



UFRJ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (PPGD/UFRJ)

ANDRÉA ROCHA DOS SANTOS

**MULHERES NEGRAS NA MAGISTRATURA: ANÁLISE INSTITUCIONAL E
ESTRUTURAL, A PARTIR DA COMPOSIÇÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE
JUSTIÇA**

RIO DE JANEIRO – RJ

DEZEMBRO DE 2024



UFRJ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (PPGD/UFRJ)

ANDRÉA ROCHA DOS SANTOS

**MULHERES NEGRAS NA MAGISTRATURA: ANÁLISE INSTITUCIONAL E
ESTRUTURAL, A PARTIR DA COMPOSIÇÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE
JUSTIÇA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Direito, como requisito para obtenção do título de
Mestra em Direito

Linha de Pesquisa: Democracia, Instituições e Desenhos
Institucionais

Orientadora: Professora Daniela Silva Fontoura Barcellos
Co-orientadora: Professora Fabiana Rodrigues Barletta

RIO DE JANEIRO – RJ
DEZEMBRO DE 2024

CIP - Catalogação na Publicação

R237m Rocha dos Santos, Andréa
MULHERES NEGRAS NA MAGISTRATURA: ANÁLISE
INSTITUCIONAL E ESTRUTURAL, A PARTIR DA COMPOSIÇÃO
DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA / Andréa Rocha dos
Santos. -- Rio de Janeiro, 2024.
117 f.

Orientadora: Daniela Silva Fontoura Barcellos.
Coorientadora: Fabiana Rodrigues Barletta.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do
Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito,
Programa de Pós-Graduação em Direito, 2024.

1. Magistratura. 2. Mulher negra. 3.
Interseccionalidade. 4. Chão pegajoso. 5. Movimento
negro. I. Silva Fontoura Barcellos, Daniela,
orient. II. Rodrigues Barletta, Fabiana, coorient.
III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (PPGD/UFRJ)

ANDRÉA ROCHA DOS SANTOS

**MULHERES NEGRAS NA MAGISTRATURA: ANÁLISE INSTITUCIONAL E
ESTRUTURAL, A PARTIR DA COMPOSIÇÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE
JUSTIÇA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito,
como requisito para obtenção do título de Mestra em Direito

Linha de Pesquisa: Democracia, Instituições e Desenhos
Institucionais

Defendido em: 19 de dezembro de 2024

BANCA DE AVALIAÇÃO

Prof. Dra. Daniela Silva Fontoura Barcellos (PPGD/UFRJ)
Orientadora

Prof. Dra. Fabiana Rodrigues Barletta (PPGD/UFRJ)
Co-orientadora

Prof. Dr. Philippe Oliveira de Almeida (PPGD/UFRJ)
Integrante examinador

Prof. Dra. Tânia Regina Silva Reckziegel (UNIJUI/RS)
Integrante examinadora

Prof. Dr. Renato Ferreira dos Santos (UFRJ)
Integrante Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, título, a Deus. Sempre de mãos dadas comigo. E aos meus, todos. Em especial à Carolina Rocha, minha filha amada, como inspiração, em mão dupla. Aos meus pais maravilhosos, Solange Rocha e Valdir dos Santos, por todo cuidado, sempre. Uns com os outros. Ao meu irmão Wallace Rocha, que é para mim testemunho de que podemos, merecemos e que a Academia precisa que estejamos lá. Ao meu também irmão Augusto Felipe Rocha, por estar sempre disponível para me socorrer. Aos meus sobrinhos, Natália Gomes, Haniel, Gabriel, Anna Júlia e Anaya, todos Rocha. À minha afilhada Nathália Sousa. Aos meus primos e primas, com amor a todas e todos, mas em especial, nesse momento da vida, à Mônica Manhoni, Cássia Rocha, Valéria Rocha e às Santos de Sousa, Marise, Denise, Márcia e Cláudia, por todo suporte nos momentos difíceis recém vivenciados. Aos meus tios e tias, Cal, Vilma, Irinha, Terezinha e Irene, “Rochas”, pela torcida e orações, sempre. E aos que já partiram, pela intercessão. Aos meus amigos, que amo e são irmãos e irmãs que a vida me deu, de tribos tão diversas e que não menciono os nomes para não gerar ciúmes. A quem a vida permitiu cruzar meu caminho e que do seu jeito, me deu, me dá suporte.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus. Imensamente e sem constrangimento, por permitir o improvável aos olhos de muitos.

À minha família, amigos todos, pela compreensão de tantos dias de restrição e pela força aos meus sonhos, nem sempre compreendidos, mas apoiados sempre.

Aos meus queridos e queridas Mário Marinho, Renata Ferreira, Wladimir Santana, Angélica Chaves, Teresa Amorim, Estela e Lucas Penha, Ricardo Pimentel, Fábio Fernandes, Daniela Alves, Cristina Morim, Cristina Freire, Valéria Ramos, José Carlos Alves, Alaíze Conceição Santos, Denise Iria, Clóvis Ferraz, Cláudia Regina, Manoela Martins, Denise Belço e Eliane Mascarenhas, que estiveram, a todo tempo, cada um do seu jeito, ali, para me ouvir. Gratidão.

Aos professores todos e colegas de Mestrado, por toda troca e conhecimento. Há um antes e depois do PPGD/UFRJ. Quanta reflexão. Quanto avanço proporcionamos, uns aos outros, sem falsa modéstia e com a humildade necessária a reconhecer o quanto mais temos a apreender.

Agradeço sentimentos especiais vivenciados durante o Mestrado... Como o dia em que, ao atravessar o Campo de Santana quase correndo para aula e lendo ao mesmo tempo um texto a ser debatido, cruzei os olhos com uma mulher também negra, que não conheço, que aparentava estar vindo da Faculdade Nacional de Direito. Nos entreolhamos e sorrimos com tanto afeto. Dissemos uma para outra, sem palavras, que tínhamos chegado. Que “nosso corre” faz sentido. Para nós e pelos nossos. A ela, que não conheço, mas amo, agradeço o carinho recebido e ofertado o meu. A todos os estudantes. Aos negros e negras em especial. Nós temos direito. Podemos e merecemos.

Às Professoras Daniela Silva Fontoura Barcellos e Fabiana Rodrigues Barletta, muito obrigada pela orientação, por seguirem comigo nessa jornada. Por toda contribuição.

Aos membros da Banca, Professora Tânia Regina Silva Reckziegel (UNIJUI/RS), Professores Philippe Oliveira de Almeida (PPGD/RJ) e Renato Ferreira dos Santos (UFRJ), muito obrigada pelas generosas contribuições, desde o Exame de Qualificação, que muito acrescentaram à minha pesquisa. Que honra ter o nome dos professores, ilustres e relevantes no meio acadêmico, no Direito, também em minha história.

“É que Narciso acha feio o que não é espelho...”

Caetano Veloso

RESUMO

A pesquisa busca verificar o avanço do ingresso de pessoas negras, mulheres negras em especial, na Magistratura. Suas especificidades e desafios peculiares para ingresso nos espaços de poder. Metodologia não apenas quantitativa, mas sobretudo qualitativa, a partir da análise de relatórios estatísticos, obras literárias em conformidade com os referenciais teóricos indicados e pesquisa de campo, por meio de observação participativa e não participativa. Verificar e relatar o que tem sido feito, de concreto, pelo Poder Judiciário, para além da edição de normativos. Contribuição dos movimentos sociais, do movimento negro em especial, para implementação das políticas públicas e efetivação com ações afirmativas. Fundamentação teórica a partir de Teorias Críticas, obras de Direito Antidiscriminatório e artigos referentes à temática para verificação do estado da arte e prosseguimento. Identificação do panorama do Poder Judiciário, formas de ingresso e ascensão na magistratura, observada a interseccionalidade. Aplicação das Teorias do Teto de Vidro e do Chão Pegajoso à mulher negra. Principais normas de Direito Antidiscriminatório vigentes e as medidas Institucionais do Poder Judiciário afetas às questões étnico-raciais, nos últimos dez anos. Reflexo da colonialidade no ensino jurídico e formação inicial e continuada dos magistrados e magistradas. Tomado como parâmetro o Superior Tribunal de Justiça (STJ) que tem sua composição a partir dos diversos tribunais e terço constitucional, para confirmação do avanço ou não significativo de inclusão, nos últimos dez anos.

Palavras-chave: Magistratura; mulher negra; interseccionalidade; chão pegajoso; movimento negro

ABSTRACT

The research aims to verify the progress of the entry of black people, especially black women, into the Judiciary. Their specificities and unique challenges for entering positions of power. The methodology is not only quantitative, but above all qualitative, based on the analysis of statistical reports, literary works in accordance with the indicated theoretical frameworks and field research, through participatory and non-participatory observation. To verify and report on what has been done, in concrete terms, by the Judiciary, beyond the publication of regulations. Contribution of social movements, especially the black movement, to the implementation of public policies and effectiveness with affirmative actions. Theoretical basis based on Critical Theories, works on Anti-Discrimination Law and articles related to the theme to verify the state of the art and follow-up. Identification of the panorama of the Judiciary, forms of entry and advancement in the Judiciary, observing intersectionality. Application of the Glass Ceiling and Sticky Floor Theories to black women. Main Anti-Discrimination Law standards in force and the Institutional measures of the Judiciary Branch affecting ethnic-racial issues in the last ten years. Reflection of coloniality in legal education and initial and continuing education of judges. Taking as a parameter the Superior Court of Justice (STJ), which is composed of the various courts and a third constitutional, to confirm the significant or insignificant progress of inclusion in the last ten years.

Keywords: Judiciary; black woman; intersectionality; sticky floor; black movement

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura nº1: Panorama e Estrutura do Poder Judiciário Brasileiro.....	30
Figura n.2: O movimento negro e a Constituição de 1988: Uma revolução.....	59
Figura nº 3: Bancada negra. Da esquerda para a direita: Edimilson Valentim, Carlos Alberto Caó, Benedita da Silva e Paulo Paim.....	59
Figura nº 4: Linha Sucessória – Ministras e Ministros.....	99
Figura nº 5: Mini currículo Ministro Benedito Gonçalves.....	102
Figuras nºs 06 a 08 – Ministras em Atividade.....	104
Figuras n.º 09 e 10 – Ministras em Atividade.....	105
Figuras n.º 11 e 12 – Aposentadas e ex-ministras – Magistradas pioneiras no STJ.....	106

SUMÁRIO

Introdução.....	13
 Capítulo 1: A diversidade étnico-racial no Poder Judiciário, e o ingresso da mulher negra na composição de seus quadros.....	20
 1.1. Da Teoria Crítica e composição dos Espaços de Poder – Órgãos decisórios do Poder Judiciário.....	20
 1.1.1. Panorama e estrutura do Poder Judiciário até a atualidade.....	28
 1.1.2. O ingresso na Magistratura na primeira instância; nos Tribunais; nos Tribunais Superiores e no Supremo Tribunal Federal.....	30
 1.2. A mulher no Poder Judiciário. A interseccionalidade e a inclusão da mulher negra nas carreiras jurídicas.	39
 1.3. A Teoria do Teto de Vidro e do Chão Pegajoso e a ascensão das mulheres nos espaços de poder.....	47
 Capítulo 2: Do Direito Antidiscriminatório. Medidas Institucionais do Poder Judiciário, afetas às questões étnico-raciais, nos últimos dez anos. O reflexo da colonialidade no ensino jurídico.....	53
 2.1. Da relevância dos movimentos sociais para implementação das políticas públicas. Das principais normas antidiscriminatórias vigentes e a viabilização de iguais oportunidades no ingresso das carreiras jurídicas. Reflexo e vigência da Lei 12.990/2014 (Lei de Cotas)	54
 2.1.1. A existência e resistência dos movimentos sociais, do movimento negro em especial, e a implementação das políticas públicas étnico-raciais.....	54

2.1.2. Das principais normas antidiscriminatórias vigentes e a viabilização de iguais oportunidades no ingresso das carreiras jurídicas.....	61
2.1.3. Do término de vigência da Lei 12.990/2014 e as perspectivas legislativas.....	70
2.2. Medidas institucionais, aplicadas pelo Poder Judiciário, nos últimos dez anos, atinentes às normas antidiscriminatórias vigentes.....	73
2.2.1. Da relevância da aplicação da Lei de diretrizes e base da educação nacional, alterada pela Lei 10.639/2003 e o reflexo na formação dos cidadãos e futuros juristas.....	91
2.2.2. Do Currículo dos Cursos de Direito, da preparação de novos Magistrados e Magistradas, formação continuada dos juízes e desembargadores, ministros e ministras, em potencial, do Superior Tribunal de Justiça.....	94
2.2.3. Análise da composição do Superior Tribunal de Justiça, nos últimos 10 anos. A mulher negra no STJ.....	98
Conclusão.....	107
Referências bibliográficas.....	113

Introdução

Eu, Andréa Rocha dos Santos, mulher, negra, advogada, pesquisadora, que observadas as teorias críticas que serão consideradas no presente trabalho, busco não trazer à presente pesquisa, a “cegueira da cor”¹ usualmente presente, por ser o padrão a “neutralidade”, dos textos legais e acadêmicos. Expectativa de relatar os resultados dos campos observados e trabalhos anteriores citados, com as cores ou a falta delas, que integram a magistratura, ao longo dos últimos dez anos, de acordo com os dados identificados por quem vos escreve.

Centro e trinta e seis anos desde a assinatura da Lei Áurea². Noventa e dois anos desde que o voto foi permitido às mulheres (Decreto 21.076, de 24 de fevereiro de 1932)³. Dez anos desde a promulgação da Lei 12.990/2014⁴, que determinou a garantia de percentual de vagas em concursos públicos, a pessoas negras. Marcos importantes, observadas as perspectivas de raça, gênero e classe. Avanço na conquista do direito de ingresso de pessoas negras nas carreiras públicas, na magistratura em especial. A inclusão de pessoas negras na magistratura, implica em importante conquista, resultante de grande empenho dos movimentos sociais⁵ em prol da reparação histórica e expectativa de um futuro com menos desigualdades, maior representatividade, pertencimento, em todos os espaços, inclusive de poder e no Poder Judiciário. Conforme nos traz Neusa Santos Souza: “...cabe ao negro a vanguarda dessa luta, assumindo o lugar de sujeito ativo, lugar de onde se conquista uma real libertação.” (Souza, 2021).

¹ Trata-se de conceito desenvolvido pela Teoria Crítica da Raça estadunidense (“color blindness”) e traduzido pelas pesquisadoras Thula Pires e Caroline Lyrio Silva, significando a crença liberal em uma igualdade formal e uma atuação neutra do Estado. (Silva e Pires, 2015).

² Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em 19 de janeiro de 2024.

³ A conquista do voto feminino. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/index.html>. Acesso em 19 de janeiro de 2024.

⁴ Lei nº 12.990, de 09 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em 19 de janeiro de 2024.

⁵ Dentre outros diplomas legais resultantes do Movimento Negro, destaca-se o Estatuto da Igualdade Racial. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 19 de janeiro de 2024.

O presente trabalho visa avançar na pesquisa acerca da inclusão e ascensão da pessoa negra, da mulher negra em especial, na magistratura⁶. Trata-se de verificar a conformidade às normas constitucionais e infraconstitucionais vigentes, que garantem, ao menos formalmente, direitos fundamentais, dentre eles, a igualdade. Tem por objetivo pesquisar o que as instituições do Poder Judiciário têm feito para maior inclusão de negros e negras na magistratura, no intuito de materializar, a isonomia formalmente garantida.⁷

Os Censos do Poder Judiciário, produzidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pesquisas publicadas pela Comissão Ajufe Mulheres, que integra a Associação dos Juizes Federais do Brasil e pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) em 2023⁸, corroboram estatisticamente, a percepção também visível, do baixo percentual de magistrados negros e ainda menor, de magistradas negras. É ainda pertinente ressaltar, que o número é ainda mais reduzido ou quase nulo, nas instâncias superiores. Iniciativas do CNJ, em observância ao disposto no Estatuto da Igualdade Racial, repassadas aos tribunais, observado o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial⁹, têm o intuito formalizado de correção da disparidade percentual entre magistrados brancos e não brancos. A criação de grupos de trabalho e as mencionadas pesquisas censitárias são exemplos.

A publicação da Resolução CNJ nº 203, de 23 junho de 2015,¹⁰ tem o intuito de fazer valer, no Judiciário, a reserva de vagas no percentual mínimo de vinte por cento para pessoas negras na magistratura. De acordo com a Constituição da

⁶ Magistratura é a carreira de Estado que tem a atribuição constitucional de administrar Justiça no exercício do Poder Judiciário. A carreira da Magistratura é dividida em classes, composta por Magistrados, que de forma permanente ou temporária ocupam cargos e atuam com competências estabelecidas por lei. São Magistrados os Ministros dos Tribunais Superiores, os Desembargadores e Juizes dos Tribunais locais. (Soares, 2018)

⁷Art. 5º, CRFB/1988. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 14 de fevereiro de 2023.

⁸ Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em 09 de maio de 2024.

⁹ Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. 2022. Disponível em : <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial-v2-2022-11-24.pdf>. Acesso em 14 de fevereiro de 2024.

¹⁰Resolução Nº 203, de 23 de junho de 2015. CNJ. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em 14 de fevereiro de 2024.

República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), em seu artigo 93, incisos I e II¹¹, o ingresso na carreira, é verificado mediante concurso público de provas e títulos, com cargo inicial de juiz substituto. As promoções, no entanto, se dão por antiguidade e merecimento, alternadamente. O critério merecimento, sobretudo, dá espaço a certa discricionariedade nas indicações para composição da lista dentre os quais aferido o merecimento. Nesse ponto, as estatísticas têm demonstrado que as magistradas estão em desvantagem, não tendo sido a elas reconhecido o mérito, na mesma proporção que aos magistrados. As mulheres negras, estão ainda mais distantes das oportunidades de reconhecimento nos tribunais. A Teoria do Teto de Vidro, com reflexo em todos os Poderes¹² e na esfera privada, apontada pelo movimento feminista clássico, e mais à frente discutida no presente trabalho, quanto à aplicação (ou não), também às mulheres negras, destaca a discriminação, nem tão sutil assim, existente em razão do gênero, com consequente embaraço de chegada das magistradas às instâncias superiores. É recente a mobilização do Judiciário em relação à temática étnico-racial.

Diante da ausência, historicamente verificada, de ações concretas para a reparação e correção de desigualdades raciais na estrutura das instituições públicas, esta pesquisa pretende abordar pontos cruciais deste problema. Primeiramente, fazer o diagnóstico atualizado da atual situação da mulher negra na magistratura brasileira. Apesar das recentes publicações de pesquisas, ainda é desconhecido o efetivo

¹¹ CRFB/1988. Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios: I - ingresso na carreira, cujo cargo inicial será o de juiz substituto, mediante concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação; II - promoção de entrância para entrância, alternadamente, por antiguidade e merecimento, atendidas as seguintes normas: a) é obrigatória a promoção do juiz que figure por três vezes consecutivas ou cinco alternadas em lista de merecimento; b) a promoção por merecimento pressupõe dois anos de exercício na respectiva entrância e integrar o juiz a primeira quinta parte da lista de antiguidade desta, salvo se não houver com tais requisitos quem aceite o lugar vago; c) aferição do merecimento conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento; d) na apuração de antiguidade, o tribunal somente poderá recusar o juiz mais antigo pelo voto fundamentado de dois terços de seus membros, conforme procedimento próprio, e assegurada ampla defesa, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação; e) não será promovido o juiz que, injustificadamente, reter autos em seu poder além do prazo legal, não podendo devolvê-los ao cartório sem o devido despacho ou decisão; Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 14 de fevereiro de 2024.

¹²Pinheiro, Luana. Trajetórias, Capítulo 12 - Quando o Teto de Vidro se torna de concreto: A sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do Executivo Federal entre 1999 e 2020. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12078/1/Trajetorias_Cap12.pdf. Acesso em 20 de janeiro de 2024.

número de pessoas negras na magistratura em razão da falta de dados, pois esta situação não era nem sequer mensurada.

Em segundo lugar, tem por objetivo apresentar os atos normativos e recomendações do CNJ e de demais órgãos do sistema de justiça para inclusão de mulheres negras em seus quadros e nos cargos de poder. Portanto, investiga não apenas os atos normativos produzidos pelo CNJ, mas também outras medidas que eventualmente tenham sido tomadas pelas Instituições para correção da desigualdade racial em seus quadros. A partir dos resultados obtidos, considerar se as regras hoje fixadas pelo CNJ, a constar dos editais para ingresso na magistratura, são suficientes ao incremento da inclusão da pessoa negra. Agenda de pesquisa é também verificar se a recente decisão do Conselho de Magistratura (Resolução nº 531 de 14/11/2023)¹³, de exigir aprovação prévia em exame, para inscrição no Concurso da Magistratura, com necessidade de acerto para 50% para cotistas e 70% para não cotistas, ajuda ou atrapalha o ingresso de pessoas negras.

