

# **A INTERSECCIONALIDADE ENTRE GÊNERO E RAÇA E SEUS EFEITOS NA MAGISTRATURA BRASILEIRA**

Camile Silveira Camargo<sup>1</sup>

Lorena Almeida Brito<sup>2</sup>

Maria Gabriela Cardoso Santos<sup>3</sup>

Marcelo Brito<sup>4</sup>

Francielle da Conceição Drummond Figueiredo<sup>5</sup>

## **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo analisar a presença feminina nos cargos de magistratura no Brasil, traçando um paralelo entre as questões raciais e de gênero e o efeito desses fatores no exercício da profissão. Para embasar a discussão teórica, utilizaram-se as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. Quanto ao método de procedimento utilizou-se o comparativo. O trabalho apresenta a evolução histórico legislativa da mulher e os principais dispositivos que alteraram a condição de subordinação da mulher na sociedade; bem como analisa a discriminação de gênero e/ou raça e; examina-se os efeitos desses fatores na Magistratura, visando compreender o porquê de ainda haver discrepância tão grande entre as mulheres e os homens na referida carreira. A pesquisa aponta que os níveis de porcentagem de mulheres, e principalmente mulheres pretas, são muito inferiores aos níveis de presença de homens na magistratura brasileira. Após a realização do estudo conclui-se que apesar da evolução do direito das mulheres no Brasil, elas continuam marginalizadas no que diz respeito às carreiras de prestígio no Poder Judiciário.

---

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). E-mail: camilecamargo1507@gmail.com.

<sup>2</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

<sup>3</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

<sup>4</sup>Doutorando e mestre em Desenvolvimento Social e professor. da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

<sup>5</sup>Mestre em Fundamentos e Efetividade do Direito pela UniFG, Delegada da Polícia Civil de Minas Gerais e professora da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

**Palavras-chave:** Mulheres. Raça. Gênero. Discriminação. Magistratura.

THE INTERSECTIONALITY BETWEEN GENDER AND RACE AND ITS EFFECTS ON  
THE BRAZILIAN JUDICIAL SYSTEM

**ABSTRACT**

This article aims to analyze the presence of women in judicial positions in Brazil, drawing a parallel between racial and gender issues and the effect of these factors on the exercise of the profession. To support the theoretical discussion, the bibliographic research technique and the comparative procedure method were used, carrying out the analysis based on references already published on the subject of interest. The work presents the historical legislative evolution of women and the main devices that changed the condition of subordination of women in society, as well as analyzing gender and/or racial discrimination and finally, examining the effects of these factors on the Judiciary, aiming to understand why there is still such a large discrepancy between women and men in their respective careers. The research shows that the percentage of women, and especially black women, is much lower than the percentage of men in the Brazilian judiciary. After conducting the study, it was concluded that despite the evolution of women's rights in Brazil, they continue to be marginalized when it comes to prestigious careers in the Judiciary.

**Keywords:** Women. Race. Gender. Discrimination. Judiciary.

LA INTERSECCIONALIDAD ENTRE GÉNERO Y RAZA Y SUS EFECTOS EN EL  
JUICIO BRASILEÑO

**RESUMEN**

*Este artículo tiene como objetivo analizar la presencia femenina en cargos judiciales en Brasil, estableciendo un paralelo entre cuestiones raciales y de género y el efecto de estos factores en el ejercicio de la profesión. Para sustentar la discusión teórica se utilizó la técnica de investigación bibliográfica y el método del procedimiento comparativo, realizándose el análisis con base en referencias ya publicadas sobre el tema de interés. El trabajo presenta la evolución legislativa histórica de las mujeres y los principales dispositivos que cambiaron la condición de subordinación de las mujeres en la sociedad, además de analizar la discriminación de género y/o raza y finalmente, se examinan los efectos de estos factores en el Poder Judicial, con el objetivo de entender por qué todavía existe una discrepancia tan grande entre mujeres y hombres en sus respectivas carreras. La investigación señala que los niveles porcentuales de mujeres, y especialmente de mujeres negras, son mucho más bajos que los niveles de presencia de hombres en el poder judicial brasileño. Después de realizar el estudio, se concluyó que a pesar de la evolución de los derechos de las mujeres en Brasil, ellas continúan marginadas en lo que respecta a carreras prestigiosas en el Poder Judicial.*



**Palabras clave:** Mujer. Carrera. Género. Discriminación. Judicial.

## **INTRODUÇÃO**

O termo “interseccionalidade” ganhou destaque no início do século XXI no meio acadêmico em estudos relacionados, dentre outros, a questões raciais e de gênero, utilizado sobretudo como ferramenta analítica para explicar o vasto alcance da discriminação dentro da estrutura social.

A interseccionalidade, segundo Bilge e Collins (2020), consiste em um conceito que busca observar em como os diferentes aspectos que envolvem a composição pessoal, como a raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária, atuam mutuamente e instituem situações únicas, traduzindo a complexidade das pessoas e de suas experiências, além de defender que esses fatores atuam como determinantes nas esferas de opressão, de modo que, quanto mais intensa a interseccionalidade, maiores são os efeitos da discriminação.

Ao analisar esse conceito no âmbito da magistratura brasileira, denota-se que a observância desses fatores poderia explicar a dificuldade de ingresso e a ascensão das mulheres na carreira de magistratura, tendo em vista que os dados abordados no presente artigo demonstram que cada aspecto da interseccionalidade somado ao gênero, como a raça, por exemplo, fazem surgir obstáculos maiores para que mais mulheres possam ocupar este cargo no Poder Judiciário.

