Society: women in the Judiciary. 2014. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/docs/speech-140627.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2023.
 - 27 Joanna Burigo, 2019.
 - 28 Trecho expressado em aula de Doutorado, pelo Uniceub, pelo Prof. Dr. Ministro Ayres Britto, 2021.
 - 29 Parafrasado Amartya Sen. Desenvolvimento como liberdade.
 - 30 Parafrasado Nancy Fraser, Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista.
 - 31 Moreira e Miyamoto, Teoria da redistribuição e do reconhecimento de Nancy Fraser: Aplicabilidade e concretude nos 25 anos do (neo) constitucionalismo brasileiro na perspectiva de gênero.
 - 32 Parafrazeando Immanuel Wallerstein, Encontros 1492 e depois; Descobertas: 1992 e antes.
 - 33 Mckinsey & Company, 2021.
 - 34 Barroso, Luis Roberto. Revolução Tecnológica, Crise da Democracia e Mudança Climática: Limites do Direito num mundo em transformação.
 - 35 IBGE, 2019.
 - 36 CNJ, 2021.
 - 37 IBGE, Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 38.
 - 38 Lispector, Clarice. Livro “Perto do Coração Selvagem”.
 - 39 de Almeida, Silvio, Livro “Racismo Estrutural”.
 - 40 de Almeida, Silvio, Livro “Racismo Estrutural”.
 - 41 IBGE, Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 38.
 - 42 Barroso, Luis Roberto. Revolução Tecnológica, Crise da Democracia e Mudança Climática: Limites do Direito num mundo em transformação.
 - 43 Censo do Poder Judiciário, CNJ.
 - 44 Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, CNJ.

- ⁴⁵ Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, nº. 41. IBGE.
- ⁴⁶ Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, CNJ.
- ⁴⁷ Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014.
- ⁴⁸ Parâmetro composto pelo seguinte perfil: número absoluto e percentual de brasileiros (natos ou naturalizados), de cor/raça negra (pretos e pardos), com mais de 18 e menos de 70 anos de idade, com curso superior concluído em direito e economicamente ativos na semana de referência segundo Unidade da Federação, Brasil, 2009. (CNJ, 2021).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Revolução tecnológica, crise da democracia e mudança climática: limites do direito num mundo em transformação**. Revista Estudos Institucionais, v. 5, n. 3, p. 1262-1313, set./dez. 2019. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/429/444>

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2021.

BRASIL. **Lei Federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 15 jan. 2022.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/nbmX97KsCvpcyZ5DxhVMMd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 jun.2023.

BURIGO, Joanna. **Mês da mulher encerra com debate sobre feminismo**. AJURIS, *on line*, 2019. Disponível em: <http://www.ajuris.kinghost.net/2019/03/29/mes-da-mulher-encerra-com-debate-sobre-feminismo/>.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário**. 2014. Disponível em: <VIDEcenso.indd (cnj.jus.br)> Acesso em: 05 nov. 2021.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em 05 jan. 2022.

COLLINS, Patrícia Hill. **Interseccionalidade**, São Paulo: Boitempo. 2021.

DE LACERDA, João Batista. **Relatório Congresso Universal das Raças**. Universidade Federal do Rio de Janeiro. *on line*, Disponível em: <https://bdor.sibi.ufrj.br/bitstream/doc/16/1/0023%20ocr.pdf>.

DU BOIS, W.E.B. **As Almas do Povo Negro**. Tradução Alexandre Boides, São Paulo: Veneta, 2021.

FERNANDES, Florestan. **Significado do protesto negro**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

Fórum Econômico Mundial. **Relatório Anual “Global Gender Gap Report”**. 2021. Disponível em: [WEF_GGGR_2021.pdf](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021) (weforum.org). Acesso em: 25 nov. 2021.

FRASER, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista**. Cadernos de Campo, São Paulo, nº 14/15, p. 231, 2006, tradução Júlio Assis Simões. Disponível em: <file:///C:/Users/julia/Downloads/50109-Texto%20do%20artigo-61939-1-10-20130118.pdf>.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande e Senzala**. São Paulo: Global, 2019.

Human Rights Watch. **Relatório Mundial de 2022 (Brasil)**. Disponível em: <https://www.hrw.org/pt/world-report/2022/country-chapters/380707>. Acesso em 05 jan. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Relatório sobre as desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2019. Disponível em: [Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE](https://www.ibge.gov.br/temas/desigualdade-social/relatorio-sobre-as-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raça-no-brasil-2019). Acesso em: 12 dez. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, nº. 41**. 2019, p. 4. Disponível em: [liv101681_informativo.pdf](https://www.ibge.gov.br/temas/desigualdade-social/relatorio-sobre-as-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raça-no-brasil-2019) (greenme.com.br). Acesso em: 10 dez. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010**. 2014, p. 59. Disponível em: [liv88941.pdf](#) (ibge.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf. Acesso em: 20 dez. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 38, p. 5, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 20 dez. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Características étnico-raciais da população - Classificações e identidades**. Estudos e Análises - Informação demográfica e socioeconômicas, nº. 2, 2013. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das Desigualdades, Gênero e Raça**. 2011, p.3. UNIFEM e IPEA. Disponível em: Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – Ipea. Acesso em: 12 dez. 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **As distorções de uma carga tributária regressiva, 2015**. Ano 12. Edição 86. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=3233#:~:text=As%20distor%C3%A7%C3%B5es%20de%20uma%20carga%20tribut%C3%A1ria%20regressiva&text=Os%20tributos%20sobre%20a%20folha,PIB%20entre%202005%20e%202014.

LISPECTOR Clarice. **Perto do Coração Selvagem**. São Paulo: Rocco, 2019.

MCKINSEY E COMPANY. **Mulheres no local de trabalho, 2021**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

MOREIRA, Nelson e MIYAMOTO, Yumi. **Teoria da redistribuição e do reconhecimento de Nancy Fraser: Aplicabilidade e concretude nos 25 anos do (neo) constitucionalismo brasileiro na perspectiva de gênero**, 2013, p. 35. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b0d336331ae52d66>.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2021.

PEREIRA, Dulce Maria. **A Face Negra do Brasil Multicultural**. Fundação Cultural Palmares. *on line*, Disponível em: <https://livrariapublica.com.br/dominio-publico/mre000073.pdf>.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

WALLERSTEIN, Immanuel, **Encontros 1492 e depois; Descobertas: 1992 e Antes**, Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º. 38, 1993. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/38/Immanuel%20Wallerstein%20-%20Encontros,%201492%20e%20Depois,%20Descobertas,%201992%20e%20Antes.pdf>.

Recebido em: 16 - 8 - 2022

Aprovado em: 21- 6 - 2023

Juliana Alencar

Doutoranda em Direito pelo UniCeub. Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins – UFT, especialista em Direito Constitucional pela Escola Superior da Magistratura Tocantinense – ESMAT, habilitada pela Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. Assessora Jurídica no Poder Judiciário do Tocantins, E-mail: julianaaires@yahoo.com.br

Liziane Paixão

Doutorado em Direito do CEUB. Doutora em Direito Internacional Instituição: Université d’ Aix- Marseille, Endereço: Campus Universitário - Asa Norte, Brasília - DF, CEP: 70790-075. Professora do Programa de Mestrado do CEUB. E-mail: lizianepaixao@gmail.com

Centro Universitário de Brasília – UniCeub

SEPN 707/907 - Asa Norte

Brasília-DF.