Para a realização de pesquisa, a presente dissertação restringe sua análise afinal, à composição do Superior Tribunal de Justiça. Verificar se no âmbito das promoções por mérito e ascensão aos Tribunais Superiores, há a presença de pessoas negras e mulheres negras, em especial. A pesquisa tem sua importância justificada, posto que, cientes da desigualdade social e racial existentes, necessário ter cada vez mais noção e controle atualizados, do número de pessoas negras que integram os cargos de poder no Judiciário, de magistrados e magistradas, especificamente, para dar continuidade e mesmo ter ciência da implementação de novas políticas públicas e da concretização das normas, com fim de minimizar ao menos, esse estado de coisas, com agilização do ingresso e ascensão de pessoas negras na magistratura.

Ter um tribunal com composição diversa e representativa da sociedade brasileira, significa viabilizar decisões mais diversas e contemplativas aos anseios, realidade dos que recorrem à Justiça. E, garantir acesso pleno à Justiça implica todos os seus aspectos, inclusive para composição das turmas e câmaras, que formarão precedentes aplicáveis às instâncias inferiores. Trata-se, a pesquisa, de contribuição acadêmica para atualizar informações sobre o estado da arte acerca do ingresso de

¹³Conselho Nacional de Justiça. Resolução Nº 531 de 14/11/2023. Altera a Resolução CNJ nº 75/2009 para instituir o Exame Nacional da Magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5332>. Acesso em 20 de janeiro de 2024.

peessoas negras na magistratura, de fomento à reserva de vagas para mulheres e de mulheres negras dentro do percentual a ser fixado para as atividades do tribunal (Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023)¹⁴, da inclusão temática de pesquisas étnico-raciais e atuação de magistradas e magistrados negros (as) nas escolas de formação e aperfeiçoamento da magistratura.

Para tanto, como pergunta de pesquisa, temos: O que o Poder Judiciário, a partir das Resoluções do CNJ, tem feito de concreto para alterar o quadro de desigualdade percentual de pessoas negras, com destaque à mulher negra, nos diversos graus da Magistratura?

Para análise da ascensão das mulheres negras na magistratura foi escolhido o Superior Tribunal de Justiça (STJ). Este possui em sua composição magistrados de carreira, e também membros oriundos da advocacia e do Ministério Público. Portanto, é um tribunal superior representativo da ascensão de várias carreiras jurídicas e não somente do Poder Judiciário. Além disso, é um tribunal que possui transparência de dados para, em complemento às pesquisas do CNJ e outras que serão consideradas no presente estudo, ser base da resposta a que se busca. Como objetivo, a pesquisa irá verificar, a partir do Regimento do Tribunal, como são formadas as listas para promoções por merecimento no STJ; se estas têm contemplado pessoas negras, e dessas, quantas são mulheres; se os cargos de corregedoria e a presidência tem sido ocupados também por pessoas negras e se as pessoas negras, se existentes, no STJ, são de carreira ou ingressaram pelo Terço Constitucional.

Como marco temporal, serão considerados os últimos dez anos, não apenas para fins de limitação de tempo, mas também para percepção de mudanças institucionais implementadas a partir da vigência da política pública de reserva de vagas, o que também ocorreu há exatos dez anos.¹⁵ Perceber o atuar das Instituições

¹⁴ Conselho Nacional de Justiça. Resolução Nº 540 de 18/12/2023. Altera a Resolução CNJ nº 255/2018 e dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Acesso em 20 de janeiro de 2024.

¹⁵ Lei Nº12.990, de 09 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: 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:

e o quem vem sendo desenvolvido, ao longo da última década, com o fim específico ou ainda que paralelo, de aumento da inclusão de pessoas negras no quadro de integrantes do Poder Judiciário, em especial na carreira da magistratura, é objeto do presente estudo. As pesquisas, algumas já mencionadas, realizadas inclusive pelo próprio Judiciário, como os censos produzidos pelo CNJ, indicam que até um passado bem recente, não havia preocupação adequada e de forma organizada, com a coleta de dados que pudesse expressar o real panorama da estrutura do Poder Judiciário, no diz que respeito à etnia de seus integrantes.

O Supremo Tribunal Federal (STF) não foi cogitado para fins de análise na presente pesquisa, em razão da sua diferenciada forma de composição, que não exige que seus membros sejam oriundos da carreira da magistratura. Segundo a Constituição Federal, devem ser os/as nomeados pelo Presidente da República, maiores de 35 anos e ter menos de 70 anos, com notável saber jurídico e reputação ilibada, e a escolha aprovada pela maioria absoluta do Senado Federal.¹⁶

Além disso, foram observadas(os), de forma participativa ou não, em eventos promovidos por órgãos do Poder Judiciário, magistradas(os) negras(os), com o intuito de perceber suas atuações em prol da superação de vieses conscientes ou inconscientes, relativos a preconceitos e estereótipos (Gonzalez, 1979), e em relação à admissão de pessoas negras na composição dos quadros da magistratura. As entrevistas com as magistradas negras foram postergadas, dada a dinâmica do objeto de pesquisa que vai além do presente trabalho, em razão de necessária aprovação prévia pela Plataforma Brasil¹⁷, cujo processo de solicitação ainda está em curso. Todo rigor científico para credibilidade do trabalho foi observado. De toda sorte, não houve prejuízo, posto ter sido possível ouvir magistradas negras, e outras autoridades negras, potencialmente selecionáveis, em eventos oficiais mencionados ao longo da dissertação, com respostas públicas a diversas perguntas que seriam feitas nas

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em 14 de fevereiro de 2024.

¹⁶ Art. 101. O Supremo Tribunal Federal compõe-se de onze Ministros, escolhidos dentre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada. Parágrafo único. Os Ministros do Supremo Tribunal Federal serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal.

¹⁷ Base nacional e unificada de registros de pesquisas envolvendo seres humanos para todo o sistema CEP/Conep. Ela permite que as pesquisas sejam acompanhadas em seus diferentes estágios - desde sua submissão até a aprovação final pelo CEP e pela Conep. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/sobre-o-conselho/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep/plataforma-brasil>. Acesso em 14 de dezembro de 2024.

entrevistas; acompanhar o engajamento das juízas nas recentes atividades de cunho étnico-racial promovidas pelo Judiciário e manifestação de suas opiniões sobre a contribuição da diversidade na análise e julgamento de casos concretos¹⁸. Também será considerado o sentir demonstrado a respeito dos recentes normativos do CNJ para diminuição das desigualdades.

As obras a seguir destacadas, integram arcabouço teórico utilizado para análise do estado da arte quanto à inclusão da pessoa negra, da mulher negra, nos espaços de poder, na magistratura em especial, a ser acrescido pelo presente trabalho. São estudos acadêmicos que tiveram lugar de base nas considerações trazidas à pesquisa, sem pretensão de esgotamento, posto que outros, igualmente importantes, serão citados, ao longo dos capítulos e nas referências bibliográficas. São considerados, de forma mais abrangente: *Direito e Relações Raciais – Uma introdução crítica ao Racismo* (Bertulio, 1989); *Teoria Crítica da Raça*, como referencial teórico necessário para pensar a relação entre Direito e Racismo no Brasil (Silva e Pires, 2015); *Racismo Estrutural* (Almeida, 2019); *Tratado de Direito Antidiscriminatório* (Moreira, 2020); *Por um feminismo Afro Latino Americano* (Rios e Lima. Organizadores. Lélia Gonzalez, 2020); *A Justiça é uma mulher negra* (Vaz e Ramos, 2021); *Teoria Crítica da Raça Uma introdução* (Delgado e Stefancic, 2021); *O Pacto da Branquitude* (Bento, 2022) e *Cotas Raciais* (Vaz, 2022);

Para a realização desta pesquisa, o trabalho se divide em duas partes, sendo a primeira sobre a diversidade étnico racial e de gênero na composição dos quadros do Poder Judiciário e, a segunda para destacar o avanço do Direito Antidiscriminatório, com ênfase nas medidas institucionais do Poder Judiciário afetas às questões étnico-raciais na última década, o reflexo da colonialidade no ensino jurídico e a análise da inclusão da mulher negra na composição do Superior Tribunal de Justiça.

¹⁸Nojiri, Sérgio. Batista, Camila Raposo. 2021. Devem os juízes brasileiros serem mais empáticos? Disponível em: <https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2021/12/Documento-de-Isabelle-2.pdf>. Acesso em 21 de janeiro de 2024.

Capítulo 1: A diversidade étnico-racial no Poder Judiciário, e o ingresso da mulher negra na composição de seus quadros

O presente capítulo, sem pretensão de esgotamento, busca apresentar, criticamente, reflexos da ausência de diversidade nos espaços de poder e barreiras étnico-raciais enfrentadas por mulheres negras para ingresso e ascensão no Poder Judiciário.

1.1. Da Teoria Crítica e composição dos espaços de poder – Órgãos decisórios do Poder Judiciário.

O papel do Direito em relação às relações raciais tem grande destaque. O Estado, imbuído de vieses racistas, é capaz de transformar uma legislação (a exemplo da Lei 1.390/51 – Lei Afonso Arinos)¹⁹, que surge, em tese, para defesa da pessoa negra, em forma de puni-la, seja com a extensão do mal causado à vítima com o desenvolvimento ou não da ação judicial, sem que haja responsabilização (Bertulio, 1989), seja com a inversão de responsabilidades decorrentes da comunicação do fato típico. (Gonzalez, 1979)²⁰. A Lei Afonso Arinos, teve por objeto, incluir entre as contravenções penais (o que já atesta a consideração do legislador, quanto à menor gravidade da conduta), a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor. Nove artigos apenas.

Descrevem condutas de recusa de ingresso em hospedagens, lojas, restaurantes, confeitarias, estabelecimentos públicos, salões de beleza, em instituições de ensino ou de acesso ao funcionalismo público ou ramo das forças armadas, em razão de preconceito de raça ou de cor. Havia listagem específica de locais em que a recusa de ingresso corresponderia à conduta tipificada e era exigido o *animus* do acusado. Assim, ainda que comprovada a ofensa pelo agente à vítima, se em outro ambiente, que não o rol taxativo descrito, a conduta restaria impune. Desafiadora questão de prova, conseguir sustentar, junto às autoridades policiais e

¹⁹ BRASIL. Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1390.htm. Acesso em 20 de janeiro de 2024.

²⁰ Gonzalez, Lélia. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In: Por um feminismo afro latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Organização Flavia Rios e MarciaLima – 1 edição. Rio de Janeiro: Zahar, 2020

perante o júzo, ter sido a atitude do acusado, baseada em preconceito de raça ou de cor, o que dificilmente seria admitido pelo contraventor. Argumentos diversos, como lotação esgotada, não cadastro prévio, poderiam ser utilizados pelo diretor, gerente ou responsável pelo estabelecimento, indicados pela Lei, como agentes, caso constatada a conduta típica. É aí destacável a relação de poder. Os agentes, conforme previsão legal, eram pessoas de destaque nos estabelecimentos. Os ofendidos, sem meios de prova suficientes à comprovação da intenção dos agentes, vulneráveis em razão de sua identidade. Reversão de argumentos que se voltavam como calúnia, por vezes, atribuível aos negros que fizessem uso da referida lei (Gonzalez, 1979). Alegada pelos juristas da época, na fundamentação inclusive, de suas decisões, a questão da democracia racial²¹, do êxito do Brasil, em razão da miscigenação verificada em nosso País. Da forma pacífica com a qual as diferenças são contornadas. Que aquela legislação seria apenas para prevenção, uma vez que muito raros os episódios discriminatórios. (Bertulio, 1989). Tranquilidade dos contraventores quanto à certeza da impunidade.

A identificação do lugar do negro, da forma naturalizada pela sociedade, e a busca da pessoa negra nos espaços de poder, onde não está, ao menos de forma significativa ainda inserida, justifica a necessidade de normas legais que de fato garantam meios de exercício de direitos pelos grupos minorizados, responsabilize os que não respeitam esses direitos e de políticas públicas que tragam efetividade a essas normas. Em 1983, foi apresentado o Projeto de Lei nº 1.661²², de autoria do Deputado Abdias do Nascimento, que integrava o Partido Democrático Trabalhista, no estado do Rio de Janeiro. Trinta e dois anos após a promulgação da Lei Afonso Arinos, a injustiça e falta de embasamento legal para defesa das pessoas negras, de atos discriminatórios, permanecia invisibilizada. O projeto indicava como assunto: “Dispõe sobre o crime de lesa humanidade: discriminar pessoas, individual ou coletivamente, em razão de cor, raça ou etnia”. O intuito era a revogação da Lei Afonso Arinos, com substituição por norma que enquadraria a conduta típica como crime e não mais como contravenção; adequação dos elementos do tipo de forma a

²¹ O mito da democracia racial refere-se a um estado de plena igualdade entre os cidadãos, sem distinção de raça, sexo ou etnia. A origem do conceito está ligada a uma narrativa que ganhou força na década de 1930, de que o Brasil encontrava uma solução para o racismo na miscigenação. El-Dine, 2023.

²² Projeto de Lei nº 1.661/1983, na íntegra. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1164710&filename=Dossie-PL%201661/1983. Acesso em 09 de maio de 2024.

alcançar o propósito de responsabilização dos agentes e diminuição do racismo. Apontadas em sua justificativa, as inúmeras arbitrariedades a que estavam sujeitas as pessoas negras, a dificuldade de acesso à justiça, inclusive submetidas a ameaças, e a ineficácia da lei então vigente, que inviabilizava a adequada instrução probatória, não alcançava a todos os agentes, e, com a impunidade, perpetuava a injustiça. A justificação, indica ainda a mobilização do movimento social negro, ao longo dos anos, até a apresentação do projeto de lei, que passa, pelo apelo à resistência contra a discriminação na imprensa negra; a constituição da Frente Negra Brasileira, consistente em movimento popular de massas; a Convenção Nacional do Negro; o Comitê Democrático Afro-Brasileiro; o Teatro Experimental do Negro, e o 1º Congresso Negro Brasileiro, verificados nas décadas de 40 e 50 do século XX; o aumento de constituição de entidades negras em prol do combate ao racismo, com destaque à criação do Movimento Negro Unificado e a realização do 3º Congresso de Cultura Negra das Américas.

A trajetória de resistência indicada na justificativa do Projeto de Lei, que foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça por unanimidade²³, contradiz a inexistência de demandas raciais como resultado da alegada democracia racial. Ainda que aprovado por unanimidade, sua votação foi postergada, por falta de quórum, até 1989, quando foi definitivamente arquivada, em razão da previsão do crime de racismo na Constituição Federal de 1988. O projeto de lei citado, de autoria de deputado negro, engajado em causas sociais negras, como Abdias do Nascimento, demonstra a importância de haver representatividade nos espaços de poder.

A naturalização da invisibilidade ao desrespeito dos direitos fundamentais, logo constitucionais, atribuível às relações raciais, é universalizada, de modo que as desigualdades, desde muito e ainda hoje, são suficientes para determinação não apenas à garantia de vantagens econômicas, mas de hierarquização de humanidade. E, em grande parte dos casos, as circunstâncias discriminatórias encontram respaldo, brechas estabelecidas pela relação Estado, Direito e Sociedade. O *status* não inclusivo e mesmo violento em relação a grupos racializados, encontra embasamento legal, moral e social. Os Poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, apresentam

²³ Tramitação do Projeto de Lei 1661/1983. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/?wicket:interface=:7:::>. Acesso em 09 de maio de 2024.

resposta institucional paradoxal, pois apresentam discursos antirracistas, porém com agir que dá continuidade às desigualdades raciais. (Bertulio, 1989).

A Teoria Crítica da Raça (TCR), outra importante fonte teórica da presente pesquisa, teve início nos Estados Unidos da América, na década de 70, com caráter interdisciplinar. Para além do Direito, outras abordagens, como Educação, Teoria Política, Ciências Sociais, foram incluídas pela Teoria. A perpetuação da desigualdade social, a partir dos ditames legais e sociais, era e continua sendo objeto de estudo. A Teoria aborda questionamento acerca da “cegueira da cor”²⁴, em relação às normas vigentes. A não neutralidade das leis é abordada, colocando em xeque a ideia de imparcialidade da lei. A TCR pode ser conceituada como um movimento. Trata-se de coletivo de ativistas e acadêmicos, com intuito de estudar e transformar a relação entre raça, racismo e poder. (Delgado e Stefancic, 2021).

Apesar da origem estadunidense, os conceitos e críticas embutidas, em muito podem ser consideradas para análise de nosso panorama nacional, quanto à inclusão de pessoas negras nos espaços de poder. O diálogo crítico é sua principal característica. Problematicar as estruturas fixadas, com identificação de parâmetros ideológicos racistas em contraste à alegada democracia racial. Crítica à existência de um único Direito, apresentado de forma universal, sem considerar, no entanto, raça, cor, gênero, credo e orientação sexual dos sujeitos a que se refere.²⁵ A raça não seria o único marcador a ser considerado. Para ampliar a complexa compreensão das individualidades do sujeito, olhar de quem analisa, deve também considerar, outras categorias, quais sejam: Gênero, classe e orientação sexual. Segundo a TCR, as minorias têm valiosas contribuições a oferecer, no que diz respeito à justiça e à igualdade. Uma maioria não inclusiva, nos tribunais, de forma geral, implica em julgamentos que podem, ainda que em conformidade com a lei, não fazer justiça. A crítica alcança não apenas leis no sentido estrito da palavra, mas também as práticas diárias e a forma como as instituições estão estruturadas (Delgado e Stefancic, 2021).

A ainda insuficiente inclusão, conforme censos publicados pelo CNJ, traz questionamento à real igualdade na oportunidade de ingresso, observadas as

²⁴ Trata-se de conceito desenvolvido pela Teoria Crítica da Raça estadunidense (“color blindness”) e traduzido pelas pesquisadoras Thula Pires e Caroline Lyrio Silva, significando a crença liberal em uma igualdade formal e uma atuação neutra do Estado. (Silva e Pires, 2015).

²⁵ Tem destaque os escritores Derrick Bell, Alan Freeman e Richard Delgado, no desenvolvimento da teoria a estratégias utilizadas para desafiar formas sutis de racismo que se fixaram na ocasião. Kimberlé Crenshaw, a quem é atribuída a autoria da expressão “Interseccionalidade”, também é destaque na TCR.

condições de preparação inclusive (mas não apenas) de ensino jurídico, de pessoas negras concursandas, e também da adequada formação dos magistrados não negros, nas escolas de formação e aperfeiçoamento dos tribunais, com inclusão de temática étnico-racial. A diversificação de olhares sobre os casos concretos, a partir das diferentes vivências dos magistrados, é objeto de análise crítica. Soluções que vêm (ou não) sendo implementadas pelas instituições que integram o Judiciário, para abreviar esse quadro e alcançar a mudança do *status quo*, é o objeto de estudo.

Necessário destacar que as pessoas, os sujeitos que tentam ingressar nas carreiras jurídicas, não partem de um mesmo lugar. Diferentes vivências. (Delgado. 2021). Consideração interseccional, na busca de contextualização do quadro histórico e contemporâneo da magistratura, no que tange à diversidade, observados os marcadores de gênero e raça, conjuntamente, desde a primeira instância, até os tribunais superiores e Supremo Tribunal Federal. Expectativa de empoderamento das mulheres, em especial da mulher negra, costumeiramente na base da sociedade, com alcance de oportunidades, que lhes sejam apresentadas em iguais condições – materiais, de contribuir para além da subalternidade, mas também nos espaços de poder, com suas vivências de múltiplos papéis, com decisões e votos que possam garantir a diversidade nos dispositivos. (Crenshaw, 2001; Davis, 2016)

Políticas públicas e ações afirmativas decorrentes, como a fixação de cotas, com percentuais de reserva de vagas para pessoas negras, e iniciativas e normativos do CNJ (Resolução 203, de 23 de junho de 2015)²⁶, formalmente, estabelecem meios para avanço na redução das desigualdades. Segundo pesquisa recente do CNJ (Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário. 2023)²⁷, ainda não há expressão percentual de aumento do ingresso de pessoas negras na magistratura, a partir da vigência da política de reserva de vagas instituída pelo CNJ. A constatação (ou não) de medidas práticas suficientes é questão a ser analisada, nos diversos tribunais, escolas da magistratura, e mesmo no meio social dos tribunais.

²⁶ Resolução 203, de 23 de junho de 2015. CNJ. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf. Acesso em 21 de janeiro de 2024.

²⁷ Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário. 2023. CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em 21 de janeiro de 2024.