A presença majoritária de homens brancos em tais posições de poder apontam um possível ambiente de discriminação e conservadorismo na magistratura.

Nesse sentido, a pesquisa acerca da ausência das mulheres na magistratura e principalmente das mulheres negras revela-se de grande importância, devido a necessidade de entender o cenário de sub-representatividade e exclusão da perspectiva feminina e suas intersecções nos julgamentos proferidos pelo Poder Judiciário. Posto que, a exclusão da perspectiva feminina no espaço jurídico acarreta um enfraquecimento da legitimidade democrática e a eficácia social das

normas, que por conseguinte não espelham a diversidade da própria sociedade no qual serão aplicadas.

A realização da pesquisa partiu do seguinte problema: quais são os efeitos da interseccionalidade entre gênero e raça na magistratura brasileira?

A hipótese do trabalho é: a interseccionalidade entre gênero e raça contribui para uma maior marginalização das mulheres, principalmente as mulheres pretas, no que diz respeito ao exercício da magistratura no Brasil.

Para consecução dos objetivos, utilizaram-se as técnicas de pesquisa bibliográfica e o método de procedimento comparativo, realizando a análise a partir de referências já publicadas sobre o assunto de interesse.

Os objetivos do trabalho são: analisar a persistência da dificuldade e inferioridade das mulheres no cargo de magistratura, no que compreende a mudança normativa, interna e externa, bem como a atuação do princípio da igualdade em meio a discriminação e seus desdobramentos estruturais, principalmente no tocante as mulheres negras.

## **1. Perspectivas Jurídicas de Proteção às Mulheres**

Na presente seção será apresentada a perspectiva internacional e nacional de proteção às mulheres. As lutas dos movimentos feministas para ampliar a participação das mulheres no âmbito político e reduzir as desigualdades sociais têm reflexos diretos nas legislações.

É possível observar o movimento de mulheres na luta por direitos e a busca pela equidade de gênero e raça.

No Brasil, segundo Pitanguy e Miranda (2006), essas mudanças aconteceram tanto em virtude da ratificação de documentos internacionais, bem como das adequações feitas na legislação interna, decorrente do processo de consolidação de uma nova concepção mundial dos direitos humanos, que a partir das últimas décadas do século XIX, passaram a contemplar a cidadania feminina e as relações de gênero.

Ao analisar esse fenômeno, no artigo O progresso das mulheres, Jacqueline Pitanguy e Dayse Miranda utilizam uma passagem de Norberto Bobbio, a fim de traduzir essa nova dinâmica de direitos que surgiram no final do século passado:

como disse Norberto Bobbio em um interessante estudo sobre a configuração dos direitos humanos, avançamos desde uma concepção apoiada em figuras genéricas a uma concretização desses direitos em figuras concretas e particulares, como as do negro, da mulher, do índio, em um movimento que, ao mesmo tempo, se especifica e se universaliza tais garantias. (Miranda; Pitanguy,2006, p.19)

Dessa forma, tanto as organizações internacionais quanto os próprios países passaram a individualizar a criação de novas garantias que asseguram no plano das normas maior proteção às mulheres.

Nesse contexto, destaca-se a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1984) ratificada pelo Brasil que se comprometeu internacionalmente a eliminar as formas de discriminações contra as mulheres e a adotar medidas para promover a igualdade de gênero.

Além disso, é possível observar que as décadas de 1980 e 1990 foram marcadas por inúmeros eventos internacionais que começaram a discutir de forma mais significativa os direitos das mulheres, como a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher, que aconteceu em 1994 no Belém do Pará e reconheceu que a violência sofrida pelas mulheres das Américas deveriam ser analisadas sem distinção de cor, raça, idade, religião, punindo qualquer violência que cause dano físico, sexual ou psicológico a estas mulheres; e/ou a IV Conferência Mundial sobre a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz, em Pequim (1995), que tinha por objetivo promover uma atuação mais precisa para alcançar a igualdade de gênero (Matos; Gitahy, 2007, p.85).

A partir dessas décadas, não apenas o cenário normativo internacional mostrou interesse em modificar a realidade de violação de direitos das mulheres, como o Brasil também apresentou novas legislações que ampliaram as garantias das mulheres no país.

Segundo Matos e Gitahy (2007), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) é o maior exemplo desse interesse nacional em incluir não só as mulheres, como as demais minorias no rol de proteção estatal. A

Constituição Cidadã, em seu artigo 5º, inciso I, deixou claro que homens e mulheres são iguais em direitos e deveres, ademais, em seu artigo 7º, inciso XXX, é vedada a diferença salarial, de exercício de funções e de admissão trabalhista baseada no sexo. Esse dispositivo foi um marco muito expressivo na potencialização da evolução dos aspectos normativos no que diz respeito às mulheres e seu espaço no mercado de trabalho.

Após a promulgação da CRFB de 1988, de acordo com Pitanguy e Miranda (2006), os princípios discriminatórios estabelecidos nas demais normas infraconstitucionais como o Código Civil de 1916 não se adaptaram mais aos objetivos da República Brasileira (Brasil, 1916). Assim, o texto do Código de 1916 que priorizava o pátrio poder, exigia a monogamia e possibilitava a anulação do matrimônio caso a esposa não fosse mais virgem, ou que legitimava a perda da capacidade civil plena da mulher com o casamento e a realização dos atos civis apenas com autorização do marido não mais poderiam coexistir com os princípios de igualdade entre os gêneros estabelecidos na CRFB de 1988 (Brasil, 1988).