Superado o desafio do ingresso - para as/os que assim já conseguiram, outro desafio é imposto. O da igualdade, também para a ascensão. (Moreira, 2019)²⁸. A possibilidade de avanço na trajetória, para além do critério objetivo da antiguidade (que também tem suas questões, considerado o ingresso tardio de pessoas negras), mas por merecimento (que para tanto precisa integrar a primeira quinta parte da lista de antiguidade aprovada pelo tribunal respectivo), envolve ainda análises subjetivas de cada um dos membros votantes do tribunal, uma vez que, embora devam fundamentar sua convicção, o fazem considerados critérios “objetivos”, dispostos na Resolução Nº 106, de 06 de abril de 2010, com suas alterações²⁹. O critério “aperfeiçoamento técnico”, por exemplo (Art. 4º, IV E 8º, III), considera, para fins de avaliação, a ministração pelo magistrado de aulas em palestras e cursos promovidos pelos tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, pelas Escolas da Magistratura ou pelas instituições de ensino conveniadas ao Poder Judiciário. A ausência ou mínima participação de magistradas negras, e mesmo de magistrados negros como docentes nos espaços indicados, induz ao questionamento de igual oportunidade. O equilíbrio nas promoções, também integra o foco da investigação acadêmica. As Teorias do Teto de Vidro e do Chão Pegajoso, objeto de capítulo posterior, têm espaço nessa discussão.

A indagação afeta à aprovação e classificação das mulheres negras, para ingresso na magistratura, na primeira instância, por meio de concurso público de provas e títulos, e/ou, a sua possibilidade de ascensão às demais instâncias e atuação nos quadros de alta administração, diz respeito às Teorias do Chão Pegajoso, que desafia o deslocamento de mulheres negras da base da sociedade, e Teto de Vidro, que implica em ultrapassar limites para atingimento do topo nos espaços de poder. As teorias são relacionadas entre si. Há ainda a Teoria do Token, aplicável também aos homens negros, quando únicas e únicos, na qualidade de pessoas negras, nos espaços que ocupam (Santos, 2023)³⁰. A qualidade de “token” de mulheres negras e

²⁸ A obra “Pensando como um negro: Ensaio de hermenêutica jurídica”, traz, conforme dito já em suas considerações iniciais, crítica ao entendimento interpretativo que considera o princípio da igualdade como uma exigência de tratamento simétrico, considerada a igualdade como aplicação de idênticos procedimentos a todas as pessoas. Moreira, Adilson José. 2019.

²⁹ Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em 26 de maio de 2024.

³⁰ Santos, Helena Pontes dos. 2023. Teto de Vidro, Piso Pegajoso e Síndrome da Abelha Rainha: Metáforas da “Economia Feminista” numa perspectiva feminista amefricana. Disponível em:

homens negros, nas instituições públicas e privadas, quando no desempenho de funções de destaque, com atribuições de poder não habitualmente exercidas por pessoas com sua identidade, faz com que recebam uma grande carga de responsabilidade adicional em seu ambiente de trabalho (Stiel, 1997), de forma que precisem comprovar a todo tempo, que são capazes daquele exercício. Algo que não ocorre com as identidades usualmente no poder.

A Teoria do Teto de Vidro, diz respeito às barreiras não expressamente indicadas, mas existentes, para limitação da ascensão das mulheres a níveis mais elevados de sua carreira. Uma visão interseccional, observada a Teoria Crítica da Raça, traz a indagação quanto às mulheres negras em especial. É questionável se chegam elas ao Teto de Vidro, ou suas barreiras já são impostas no chão pegajoso, na dificuldade de mesmo acessar o cargo, considerados os diversos marcadores que estabelecem seu ponto de partida. Essa análise ratifica o reconhecimento da importância do movimento feminista que busca indicar o Teto de Vidro para sua ultrapassagem, mas indica sua insuficiência em relação aos demais marcadores, para além do gênero, a que estão submetidas grande parte das mulheres negras. (Delgado, 2021; Santos, 2023; Gonzalez, 1979). Não há neutralidade.

Desmistificar a “neutralidade” do direito, corresponde a afastar a chamada “cegueira da cor”. (Silva e Pires, 2015). Enxergar o “Outro” como alguém que também “é”, mas, que em termos práticos, não tem tido as mesmas oportunidades, culturais, sociais, econômicas e de educação, de concorrer, em condições de igualdade material, às oportunidades de ingresso nos espaços de poder. Alguém que não é visto, considerado, e de forma naturalizada. O argumento de neutralidade do direito, funciona como argumento de imparcialidade, a tentar justificar a falta de representatividade e pertencimento dos grupos minoritários. É atribuído ao próprio excluído, a culpa de sua não inclusão, com retirada de responsabilidade da estrutura racista em que as instituições estão inseridas, que estabelecem a meritocracia, como critério de conquistas, e ponto. Apurar o que tem sido de concreto efetivado, a partir das ações afirmativas vigentes, em especial da Resolução 203, do CNJ, indicará a

materialidade (ou não) de início de desconstrução do Pacto da Branquitude³¹, quanto à manutenção de privilégios (Delgado, 2021; Bento, 2022).

Como observação participante, descrevo evento ocorrido em novembro de 2023, em Brasília, chamado de a “1ª Jornada Justiça e Equidade Racial: Valorizando Raízes, Transformando o Futuro”, verificada nos dias 13, no Supremo Tribunal Federal (STF); 14, no Superior Tribunal de Justiça (STJ); 20, no Tribunal Superior Eleitoral; 22 a 24 no Tribunal Superior do Trabalho e 28, no Conselho Nacional de Justiça.³² Tendo participado como ouvinte, de forma virtual, cabe enfatizar empiricamente, a importância do evento, a relevância de que a temática racial tenha tido espaço nos nobres espaços indicados. Cabe também destacar a precisa fala da professora e pesquisadora, Thula Pires, do Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC–Rio), uma das palestrantes no primeiro dia do evento, no STF, na mesa intitulada “Direito e Relações Raciais: avanços e desafios”. Esteve ao lado de Dora Lucia de Lima Bertulio, procuradora jurídica da Universidade Federal do Paraná (UFPR) e Eunice Prudente, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

A Professora Thula Pires, ao cumprimentar a todas as autoridades da mesa e do recinto, com articulação dos tribunais superiores, o CNJ, e assim a toda a magistratura, destacou tratar-se de uma “conversa que insiste em ser adiada”. Fazendo menção a Edson Cardoso³³, declara que “nunca é oportuno discutir racismo no Brasil. Nunca é a hora, nunca é o lugar...” Enfatiza então, Thula Pires, com muita convicção e propriedade, a honra de estar ao lado das duas outras renomadas palestrantes, e, ao estar em auditório que simboliza a Cúpula do sistema de justiça brasileiro e observar o esvaziamento do lugar, declara que “diante das falas dessas duas mulheres, em qualquer lugar sério né, no mundo... que cunham um campo dentro

³¹“Esse pacto da branquitude possui um componente narcísico, de autopreservação, como se o “diferente” ameaçasse o “normal”, o “universal”. Esse sentimento de ameaça e medo está na essência do preconceito, da representação que é feita do outro e da forma como reagimos a ele”. (Bento, 2022. p. 18)

³² Notícia STF, acerca da 1ª Jornada Justiça e Equidade Racial: Valorizando Raízes, Transformando o Futuro. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=518556&ori=1>. Acesso em 21 de janeiro de 2024.

³³ Edson Lopes Cardoso. Baiano de Salvador. Militante do Movimento Negro desde os anos 70. Jornalista, professor e ensaísta. Dados biográficos disponível em: <http://www.lettras.ufmg.br/literafro/autores/230-edson-lopes-cardoso>. Acesso em 29 de abril de 2024.

de uma área dura como é a área do Direito, teria fila na porta...”³⁴ O evento é dado empírico, importante, com contribuições pertinentes a dialogar com os próximos capítulos também. A condução da mesa, após abertura pelo Ministro e Presidente do STF, Luís Roberto Barroso, ficou por conta da magistrada federal, Adriana Cruz, mulher negra, hoje Secretária Geral do Conselho Nacional de Justiça.

1.1.1. Panorama e estrutura do Poder Judiciário até a atualidade

O Poder Judiciário, conforme retratado historicamente, pelo próprio CNJ³⁵, tem sua origem a partir da colonização portuguesa. Sua composição, incluídos os magistrados, era verificada por designação dos donatários das capitanias hereditárias. A segunda metade do século XIX e a primeira metade do século XX, marcaram a concepção da identidade racial brasileira, com estabelecimento científico e histórico da teoria da miscigenação, tendo o branqueamento como vertente desse pensamento. Autores como Karl Freidrich Phillipp Von Martius (1849) e Gilberto Freyre (1933) foram diferenciais na fixação da identidade racial brasileira.

A fixação do conceito referencial do branco, para se chegar ao modelo europeu e o esvaziamento da raça negra de qualquer humanidade, de qualquer contribuição efetiva, segundo os estudos técnicos e base científica à época considerada, compunham o ambiente e crenças em que o Poder Judiciário do Brasil, surgiu, nos moldes históricos mencionados.

Em 2020, foi instituído no dia 10 de maio, o Dia da Memória do Poder Judiciário, pela Resolução CNJ n. 316/2020³⁶. Em tal data, no ano de 1808, o Tribunal de Relação do Rio de Janeiro foi convertido em Casa da Suplicação, com a vinda da família real portuguesa para o Brasil. O Conselho Nacional de Justiça entendeu pela

³⁴ 1ª Jornada Justiça e Equidade Racial: Valorizando Raízes, Transformando o Futuro. 2023. STF no Youtube. Disponível em:

https://www.google.com/search?q=1%C2%AA+jornada+justi%C3%A7a+e+equidade+stf++2023+13+de+novembro&sca_esv=600280041&rlz=1C1BNSD_pt-BRBR1071BR1071&ei=TYqtZdallvTV1sQPqrm_qAE&udm=&ved=0ahUKEwiWgNictO-DAX0qpUCHarcDxUQ4dUDCBA&uact=5&og=1%C2%AA+jornada+justi%C3%A7a+e+equidade+stf++2023+13+de+novembro&gs_l=EGxnd3Mtd2l6LXNlcnAiODHCqiBqb3JuYWRhIGp1c3Rpw6dhIGUgZXF1aWRhZGUgc3RmICAYMDIzIDEzIGRIIG5vdmVtYnJvSORKUK4KWPBHcAF4AJABAJgBsgGgAdUMqgEEMC4xMbgBA8gBAPgBAClCBRAhGKAB4gMEGAegQYgGAQ&scient=gws-wiz-serp#fpstate=ive&ip=1&vld=cid:3bb05069,vid:ci9K41XIMBk,st:0. Acesso em 21 de janeiro de 2024.

³⁵ PRONAME. Gestão de Memória do Poder Judiciário. CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/gestao-documental-e-memoria-proname/gestao-de-memoria/memoria-do-poder-judiciario-historia-e-linha-do-tempo/>. Acesso em 30 de janeiro de 2024.

³⁶ Resolução Nº 316 de 22/04/2020, CNJ. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3291>. Acesso em 30 de janeiro de 2024.

fixação da data comemorativa, por representar forma de emancipação do Poder Judiciário Brasileiro, espécie de “independência judiciária”, que passaria a resolver aqui, questões antes remetidas para decisão em Portugal.

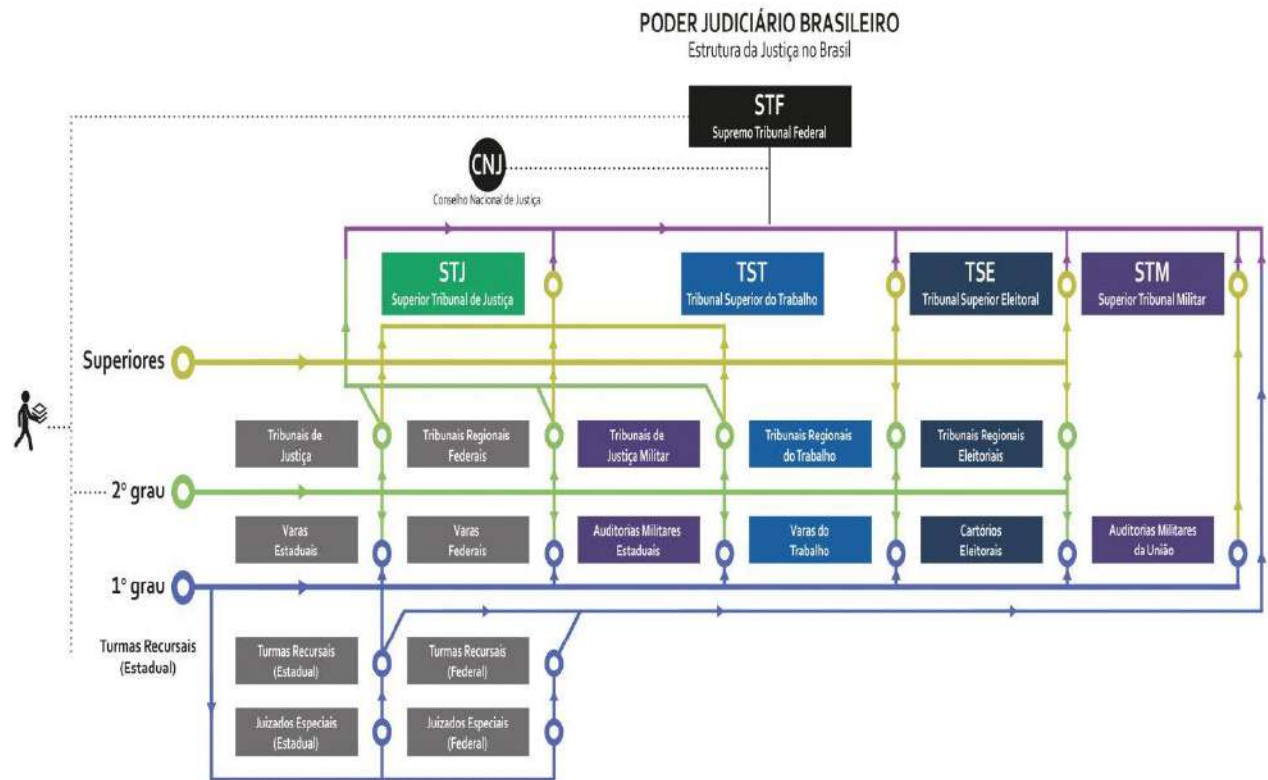
O Manual de Gestão da Memória³⁷, traz toda a sequência histórica de instituição das instâncias judiciárias, em cada especialidade de atuação e momento de sua instalação e supressão. É também destacado, e de importante consideração no presente estudo, o reflexo das mudanças sociais e políticas do país, na estruturação do Poder Judiciário, aí também consideradas sua organização, composição e funcionamento, e o impacto das decisões judiciais na vida das pessoas, na sociedade e nas instituições públicas e privadas.

A definição dos lugares de instalação e manutenção de instituições judiciárias está diretamente ligada à existência de demandas sociais. Sobre o Superior Tribunal de Justiça, especificamente, campo de estudo em destaque na presente pesquisa, é disponibilizado o “Arquivo.Cidadão”, espaço virtual que centraliza documentos históricos da Instituição, com links para acesso à linha sucessória da Presidência do Tribunal desde sua instalação, linha sucessória dos Ministros e documentos históricos até a atualidade.

Hoje, o panorama e estrutura do Poder Judiciário, conforme estabelecido na página do CNJ, é assim configurado:

³⁷Manual de Gestão da Memória. CNJ. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/02/Manual_de_Gestao_de_Memoria.pdf. Acesso em 30 de janeiro de 2024.

Figura nº1: Panorama e Estrutura do Poder Judiciário Brasileiro



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (<https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/panorama-e-estrutura-do-poder-judiciario-brasileiro/>)

Os Tribunais Superiores são os órgãos máximos de seus ramos de Justiça. São eles: Superior Tribunal de Justiça (STJ), Superior Tribunal Militar (STM), Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e Tribunal Superior do Trabalho (TST). Magistrados(as) que compõem esses colegiados são denominados(as) ministros(as).

1.1.2. O ingresso na Magistratura na primeira instância; nos Tribunais; nos Tribunais Superiores e no Supremo Tribunal Federal

O ingresso na carreira da magistratura hoje, em todos os ramos do Poder Judiciário, na primeira instância, com exceção da Justiça Eleitoral³⁸, é verificado por

³⁸ TSE explica: Juízes Eleitorais: Como não existe concurso público para a carreira de juiz eleitoral – uma vez que a JE não tem quadro próprio –, eles são escolhidos entre os juízes de Direito para o exercício temporário da judicatura eleitoral. As inscrições aos magistrados interessados são concorridas por meio de ofício, mediante edital disponibilizado pelo respectivo TRE. Durante o exercício da função, o juiz eleitoral é remunerado pela União, acumulando o exercício do cargo originário. Por exemplo, se só houver um juiz de Direito no município, ele acumulará as funções na justiça comum com a função de juiz eleitoral e será remunerado por ambas. Em municípios onde há mais de um juiz, abre-se seleção para função eleitoral, de modo que haja rodízio entre os interessados em exercê-la. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Janeiro/juiz-eleitoral-e-o-mais-proximo-do-eleitor-e-dos-candidatos-locais>. Acesso em 10 de maio de 2024.

meio de concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, exigindo-se do bacharel em direito, no mínimo, três anos de atividade jurídica e obedecendo-se, nas nomeações, à ordem de classificação. A carreira tem início com cargo de juiz substituto. Observados os termos da Constituição Federal da República Federativa do Brasil (CRFB/88), em seu artigo 93³⁹; das normas instituídas para regulação dos concursos, pelo Conselho Nacional de Justiça⁴⁰ e por fim, pelos editais específicos de cada concurso. A carreira observa ainda, os termos de sua Lei Orgânica, Lei Complementar nº 35⁴¹, de 14 de março de 1979, no que for compatível com a Constituição Federal.

A Resolução nº 531, de 14 de novembro de 2023⁴², inseriu mais uma etapa para fins de ingresso na Magistratura. Foi instituído o Exame Nacional da Magistratura (ENAM). A primeira edição das provas foi aplicada em abril de 2024. O exame passa a ser pré-requisito para inscrição para todos os concursos da Magistratura. Como critério de incentivo à inclusão étnico-racial, foi estabelecido o percentual de 70% de acerto para ampla concorrência e de 50% para autodeclarados negros ou indígenas. O percentual de aprovados, indicará se houve êxito no propósito de alcançar número expressivo de candidatos aptos à reserva de vagas. É exigida, além da autodeclaração, a submissão à comissão de heteroidentificação, com manifestação anterior ao exame, para confirmação da condição informada. Foi ainda informado pelo CNJ, na pessoa de seu Presidente, Ministro Luís Roberto Barroso, em 20 de fevereiro de 2024⁴³, que serão feitas parcerias para fins de concessão de bolsas de estudo em cursos preparatórios, aos autodeclarados negros e indígenas que forem aprovados no ENAM. Há grande expectativa na verificação de resultados dessa inovação. Se facilitará o exame a maior número de pessoas negras e indígenas inscritas no concurso da magistratura, e, com adequada preparação, com maior chance de êxito, ou, se o exame funcionará como mais uma barreira que possa inviabilizar ao menos

³⁹ Art. 93, CRFB/1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Último acesso em 04 de outubro de 2023.

⁴⁰ Resolução CNJ nº 75/2009. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Último acesso em 10 de maio de 2024.

⁴¹ Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Lei Complementar nº 35 de 14 de março de 1979. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁴² Resolução Nº 531 de 14/11/2023. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5332>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁴³ Notícias CNJ. Disponível em: <https://www.jfrj.jus.br/conteudo/noticia/acordos-do-cnj-vao-promover-ingresso-de-pessoas-negras-e-indigenas-na-magistratura>. Acesso em 10-05-2024.

a inscrição e tentativa de aprovação no concurso da magistratura, não se sabe. Necessário aguardar.

A partir do ingresso, por meio do concurso de provas e títulos, a ascensão, na carreira, será verificada pelos critérios de antiguidade e merecimento, de forma alternada. Ainda nos termos do art. 93 da Constituição Federal, a promoção é verificada de entrância para entrância⁴⁴, sendo obrigatória a promoção do juiz que figure por três vezes consecutivas ou cinco alternadas em lista de merecimento. A promoção por merecimento pressupõe dois anos de exercício na respectiva entrância e que o juiz integre a primeira quinta parte da lista de antiguidade daquela entrância, salvo se não houver com tais requisitos quem aceite o lugar vago. A aferição do merecimento, segundo a Constituição, se dá conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição, e ainda, pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento.

A Resolução CNJ nº 106, de 06 de abril de 2010⁴⁵ com suas alterações, dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Apesar da objetividade dos requisitos, na prática, conforme atesta a pesquisa “Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Equidade de Gênero nos Tribunais até 2030”⁴⁶, produzida pelo Centro de Pesquisas Judiciais da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), atender a alguns dos critérios, nem sempre é tão simples e acessível a todas e todos.