Com o Código de 2002, segundo as autoras, a legislação civil rompe com essa ideologia discriminatória e as demais legislações passam a refletir os princípios tanto da esfera constitucional quanto da internacional (Brasil, 2002).

Contudo, na prática o imaginário social brasileiro ainda reflete os elementos sexistas e discriminatórios do patriarcado, criando inúmeros obstáculos para que as mulheres possam exercer de forma plena e digna a sua autonomia e os direitos fundamentais.

A evolução normativa, por si só, não significa necessariamente maior proteção material para as mulheres, visto que a interpretação dos dispositivos legais e sua aplicação, ainda se encontram carregadas de discriminação e conservadorismo.

Por essa razão, a desigualdade de gênero ainda persiste no campo dos direitos civis e políticos, da sexualidade e da reprodução, além da incessante luta no mercado de trabalho para a inserção das mulheres em carreiras dominadas pelos homens, como o Direito e mais especificamente a magistratura.

## 2. Análise da discriminação de gênero no Brasil

Na presente subseção será analisada a discriminação de gênero no Brasil e seu reflexo na história dos direitos das mulheres.

O princípio da igualdade, disposto no art. 5º da CRFB/1988, estabelece o dever do tratamento jurídico equivalente entre todos os seres humanos, bem como objetiva a garantia da exclusão de perseguições.

De acordo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021 publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o gênero diz respeito às qualidades socialmente atribuídas aos sexos de acordo com a dinâmica cultural. Conjuntura exemplificada na frase: “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, da filósofa francesa Simone Beauvoir, que defendia o significado da mulher conforme a construção social (CNJ, 2021, p. 16).

Desse modo, a discriminação é observada dentro de determinada perspectiva, referente aos papéis atribuídos aos grupos, que interferem na forma de tratamento segundo a distribuição de privilégios e restrições.

A Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Mulher de 1979, ratificada pelo Brasil em 1984 e atualmente regulado pelo Decreto n. 4377, de 13 de setembro de 2002, esclarece em seu artigo 1º o conceito de discriminação:

Artigo 1º - Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo). (Brasil, 2002).

Nesse sentido, em que pese o direito ao tratamento igualitário esteja atualmente previsto como parâmetro regulador da coexistência social, as mulheres durante séculos e em determinados aspectos, até o presente momento, sofreram diante da opressão e negligência frente aos direitos femininos, que foram objeto de luta e resistência para o reconhecimento da mulher como ser humano igual e digno.

Ademais, observa-se na construção da história brasileira que a desigualdade espelha o exercício de poder, marcado pela predominância do patriarcado e a atuação das mulheres limitada ao trabalho doméstico, relacionado ao cuidado com os filhos e a família.

Entretanto, no início de 1980, o discurso do feminismo ajudou a retratar a necessidade da garantia de equidade e liberdade, para além do exercício da sexualidade e reprodução feminina, abrangendo a luta das mulheres pela condição de igualdade, sobretudo no espaço doméstico e a livre escolha de ter ou não ter filhos e constituir família (Miriam Ventura, 2006).

Conjuntura esta que influenciou diretamente na ascensão feminina e abertura da participação institucional, considerando que a posição da mulher na família consiste em um fator determinante na sua posição social, bem como possibilitou a conquista de espaço pelas mulheres no cenário geral, especialmente no acesso à educação e oportunidades profissionais.

Nessa Perspectiva, a introdução das mulheres no mercado de trabalho, representou um elemento marcante na luta pela igualdade, marcado pelo relevante papel da participação feminina no crescimento da População Economicamente Ativa (PEA), segundo a série Mulheres, Trabalho e Família da Fundação Carlos Chagas (FCC), na década de 1970 a porcentagem de mulheres que trabalhavam correspondia a 18%, enquanto em 2007 compreendia mais da metade da parcela feminina da população, com 52,4% em atividade (FCC, 2007).

Outro ponto a ser destacado, é que a intensa transformação da mão de obra feminina decorrente dos movimentos sociais e políticos e a racionalização e modificação pelas quais passaram as profissões, permitiram a mudança no nível de escolaridade feminino, como a oportunidade do ensino superior, abrindo a possibilidade de carreiras, como o Direito, em especial a carreira de magistratura (Bruschini; Lombardi, 2000).

Em relação ao ingresso das mulheres na magistratura, observa-se que este foi tardio. Segundo Mendes (2015), foi apenas em 1954, que uma mulher veio a se tornar magistrada: Tereza Grizola Tang, enquanto, Mary de Aguiar Silva foi a

primeira mulher negra pioneira no Cargo de Juíza substituta do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) em 1962.

O índice de magistradas cresceu de forma expressiva desde então, o “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário” divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considerando o número total de magistrados em exercício em todo o Brasil, aponta que em 1988 as mulheres ocupavam apenas 24,6% dos cargos de magistratura e até a pesquisa do censo em 2018, o judiciário era composto por 38,8% de magistradas (CNJ, 2019, p. 6).

Entretanto, na realidade, esse aumento da presença das mulheres na magistratura, não representa a superação das questões estruturais de discriminação de gênero, uma vez que tais problemáticas ganham novas formas e, embora haja no campo interno inúmeras discussões a respeito da igualdade, as mulheres ainda permanecem afetadas por esse cenário. Nesse contexto, Marques Jr destaca que:

seja como imposição de gênero, construção de liberdade ou desprendimento de vínculos, os homens apresentam maior facilidade de mobilidade e deslocamento, enquanto algumas mulheres ficam limitadas e não progredem rapidamente às entrâncias finais e aos tribunais de segunda instância. O deslocamento e a permanência pelo espaço e por lugares são simbólicos e hierárquicos, pois implicam distribuição de poder mediada por construções de gênero (2014, p. 294).

Dessa forma, o cargo de magistrado, apesar de todos os critérios objetivos presentes nos editais e concursos, sempre foi visto pela sociedade como um cargo feito para homens e ocupado por eles. Condição exemplificada por Danièle Kergoat na obra “Dicionário Crítico do Feminismo” pautada no estudo sobre a divisão sexual do trabalho, expressão fundada na França no início dos anos 1970 para descrever a distribuição desigual entre homens e mulheres, tanto no mercado de trabalho, como no trabalho doméstico, fato que reflete as questões de gênero na hierarquia social (Hirata; Kergoat, 2003, p. 64, apud Machado; Shiota, 2024, p. 08).

Esse panorama, a partir das relações de poder e pautado pelo machismo estrutural, evidencia uma dificuldade no aumento de mulheres no que diz respeito aos cargos de maior prestígio do Poder Judiciário. Por meio também do censo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), constatou-se que em 2018 o percentual de magistradas correspondiam a 35,9%, enquanto as demais servidoras representavam

56,2% do quadro de servidores e que quanto maior o nível de carreira analisado dentro da magistratura, menor o percentual de participação feminina (CNJ, 2018).

Ainda nesse sentido, ao analisar o Supremo Tribunal Federal, que em seus 132 anos de história teve, em sua composição, 171 ministros, dentre os quais apenas três deles foram mulheres e nenhuma delas negra, evidencia-se o alcance dos obstáculos suportados pelas mulheres (Vivas, 2023).

Pelos estudos realizados e pelos dados apresentados, observa-se que, em que pese seja reconhecida a conquista de direitos pelas mulheres e a transformação da dinâmica social, a igualdade material ainda é um desafio, principalmente no que concerne à distribuição e garantias na carreira de magistratura.

Após analisada a discriminação de gênero, na próxima subseção será analisada a discriminação de raça na magistratura brasileira.

## **2.1 Discriminação de raça na magistratura brasileira**

A presente subseção irá analisar a discriminação de racial na magistratura brasileira. As discriminações suportadas pelas mulheres são tratadas como um problema amplo, pertencente a todo grupo, ou seja, o gênero como um padrão para visão da condição das mulheres dentro da história, o que denomina de “problema de superinclusão”, que dificulta a compreensão das inúmeras questões que permeiam a discriminação de gênero, principalmente no que concerne as mulheres negras.

Assim, a discriminação de raça, que soma com a discriminação de gênero e juntas são potencializadoras da baixa densidade de mulheres nos cargos de magistratura no Poder Judiciário. Para ilustrar esse contexto, afirma Abrão (2022):

[...] não se pode falar em desigualdade de gênero sem falar da desigualdade racial ou da de classe, etc. Uma mulher branca, de classe média alta, não possui a mesma realidade de uma mulher negra, periférica, por exemplo, devendo os instrumentos observarem essas diferentes realidades.

Desse modo, é mister entender que a associação da cor da pele com o gênero feminino é causa de dupla discriminação sobre as mulheres pretas. A interseccionalidade entre raça e gênero é o cerne da questão para que se

compreenda como o racismo nas instituições do Poder Judiciário criam lacunas que não permitem que mulheres pretas tenham o mesmo acesso que mulheres brancas nesse espaço, visto que:

as mulheres que sofrem mais de um tipo de discriminação não estão sujeitas à simples soma das consequências negativas de cada sistema de opressão no qual se inserem, pois isso significaria ignorar a interação complexa que existe entre eles. Por exemplo, a mulher negra não é suscetível apenas ao machismo e ao racismo que atingem mulheres brancas e homens negros, respectivamente. Na realidade, a sua identidade de gênero faz com que ela esteja sujeita a formas e intensidades de subordinação por raça que homens negros desconhecem. Por outro lado, a sua identidade de raça a faz sofrer manifestações específicas ou acentuadas de discriminação de gênero que, em geral, são ignoradas por mulheres brancas (Resende, 2017, p.10).

A segregação das mulheres negras fica evidenciada por meio do estudo da Fundação SEADE - Sistema Estadual de Análise de Dados (2001) com a população de São Paulo e região metropolitana, que demonstra que no início dos anos 2000 as mulheres negras estavam mais presentes em postos de apoio da área da saúde (enfermeiras, parteiras, massagistas etc.) e em ocupações da área da educação, mas eram praticamente ausentes entre as profissionais de nível universitário, como médicas, dentistas, psicólogas, advogadas, bem como entre as chefes, gerentes e diretoras.

Na magistratura brasileira esse fato é mais expressivo, visto que no país onde a maioria da população se declara parda ou negra, a representatividade nas carreiras jurídicas é extremamente baixa. De acordo com o Censo do Poder Judiciário de 2023, as juízas negras representam apenas 1,4% das juízas substitutas, 2,1% das juízas titulares e 1,2% das desembargadoras (CNJ, 2023, p. 22).