A pesquisa aponta, por exemplo, o anseio das magistradas, de maior participação em bancas examinadoras de concursos; oportunidades suficientes para assumirem cargos na administração dos tribunais; maior participação feminina nas mesas de eventos das escolas jurídicas e oportunidade de atuar na qualidade de

⁴⁴ O CNJ define: Entrâncias – As comarcas, que podem apresentar uma ou mais varas, podem ser classificadas como de primeira ou segunda entrância, além da comarca de entrância especial. A comarca de primeira entrância é aquela de menor porte, que tem apenas uma vara instalada. Já a comarca de segunda entrância seria de tamanho intermediário, enquanto a comarca de entrância especial seria aquela que possui cinco ou mais varas, incluindo os juizados especiais, atendendo a uma população igual ou superior a 130 mil habitantes. É comum que comarcas de primeira entrância abarquem cidades do interior e possuam apenas uma vara, enquanto comarcas de entrância especial ou de terceira entrância estejam situadas na capital ou metrópoles. Não há, no entanto, hierarquia entre as entrâncias, ou seja, uma entrância não está subordinada a outra.

⁴⁵ Resolução CNJ 106, de 06/04/2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁴⁶ Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Equidade de Gênero nos Tribunais até 2030 Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf, Acesso em 10 de maio de 2024.

professoras e palestrantes nas escolas; mais oportunidades de treinamento e capacitação para assumirem cargos na administração dos tribunais, entre outras expectativas descritas. Um dos pleitos, no entanto, passou a ter previsão na Resolução 106, do CNJ. Diz respeito à política de cotas de gênero. Foi inserido o Art. 1-A, que determina, que no acesso aos tribunais de 2º grau que ainda não tenham alcançado a proporção 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério merecimento serão preenchidas, alternadamente, por editais com inscrições mistas e após, exclusivamente de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas pelo CNJ, até o atingimento da paridade prevista. Estabelecidas regras de consecutividade nas listas tríplices, computadas separadamente as listas, salvo se a magistrada tiver constado na lista mista e também na exclusiva. A medida foi inserida em 27 de setembro de 2023. É agenda de pesquisa, observar o reflexo, nos próximos relatórios do CNJ. Na lista exclusiva de mulheres, a questão de gênero já está direcionada. Há na redação do Art. 1º-A, orientação para observância das políticas de cotas instituídas pelo Conselho. Necessário observar em termos práticos como funcionará.

Para apuração de antiguidade, fixa a Constituição Federal, também em seu art. 93, que somente poderá ser recusada a promoção do juiz mais antigo pelo tribunal, na hipótese de voto fundamentado de dois terços de seus membros, mediante procedimento próprio, e assegurada ampla defesa, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação. Uma reflexão é aqui proposta, considerado o marcador racial e as pesquisas e teorias já apontadas no presente estudo, que apontam as dificuldades de ingresso de pessoas negras na magistratura. Em capítulo específico, ao cuidar da política afirmativa de cotas, será demonstrado que o percentual de vagas reservado por lei, nem mesmo é preenchido, com reversão à ampla concorrência. Há assim, um ingresso mais demorado para pessoas negras nas carreiras jurídicas. Se há certa discricionariedade na escolha para promoção por merecimento, o início de contagem do prazo para antiguidade, diante da interseccionalidade de fatores a que está sujeita a pessoa negra, a mulher negra sobretudo, para ingressar, também carrega subjetividade em sua concretude, o marco inicial de contagem do prazo de antiguidade. De acordo com a Teoria Crítica da Raça, as normas legais de reparação racial fixam regras que garantem a lentidão na média pretendida para o progresso racial. Nem lento demais, para evitar manifestação dos solicitantes, nem rápida demais, de forma que não sejam colocados em risco os privilégios dos poderes dominantes. (Delgado, 2021)

Assim, inobstante sejam estabelecidas regras objetivas de ingresso e ascensão nos quadros da carreira, com padrões indicativos de isonomia formal entre os candidatos, o presente estudo, a partir da análise estatística de dados, incluídas as verificações de heteroidentificação; de fotos dos membros integrantes da magistratura, disponíveis nos *sites* dos tribunais, sobretudo os ministros que integram o STJ, e ainda pesquisa de campo a partir de visitas a espaços do Judiciário e conversa com magistrados atuantes, busca verificar o avanço na equidade de oportunidades de ingresso e ascensão.

Observados os critérios de ingresso na carreira, na primeira instância e a forma de promoção, para ingressar nos tribunais de segunda instância, cabe ainda mencionar a forma de ingresso no Superior Tribunal de Justiça e também no Supremo Tribunal Federal.

O STJ é composto por 33 ministros. Nos termos do artigo 105, da Constituição, são eles escolhidos e nomeados pelo Presidente da República, a partir de lista tríplice formulada pelo próprio tribunal. Uma vez indicado, o futuro ministro passará por sabatina do Senado Federal antes da nomeação. A CRFB/1988 prevê ainda, que os ministros tenham origem diversificada: um terço deve ser escolhido entre desembargadores federais, um terço dentre desembargadores de justiça e, um terço entre advogados e membros do Ministério Público.

Para composição do STF, a Constituição Federal, em seu artigo 101, estabelece que, serão onze Ministros, escolhidos dentre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada. Os Ministros do Supremo Tribunal Federal serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal.

Os diferentes pontos de partida de cada candidato à magistratura ou mesmo de cada magistrada negra ou magistrado negro já inserido na carreira, faz diferença em seu progredir. A observância às normas de isonomia, ao previsto no art. 5º da CRFB/88, segundo o qual, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, considerada a história e desafios de cada um, é, em termos práticos, dificultada. Há no Brasil, uma perpetuação de padrões que, sob o argumento da democracia racial, da igualdade de direitos constitucionalmente prevista, é sustentado não haver racismo no Brasil. O racismo aqui, é por denegação (Gonzalez, 1979). A meritocracia funciona como justificativa às conquistas.

A partir dos dados até aqui apresentados, é possível verificar que as pessoas negras, homens e mulheres, estão sempre, segundo as pesquisas estatísticas, em patamar diferenciado, em condições bastante inferiores às pessoas brancas, em todos os campos – educação, moradia, economia, política, acesso a empregos e a espaços de poder. Com isso, podemos questionar a concretude da isonomia prevista pela Constituição Federal. Em seguida, pode-se desmistificar um dos principais argumentos para justificativa desse quadro, que é a meritocracia⁴⁷, que pode constituir forma de discriminação. Defender a meritocracia como critério único de aprovação, acaba por dar continuidade ao padrão hegemônico, com a manutenção de quem está no poder. (Vaz e Ramos, 2021)

A discriminação pode ser direta - com expressa repulsa ao diferente, ou indireta - que pode se dar de forma consciente ou não. Ambas levam à estratificação social. Ao longo da história, com a prática constante de diferenciação de oportunidades, a estratificação é cada vez mais fixada, a partir das diferentes posições determinadas em decorrência do exercício de poder (Almeida, 2019).

O racismo estabelece grupos vulneráveis, mas também cria poder. O preconceito está ligado aos estereótipos, às ideias pré-concebidas sobre determinado grupo étnico; a discriminação a atos de poder, atitudes que estabelecem diferenças. Já o racismo, traduz um sistema, que envolve processo histórico, político, que não se limita a um ato específico, um evento apenas, mas é reflexo de todo um caminhar, um processo de constituição de vantagens sociais para uns em detrimento de desvantagens de outros, ao longo da história. Há uma retroalimentação sistemática que mantém os atores sociais em determinados patamares. Tanto o negro quanto o branco são frutos do racismo. Vai além da questão da cor da pele, mas encontram referência nas circunstâncias em que os lugares sociais foram estabelecidos, em razão dos fatos históricos vivenciados por cada grupo social. (Almeida, 2019).

⁴⁷ “Busca responder à seguinte questão: por que processos avaliativos educacionais baseados em medições e meritocracia acabam justificando a desigualdade e promovendo a injustiça social? Os resultados expõem que as avaliações baseadas em critérios meritocráticos não são capazes de medir todas as esferas da vida, tornando-se limitados ao propor o que as pessoas são capazes de ser e fazer. Tendo em vista a necessidade de se criar uma escola democrática e justa, conclui-se que a teoria das capacidades são um meio de buscar a individualidade e habilidades dos sujeitos, agregando na apreensão de conhecimento e na auto reflexão.” Fávero, Altair Alberto; Oliveira, Julia Costa; Faria, Thalia Leite de. Crítica as “medições” em educação à luz da teoria das capacidades: a meritocracia que reforça a desigualdade. Revista Internacional de Educação Superior, Campinas, SP, v. 8, n. 00, p. e022024, 2022. DOI: 10.20396/riesup.v8i00.8665579. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8665579>. Acesso em: 11 maio. 2024.

A condição “estrutural” do racismo se justifica em razão da necessária estrutura social para continuidade sistêmica. Sistema esse, que se utiliza de mecanismos estatais, por meio de seus órgãos oficiais; ideológicos, para reprodução do imaginário social sobre o comportamento das pessoas integrantes de grupos racializados; jurídicos, com estabelecimento de limites comportamentais, e ainda, de mecanismos econômicos, que limitam e condicionam o pertencimento de grupos sociais. O âmbito institucional, está ligado à reprodução de comportamentos institucionais, que naturalizam o estado das coisas, a posição dos sujeitos. A relevância das políticas afirmativas, como forma de enfrentamento a essa naturalização instituída, é aqui destacável, uma vez que apontam formas de alternar a disputa de poder dentro das instituições, a partir do ingresso de minorias antes não ingressáveis. O aspecto individual do racismo, é comportamental, com reflexos jurídicos no âmbito penal, cível e mesmo administrativo. A configuração do racismo vai além da conduta do indivíduo que discrimina. A estrutura social, nela inseridos os perfis institucionais, indica a normalidade socialmente atribuída à configuração racista das relações de poder, estabelecida historicamente. (Almeida, 2019). No Poder Judiciário é possível constatar o reflexo do racismo estrutural e institucional existentes, conforme demonstram resultados de recentes pesquisas publicadas pelo CNJ.

Ainda que não relativa apenas à questão étnica, em 2019, foi instituída, a partir da Resolução CNJ n. 296⁴⁸, a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários. Dentre outras atividades, tem atribuição para disseminar valores éticos e morais por meio de atuação institucional efetiva no Judiciário, em universidades, faculdades, centros de pesquisas, bem como junto às funções essenciais à Justiça e associações de classe, e propor ações e projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988. A partir daí, tem-se notícia de providências pontuais que tendem a viabilizar maior informação e controle da realidade e avanços no alcance de percentual significativo de pessoas negras nos quadros do Judiciário, com destaque à magistratura, em todos os seus níveis.

⁴⁸Resolução CNJ n. 296, de 19 de setembro de 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3038>. Acesso em 10 de maio de 2024.

Diante do quadro apontado em 2021, na Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário⁴⁹, realizada a partir do grupo de trabalho implementado em observância à Portaria nº 108, de 08 de julho de 2020⁵⁰, do Conselho Nacional de Justiça, ao identificar total falta de conhecimento por vários tribunais, quanto às características de seus integrantes, e a notória não representatividade dos diversos grupos minorizados, constatada mediante a heteroidentificação viabilizada pelas fotografias de seus membros, tem sido estimulada, nos últimos anos, a partir da constante pressão dos movimentos sociais e políticas públicas vigentes, ações afirmativas, com intuito de, inicialmente conhecer a realidade da composição dos tribunais e, a partir dos dados obtidos, criar meios de correção da disparidade hoje existente.

Para além do número de membros negros e negras, também a temática “objeto de julgados”, passou a interessar estatisticamente, sob o olhar étnico-racial e de outros marcadores que dizem respeito a grupos sociais minorizados. Para tanto, as Tabelas Processuais Unificadas (TPUs) do CNJ, a partir de novembro de 2020, passaram a contar com novas informações, com o fim de, por exemplo, identificar a diferenciação de casos de injúria preconceituosa em razão da raça, cor, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, condição da pessoa idosa, condição da pessoa com deficiência e origem. A inclusão dos novos assuntos permite a identificação de crimes e atos infracionais racistas, controle não antes disponibilizado.

A Pesquisa do CNJ, antes mencionada, com o título: Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, publicada em 2021, feita em observância à Resolução 203, de 23 de junho de 2015, indica a predominância de homens brancos, seguida de mulheres brancas, tanto para magistrados, quanto para os servidores e estagiários. A metodologia da pesquisa se deu a partir do preenchimento pelos Tribunais de Justiça, de Relatório de Atividades, acerca de questões raciais no âmbito do Poder Judiciário. Destacado o método quali-quanti, diante da abordagem qualitativa, a partir de entrevistas com magistrados(as), advogados(as), servidores(as), membros(as) da sociedade civil organizada e jurisdicionados, sobre percepções acerca do racismo

⁴⁹Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Último acesso em 01 de outubro de 2023.

⁵⁰Relatório de Igualdade Racial no Judiciário. Grupo de Trabalho. Políticas Judiciárias sobre a Igualdade Racial no âmbito do Poder Judiciário (Portaria n. 108, de 8/7/2020). Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf. Último acesso em 10 de maio de 2024..

institucional e estrutural; e quantitativa sobre a situação da pessoa negra no sistema de justiça.

O relatório de pesquisa, apresentado pelo Conselho Nacional de Justiça, faz ressalvas à limitação de algumas estatísticas, em razão de algumas peculiaridades. Não informação de dados em relação à raça/etnia, em razão da falta deles em seus registros, por alguns Tribunais, como foi o caso do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, e a falta de Censo do IBGE em 2020, que fez com trabalhassem com dados de 11 anos antes, em relação ao período de apuração, para fixação de parâmetros e expectativas futuras. A ciência dos magistrados hoje em exercício, acerca da indicação estatística das causas afetas a questões preconceituosas e racistas, é essencial ao mais justo desenvolver de suas atividades. De acordo com o CNJ, a plataforma digital do Poder Judiciário, tende a conseguir, a partir da integração de seu banco de dados com banco de dados externos, identificar a raça/cor das partes.

Publicação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em setembro de 2023, sob o título de Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário⁵¹, indica, inobstante publicada e vigente a Lei 12.990, em 10 de junho de 2014⁵², que estabelece 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, e da Resolução 203, do CNJ, em 23 de junho de 2015⁵³, que na mesma esteira, estabelece a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura, que apenas 3,5% (três vírgula cinco por cento) dos juízes autodeclarados negros (pretos e pardos), ingressaram por meio de cotas raciais, a partir da vigência dos diplomas legais mencionados.

De acordo com a pesquisa do CNJ, com dados obtidos junto aos diversos Tribunais, a partir de dados constantes do Sistema Módulo de Produtividade Mensal

⁵¹Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em 24 de setembro de 2023.

⁵²Lei 12.990, em 10 de junho de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em 24 de setembro de 2023.

⁵³Resolução 203, do CNJ, em 23 de junho de 2015, Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reserva%20aos,e%20de%20ingresso%20na%20magistratura>. Acesso em 24 de setembro de 2023.

(MPM), 83,8% dos magistrados são brancos. Os negros, incluídos, de acordo com os critérios estabelecidos pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, pretos (1,7%) e pardos (12,8%), totalizam 14,5%. Há ainda, no entanto, grande lacuna, diante da ausência de dados, em razão da falta de declaração por parte de membros do Judiciário. Observados os dados constantes do MPM (Sistema Módulo de Produtividade Mensal), é possível identificar o Tribunal de Justiça do Estado do Amapá (61%) e o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (40,1%), com os melhores índices percentuais de magistrados negros. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso, no entanto, apresentam o menor percentual. 1,9 e 2,2%, respectivamente.

As Comissões de Verificação de Autodeclaração/Heteroidentificação, são hoje consideradas necessárias para desenvolvimento da busca de garantia do alcance da efetividade da inclusão pretendida a partir das ações afirmativas vigentes, com atuação na confirmação da condição correspondente ao que é autodeclarado pelos candidatos. Avanços na metodologia de heteroidentificação e estabelecimento de fluxos claros e determinados estão na ordem do dia, para maior objetividade no processo. O Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial⁵⁴, traduz compromisso formal e solidário, segundo os termos de sua publicação, dos tribunais brasileiros, de transformação do cenário de desigualdade, a partir do combate e prevenção ao racismo estrutural e institucional, através de eixos de atuação, que dialogam, inclusive, com Instituições outras, que integram o Sistema de Justiça e com os movimentos sociais organizados.

1.2. A mulher no Poder Judiciário. A interseccionalidade e a inclusão da mulher negra nas carreiras jurídicas

As mulheres, a partir dos diversos movimentos sociais feministas, alcançaram muitos avanços na questão de gênero. Podemos citar, como exemplo, sem a preocupação de exaurimento do tema, o direito ao voto; a concepção de poder familiar, no lugar de pátrio poder; a recente Lei 14.443 de 02 de setembro de 2022⁵⁵,

⁵⁴Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial-v2-2022-11-24.pdf>. Último acesso em 01 de outubro de 2023.

⁵⁵ Lei 14.443 de 02 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2019-2022/2022/Lei/L14443.htm#art2. Acesso em 18 de abril de 2023.

que, entre outras providências, revogou a exigência do consentimento do cônjuge para a esterilização cirúrgica.⁵⁶ O aumento do número de mulheres nas universidades, como discentes, é também crescente e já muito significativo, superando, inclusive o percentual de homens com ensino superior⁵⁷⁵⁸. O ingresso do gênero feminino, em carreiras antes destinadas apenas aos homens, também avança, embora em algumas carreiras, como Engenharia e Tecnologia da Informação, ainda seja desafio.⁵⁹

O movimento feminista⁶⁰ contribuiu, inegavelmente, de modo geral, com as conquistas das mulheres, nos diversos campos, com sua autoestima e determinação, a romper com os impedimentos impostos classicamente, em uma sociedade patriarcal e machista. As mulheres, de acordo com as pesquisas, já são maioria, em várias opções de graduação e vêm conquistando espaço relevante no mercado de trabalho. Nos concursos públicos, a história não é diferente. As mulheres têm representado maioria nos cursos preparatórios, na concorrência das vagas e mesmo entre os candidatos aprovados, em diversas carreiras. Algumas carreiras, no entanto, permanecem ainda com predominância masculina (Pacheco, 2021), ainda que não restem mais dúvidas de que a mulher pode sim, estar incluída e em condições de desenvolver qualquer atividade a que se disponha.

Dentre os concursos públicos, com maior incremento de ingresso feminino, temos as carreiras da magistratura. Nos últimos dez anos, tempo fixado para a margem de pesquisa no presente trabalho, houve crescimento no ingresso de mulheres no quadro de magistradas, ainda que, nos últimos anos, as pesquisas indiquem leve declínio de interesse na participação do concurso.⁶¹

⁵⁶ZIRBEL, Ilze. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/ondas-do-feminismo/>. Acesso em 18 de abril de 2023.

⁵⁷Mulheres brasileiras na educação e no trabalho. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em 18 de abril de 2023.

⁵⁸ Tabela 2.6.3 - Taxa de conclusão do ensino superior, por sexo, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões - Brasil - 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁵⁹Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁶⁰Pinto, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v.18, n.36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624/20159>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁶¹Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em 10 de maio de 2024

A análise do ingresso da mulher negra nas carreiras jurídicas, no entanto, traz várias outras percepções, além das questões já tratadas nos parágrafos anteriores, quando a análise se limitava à questão de gênero. O que já foi dito se aplica a ela, mulher negra. Mas, no caso dela, há muito mais a considerar. A mulher negra é atravessada por vários marcadores sociais⁶². Para melhor compreender, é necessário, primeiro, discorrer, ainda que sucintamente, sobre o que é interseccionalidade. Mais que um conceito, interseccionalidade corresponde a uma circunstância.

O ingresso da mulher negra na magistratura, não se mostra expressivo no mesmo patamar, ou mesmo próximo, do número de mulheres brancas que ingressaram na última década. Entender e expor as causas dessa diferença é propósito na presente pesquisa. “E eu não sou uma mulher?” (hooks,2022)⁶³

Histórica e estatisticamente, a mulher negra, desde o período da escravidão, sempre trabalhou. A princípio, sem remuneração, na qualidade de objeto de “seu senhor”, e depois da “abolição” da escravatura⁶⁴, em 1888, em condições de subalternidade, como empregada doméstica de mulheres brancas, ou, por opção, ou pela falta dela, como “empreendedora”, em trabalhos alternativos, como venda de comidas e artesanatos. Assim, a luta e as aspirações das mulheres negras, ultrapassam as expectativas genéricas das mulheres brancas, no que diz respeito à expectativa de “liberdade” de exercício de ofício remunerado, uma vez que essa condição, de trabalhadora – remunerada ou não, sempre lhe foi não garantida, mas exigida, para sua sobrevivência e sustento dos que dela dependem. “O ontem, o hoje e o porvir, são elementos que se conectam e se retroalimentam para compor o todo,

⁶² Estatísticas de Gênero. Publicação do IBGE em 08 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁶³ Clássico da teoria feminista, *E eu não sou uma mulher?* tornou-se leitura obrigatória para as pessoas interessadas nas questões relacionadas à mulheridade negra e na construção de um mundo sem opressão sexista e racial. Sojourner Truth, mulher negra que havia sido escravizada e se tornou oradora depois de liberta em 1827, denunciou, em 1851, na Women's Convention - no discurso que ficou conhecido como “Ain't I a Woman” - que o ativismo de sufragistas e abolicionistas brancas e ricas excluía mulheres negras e pobres. A partir do discurso de Truth, que dá título ao livro, **hooks discute o racismo e sexismo presentes no movimento pelos direitos civis e no feminista**, desde o sufrágio até os anos 1970.