Além disso, os números são mais alarmantes no que tange à composição do Supremo Tribunal Federal, já que contou apenas com 3 homens negros até hoje e nenhuma mulher negra em um tribunal com mais de 130 anos de existência, sendo sua composição não advinda de concurso público, mas de indicação do Presidente da República e da aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. Assim, em seus mais de 130 anos de existência, o Supremo Tribunal Federal não recebeu

sequer uma indicação de mulher preta, das muitas possibilidades com notável saber jurídico e reputação ilibada (Vivas, 2023).

Dessa forma, é nítido que as mulheres pretas têm sido mantidas afastadas de cargos de tomada de decisão e poder, o que inviabiliza mais ainda a chegada de outras mulheres a esses locais. Por isso, Sciammarella (2020, p. 38). faz uma importante reflexão sobre o tema:

[...] os estudos sobre mulher e política ganham importância, não por serem as mulheres dotadas de alguma especialidade, mas pelo fato de que elas são socialmente relegadas a um papel subalterno prejudicado pelas estruturas de poder. Além disso, a ausência de mulheres nesses espaços contribui para que se perpetuem as condições de seu próprio afastamento deles, reafirmando-se que a esfera pública – e especialmente os espaços de poder – são um território masculino.

Esse afastamento está longe de ser resolvido, visto que um levantamento feito pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2014, prevê que só haverá uma equidade racial na magistratura brasileira em 2044, contando com 22,2% de pessoas pretas e pardas. Por mais que o CNJ tenha disposto na Resolução 203/2015 que 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura sejam reservadas às pessoas pretas, o percentual de aprovação dessas pessoas apresentado pelo próprio CNJ variam apenas de 2% a 20% do total de aprovados na Justiça Estadual (CNJ, 2021).

Já na Justiça Federal, os números são ainda mais chocantes, pois em 2018, após a implementação da Resolução 203/15, às mulheres pretas correspondiam à apenas 2% do total de magistrados, de acordo a pesquisa do Censo do Poder Judiciário do CNJ (CNJ, 2018).

Tais dados confirmam que, mesmo depois da Resolução em questão, a representatividade feminina negra continua defasada e evidenciam que a participação de mulheres negras na magistratura brasileira se encontra aquém do que se deseja e espera no que diz respeito à pluralidade e diversidade na composição da magistratura.

Faz-se necessário a continuação e criação de políticas públicas efetivas para uma maior promoção da igualdade de gênero e racial, sendo o caminho longo e

árduo a ser percorrido, pois atinge todas as esferas da sociedade, sendo fundamental para romper paradigmas discriminatórios e promover a diversidade, inclusão e fortalecimento de mulheres negras no Poder Judiciário.

Após analisada a discriminação de raça na magistratura brasileira, na próxima subseção, serão analisados os efeitos da interseccionalidade no mesmo âmbito.

### **3. Efeitos da Interseccionalidade na Magistratura Brasileira**

A presente subseção analisará os efeitos da interseccionalidade na magistratura brasileira. A magistratura brasileira é predominantemente e verticalmente masculina, ou seja, quanto maior o grau de ascendência, menor é a participação de mulheres (Yoshida; Held, 2019, p.83). Esse cenário da magistratura brasileira é conflitante à própria realidade fática brasileira, visto que, o corpo judicante não espelha a pluralidade e a diversidade da própria sociedade que julga.

Em pesquisa conduzida pela Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT), por intermédio da Comissão de Estudos para Incentivo à Participação Institucional Feminina, publicado em maio de 2019 e denominado Dificuldades na Carreira de Magistrada, aponta as dificuldades da carreira para as mulheres e em favor da igualdade de gênero. Tal pesquisa foi respondida por 758 magistradas, que simboliza 48% do público-alvo da análise, e mostrou que “pelo menos 53,2% das magistradas do trabalho foram alvo de atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho apenas por serem mulheres” (ENAMAT; IPEA, 2019). Ademais, a pesquisa ainda apresenta que “na maior parte das respostas das magistradas que sofreram atitude discriminatória, agressão verbal e/ou violência psicológica, os agentes agressores foram os advogados, as partes (homens) e os magistrados”.

Assim, a prática discriminatória ocorre quando as mulheres estão exercendo sua profissão, e, como mostrou a referida pesquisa, apenas 7,7% dos casos ocorridos foram noticiados nos tribunais. Essa constatação demonstra que há um silenciamento dessas magistradas com relação aos distritos, situação essa que é propiciada por uma possível falta de ambiente favorável para a denúncia e para a continuidade da ocorrência. Muito dessa situação de se silenciar diante desses

acontecimentos, advém de comportamento cultural de seguir em frente como se nada tivesse acontecido, em detrimento de denunciar e correr o risco de ser desacreditada, de ser taxada de desequilibrada e que não soube identificar bem o que o homem quis dizer com determinada fala.

Ademais, para as juízas participantes da pesquisa em questão, 37,2% dizem que não há igualdade de oportunidades para participar de comissões e comitês; 35,9% não acreditam em igualdade para concorrer a cargos diretivos; 28,5% não veem igualdade para concorrer a mandatos associativos; segundo 29,6% delas, não há igualdade de oportunidades para participação em atividades acadêmicas (estudos ou magistério). Dessa forma, é nítido perceber que, até dentro da carreira, há impedimentos para o pleno exercício da profissão.