⁶⁴ Lei Áurea. Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art. Acesso em 10 de maio de 2024.

que, ao mesmo tempo, nos constitui. Sankofa!”⁶⁵ (Vaz e Ramos, 2021). A questão colocada pelo feminismo negro, não é de ir contra o feminismo “tradicional”, é ir além, observados os marcadores adicionais a que estão sujeitas grande parte das mulheres negras. É estar junto no que é idêntico, mas sem deixar de atentar ao que necessita ser buscado em complemento. (Gonzalez, 1979)

A questão é de que maneira as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho são a ela, mulher negra, apresentadas. O deixar de ver a mulher negra apenas pelos estereótipos a ela atribuídos - de subalternidade, sexualização exacerbada, de ser emocional (Gonzalez, 1979). Observar a não verificação de isonomia material, em relação a todos e todas, inclusive em comparação a mulheres brancas, no que tange à inclusão nas diversas carreiras e cargos públicos, sobretudo nos espaços de poder. A busca de visibilidade, não silenciamento e respeito que a todos, de fato, deve ser disponibilizado, para adequado desenvolvimento em sua carreira e livre formação de sua convicção, na jurisdição. (Vaz e Ramos, 2021)

De acordo com o Relatório Resultados Parciais do Censo do Poder Judiciário 2023⁶⁶, em sua figura 3, o percentual de magistrados(as) segundo o sexo é de 40,1% de mulheres, 59,6% de homens e 0,3% de pessoas que preferiram não informar. Quanto à raça/cor, a figura 6 do relatório indica para magistradas e magistrados, conjuntamente, percentual de 82,7% para Branca, 13,6% para Negra - Parda; 1,4% para Negra - Preta; 1,3% para Amarela; 0,7% para Prefiro não informar e 0,3% para Indígena.

A ótica do patriarcado, é também preocupação comum às mulheres, independente da etnia a que estejam afetadas. A entrega pelo CNJ, juntamente com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, consiste em importante passo no avanço da participação feminina no Judiciário e também no adequado acolhimento de mulheres em suas demandas. Destacado inclusive, no próprio documento, tratar-se de

⁶⁵ Segundo a obra “A Justiça é uma mulher negra” (Vaz e Ramos, 2022), Sankofa corresponde a símbolo que pode ser traduzido por retornar ao passado para ressignificar o presente e delinear o futuro. Um pássaro livre que caminha para frente, enquanto olha para trás; que se alimenta dos saberes ancestrais para (sobre)viver, dando novo sentido ao presente, traçando, assim, novos caminhos para o porvir. (p. 31).

⁶⁶ Relatório Resultados Parciais do Censo do Poder Judiciário 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2024.

instrumento para alcance de igualdade de gênero, constante do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU.⁶⁷

No entanto, é também estatisticamente verificável, que, na pirâmide social, e nos quadros da magistratura, homens negros também configuram percentual menor de pertencimento à carreira, que mulheres brancas. Então, mulheres negras, como pessoas negras que são, não têm como considerar o quesito gênero, sem considerar, de forma interseccional, o quesito raça, de modo a contribuir com a concretização da diversidade. Os percentuais indicados no Relatório Resultados Parciais do Censo do Poder Judiciário (nota 62), acima mencionado, indicam que a desigualdade entre magistradas e magistrados brancos e não brancos, ainda é muito expressiva. Ter pessoas de culturas diversas na composição dos tribunais, contribui para análise mais plural e alcance às problemáticas objetos dos processos judiciais, a partir da troca das diversas vivências e possibilidade mais ampla de reflexão do colegiado, a partir dos diferentes pontos de vista sociais e culturais explicitados, para além da dogmática. (Delgado, 2021)

. A análise do ingresso de mulheres negras no Judiciário parte do que hoje e já há algum tempo, é chamado de interseccionalidade. Apesar da expressão ser atribuída à Kimberle Crenshaw, em seu artigo “A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero”⁶⁸, de grande destaque e visibilidade, antes dela, mulheres outras, estadunidenses e brasileiras, como Lélia Gonzalez, ainda que não utilizassem a expressão, já destacavam as diversas “encruzilhadas” de marcadores a que estavam e continuam sujeitas as mulheres negras em seu cotidiano e sobretudo, para que consigam ingressar em espaços não comuns às que são como ela. O importante e esclarecedor artigo “Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória”⁶⁹, destaca que o sentido trazido pela palavra “interseccionalidade”, já seria trabalhado nos movimentos sociais desde a década de 1960, bem como inserido academicamente, antes da publicação de Crenshaw. É

⁶⁷ Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁶⁸ A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4253342/mod_resource/content/1/InterseccionalidadeNaDiscriminacaoDeRacaEGenero_KimberleCrenshaw.pdf. Acesso em 10 de maio de 2024.

⁶⁹ COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. Parágrafo. Jan/Jun, 2017. V. 5, nº1, 2017. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=3040025&forceview=1>. Acesso em 10 de maio de 2024.

também ressalvada a utilização da expressão “interseccionalidade” na academia, de forma não exatamente correspondente, em todos os casos, ao que de fato representa, trazendo por vezes a ideia de simples “soma” de marcadores, mas sem a percepção de “encruzilhada” que enseja.

Diante da realidade histórica, ratifica-se o questionamento de ser o ponto de partida comparável a todos os candidatos e se os critérios padronizados de ingresso, atendem de forma isonômica a ingresso diverso e inclusivo de aprovados. O “panorama” do Judiciário, apresentado no subitem anterior, ratifica o que as estatísticas já mencionadas ainda demonstram, acrescidas das fotos, vídeos e do que as pesquisas de campo junto aos tribunais apontam. Ainda são muito poucas as mulheres negras na magistratura, e ainda em número menor, quando existentes, nas instâncias superiores e com cargos de destaque nos tribunais.

Os editais de concurso de acesso à magistratura a partir da legislação vigente e das políticas afirmativas decorrentes, têm previsão de percentual de reserva para pessoas negras, incluídas aí, homens e mulheres, pretas e pardas, nos termos da consideração do IBGE. As pesquisas indicam que ainda estamos longe do alcance do percentual mínimo de 20%⁷⁰, de homens negros e mulheres negras. As mulheres negras, diante dos diversos marcadores acrescidos à realidade do homem negro, têm ainda mais desafios a vencer, não apenas para sua educação, mas para ingresso na carreira e avanço nos cargos.

Certas medidas políticas retratadas nas legislações, por vezes, em termos práticos, não atendem a todas e a todos. Aspectos pessoais devem ser considerados: Nível de instrução, moradia periférica, que exige muito mais energia para se chegar aonde é preciso, para trabalhar, estudar, fazer estágios, participar de eventos, enfim, crescer culturalmente. O imbricamento com a questão de classe, que implica na falta de condições financeiras e mesmo de acesso, ao conhecimento, inclusive, das oportunidades. A questão racial, traz os marcadores já mencionados – cultural/educacional e de classe, acrescidos da discriminação, expressa ou velada, que dificulta, para além do gênero, ao ingresso de pessoas não brancas, de mulheres negras em especial, nas oportunidades mais disputadas. Há constante processo de reconstrução, de (re)existência. (Vaz e Ramos, 2021).

⁷⁰ Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2024.

Desafiadoras, por exemplo, são as regras, atestadas em observação participante, de exigências constantes dos editais para reserva de vagas educacionais em Escolas de Magistratura e de determinados cargos. Grande parte dos regulamentos, quando mencionam a reserva de cotas para negros, o fazem, conciliando com a questão da hipossuficiência. Ocorre que, para cargos de Magistratura, Defensoria, Ministério Público, é exigida a graduação em curso de Direito. Pessoas não brancas, até para conseguir sua formação e após formadas, para garantir sua subsistência e de sua família, precisam trabalhar. E, por mais mal remuneradas que sejam, e na maioria das vezes, o são, não conseguem demonstrar sua hipossuficiência, nos termos exigidos no Edital. E assim, ainda que tenham sua remuneração, na maioria das vezes, comprometida com o pagamento de diversas despesas pessoais e familiares, tem-se aí mais uma barreira, a de não ter deferida a isenção e, em consequência, a comprovação de hipossuficiência, e, apesar de pessoa negra, declarada, não poder concorrer à reserva de vagas.

A pessoa é negra, mas por ter uma renda acima da miserabilidade, é a ela determinada a privação de mais recursos, com o pagamento de taxas consideráveis de inscrição – nem sempre possível, para participar dos concursos. A desistência na participação, paralela ao pagamento de valores que não se encaixam em seu orçamento, vêm também associada ao fato de não poderem, na maioria dos casos, dedicar-se com exclusividade aos estudos preparatórios. O déficit educacional de uma vida inteira, não apenas sua, mas, desde gerações anteriores, é evidenciado quando precisa concorrer com outros candidatos preparados desde a infância para conquistas, com oportunidade de dedicação exclusiva aos estudos. (Vaz e Ramos, 2021). Se tem poucos recursos, mas está acima no nível econômico de miserabilidade exigido nos editais de Escolas da Magistratura (que é, por excelência, uma das principais formas de preparação do candidato e onde a maioria dos candidatos brancos buscam sua preparação) para concorrência à reserva de vagas de pessoas negras, fica uma vez mais, à margem das oportunidades, pois, ainda que aprovados na prova para ingresso nas escolas de magistratura, dificilmente terão condição financeira de pagar as mensalidades do curso preparatório.⁷¹

⁷¹ Declaração de Hipossuficiência para inscrição na EMERJ, como cotista. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/concursos/direitopublicoeprivado/22024/Declaracao_de_Hipossufiencia_economica.pdf. Acesso em 11 de maio de 2024.

É notório que as provas para carreiras jurídicas, mais que vocação, preparo e maturidade profissional, exigem tenham os candidatos a dogmática não apenas apreendida, mas “decorada” para atendimento às elocubrações das bancas examinadoras. Questionável se, para o bom desempenho dos cargos, na prática, é esse realmente o melhor critério de aferição. Mas, é assim hoje. “Decorar” para poder competir, exige uma disponibilidade que, as madrugadas de dedicação após a jornada de trabalho e atividades domésticas de que não se pode fugir (porque grande parte das mulheres negras candidatas não têm a quem delegar os deveres de cuidado, que se estendem na maioria das vezes, a vários membros da família), e que essa mulher negra por vezes não dá conta, ou levará muito mais tempo para conseguir. “A autocobrança excessiva”. A exigência de si, para além do sustentável. A frustração, insatisfação e angústia pelo não alcançar, adoece. (Vaz e Ramos, 2021).

E essa “encruzilhada” que a interseccionalidade de marcadores apresenta, traz uma pergunta inquietante, de como resolver. Não se trata de não capacidade das mulheres negras de ocupar os espaços de poder. Elas já demonstram o poder de resistência e resiliência, a todo tempo. Mas, como exigir mais, muito mais, de quem se dá o tempo todo. Ter o conhecimento das legislações, a maturidade, o potencial, mas não ter a disponibilidade exclusiva para “decorar” e estar ensaiado o suficiente, no mesmo patamar de quem tem, eventualmente, mais disponibilidade, justifica a implementação de políticas públicas, que estabeleça ações afirmativas para auxílio nessa compensação, nessa reparação histórica. Como sair dessa corrida atrás de si mesma, sem diminuir sua autoestima e se desestimular, por exaurimento? Insistência e resistência explicam o ingresso dos poucos que já conseguiram. A obra “A Justiça é uma mulher negra” enfatiza os atravessamentos do racismo e do sexismo. Dos efeitos prejudiciais ao desempenho e impactos psicológicos. (Vaz e Ramos, 2021).

Sobre a ascensão ainda que já abordado o tema, no item relativo ao ingresso nos quadros da magistratura, em suas diversas instâncias, cabe complementar, que a antiguidade⁷², modalidade objetiva de avanço na carreira, é também de não tão simples atingimento, uma vez que as mulheres negras ingressam mais tardiamente, por todas as questões já apontadas e ainda pelo fato de que, por vezes, suas

⁷²Art. 93, CRFB/1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Último acesso em 04 de outubro de 2023.

aposentadorias compulsórias chegarão, possivelmente, antes de esgotados os planos de ascensão possíveis em decorrência de sua capacidade.

Quanto às promoções por merecimento, serão observados em capítulo próprio, os critérios de indicação para cargos de Corregedor e Presidência no STJ. Será também analisada, na oportunidade, o perfil das indicações pelo Terço Constitucional no Superior Tribunal de Justiça.

1.3. Teoria do Teto de Vidro e do Chão Pegajoso, e a ascensão das mulheres nos espaços de poder

Como reflexo dos fatos mencionados na seção anterior, no campo profissional, nas carreiras públicas ou privadas, as mulheres também se fazem cada vez mais presentes, em todos os campos de atuação. Há, no entanto, após vencido o desafio de ingresso nos espaços profissionais, ainda que reúna todos os requisitos necessários ao desenvolvimento de sua carreira, barreiras outras à ascensão feminina. Chamamos aqui atenção, à Teoria do Teto de Vidro. Mulheres preparadas, ingressam nas carreiras e empregos. Destacam seu potencial, provam, o que não precisaria ser provado, em termos de competência, entregam qualidade, no mínimo, idêntica à masculina. No entanto, esbarram, a certa medida, quando estão prestes a alcançar o topo, isto, é, os cargos de maior expressão em suas carreiras junto às instituições, em questionamentos e justificativas que as mantêm no mesmo lugar, observados limites, implicitamente colocados, porém não expressamente declarados. Daí a expressão “teto de vidro”. Impede a transposição natural, mas não é declarado o impedimento, ainda que percebido e identificado, sobretudo por quem se vê impedido de avançar. (Silva, 2020).

A análise da ascensão das mulheres no Poder Judiciário, nos setores públicos de modo geral, sobretudo sob o critério de “merecimento” não é incompatível com os dados que indicam as dificuldades encontradas pelas mulheres também no âmbito privado. (Fernandez, 2019). A ascensão das mulheres, os desafios encontrados, e o empenho das Instituições para inclusão e crescimento feminino nos espaços de poder, em especial das mulheres negras, é o ponto a ser analisado.

Ações afirmativas têm hoje, impulsionadas por toda evidência que a pauta ESG (Environmental, Social and Governance)⁷³ apresenta em termos globalizados, estimulado a minimização do quadro de desigualdades, com maior incremento de gestos concretos por parte das Instituições, de forma a se verificar, entre outros avanços, mulheres nos cargos de poder, no âmbito privado e público.

No entanto, desafiador é permitir que as mulheres que alcançam esse *status*, possam continuar a ser “mulheres”, com todas as características e desafios que as definem, e não, apesar do sexo biológico e definição de gênero, terem que deixar de lado seu agir espontâneo, para assemelharem-se aos homens. Se assim for, a conquista não se faz ainda efetiva. Dar visibilidade a essas mulheres, nas empresas e Instituições, criando oportunidades de mostrar sua capacidade, é atitude que potencializa a atividade da mulher e colabora com o afastamento de vieses, conscientes ou inconscientes, presentes na maioria daqueles ainda responsáveis pelos órgãos de gestão ou indicação dos “merecedores” das promoções ou indicação a funções de destaque (Silva, 2020)

Assim, a Teoria do Teto de Vidro, retrata a dificuldade que grande parte das mulheres encontra, em ultrapassar determinadas “faixas” em suas carreiras. Mulheres são hoje, bem mais que antes, admitidas em empresas ou empossadas em cargos por meio de concursos públicos, diante de sua igual capacidade para tanto. No entanto, a ascensão, se dependente, como o é, na maioria das situações, de análises subjetivas meritocráticas, para sua verificação, em determinado ponto, acabam por ter suas carreiras estagnadas, ainda que reúnam todos os requisitos para o avanço. (Fernandez, 2019).

⁷³ ESG: O conceito que está em alta no mercado. PUCRS Online. 2024. O que é ESG? O termo Environmental, Social and Governance (ESG), é uma sigla em inglês, que traduzida significa “Ambiental, Social e Governança”. É uma maneira de definir e estabelecer se as práticas de determinada empresa podem ser consideradas ou não, socialmente responsáveis e sustentáveis. Assim, esse conceito é usado para descrever o quanto um negócio busca maneiras de minimizar seus impactos no meio ambiente, e o quanto ela se preocupa com as pessoas em seu entorno e adota bons processos administrativos. Nesse processo, a sigla reúne os três fatores responsáveis por mostrar o quanto a empresa está comprometida com o investimento sustentável. Conheça os 3 pilares do ESG: **...Social** Diz respeito à responsabilidade social da empresa para com a comunidade e descreve se o empreendimento está de acordo com o previsto pelos direitos humanos e pelas leis trabalhistas, por exemplo. Além de medir se a organização possui práticas de diversidade na equipe, segurança no trabalho, proteção de dados e privacidade, envolvimento com a comunidade, investimento social privado, entre outras. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/esg>. Acesso em 13 de fevereiro de 2024.

A expressão “Teto de Vidro”, é utilizada como algo sutil, translúcido, que se coloca como limitador ao avanço. Hoje discute-se o quanto sutil é de fato a situação, uma vez que notória a existência do teto, “construído” com elementos preconceituosos e discriminatórios, seja sob o aspecto do gênero, da raça ou da classe, ou, em vários casos, como da mulher negra em especial, com todas essas considerações, de forma interligada. O olhar histórico, tanto quanto às tradições, aos ensinamentos familiares, desde a infância, e a reprodução desses valores e crenças, tem grande importância na constituição das barreiras hoje impostas às mulheres, e às mulheres negras em especial. A família, o serviço de marketing, publicidade, da mídia em geral, tem o poder de cristalizar, continuar a naturalizar a desigualdade ou colaborar com o início de mudança das circunstâncias. De acordo com a Teoria da Economia Institucional: Antigo institucionalismo, a postura individual, reproduzida historicamente, torna-se coletiva e se institucionaliza. O posicionamento sexista pode se dar de forma velada, de forma que nem mesmo a mulher reconheça estar inserida em uma instituição sexista. O hábito confirma instintos, que a partir de repetidas ações leva à legitimação. Quanto mais antigas as Instituições, inseridos estão os hábitos e ações, e mais difícil a mudança do quadro de desigualdades. (Pacheco, 2021) ⁷⁴

Além da observância do avanço das mulheres ao topo, a Teoria busca também, a verificação da remuneração, oportunidade contínua de desenvolvimento, de forma equiparada aos membros masculinos. A Teoria do Teto de Vidro, teve sua concepção, como teoria, nos Estados Unidos, na década de 80 (Steil, 1997), ainda que o teor do estudo seja, há muito, vivido por mulheres ao redor do mundo. De modo geral, são argumentadas as “dificuldades” atreladas à mulher, com o dever de cuidado familiar, o trabalho reprodutivo, sua alegada maior fragilidade e delicadeza, consideradas inerentes ao papel feminino, a ponto de colocar em dúvida a real condição de desenvolvimento de funções profissionais de alto escalão, onde a carreira precisaria ser prioridade em relação a todos os demais setores de sua vida. (Silva, 2020).

Há que se responder, no entanto, quando, num contexto familiar, apesar do histórico conhecido, foi fixado, como regra, que a mulher, necessariamente ela, precisa ser a única responsável por toda a administração da casa, dos compromissos

⁷⁴ Pacheco Abbondanza, M., Freddo Fleck, C y Almeida Viana, J. (2021). Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (58), 177-197. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N58-1584>

escolares de filhos, das atividades de cuidado como um todo. O que temos de fato, como dito, é um histórico, e cuja manutenção muito interessa a quem hoje e desde sempre, ocupa, com tranquilidade, os espaços de poder. Ajustar essa lógica, significa, não apenas maior espaço para as mulheres, nas carreiras, e sobretudo nos cargos mais elevados, com poder de decisão, até então, ocupados, com exclusividade, por homens. Também representa, a necessária revisão do papel, no âmbito doméstico, privado, de todos os homens, que são “convidados” não a auxiliar, mas a assumir, funções impostas às mulheres, unicamente, desde muito, sem que haja qualquer justificativa para tanto, sobretudo com o avanço da pauta de gênero, nos diversos campos, de modo a viabilizar igualdade de oportunidades. (Rosa, 2022)

As carreiras jurídicas funcionam como exemplo da limitação, que advém da resistência à mudança do padrão hegemônico, que corresponde a termos homens brancos, heterossexuais e cristãos, à frente do poder. Nas carreiras públicas, o ingresso das mulheres, em observância à lei, aos editais, é viabilizado. No entanto, ao ingressarem, há que se questionar e pesquisar se, internamente, as oportunidades são idênticas, assim como as oportunidades de ascensão, observado, sobretudo, o critério de merecimento (Vaz, 2012). A pesquisa avançará na verificação das promoções femininas, evidenciadas nas pesquisas do CNJ e da AMB, e ainda a partir da Instituição escolhida como base, qual seja o STJ, com intuito de observar se as carreiras evoluíram mais por merecimento ou antiguidade. Interessantes considerações foram feitas por Ana Paula Scimmarella em sua pesquisa “Magistratura das magistradas: Uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense”⁷⁵, ao declarar que gênero e profissões são indissociáveis e que profissão não apaga gênero. A mulheres se desdobram, e continuam desafiadas, a todo tempo, a continuar a ser uma coisa e outra. Mulher e profissional.

O Plano Nacional de Políticas para Mulheres (PNPM 2013/2015)⁷⁶, tem em seu bojo, um capítulo inteiro, o capítulo 5, dedicado ao propósito de fortalecimento e participação das mulheres nos espaços de poder e decisão. O documento, a partir de

⁷⁵ Scimmarella, Ana Paula. Magistratura das magistradas: Uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/46695733/Magistratura_e_G%C3%AAnero_Uma_an%C3%A1lise_da_condi%C3%A7%C3%A3o_profissional_feminina_no_Judici%C3%A1rio_fluminense

⁷⁶ Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013 – 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/arquivo33_pnpm.pdf. Acesso em 13 de fevereiro de 2024.

sua página 52, menciona expressamente a necessidade de ruptura do teto de vidro, e do necessário comprometimento do Estado, nas suas diferentes esferas, para tanto. É ainda reconhecido o importante papel de plataforma feminista, para fins de alcance de igualdade, cidadania e justiça social, a partir da ampliação da presença de mulheres nos diversos postos de direção, espaços de poder e decisão. Os objetivos – geral e específico, trazem total compatibilidade com o pesquisado no presente trabalho:

Objetivo geral:

Fomentar e fortalecer a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão, por meio da promoção de mudanças culturais, legislativas e institucionais que contribuam para a construção de valores e atitudes igualitárias e democráticas e para a construção de políticas para a igualdade.

Objetivos específicos

... II. Estimular a ampliação da participação das mulheres em cargos de poder e decisão nos três poderes das três esferas federativas, considerando as dimensões étnicas, raciais, de orientação sexual, identidade de gênero, geracionais e mulheres com deficiência. (PNPM 2013/2015. p. 52 e ss)

Para mulheres negras, que integram identidade social a partir de sua autocategorização (Steil, 1997), que as constituem como membro de grupo minorizado, o desafio nem mesmo é, ainda, chegar ao topo, mas conseguir sair da base, e mesmo alcançar cargos gerenciais. O alcance às funções de alto escalão ainda nem se apresentam à maioria dos que têm essa identidade social. As barreiras, dificuldades, já seriam colocadas desde a escala mais básica das carreiras e funções.

No caso específico da mulher negra, para além do Teto de Vidro⁷⁷, há ainda uma outra vertente, chamada de Teoria do Chão Pegajoso, que consiste na verificação estatística de que, em sua maioria, estão na base da sociedade, com atividades subalternas e de forma enraizada, com dificuldade histórica de alterar esse contexto (Fernandez, 2019). É então fixada a reflexão sobre o alcance do Teto de Vidro pelas mulheres negras, uma vez que ainda estão tentando se libertar do Chão Pegajoso (Santos, 2023). O desafio hoje ainda é ingressar, para que possa então ser desafiada a ascender. O piso pegajoso tem referência à manutenção de mulheres em atividades, empregos menos valorizados, e consequentemente, mais mal remunerados. Situação de quase engessamento e imobilidade em empregos

⁷⁷ Steil, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. 1997. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3203062.pdf>. Acesso em 12 de fevereiro de 2024.

secundários, menos qualificados, mais mal pagos, em setores produtivos mais atrasados, em piores condições. (Delgado, 2021). A pessoa negra, e em especial as mulheres negras, integram o grupo social mais proletarizado.⁷⁸

Ainda que em determinadas posições e instituições a mulher alcance ou se aproxime da equiparação quantitativa, o tempo levado para sua inclusão ou ascensão já corrobora a verificação de desigualdade. A contínua atribuição à mulher de responsabilidades com a família das questões domésticas mantém a divisão sexual do trabalho. A contraposição da interpretação de desinteresse ou falta de ambição por parte da mulher com a fática atribuição de cuidados com as pessoas da família merece atenção. Recente pesquisa⁷⁹, realizada pela AMB e Enfam, aborda essa perspectiva a partir das informações prestadas pelas magistradas. Há sobre a mulher, acúmulo de responsabilidades pessoais e profissionais e, além da sobrecarga de trabalho, ainda é penalizada por isso, como justificativa para a falta de oportunidades. As funções administrativas de maior visibilidade, com poder decisório, são, em muitas das vezes, delegadas por indicação, a partir de nomeação em cargos em comissão, de livre indicação e exoneração. As “limitações” alegadas ao perfil feminino acabam por, ainda que não declaradamente discriminatórias, contribuírem para a não representatividade ideal.⁸⁰

As mulheres que conseguem ascender, para sua manutenção nos cargos, precisam provar a cada dia, ainda que com igual ou superior formação educacional, sua competência e superioridade em relação aos homens e por vezes, deixar de lado sua identidade feminina (que geralmente prima pelo trabalho em equipe e humanização), para “igualar-se” (postura mais severa, baseada mais na hierarquia, controle). (Silva, 2020). Se considerada a questão étnica, se a mulher for negra, é ainda mais difícil o acesso, a ascensão e a permanência (Santos, 2021). Importante

⁷⁸Fernandez, Brena Paula Magno. 2019. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>. Acesso em 12 de fevereiro de 2024.

⁷⁹ Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em 10 de maio de 2024

⁸⁰ Vaz, Daniela Verzola. 2012. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/items/12330da6-7e9d-406d-af84-246e1769c449/full>. Acesso em 11 de maio de 2024.

ainda destacar que, para além da discriminação (opção dos empregadores a partir de vieses culturais e psicológicos) que impede a ascensão feminina, o trabalho reprodutivo – aí incluídas as atividades domésticas e de cuidado, que historicamente e ainda de forma contemporânea, é atribuído à mulher, acaba por “justificar” o entendimento de não disposição ou não disponibilidade das mulheres em disputar os cargos decisórios. A predominância masculina nos espaços de poder, é violenta, ainda que verificada de forma simbólica e mesmo não percebida pelas suas vítimas.⁸¹

Capítulo 2: Do Direito Antidiscriminatório. Medidas Institucionais do Poder Judiciário, afetas às questões étnico-raciais, nos últimos dez anos. O reflexo da colonialidade no ensino jurídico

As políticas públicas de reserva de vagas, no âmbito universitário e no serviço público, decorrem de articulação de movimentos sociais, notoriamente, no caso das cotas étnico-raciais, do movimento negro. Além das leis referentes à reserva de vagas, outros diplomas legais e constitucionais afetos à questão racial serão considerados, na medida que dialogam com o objeto da presente pesquisa, que busca perceber as providências institucionais implementadas para que pessoas negras, mulheres negras em especial, consigam ingressar nos quadros da magistratura e ascender na carreira. O presente capítulo e seus subtítulos pretendem destacar, de forma não exaustiva o conceito e exemplos de atuação do movimento negro, além das normas de direito antidiscriminatório que mais dizem respeito à pesquisa e, ainda, apontamento das medidas concretas do Judiciário nos últimos dez anos para correção da desigualdade racial, inclusive na formação continuada dos juízes. Por fim, análise do panorama da composição do Superior Tribunal de Justiça, observados os critérios de raça e gênero.

⁸¹ Silva, Andreza Viana Costa e. 2020. Gestão da Diversidade sob a perspectiva do teto de vidro na PGFN. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/86582a62-c3ac-4e36-9443-ffad6c751a0f>. Acesso em 13 de fevereiro de 2024.

2.1. Da relevância dos movimentos sociais para implementação das políticas públicas. Das principais normas antidiscriminatórias vigentes e a viabilização de iguais oportunidades no ingresso das carreiras jurídicas. Reflexo e vigência da Lei 12.990/2014 (Lei de Cotas)

As políticas públicas não “surtem” ou se bastam, com naturalidade. De modo geral, a aprovação, implantação e eficácia dependem de muita articulação dos que delas dependem. Os grupos minorizados, dentre eles os racializados, têm sido responsáveis por importantes iniciativas e avanços na direção do protagonismo de suas próprias histórias e da conquista de seu espaço nos diversos campos. A luta é contínua.

2.1.1. A existência e resistência dos movimentos sociais, do movimento negro em especial, e a implementação das políticas públicas étnico-raciais

A luta antirracista e o avanço na construção de políticas públicas com o fim de reduzir as desigualdades raciais, têm direta ligação com a atuação do movimento negro. E, ainda que não seja esse o objeto principal da presente pesquisa, para justa compreensão do leitor, quanto aos bastidores do “caminhar” das questões étnico-raciais apontadas nos diversos relatórios estatísticos, produzidos por ou sobre as diversas instituições que compõe nossa sociedade, necessário compreender em que consiste esse movimento social, ou movimentos sociais, no plural, denominado movimento negro. Para tanto, serão aqui apresentados dois conceitos, de autorias respaldadas sob o aspecto científico e de vivência de quem os apresenta.

Inicialmente, trago a definição, em sentido amplo, de movimento negro, por Joel Rufino dos Santos, que diz:

Todas as entidades, de qualquer natureza, e todas as ações, de qualquer tempo (aí compreendidas mesmo aquelas que visam à autodefesa física e cultural do negro), fundadas e promovidas por pretos e negros. (Utilizo preto, neste contexto, como aquele que é percebido pelo outro; e negro como aquele que se percebe a si.) Entidades religiosas, assistenciais, recreativas, artísticas, culturais e políticas; e ações de mobilização política, de protesto antidiscriminatório, de aquilombamento, de rebeldia armada, de movimentos artísticos, literários e “folclóricos” – toda esta complexa dinâmica, ostensiva ou invisível, extemporânea ou cotidiana, constitui movimento negro. (SANTOS, 1985, p. 287).

Sobre o conceito acima, é cabível enfatizar o quanto plural é a atividade do movimento negro, que se dá de forma variada, desde sempre, não apenas, com

cartazes e passeatas, mas no dia a dia, nas diversas e cotidianas ações de um viver cultural negro, nos ambientes e posições em que estejam integradas pessoas negras.

A segunda definição, não menos respeitada, e conectada com o entendimento anterior, é da professora Nilma Lino Gomes, que pontua:

“Entende-se como movimento negro as mais diversas formas de organização e articulação das negras e dos negros politicamente posicionados na luta contra o racismo e que visam à superação desse perverso fenômeno na sociedade. Participam dessa definição os grupos políticos, acadêmicos, culturais, religiosos e artísticos com o *objetivo explícito* de superação do racismo e da discriminação racial, de valorização e afirmação, da história e da cultura negras no Brasil, de rompimento das barreiras racistas impostas aos negros e às negras na ocupação dos diferentes espaços e lugares na sociedade.” (GOMES, 2017, p. 23).

Estar em luta contra o racismo resume o movimento. Os reflexos obtidos a partir das práticas conscientes dos movimentos sociais diversos, destacados, constroem saberes a partir das iniciativas por emancipação e melhores condições no âmbito educacional, de saúde, profissional e política às pessoas negras. O atuar dos movimentos sociais, do movimento negro em especial, educa e nos reeduca. (Gomes, 2017). A pessoas negras e não negras. E, ao reeducar, constrange. Estabelece um mal-estar positivo, ao desejado ou não, girar da roda.

Considerados os conceitos apresentados e a pluralidade de formas em que o movimento negro é percebido, vem a constatação de que seu atuar é desde sempre. Desde a escravização de corpos, do subjugar de vidas, da imposição colonialista às pessoas negras, que, sem cessar, até o presente momento, movimentam-se e aquilombam-se para sobreviver (inclusive no pós-abolição, observada a política de embranquecimento oficialmente instituída no País⁸²) e buscar meios dignos de viver, ter liberdade, respeito e dignidade, além de, de forma pacífica ou não – a depender do contexto, fazer valer uma voz historicamente silenciada. Parafraseando Conceição Evaristo, foi dito que eles combinaram de matar os negros, mas as pessoas negras combinaram de não morrer (Evaristo, 2018).

É curioso observar que, antes mesmo da primeira Constituição Republicana, promulgada em 24 de fevereiro de 1891, já havia sido aprovado um Código Penal, em 1890, com criminalização das práticas culturais do povo negro, como o disposto no

⁸² O Congresso Universal de Raças, Londres, 1911: contextos, temas e debates. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bgoeldi/a/LpSkSW9hyH6jXDxDdYn7k9w/>. Acesso em 17 de novembro de 2024.

Capítulo XIII, que cuidava dos Vadios e Capoeiras, cujo tipo vago, permitia o enquadramento de diversas atividades culturais, como samba, jongo, o candomblé, entre outras interpretações possíveis pelas autoridades, de forma arbitrária.⁸³

Diversos são os exemplos, posto não ter aqui a pretensão de esgotar a listagem de feitos pelo movimento negro, mas de ilustrar o suficiente ao dimensionamento pelo leitor, do quanto esse movimento é responsável pelos avanços institucionais até aqui implementados. A convergência de interesses⁸⁴, destacada pela Teoria Crítica da Raça, que, em apertada síntese, consiste na concessão, pelo Poder Público e mesmo pelas entidades privadas no exercício do poder, de anseios populares, da população negra no caso, para fins de contenção de movimentos e revoltas que possam trazer maior risco ao poder hegemônico que a concessão em si. É algo a ser considerado como motivação e inspiração para determinados atos legislativos, executivos e também do Judiciário. As medidas de efetivação igualitárias, permanecem como meta do movimento negro, seja qual for o “sentimento” do poder concedente.

E como exemplos de movimento negro então, mencionamos o estabelecimento de quilombos para acolhimento de pessoas negras e não negras, fugidas de cativeiros a que estavam sujeitos, tendo sido o de Palmares⁸⁵ o mais famoso deles, com Zumbi, que traz a representatividade da causa, à sua frente; a atividade das ganhadeiras⁸⁶ – com importante papel no movimento abolicionista, e

⁸³ Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890. Código Penal. Vide Capítulo XIII – DOS VADIOS E CAPOEIRA. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-847-11-outubro-1890-503086-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁸⁴ Sobre a convergência de interesses, importante destacar dois posicionamentos entre os pensadores críticos da raça: Os materialistas ou realistas (determinismo material e realismo racial) e os idealistas. Os idealistas têm a ideia de racismo e discriminação ligadas às questões de pensamento, de categorização mental, atitude e discurso. Já os realistas ou deterministas econômicos vão além. O racismo seria um meio pelo qual a sociedade atribui privilégios e status, estabelece a hierarquia racial. Ressaltam que as nações conquistadoras traçam um perfil negativo às populações conquistadas, de modo a explorá-las com liberdade e maior aprovação. (45) Criam atitudes coletivas para racionalização de suas atitudes abusivas, de subordinação de minorias. As concessões inclusive, aparentemente em favor das minorias, também encontram justificativa em seus próprios interesses (da classe dominante – convergência de interesses). Publicação de Derrick Bell que abordou a questão do caso Brown v. Board of Education.

Muitas “mudanças de postura” do poder hegemônico são assim analisadas, interpretadas pelos teóricos críticos da raça. (Delgado e Stefancic, 2021);

⁸⁵ O que significa quilombo? Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/departamentos/protecao-preservacao-e-articulacao/serra-da-barriga-1/quilombo/>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁸⁶ “As mulheres negras foram as primeiras empreendedoras do Brasil”. As quitadeiras: Ganhadeiras da Liberdade. Vax, Livia e Ramos, Chiara. A Justiça é uma mulher negra. 2021. Página 73.

que demonstram o quanto as mulheres negras já estavam inseridas no mercado de trabalho, muito antes das conquistas (reconhecidas) do movimento feminista tradicional, que não alcança a complexidade interseccional a que estão submetidas as mulheres negras; a formação de diversos coletivos, associações, com foco educacional e também de reivindicação para observância do poder público, para além das bases culturais europeias.

O Teatro Experimental do Negro – TEN⁸⁷ foi criado por Abdias do Nascimento⁸⁸, em 1944, e que há algum tempo estava incomodado com a não abordagem de temas relativos à população negra nas peças teatrais. A proposta era de valorizar a cultura afro-brasileira e o negro socialmente, como protagonista.

A Frente Negra Brasileira foi fundada em 16 de setembro de 1931, com estabelecimento em vários estados brasileiros. Sua organização mereceu destaque, com oferta de escola, grupo musical, de teatro, time de futebol, atendimento jurídico, serviço médico, odontológico, orientação política e até mesmo um jornal próprio, chamado “A Voz da Raça”⁸⁹. O Movimento Negro Unificado (MNU)⁹⁰, criado na década de 70, estabeleceu princípios pela valorização da cultura negra. Marchas emblemáticas, como em 1988, quando dos cem anos da “abolição”, no Rio de Janeiro, com impedimento de sua finalização na Avenida Presidente Vargas.

Na mesma época surgia ainda, o Instituto de Pesquisas das Culturas Negras – IPCN⁹¹. Fundado em 08 de julho de 1975 e que segue ativo, com atividades culturais e reunião de antigos e novos associados, sem trégua na luta antirracista, dando lugar em sua sede, entre outras atividades, a seminários, palestras, conferências, aulas de capoeira e jongo. Fato histórico a atuação do movimento negro na Constituinte.⁹² Até então, ainda que já prevista a igualdade formal nas Constituições de 1934 e 1946, não

⁸⁷ Teatro Experimental do Negro – TEM. Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/teatro-experimental-do-negro-ten>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁸⁸ Abdias Nascimento. Disponível em: <https://www.brasildedireitos.org.br/atualidades/abdias-nascimento-quem-foi-o-artista-e-ativista-do-movimento-negro/>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁸⁹ A Voz da Raça – A voz da população negra excluída pós-abolição. Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/a-voz-da-raca-2013-a-voz-da-populacao-negra-excluida-pos-abolicao>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁹⁰ MNU. Disponível em: <https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/noticias/direitos-humanos-movimento-negro-unificado-completa-45-anos-de-luta-contra-o-racismo>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁹¹ Instituto de Pesquisas das Culturas Negras – IPCN. Disponível em: <https://ipcnbrasil.org/quem-somos/>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁹² Santos, Natália Neris da Silva. “A voz e a palavra do movimento negro na Assembleia Nacional Constituinte (1987/1988): Um estudo das demandas por direitos” Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/9cc45ebc-a98c-4a00-861a-5780f83affd5/content>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

havia proteção a interesses específicos de pessoas negras e indígenas. Ao contrário. A articulação de integrantes do movimento negro foi essencial à inclusão da temática racial na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), ainda que as propostas não tenham sido inseridas em sua totalidade, ou com texto exatamente igual ao sugerido. Cabe ressaltar que as propostas apresentadas pelo movimento social negro não eram identitárias apenas. Sendo as pessoas negras também integrantes de outras pautas, como gênero, sociais, educacionais e trabalhistas, entre outras, para além da racial, suas propostas apresentaram apelo bastante abrangente, interessante à sociedade como um todo.⁹³

Foram incluídas as temáticas da criminalização do racismo; a isonomia com destaque à questão da origem, raça e cor; da educação, cultura e desporto; relações diplomáticas e a questão quilombola. Momento emblemático também pelo centenário da assinatura da Lei Áurea, que não corresponde a um momento de celebração, diante de todo contexto de desamparo às pessoas negras que o ato denominado de abolição representou, mas de luta e conquistas, a partir do empenho do movimento negro em garantir, sob o âmbito constitucional, direitos e deveres relevantes à sociedade e ao grupo étnico-racial que representa.

Como curiosidade, causou surpresa a aprovação na íntegra do texto referente ao reconhecimento de propriedade definitiva das comunidades quilombolas, conforme Art. 68, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Há quem diga que a suposição é de que fossem raras ou quase inexistentes tais comunidades. O desconhecimento, ou não interesse de conhecimento, das questões das pessoas negras, é um fato.

⁹³ Foram pauta de inclusão do Movimento Negro na Constituinte: Art. 3º, III, IV; Art. 4º VIII; Art. 5º, caput; XII. Art. 205; Art. 215 §§1º e 2º; Art. 216, §5º; Art. 242, §1º; Art. 208, VII, todos da CRFB/88 e Art. 68, do ADCT.

Figura n.2: O movimento negro e a Constituição de 1988: Uma revolução



<https://www.brasildefato.com.br/especiais/o-movimento-negro-e-a-constituicao-de-1988-uma-revolucao-em-andamento>

Figura nº 3: Bancada negra. Da esquerda para a direita: Edimilson Valentim, Carlos Alberto Caó, Benedita da Silva e Paulo Paim.