Além disso, de acordo uma análise preliminar da pesquisa de doutorado de Patrícia Coelho (Doutoranda em Direito e Desenvolvimento) com entrevistas com mulheres magistradas da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, as magistradas compartilharam situações específicas de desvantagem e/ou constrangimento advindas do exercício da maternidade, como o pedido feito por um colega magistrado homem pela revogação do teletrabalho concedido no âmbito da Covid-19 por seis meses após o término da licença maternidade (Coelho, 2022).

Outrossim, outro exemplo citado nas entrevistas, foi a retirada de jurisdição durante o período de licença maternidade. As juízas que participaram da entrevista veem essas situações como negativas e motivadas pelo fato de serem mulheres, se incomodando mais ainda pela forma como as situações ocorreram, como os argumentos utilizados para o pedido de revogação do teletrabalho e a falta de comunicação sobre a retirada de jurisdição em decorrência da licença maternidade.

Tais situações demonstram, portanto, a dificuldade de a presença de mulheres na magistratura efetivamente “transformar as estruturas e a cultura do Judiciário”, visto que “os esforços para resistir ou sobreviver frente uma situação de tamanha desvantagem ou estigmatização a que elas estão sujeitas são muito grandes” (Severi, 2016, p. 104).

No que diz respeito à questão racial somada com o gênero, a interseccionalidade, é importante evidenciar que o poder judiciário brasileiro recruta

seus servidores com base em um sistema de meritocracia pautado pelos concursos públicos ofertados pelo Estado. Porém, essa ideia de que há uma seleção imparcial e democrática daqueles que se destacam em tais provas é uma profunda enganação social, visto que esse mérito individual de que tanto se fala, na verdade advém de um nascimento na família e na classe social certa, bem como de acordo com as normas sociais de gênero e características étnicas e raciais dominantes.

Isso se dá em razão de não poder ser ignorado que elevado fator discriminatório que determinados segmentos sociais sofrem, produzem impeditivos tanto ao ingresso, quanto à continuidade dessas pessoas nesses espaços. A esse respeito, Luislinda Valois Santos, primeira juíza negra do Brasil, contou sobre a sua experiência cursando direito:

anos atrás, em uma escola de Salvador, uma menina negra de nove anos não pôde comprar o material de desenho conforme o determinado pelo professor. Para que melhor seja entendido por todos, o episódio ocorreu mais ou menos assim: Professor: – Mais isso não foi o que eu pedi! Luislinda: – Bom, isso foi o que meus pais puderam comprar. Professor: – Menina, se seus pais são tão miseráveis assim, vou lhe dar um conselho: pare de estudar e vá aprender a fazer feijoada na casa da branca. Você será mais feliz. A garotinha da nossa história correu para o pátio, chorou, enxugou as lágrimas, retornou para sala de aula e disse ao professor: – Não vou aprender a fazer feijoada na casa da branca. Vou ser juíza e voltar aqui para prender o senhor! (Beatriz, 2014).

Luislinda tornou-se juíza, mas nem assim conseguiu fugir da estrutura racista que permeia a sociedade. A juíza contou em uma entrevista ao Jornal Uninter que sofreu perseguição após uma sentença de um caso de injúria racial. “Todo dia recebia um bilhete com ameaça de morte”, conta. Ademais, a magistrada tentava, desde 2003, a promoção para desembargadora, mas o caso nunca foi votado pelo Tribunal. Somente no dia 6 de dezembro de 2011, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou por unanimidade que o TJ-BA julgasse o caso de Valois. Sobre essa situação, Valois disse:

era a primeira da lista no critério de ambiguidade. Mas eles [os outros juízes] não marcavam uma sessão para analisar o caso. Eu via o tempo passar e nada acontecia. Então, entrei com um procedimento no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a sessão sobre minha promoção ficou marcada para 14 de dezembro de 2011. [...] mas nesse dia a sessão foi encerrada sem a análise do meu caso. Meu advogado precisou entrar então com outra ação no CNJ. O caso acabou analisado somente no dia 19 de dezembro. Em 20 de dezembro de 2011 tomei posse como desembargadora.

Desse modo, segundo Gomes (2018), em uma pesquisa realizada sobre Magistradas Negras no Poder Judiciário Brasileiro, as mulheres pretas já possuem grandes desafios para o ingresso no mundo jurídico devido ao racismo enfrentado, e, mesmo quando conseguem assumir posições privilegiadas, como o cargo de magistradas, ainda lidam com situações de violência e opressões veladas e explícitas, sendo inclusive questionadas não apenas pelas práticas que adotam na atuação judicial, mas também pela própria posição no cargo de juíza.

O caso de Luislinda Valois não é fato isolado, tendo em vista que conforme pesquisa realizada pela Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), via a Comissão AJUFE Mulheres, que resultou a Nota Técnica n.1/2017, revela que segundo 74,71% das respondentes consideram que as mulheres juízas possuem mais dificuldades de ascensão aos Tribunais de segunda instância (Rezende; Rodrigues, 2019, p.86). Dentre as razões mais citadas nas opções dos questionários estão: menos mulheres se candidatam (53,51%), Desembargadores se identificam com candidatos do sexo masculino (52,97%) e Juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal (41,08%). Dessa forma, os dados revelam uma resistência às promoções por merecimento, posto que a própria sociedade e o Poder Judiciário considera a carreira da magistratura em si como um ambiente masculino e majoritariamente branco (Yoshida; Held, 2019).

Ademais, na mesma pesquisa sobre Magistradas Negras no Poder Judiciário Brasileiro, Gomes (2018) apresenta relatos de um preconceito não direto, mas por meio de desprezo e desconsideração, ao não tratar juízas negras com o respeito que a autoridade requer no exercício da função. Um desses relatos vindos de uma juíza preta, conta que não recebeu algumas distinções que outros magistrados tiveram na mesma comarca em que atuava, mesmo sabendo da qualidade do seu trabalho. Desse modo, são observados gestos sutis que evidenciam a resistência com relação à imagem e presença de uma juíza negra.

Portanto, é nítida a forma como gênero e cor/raça se entrecruzam e são um fator de discriminação na magistratura. Assim, não é possível atribuir apenas uma origem a vulnerabilidade e a discriminação das magistradas, pois há uma multiplicidade de vetores que se entrelaçam e devem ser considerados para que não

haja o equívoco de observar a mulher apenas como um grupo único e homogêneo, ignorando outras especificidades que vão além da questão de gênero.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após os estudos realizados, observou-se que a interseccionalidade entre gênero e raça ainda interferem no acesso à carreira de magistratura no Brasil.

Segundo os dados apontados, é possível constatar que o sistema brasileiro apesar da evolução da condição das mulheres na sociedade em diversos âmbitos e consolidação legislativa de diversos direitos, ainda não se faz presente na solução de todas as formas de discriminação verificadas na carreira de magistratura.

A partir da realização da pesquisa, depreende-se que as mulheres, ocuparam durante anos posições inferiores dentro do mercado de trabalho e da própria construção familiar, sendo que tal estruturação ainda acompanha as mulheres e apresenta barreiras para a ampliação da participação feminina para além das carreiras tradicionais, dificultando sua ascensão às carreiras de prestígio, como a magistratura, profissão predominantemente masculina.

Percebe-se que apesar da consolidação do princípio da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro, além dos reflexos da luta do feminismo na crescente presença feminina no ensino superior e na carreira de magistratura desde 1988, a construção de gênero na sociedade ainda propaga os reflexos da divisão sexual do trabalho e as mulheres ainda representam minoria no percentual de magistrados.

Conforme os dados apresentados, esse cenário é ainda mais discrepante quando se trata de mulheres negras, expondo o agravamento do quadro de opressão quando presente a simultaneidade da interseccionalidade de raça e gênero, principalmente quando observada a presença de forma proporcional ao crescimento vertical de hierarquia dentro do cargo.

Essa conjuntura pode ser observada nas instâncias superiores, onde há em todos os anos de sua composição, um ínfimo número de mulheres e a ausência de mulheres negras, contexto que evidencia o obstáculo à conquista da igualdade dentro da magistratura e a necessidade de um maior lapso de tempo com relação às

mulheres negras para atingir o mesmo patamar de oportunidades das mulheres brancas.

Nesse viés, o estudo demonstrou que a magistratura é marcada pela conservação de um cenário de discriminação e preconceito, revelando um ambiente de silenciamento com base na relativização de acontecimentos marcados pelo machismo estrutural e da criação de obstáculos dentro da profissão.

Portanto, a pesquisa conclui que, em que pese os critérios objetivos para ingresso na magistratura, ainda há formas de discriminação que permeiam a referida carreira, tal problemática tem sido pauta de diagnósticos e ações positivas do CNJ, que apesar de ser um passo para construção da igualdade de gênero e raça dentro da profissão, vislumbra o grande percurso que falta para sua concretização.

## REFERÊNCIAS

BEATRIZ, Amanda. **Algumas considerações sobre ser mulher negra e estudante de Direito**. São Paulo: Geledés, 2014. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/algumas-consideracoes-sobre-ser-mulher-negra-e-estudante-de-direito/#ixzz4DmdupAhJ>. Acesso em: 28 de out. de 2024.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; SILVA, Priscila Nascimento. Desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas. **Revista Mackenzie**, São Paulo, v.13, n.1, p. 1-14, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República,. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 17 set. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em 16 nov. 2024

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

COELHO, Patricia. Gênero e o exercício da magistratura brasileira: uma análise preliminar a partir da realização de entrevistas com mulheres magistradas. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS DE COIMBRA, 7, 2022, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2022. Disponível em: [https://www.academia.edu/download/105062140/CIDH\\_Coimbra\\_Artigo\\_completo.pdf](https://www.academia.edu/download/105062140/CIDH_Coimbra_Artigo_completo.pdf). Acesso em: 24 de out. de 2024.



COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Cambridge. Tradução por Rane Souza, São Paulo: Boitempo, 2020. Disponível em: [http://www.ser.puc-rio.br/2\\_COLLINS.pdf](http://www.ser.puc-rio.br/2_COLLINS.pdf). Acesso em: 14 de nov. de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário de 2019**. Disponível em: . Acesso em 25 de set. de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário / Conselho Nacional de Justiça**. – Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-210921.pdf>. Acesso em: 04 de novembro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Resultados Parciais do Censo do Poder Judiciário 2023**. Brasília: CNJ, 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 04 de nov. de 2024.

ONU. **Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres**, 1979, Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006\\_CEDAW\\_portugues.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf). Acesso em 16 nov. 2024.

DIAS, M. B. **O direito e a mulher**. Disponível em: [http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2\\_732\)23\\_\\_a\\_mulher\\_e\\_o\\_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_732)23__a_mulher_e_o_direito.pdf). Acesso em: 8 ago. 2024.

ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO E FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Perfil atual do candidato do Concurso Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho: análise das variáveis sociais, econômicas, políticas e motivacionais**. Brasília, DF: IPEA; ENAMAT, 2019. Disponível em: [http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2020/02/Produto\\_1\\_Pesquisa\\_Perfil.pdf](http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2020/02/Produto_1_Pesquisa_Perfil.pdf). Acesso em: 28 de out. de 2024.

GITAHY, Raquel Rosan Christino; MATOS, Maureen Lessa. A Evolução dos Direito da Mulher. *Colloquium Humanarum*, v.4,n.1,p. 74- 90,jun.2007.

GOMES, Raíza Feitosa. **Magistradas Negras no Poder Judiciário Brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero**. Orientadora: Adriana Vieira. 2018. 129 f. Dissertação de Mestrado.

JUNIOR, Francisco Fernandez Gonzalez. **O CNJ e a Igualdade de Gênero na Magistratura: Formação de proposta divergente à luz dos precedentes europeus**. 1. ed. Chile: Revista Inclusiones – Revista de humanidades y ciencias sociales, 2024. 256-282 p. v. 11. ISBN 0719-470. Disponível em: <https://www.revista.inclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3521/3662>. Acesso em: 30 de out de 2024.



FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres, Trabalho e Família, versão 2007**. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/repositorios/trabalho-mulheres/detalhes?serie=2>. Acesso em: 1 out. de 2024.

MACHADO, Kamila; SHIOTA, Ricardo Ramos. **Reflexões sobre a dominação masculina e a divisão sexual do trabalho: um estudo de caso com cinco magistradas**. RBSD – Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 11, n. 3, p. 28-56, set./dez. 2024.

PAOLA, Roberta. Equidade racial na magistratura só será alcançada em 24 anos. **Portal CNJ**, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/equidade-racial-na-magistratura-so-devera-ser-alcancada-em-24-anos/#:~:text=Levantamento%20realizado%20pelo%20Conselho%20Nacional,de%20pessoas%20negras%20e%20pardas>.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; PORTO, Noemia. A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, v.14, n.27, p.42-62, junho de 2022.

**Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 01 out. 2024.

PUGLIA, Júnia et al. **O Progresso das Mulheres no Brasil**. Brasília: ford foundation, 2006.

SCIAMMARELLA, Ana Paula. **Magistratura e Gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora: Autografia Edição e Comunicação, 2020.

SCOTT, Joan. Gender: a useful category of historical analyses. **Gender and the politics of history**. New York, Columbia University Press. 1989.

**SEADE** – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. “Inserção das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de São Paulo”. Boletim Mulher e Trabalho, nº- 4, jun. 2001.

SERAFIM, F. P. Teorias feministas do direito: uma necessidade no Brasil. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, n. 9, p. 319-333, jun. 2010.

SEVERI, Fabiana. **O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres**. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 13, 2016, p. 81 -115.

VIVAS, Fernanda. Em 132 anos de história, STF teve 168 ministros homens e apenas 3 mulheres. **G1**, Brasília, 08 de ago. de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/08/08/em-132-anos-de-historia-stf-teve-168-ministros-homens-e-apenas-3-mulheres.ghtml>. Acesso em: 04 de nov. de 2024.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. **Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia**. 2. ed. Brasília: Revista CNJ, 2019. 82-91 p. v. 3. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65578481/RevistaCNJ2019\\_artigo-libre.pdf?1612213589=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DParidade\\_de\\_genero\\_na\\_magistratura\\_um\\_im.pdf&Expires=1729735164&Signature=Cqp-aiGYwFw5LckdyOcTeeqVleTVGmPP9XsYmw~oEAsfIMyjs3Z-7N7UqPukEpNesZZh2We9YTyV3s5zxNY-kkRs0diZ-bJ0kmHa2I5E24tQDmO7n6~k1W867RXDKq0FysCrZFGqB8mkddgV9C6yIEJTdna0bBXA2ISX28R6WNoo90bCXr1dZ9iu2MMi92Ih0FdQpwZMZwrnPCrNI6TP0-eAbFvT5kY8Ry3Ug7asfOsq1Icvmprnby6a8dISOQ16coiysBZ59-hwMB0JeRkeOXlv0qjianTMPOv2o4Sbd9QhTptLHveTZ9Mr57EAYOwDH8A3NV0~CuOhNnKxfr3K1Q\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65578481/RevistaCNJ2019_artigo-libre.pdf?1612213589=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DParidade_de_genero_na_magistratura_um_im.pdf&Expires=1729735164&Signature=Cqp-aiGYwFw5LckdyOcTeeqVleTVGmPP9XsYmw~oEAsfIMyjs3Z-7N7UqPukEpNesZZh2We9YTyV3s5zxNY-kkRs0diZ-bJ0kmHa2I5E24tQDmO7n6~k1W867RXDKq0FysCrZFGqB8mkddgV9C6yIEJTdna0bBXA2ISX28R6WNoo90bCXr1dZ9iu2MMi92Ih0FdQpwZMZwrnPCrNI6TP0-eAbFvT5kY8Ry3Ug7asfOsq1Icvmprnby6a8dISOQ16coiysBZ59-hwMB0JeRkeOXlv0qjianTMPOv2o4Sbd9QhTptLHveTZ9Mr57EAYOwDH8A3NV0~CuOhNnKxfr3K1Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GSLRBV4ZA). Acesso em: 30 de out de 2024.