Fonte

imagem: <https://www.brasildefato.com.br/especiais/o-movimento-negro-e-a-constituicao-de-1988-uma-revolucao-em-andamento>

É também exemplo, a Marcha Nacional Zumbi dos Palmares, contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, verificada em 20 de novembro de 1995, em Brasília, e que ocasionou o reconhecimento pelo Estado, sob a presidência de Fernando Henrique Cardoso, da existência do racismo, até então não assumido sob o argumento da democracia racial. Foi instituído, a partir de então, Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra. Marco histórico na agenda política de um governo. Êxito do movimento negro. No ano seguinte teve lugar o seminário internacional “Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos estados democráticos contemporâneos”. O evento foi importante incentivo para o desenvolvimento de políticas de ação afirmativa no Brasil.⁹⁴

O movimento negro foi também responsável por inserir a frase “cotas para negros nas universidades públicas” no contexto de documento a ser tratado na Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban, na África do Sul, em 2001⁹⁵,

As atitudes diuturnas de mulheres negras e homens negros em seus espaços de atuação, como docentes, trabalhadores inseridos nos espaços públicos e privados, empregadas e empregados domésticos, e mesmo nas rodas de conversa em locais diversos de convívio, se conscientes e com propósito de firmar a luta antirracista em seus ambientes, em sua conduta e argumentos, consiste em movimento negro, que é educador e reeducador. (Gomes, 2017).

Cabe ainda destacar, sobretudo no campo da educação, o atuar da EDUCAFRO⁹⁶, que tem à frente o Frei David, frei franciscano conhecido nos diversos espaços e poderes, pela luta insistente de inclusão de pessoas negras, por meio, entre outras atividades, de organização de pré-vestibulares comunitários, com professores voluntários e alinhamento com instituições diversas para concessão de bolsas, ainda que parciais, em universidades privadas.

⁹⁴Marcha Zumbi reúne 30 mil em Brasília. Disponível em: <https://memorialdademocracia.com.br/card/marcha-zumbi-reune-30-mil-em-brasilia#>. Acesso em 02 de dezembro de 2024.

⁹⁵ Alberti, Verena e Pereira, Amílcar Araujo. A defesa das cotas como estratégia política do movimento negro contemporâneo. Disponível em: https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrhQdUSj05niPggYnHz6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzcEdnRpZA MEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1734411283/RO=10/RU=https%3a%2f%2fperiodicos.fgv.br%2freh%2farticle%2fdownload%2f2249%2f1388/RK=2/RS=js8QiucdNZhHw14OET0FDKJ1bMQ-. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁹⁶ Sobre a EDUCAFRO: Disponível em: <https://educafro.org.br/site/quem-somos/>. Acesso em 18 de dezembro de 2024.

E nesse contexto, a partir do atuar desde sempre e até hoje do movimento negro, que conquistas importantes, refletidas, como exemplo solene, na reconhecida constitucionalidade da Lei de Cotas⁹⁷, que com a garantia de ingresso de pessoas negras nas universidades públicas, tem potencializado outros avanços, rumo ao ingresso desses discentes, nos espaços de poder. As políticas públicas, ainda que aprovadas, transformadas em normas legais ou infralegais, por si só, não se bastam. O movimento negro, em suas atividades diversas conforme destacado nos conceitos trazidos, tem ainda o trabalho, a todo tempo, de impulsionar o fazer valer das previsões normativas obtidas, inclusive no Judiciário, que dependem de ação, e de quem se interessa pela causa, para produção de efeitos.

2.1.2. Das principais normas antidiscriminatórias vigentes e a viabilização de iguais oportunidades no ingresso das carreiras jurídicas

Os movimentos sociais representativos da resistência e insistência dos grupos vulnerabilizados em alterar o quadro de desigualdades que persiste de forma estrutural e institucional na sociedade brasileira, deram margem a diversas normas legais antidiscriminatórias, tenham as mesmas alcançado ou resultados pretendidos ou não, consideradas as barreiras em sua eficácia prática para além dos dogmas, observados os degraus da escada ponteana⁹⁸. A Lei Afonso Arinos, de nº 1.390, de 03 de julho de 1951⁹⁹, cuja abordagem esmiuçada, acerca de seu esvaziamento e frustração à proteção de pessoas negras é verificada no item 1.1. do presente trabalho, é exemplo de não garantia de eficácia material de uma norma, ainda que existente, válida e eficaz, em termos formais.

São hoje destacáveis, sem expectativa de esgotamento, como principais normas antidiscriminatórias vigentes, e não considerado como critério de ordem o fator cronológico, mas sistemático, a própria Constituição Federal da República do

⁹⁷ Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁹⁸ Da inexistência da “escada ponteana”: uma introdução aos planos da existênci, da validade e da eficácia em Pontes de Miranda. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/139318/inexistencia_escada_ponteana_basho.pdf. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

⁹⁹ LEI Nº 1.390, de 13 de julho de 1951. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes e preconceitos de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L1390.htm. Acesso em 21 de novembro de 2024.

Brasil (CRFB/88), com destaque aos artigos 3º, III e IV e 5º, caput, que, ao menos formalmente, estabelecem a igualdade entre todas e todos, o compromisso de erradicar a pobreza e a marginalização, bem como reduzir as desigualdades sociais e regionais, e a expressa previsão do crime de Racismo, como delito inafiançável e imprescritível, conforme artigo 5º, XLII, da CRFB/88. A atuação do movimento negro foi essencial à inclusão das previsões destacadas na Constituição Federal.¹⁰⁰

Ainda no âmbito Constitucional, foi recentemente promulgada, em 10 de janeiro de 2022, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância por meio do Decreto nº 10.932/2022¹⁰¹, que, ainda que em momento (2022) em que a continuidade de políticas públicas afetas aos grupos vulnerabilizados, com destaque aos programas relativos a pessoas negras, não fosse prioridade para a situação governamental, os termos constitucionais da forma de aprovação, conforme artigo 5º, §3º, concedem ao documento, o status de emenda constitucional, com reforço ao antes previsto, de forma genérica na Constituição, com previsões específicas e detalhadas na Convenção, acerca das condutas reprováveis de discriminação e com fixação de controle também convencional em relação às condutas infratoras aos seus preceitos.

A Convenção, agora constitucional, aprovada e decretada, induz a questionamentos quanto à motivação da providência – talvez, conforme reflexão trazida pela Teoria Crítica da Raça, tenha sido internalizada com base na convergência de interesses, como forma de agradar para conter movimentos sociais, ou porque, hipoteticamente, não tivessem a real dimensão do que estava sendo objeto de inclusão constitucional. O diploma convencional contribui muito como argumento à efetividade de outras normas, com status de normas legais infraconstitucionais, vigentes. A Convenção foi assinada em 2013, na Guatemala, com depósito do instrumento de ratificação pelo Brasil em 28 de maio de 2021.

¹⁰⁰ Santos, Natália Neris da Silva. "A voz e a palavra do movimento negro na Assembleia Nacional Constituinte (1987/1988): Um estudo das demandas por direitos Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/9cc45ebc-a98c-4a00-861a-5780f83affd5/content>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁰¹ Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

Sobre o Estatuto da Igualdade Racial. A Lei 12.880/2010¹⁰², traz conceitos essenciais de discriminação racial ou étnico-racial; desigualdade racial; desigualdade de gênero e raça (com indicação de reconhecimento da maior vulnerabilidade da mulher negra); de população negra; de políticas públicas e de ações afirmativas, compatíveis com as definições contidas na Convenção.

É destacado ser dever do Estado e da sociedade a garantia de iguais oportunidades, bem como a diretriz político-jurídica da Lei, a inclusão dos que vivenciam a desigualdade étnico-racial, valorizar a igualdade étnica, bem como fortalecer a identidade nacional brasileira. É indicado no documento, que a concretização das condições de igualdade de oportunidades, será promovida por meio de políticas públicas; ações afirmativas; adequação nas estruturas institucionais do Estado; ajustes normativos; eliminação de entraves históricos, socioculturais e institucionais que inviabilizam a representatividade étnica no âmbito público e privado; parceria com a sociedade civil, com fim de promover a igualdade de oportunidades e combate às desigualdades étnicas, mediante incentivos e ações afirmativas.¹⁰³

É instituído, ainda pelo Estatuto da Igualdade Racial, o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR). Tem por objetivo organizar e articular meios de implementação de políticas e serviços em prol da superação do racismo no País.¹⁰⁴

No capítulo destinado aos direitos fundamentais, a questão do direito à saúde da população negra é destacada, com preocupação específica quanto à garantia de não discriminação no acesso e tratamento junto ao Sistema Único de Saúde (SUS). É ratificada, constantemente, o dever do Estado em providenciar o que necessário à participação da população negra em atividades educacionais, culturais, esportivas e de lazer, por meio de promoção de ações, apoio a entidades, campanhas educativas e implementação de políticas públicas.

Seção destinada à educação, destaca a obrigatoriedade do estudo da história geral da África e da história da população negra no Brasil, observados os termos da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que fixa as diretrizes e bases da educação

¹⁰²Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estado da Igualdade Racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁰³Ações Afirmativas. Conceito. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/etnico-racial/acoes-afirmativas>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁰⁴ SINAPIR. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/sinapir/SINAPIRGeralAtualizado28.08.2024.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

nacional. Deverá haver continuidade em todo o currículo escolar, bem como ser fomentada a capacitação de professores e adequação do material didático. Intelectuais e integrantes do momento negro devem ser convidados em datas comemorativas de caráter cívico, para exposição em debates, de suas vivências. As instituições de ensino superior, públicas e privadas deverão ser incentivadas pelo Poder Executivo Federal a também desenvolver práticas cooperativas para alcance da formação docente e incorporação em seus currículos de temáticas relativas à pluralidade étnica e cultural da sociedade brasileira. É reforçado o dever público de desenvolvimento de ações afirmativas, com fim de inclusão social de pessoas negras, bem como ao Poder Executivo federal, o papel de acompanhar e avaliar tais ações.

Análises acadêmicas e políticas, acerca do avançar trazido, inclusive pelo Estatuto de Igualdade Racial, e necessário cuidado para não retroceder, enfatizam os avanços conquistados a partir da constante luta do movimento negro com vistas ao banimento da desigualdade racial e que, a partir das políticas públicas implementadas, tornam explícitas críticas aos privilégios inerentes ao racismo estrutural e epistêmico. (Gomes, 2021)¹⁰⁵.

O Estatuto traz ainda previsão expressa ao reconhecimento do samba como manifestação cultural e da capoeira como bem de natureza imaterial e de formação da identidade cultural brasileira, a ser protegido pelo poder público. É ainda estabelecido, que deverá ser garantido o reconhecimento de sociedades negras, clubes e outras formas de manifestação coletiva, cuja trajetória histórica seja comprovada, como patrimônio histórico e culturas (Arts. 215 e 216, CRFB/88).

A capoeira é reconhecida como esporte nacional, sendo passível de manifestação como esporte, e ainda, como, luta, dança ou música, com faculdade de ensino em instituições públicas e privadas, por capoeiristas e mestres tradicionais, que tenham reconhecimento público e formal.

Sobre o tema religião, a abordagem no Estatuto se dá a partir da inviolabilidade fixada quanto à liberdade de consciência e de crença e ao livre exercício dos cultos religiosos. O direito de assistência religiosa por parte de quem está internado em hospitais ou na prisão, e é praticante de religiões de matrizes africanas é também assegurado. Ao poder público é determinado o afastamento da

¹⁰⁵ GOMES, Nilma Lino. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: Lutas, conquistas e desafios. Seção Especial. Educ. Soc. 42. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.258226>. Acesso em 05 de janeiro de 2024.

utilização das mídias para difusão de discurso de ódio relativo às religiões de matriz africana, o registro, restauração e proteção bens vinculados a tais religiões e a participação proporcional de seus representantes, juntamente com outras religiões em órgãos ou instâncias vinculada(o)s ao poder público.

Quanto ao acesso à terra, diferente da postura havida nos pós "abolição" da escravização de pessoas negras, o Estatuto da Igualdade Racial estabelece deveres ao poder público, para garantia de acesso e educação da população negra à terra e atividades produtivas no campo. É ainda reforçada a previsão constitucional de propriedade a ser reconhecida pelo Estado, mediante emissão dos títulos de propriedade correspondentes, aos remanescentes das comunidades dos quilombos¹⁰⁶ que estejam ocupando suas terras. Constitui o Estatuto, marco legislativo para proteção e promoção da igualdade racial. (Vaz,2022, pag.93)

O Estatuto traz também como resposta a fatos históricos, os artigos relativos ao acesso à moradia adequada. A palavra “adequada” diz muito. A legislação, em seus artigos 35 a 37, traz mais que simples previsão legal, mas embute o princípio da dignidade humana e resistência ao racismo ambiental¹⁰⁷. É determinado ao Estado, implementação de políticas públicas que assegurem mais que "provimento habitacional", à população negra que vive em ambientes degradados, como favelas e cortiços, mas moradia com infraestrutura urbana e dos equipamentos comunitários pertinentes, além de assistência técnica e jurídica para construção, reforma e mesmo de regularização desses imóveis. A previsão de estímulo e facilitação para que organizações e movimentos sociais atuem conjuntamente com o poder público, bem como para financiamentos habitacionais à população negra, é formalmente um avanço.

É agenda de pesquisa verificar a efetivação ou não das previsões legais contidas no Estatuto, com destaque ao acesso à terra e da moradia.

¹⁰⁶Decreto 4.887, de 20 de novembro de 2003. Regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos de que trata o art. 68 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%204.887-2003?OpenDocument Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁰⁷ De acordo com a pensadora negra brasileira Tania Pacheco, Racismo ambiental é termo que descreve injustiças sociais e ambientais que recaem de forma implacável sobre etnias e populações mais vulneráveis. A expressão racismo ambiental foi criada na década de 1980 pelo Dr. Benjamin Franklin Clhavis Jr. "O que é racismo ambiental e de que forma ele impacta populações mais vulneráveis. Disponível em : <https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contrafake/noticias/2024/o-que-e-racismo-ambiental-e-de-que-forma-impacta-populacoes-mais-vulneraveis>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

O poder público é também responsável pela viabilização de políticas públicas em prol da inserção de pessoas negras no mercado de trabalho. A obrigação tem por base o próprio Estatuto, os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, dentre eles, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, datada de 1965, ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968 e promulgada pelo Decreto 65.810, de 08 de dezembro de 1969¹⁰⁸; a Convenção nº 111 de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰⁹, que cuida da discriminação no emprego e na profissão.

Para alcance de igualdade nas contratações, são determinadas ações ao poder público. Assim como o incentivo às empresas e organizações privadas, ao mesmo fazer. O desenvolvimento de normativos legais e seus regulamentos e estímulo por meio de incentivos, constituem estratégias fixadas no Estatuto. A vulnerabilidade da mulher negra é reconhecida ao ser indicada a necessidade de assegurar a proporcionalidade de gênero entre os beneficiários, bem como o acesso ao crédito para pequena produção e a previsão de campanhas contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural (haja vista a limitação de papéis e oportunidades).

Em posicionamento contrário ao indicado em normativos anteriores que discriminavam pessoas negras (como a Lei de Terras e a Constituição de 1824¹¹⁰), há no Estatuto, previsão para promoção de ações com intuito de elevar a escolaridade e a qualificação de pessoas negras, que segundo o diploma legal, apresentam baixa escolarização. Indicada, com inserção verificada pela Lei nº 14.553, de 2023, a necessidade de campo específico em formulários oficiais, de registros administrativos encaminhados tanto à Administração Pública, quanto a empregadores privados, para

¹⁰⁸Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁰⁹Convenção nº 111 de 1958. Decreto Legislativo nº 104, de 1964. Aprova a Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, concluída em Genebra. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹¹⁰Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L0601-1850.htm. Acesso em 20 de novembro de 2024. “Art. 6. São Cidadãos Brasileiros I. Os que no Brazil tiverem nascido, quer sejam ingenuos, ou libertos, ainda que o pai seja estrangeiro, uma vez que este não resida por serviço de sua Nação.” Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Art. 6º, I. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em 20 de novembro de 2024

preenchimento com indicação da autoclassificação do trabalhador. A Lei indica a obrigatoriedade da informação em diversos documentos oficiais, em listagem exemplificativa, de forma que se tenha fontes diversas de cruzamento de informações, para construção de banco de dados estatísticos, ainda precário hoje pela falta de informação e controle.

É também estabelecida a incumbência de desenvolvimento de políticas, programas e projetos para inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho, ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat)¹¹¹. Assim como a orientação de financiamento para estímulo à promoção de empresários negros, e atividades afetas ao turismo étnico, para conscientização acerca da cultura, usos e os costumes da população negra.

O provimento de cargos em comissão e funções de confiança, é pauta sugerida pela norma ao Poder Executivo Federal, para que, por meio de implementação de critérios atinja equilíbrio conforme a estrutura de distribuição étnica nacional.

O poder dos meios de comunicação é também considerado no Estatuto da Igualdade Racial. Fixada a obrigatoriedade de valorização da herança cultural e da participação da população negra na história do Brasil, e na produção a ser veiculada. Oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, livre de qualquer discriminação. Alcance da exigência à produção de peças publicitárias veiculadas no meio televisivo ou cinematográfico. Nos contratos de realização de filme, programas ou peças publicitárias já deverá o poder público fazer constar cláusulas de participação de artistas negras e negros e a obrigatória concessão de iguais oportunidades de emprego de pessoas negras para desenvolvimento do projeto ou serviço contratado.

Foi estabelecido pelo Estatuto, o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR). Extensivo aos estados, Distrito Federal e municípios. Sociedade e iniciativa privada podem ser incentivadas a participar pelo poder público. Tem por objetivos a promoção da igualdade étnica e combate às desigualdades raciais; formulação de políticas contrárias à marginalização e em prol da integração social de pessoas negras; implementação de ações afirmativas estaduais, distritais e

¹¹¹ CODEFAT. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/codefat/>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

municipais; garantia de eficácia dos meios e instrumentos desenvolvidos para efetivação de ações afirmativas e atingimento das metas fixadas.

Dentre as medidas de organização e competência, é fixado, com o advento da Lei nº 14.553, de 2023 (que estabelece a obrigatoriedade dos empregadores do setor público e privado de inclusão de campo para identificação étnico-racial nos registros funcionais e trabalhistas), o prazo de 05 (cinco) anos para realização pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de pesquisa para identificação do percentual de ocupação, por pessoas negras nos setores públicos, para fins de implementação da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR).

Outra relevante previsão do Estatuto, é o dever de instituir Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial, para recebimento e encaminhamento de denúncias de preconceito e discriminação. O acesso às vítimas, além da Ouvidoria, é estabelecido à Defensoria Pública, ao Ministério Público e ao Judiciário, com especial atenção do Estado às mulheres negras em situação de violência. Perspectiva de adoção pelo Estado de providências para evitar a violência policial. Dever do estado em coibir discriminação e preconceito por parte de servidores públicos, que estarão sujeitos à Lei 7716, de 05 de janeiro de 1989. Aplicável a Lei da Ação Civil Pública¹¹² para apreciação de lesões e ameaças decorrentes de desigualdade étnica. É ainda previsto financiamento das iniciativas de promoção da igualdade racial.

As políticas públicas de reservas de vagas¹¹³, ações afirmativas conhecidas como Leis de Cotas, no âmbito das universidades públicas e no serviço público

¹¹² Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1995. Disciplina a ação civil pública de reponsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (vetado) e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹¹³ Disponibilizada aqui ao leitor, entrevista com Nilma Lino Gomes, que muito além das ações afirmativas discutidas na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, relativas à política pública de cotas raciais, traz relato que ilustra muitos dos apontamentos indicados no presente trabalho, quanto à relevância da atuação do movimento negro para implementação das políticas e aprovação das normas antidiscriminatórias, respeito ao trabalho acadêmico de pesquisadores também militantes e nos desafios ao racismo estrutural e institucional, e constante impulsionar necessário e não apenas resistir, seja o âmbito acadêmico ou de qualquer outra ordem de poder. Ações afirmativas na UFMG: entrevista com Nilma Lino Gomes. Revista docência do ensino superior. DOI: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2022.41616>. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/70870/2/A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20na%20UFMG.pdf>. Acesso em 03 de janeiro de 2024.

(federal a princípio), Leis 12.711/2012¹¹⁴; 14.723/2023¹¹⁵ e Lei 12.990/2014¹¹⁶ são instrumentos normativos essenciais, com constitucionalidade reconhecida com julgamentos históricos das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186¹¹⁷ e Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) 41¹¹⁸, respectivamente, pela temática, audiências públicas, sustentações orais (contrárias e a favor) e votos, que muito dizem sobre a realidade brasileira, sob diversos aspectos: a) de reconhecimento da contribuição do movimento negro em suas diversas nuances, para que essas políticas públicas fossem concretizadas e na defesa e sustentação elucidativa, consistente, histórica e constitucionalmente sustentada por advogados, eles próprios, ativistas ou comprometidos com a causa antirracista (que ilustra a importância de ter profissionais negros em todos os espaços, de modo a não ser apenas sobre eles, mas com eles); b) da dificuldade do poder hegemônico em desapegar de privilégios, ainda que viabilizados por gerações anteriores, mas que são perpetuados e corroboram a desigualdade racial existente. Sustentaram o descumprimento de norma fundamental de edital que, observada sua autonomia, fixou regras de ingresso com reserva de vagas a pessoas negras. Alegação de que a cota deveria ser social e não racial. A desigualdade social existe, os censos e relatórios estatísticos já apresentados ao longo do presente trabalho demonstram isso, mas a questão das cotas étnicas é racial. Não por acaso, o número de pessoas negras entre os mais pobres é também de maioria. A reparação, o reconhecimento aqui cogitados são de ordem racial; e c) os votos. Com destaque ao do relator da ADPF 186, Ministro

¹¹⁴Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

¹¹⁵ Lei 14.723, de 13 de novembro de 2023. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2023-2026/2023/Lei/L14723.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

¹¹⁶Lei 12.990, de 09 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

¹¹⁷ ADPF 186. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

¹¹⁸ ADC 41. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

Ricardo Lewandowski, seguido por todos os ministros, muito elucidativo a quem ainda tem dúvida do que trata e justifica a ação afirmativa de reserva de vagas.

2.1.3. Do término de vigência da Lei 12.990/2014 e as perspectivas legislativas

Alcançar o percentual mínimo de vinte por cento das vagas, mesmo representando a população negra maioria demográfica, ainda é desafio. A temporariedade das ações afirmativas diz respeito ao alcance do objeto da política pública. O preenchimento do mínimo de vagas reservadas é a pretensão e exigência. Não é suficiente a previsão de reserva nos editais. A naturalização não deve ser da ausência, mas da presença negra. E não se trata de combate à pobreza. Trata-se de luta em face do racismo, em seus diversos âmbitos. A atuação do Estado como agente que transforma, corresponde a um dever, que deve considerar a ainda atual desigualdade racial, a necessidade de manutenção das ações afirmativas até que a conjectura de inclusão de pessoas negras nos espaços de poder seja, de fato, ajustada, de forma proporcional aos dados demográficos que indicam o percentual de pessoas negras e com observância aos preceitos e princípios constitucionais. (Vaz, 2022).

A Lei 12.990, de 09 de junho de 2014, fixa a reserva de vagas no percentual de 20% (vinte por cento) a pessoas negras, para fins de provimento de cargos efetivos e empregos públicos, com menção específica à administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista com controle por parte da União. Estabelece ainda a lei, no parágrafo primeiro do Art. 1º, que a reserva mencionada terá aplicação na hipótese de oferecimento de 03 (três) ou mais vagas no concurso público. Se fracionado o número de vagas, sendo a fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), deverá ser aumentado para o primeiro número inteiro correspondente. A transparência nos editais é exigida, com indicação do total de vagas correspondentes à reserva. (parágrafo terceiro do Art. 1º da Lei).

A lei acompanha o critério adotado pelo IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que entende como negro, os que se autodeclaram pretos ou pardos. Há expressa previsão, sem prejuízo de outras sanções, de exclusão do processo seletivo, e mesmo, se já nomeados, à anulação da admissão ao serviço ou emprego público, na hipótese de fraude, decorrente de falsa declaração. É garantido o contraditório e ampla defesa.

Os candidatos negros aprovados na margem da ampla concorrência, não utilizarão o percentual de reserva de vagas. E os que considerados no percentual, na hipótese de desistência, terão suas vagas atribuídas a outras pessoas negras, observada a ordem classificatória. Se, no entanto, não houver aprovação de pessoas negras em número suficiente à ocupação das vagas reservadas, serão essas vagas remanescentes preenchidas pela ampla concorrência. A reversão de vagas não utilizadas por pessoas negras à ampla concorrência, é questão delicada, a partir da análise das razões de não aprovação de candidatos(as) negros(as) em número suficiente à utilização do percentual que lhe é destinado. É colocada a necessidade de afastamento de filtros raciais, que constituem barreiras meritocráticas ao ingresso de pessoas negras, mulheres negras em especial, diante dos diversos marcadores atribuíveis, que diferenciam os pontos de partida das candidatas(os) não negras(os). (Vaz, 2022).

São fixados os critérios de alternância e proporcionalidade, para nomeação dos candidatos. O que indica necessária consideração da relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas, para negros e para candidatos com deficiência. O Comitê cuja criação foi prevista na Lei 12.288 de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), é também aqui indicado como responsável pelo acompanhamento e avaliação, indicada como anual, dos propósitos da lei.

Ocorre que foi expressamente indicada vigência de 10 (dez) anos para a lei, de forma que a expiração seria verificada em 10 de junho de 2024. Em razão da exiguidade do prazo a decorrer, inobstante haja projeto de lei com análise em curso no Congresso Nacional e entendimento de que ainda não alcançado o propósito da lei, ainda que reconhecido o caráter transitório que a ações afirmativas devam apresentar, foi ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 7654), com requerimento de declaração de inconstitucionalidade do artigo que estabelecia o prazo indicado para término da política pública. A ADI foi ajuizada pelo partido político PSOL e a Rede Sustentabilidade e distribuída para relatoria do ministro Flávio Dino, em maio de 2024.

O Ministro entendeu, liminarmente, pela prorrogação da política de cotas. Manifestou na decisão, o entendimento de que o prazo de dez anos constante da lei corresponde a marco temporal para fins de avaliação da eficácia da ação afirmativa, não cabendo a interpretação de extinção abrupta das cotas raciais. A continuidade da produção de efeitos foi concedida até o que concluído o processo legislativo sobre a

matéria, em curso no Congresso Nacional. A decisão foi mantida pelo colegiado do Supremo Tribunal Federal (STF).

O projeto de lei 1958/21, do Senado e de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS) em curso junto ao Congresso Nacional, já havia sido aprovado na ocasião pelo Senado Federal e encaminhado para a Câmara dos Deputados, que, em 18 de novembro de 2024, pela Comissão da Amazônia e dos Povos Originários e Tradicionais, aprovou o projeto, que altera o percentual de reserva, de vinte para trinta por cento das vagas em concursos públicos. O texto aprovado alcança também os indígenas e quilombolas.

De acordo com a manifestação publicada pela Câmara dos Deputados, caso a autodeclaração seja indeferida, o candidato poderá disputar as vagas de ampla concorrência, salvo se houver indícios de fraude ou má-fé, situação em que será eliminado, ou, se já nomeado, terá anulada a admissão.

Ainda de acordo com a publicação da Câmara, a proposta será ainda analisada pelas comissões de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania, para ao final ser analisada pelo Plenário.

De toda sorte, estão mantidos os efeitos de reserva de vagas garantidos pela Lei 12.990, com a decisão do STF, que destacou no dispositivo:¹¹⁹

Ante o exposto, com fundamento no art. 10, § 3º, da Lei n. 9.868/1999 e no art. 21, V, do Regimento Interno, concedo a medida cautelar, ad referendum do Plenário, para dar interpretação conforme à Constituição ao art. 6º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, a fim de que o prazo constante no referido dispositivo legal seja entendido como marco temporal para avaliação da eficácia da ação afirmativa, determinação de prorrogação e/ou realinhamento e, caso atingido seu objetivo, previsão de medidas para seu encerramento, ficando afastada a interpretação que extinga abruptamente as cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014. Ou seja, tais cotas permanecerão sendo observadas até que se conclua o processo legislativo de competência do Congresso Nacional e, subsequentemente, do Poder Executivo.

¹¹⁹ STF mantém decisão que prorrogou lei de cotas raciais em concursos públicos Por unanimidade, Plenário confirmou liminar do ministro Flávio Dino e manteve em vigor a ação afirmativa até que seja sancionada nova lei sobre o tema. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/posts/noticias/stf-mantem-decisao-que-prorrogou-lei-de-cotas-raciais-em-concursos-publicos/>. Acesso em 20 de novembro de 2024.

Foi observado pelo relator, a gravidade do fim de vigência de ação afirmativa com propósito de erradicação das desigualdades sociais e de preconceitos de raça, cor e outras formas de discriminação sem avaliação de seus efeitos, o que contrariaria a própria lei.

A supressão da norma, sem sua substituição, ainda que com texto revisado, implicaria na “volta dos que não foram”, uma vez que o ingresso de pessoas negras no percentual indicado, ainda não é realidade em muitos espaços públicos, sobretudo de poder.

2.2. Medidas institucionais, aplicadas pelo Poder Judiciário, nos últimos dez anos, atinentes às normas antidiscriminatórias vigentes

Considerada a pergunta de pesquisa, que busca responder o que as instituições do Poder Judiciário têm feito para maior inclusão de negros e negras na magistratura, no intuito de materializar a isonomia formalmente garantida, é possível, com metodologia qualitativa analisar, a partir: 1) do acompanhamento da legislação antidiscriminatória vigente e já exposta; 2) da observação participativa e não participativa dos eventos produzidos pelo Poder Judiciário, com vias a aprofundar o conhecimento sobre as providências em curso; 3) dos normativos recentes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) relativos à temática de gênero e racial; e 4) da análise da composição do Superior Tribunal de Justiça e sua movimentação histórica; observados os fundamentos teóricos indicados, os dados obtidos para relato no presente trabalho. Para tanto, importantes passos foram apurados:

Relevante observação é o fato de haver hoje, no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e no Supremo Tribunal Federal (STF), ainda que de forma auxiliar, mas não menos relevante, magistrados e magistradas negros e negras, notoriamente não tokenizados¹²⁰, conforme se observa pela iniciativa e organização de eventos disruptivos como o ENAJUM – Encontro Nacional de Juízes Negros e FONAJURD – Fórum Nacional de Juízas e Juízes contra o Racismo e todas as formas de Discriminação, que, com suas edições anuais, vêm demonstrando importante colaboração no desenvolvimento de estratégias, políticas públicas, para minimizar as

¹²⁰ Quando uma pessoa negra é integrada a determinado espaço para dar a impressão de representatividade, sem que haja, de fato, pertencimento.

desigualdades raciais e conscientização da realidade existente para quem insiste em não enxergar.

A Resolução CNJ 203/2015, regula, no âmbito do Poder Judiciário, a reserva de vagas legal, implementada a partir do início de vigência da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que determina a reserva de vagas aos negros e negras, na ordem mínima de 20% (vinte por cento), 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.

Inspiram ainda o normativo, o contido no Estatuto da Igualdade Racial, correspondente à Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 e a decisão decorrente da ADPF 186, do Distrito Federal, que por unanimidade, ratificou a constitucionalidade da reserva de vagas para pessoas negras, com fim de promover a igualdade racial.

A Resolução, não restringiu, no entanto, ao âmbito federal e expressamente indicou o alcance da regulação ao ingresso na magistratura. Foi fixada vigência correspondente à Lei 12.990, de 09 de junho de 2014 para a Resolução. No entanto, observada a prorrogação de efeitos obtida por liminar para a lei 12.990, o CNJ igualmente estendeu a produção de efeitos da Resolução, assim como das Resoluções CNJ 382, de 16 de março de 2021 e 457, de 27 de abril de 2022, que também cuidam da temática da política afirmativa de cotas, afetas ao não estabelecimento de nota de corte afastamento de cláusula de barreira para candidatos negros na prova objetiva e instituição de comissões de heteroidentificação¹²¹, até que seja concluído o projeto de lei em curso no Congresso Nacional. A deliberação de prorrogação se deu por meio da Resolução nº 565, de 13 de junho de 2024. Cabe ainda mencionar que a reserva de vagas é também determinada a estagiários(as) negros e negras, no percentual de 30% (trinta por cento), nos termos da Resolução CNJ 336, de 29 de setembro de 2020. A produção de efeitos do normativo, foi igualmente prorrogada.¹²²

¹²¹Resolução nº 541, de 18 de dezembro de 2023. Disciplina a instituição das comissões de heteroidentificação e o respectivo procedimento nos concursos públicos realizados no âmbito do Poder Judiciário, na forma prevista nas Resoluções CNJ Nº 75/2009, 81/2009 e 203/2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original17321920240110659ed4a3166bc.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹²²Prorrogação da Resolução CNJ 336, de 29 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cotas-para-pessoas-negras-em-estagios-no-judiciario-sao-mantidas-pelo-cnj/>

É oportuno destacar questionamentos havidos acerca da vedação de estabelecimento de nota de corte ou cláusula de barreira apenas na fase de provas objetivas. Questão da aprovação em número razoável de pessoas negras da primeira para segunda fase e exclusão em massa, a partir de então. As normas do Edital estão adequadas ao alcance da efetividade da Resolução 203/2015? Indagação relevante, sobretudo para as fases seguintes do concurso, ultrapassada a primeira, em que são fixadas condições mais favoráveis à aprovação. A condição diferenciada, se reconhecida sua adequação na fase inicial, deve ser nesse sentido pensada até o final do concurso, com afastamento dos filtros raciais, de forma a ser configurada a eliminação das barreiras meritocráticas e viabilizar o preenchimento por pessoas negras das vagas reservadas. (Vaz, 2022).

Analisemos alguns Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Agenda 2030. Fixada também em 2015. Trata-se de agenda universal, coletiva, a ser buscada por todos os países e partes interessadas no fortalecimento da paz universal, com mais liberdade. A erradicação da pobreza, sobretudo da fome, corresponde ao maior desafio.

Para tanto, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), foram estabelecidos. Dezesete ODS inicialmente e 169 metas¹²³. Destaque à concretização de direitos humanos de todos e busca de igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas. São enfatizadas as seguintes dimensões de desenvolvimento sustentável: Econômica, social e ambiental.

Considerados os ODS a que o Brasil está comprometido em observar, o Poder Judiciário, a partir do Conselho Nacional de Justiça, implementou, o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero¹²⁴, por meio da Resolução CNJ n. 492/2023, que tornou obrigatórias as diretrizes até então consideradas (Recomendação CNJ n. 128/2022). Esse importante documento, no entanto, apesar de trazer orientações essenciais para a questão de gênero, não aprofunda o suficiente, a especificidade racial, em relação à mulher. O documento contribui com o cumprimento do ODS 5, da Agenda 2030, que estabelece: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

¹²³ Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em 29 de novembro de 2024

¹²⁴ Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em 30 de novembro de 2024.

Observado não ser objeto específico de nenhum dos dezessete ODS, o fim do racismo estrutural e da discriminação étnico-racial, o presidente da República Federativa do Brasil, anuncia na Organização das Nações Unidas (ONU)¹²⁵ o compromisso de cumprimento dos ODS já existentes, o compromisso de lutar em face das desigualdades raciais, e a criação de novo ODS, com fins de combate ao racismo. É então lançado pelo Brasil, o 18º ODS, no G20 Social¹²⁶, que teve lugar no estado do Rio de Janeiro, em novembro de 2024.

E, ainda sobre ODS, em alinhamento ao anúncio presidencial, no dia 19 de novembro de 2024, foi anunciado pelo CNJ, a implementação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, como reforço de mudanças estruturais de combate ao racismo e busca da equidade racial no Poder Judiciário.

Que honra para os que estão mencionados na listagem do grupo de trabalho para elaboração do Protocolo, entre colaboradores de qualquer nível hierárquico, que tenha de alguma forma contribuído para essa publicação, assim como no Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. São documentos históricos. Em ambiente em que o Poder Judiciário, apesar dos avanços, ainda está sob o poder hegemônico de homens brancos, essencial a participação de pessoas com o perfil tratado, em sua composição. “Nada sobre nós, sem nós”.¹²⁷

Trata-se de trabalho bastante abrangente e a mais recente atuação do Conselho Nacional de Justiça no que tange à temática étnico-racial.

Sobre o Protocolo com julgamento sob perspectiva racial: Já na introdução, indicado o necessário agir do Judiciário, com atuação contrária à reprodução do racismo, em suas diversas nuances, para fortalecer o estado democrático de direito. É ainda expressamente indicada a relevância da mobilização efetivada pelos movimentos negros e de mulheres negras para a redemocratização do País e avanço histórico constituinte. Mencionado o alinhamento do protocolo com o ODS nº 16, que visa “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável,

¹²⁵ Entenda a criação do ODS de combate ao racismo anunciado pelo presidente Lula na ONU. Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/entenda-a-criacao-do-ods-de-combate-ao-racismo-anunciado-pelo-presidente-lula-na-onu. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹²⁶ O objetivo do G20 Social é ampliar a participação de atores não-governamentais nas atividades e nos processos decisórios do G20, que durante a presidência brasileira tem por lema “Construindo um Mundo Justo e um Planeta Sustentável”. Disponível em: <https://www.g20.org/pt-br/g20-social>. Acesso em 30 de novembro de 2024. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹²⁷ SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16.

proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” e ao ODS nº 18, voluntário compromisso do País com a equidade étnico-racial, também no âmbito da Agenda 2030.

Ressaltada a potência da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, internalizada em janeiro de 2022, como norma constitucional. O status da norma reforça a obrigatoriedade das normas antirracistas já vigentes e obriga a interpretação conforme de todo o ordenamento.

Nos “Princípios Fundamentais” do Protocolo, é inserida impactante assunção de responsabilidade e compromisso do Estado, ao reconhecer, textualmente, que no Brasil, o racismo foi constituído como elemento formador da sociedade e que, para tanto, teve o sustento do próprio Estado. Que o protocolo não corresponde a simples recomendação, mas sim, “mandado constitucional” fundado em normas jurídicas, que variam entre princípios e regras contidos na Constituição Federal e em outras normas constitucionais, como a convenção sobre direitos humanos que pela forma de aprovação, tem essa posição hierárquica.

O Protocolo faz menção aos artigos da Constituição, que embasam as políticas antirracistas: proteção da dignidade da pessoa humana como previsão geral (art. 1º, III, CF/1988), o princípio da igualdade e da vedação à discriminação (art. 5º, caput e art. 3º, IV, CF/1988), bem como o princípio do repúdio ao terrorismo e ao racismo (art. 4º, VIII, CF/1988) e estabelece que tornaram clara a incompatibilidade entre a Constituição e as normas discriminatórias e sua concretização. Dá ainda exemplos de diplomas infraconstitucionais: Lei Caó (Lei n. 7.716/1989), o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) e as Leis de Cotas no Ensino Superior (Lei n. 12.711/2012) e no Serviço Público Federal (Lei n. 12.990/2014).

Destacada a importância da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência (CDPD), promulgada por meio do Decreto nº 6.949/2009, também incorporada ao bloco de constitucionalidade e que ao mencionar a raça como fator agravante de discriminação sofrida por pessoas com deficiência e ainda, estabelecer conceitos de discriminação direta e indireta, em muito contribuiu com o direito antidiscriminatório. Vide preâmbulo e art. 2º, CDPD.

Há ainda enfoque nos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade (consideradas as vertentes da igualdade formal, material e igualdade como reconhecimento) e da vedação à discriminação, como essenciais ao combate ao

racismo e à discriminação racial, seja ela direta ou indireta, intencional ou não – quando, por exemplo, normativos ou atitudes, aparentemente neutros, provocam impactos desproporcionais em pessoas negras (Art. 1.2. CIRD¹²⁸). O protocolo aprofunda e desmembra o conceito de discriminação, ao indicar a discriminação institucional em paralelo à individual e da discriminação múltipla ou agravada, quando incidente sobre uma mesma pessoa, mais de um marcador de vulnerabilidade, ocasionando a interseccionalidade, já abordada no capítulo 1 da presente pesquisa, e atribuível à mulher negra, sujeita e não apenas objeto de estudo nessa dissertação.

Relevante orientação contida no Protocolo, de indicar aos agentes do sistema de justiça que pretendam promover a equidade social, adoção de princípio hermenêutico que consiste em questionar se seus próprios atos, práticas e interpretações podem afetar negativamente a pessoas negras. A prática alcança os bem-intencionados, porém não conscientes de seus atos. O estabelecimento de mecanismos como nulidade dos atos discriminatórios e acomodação ou adaptação razoável, a depender do caso concreto, são propostas viáveis para ajuste da discriminação e conscientização do infrator.

O estabelecimento de medidas especiais, políticas especiais ou ações afirmativas, com ressalva de não constituir tal prática, discriminação racial, mas sim a garantia de exercício de direitos negados.

Dispõe o Protocolo:

“dignidade e igualdade como objetivos, equidade racial como premissa e a vedação à discriminação como norma operacional se inter-relacionam de forma a buscar uma sociedade racialmente mais justa e igualitária, como determinado pela Constituição de 1988.”¹²⁹

¹²⁸ CAPÍTULO I DEFINIÇÕES Artigo 1 Para os efeitos desta Convenção: 2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹²⁹ Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Página 26. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2024.

Estabelecimento de conceitos essenciais à identificação ou prevenção de racismo, com a preocupação de cada magistrada e magistrado conheça o que está por ser considerado no julgamento, na decisão, para melhor compreensão e atividade comprometida com a redução de práticas discriminatórias e de consideração de estereótipos, rompendo com a perpetuação reproduzida de forma automática, a partir do conhecimento disponibilizado.

Destaque à ressignificação de raça alcançada pelo movimento negro, em termos sociológicos, que passa a considerar as diferenças como estratégia política para incluir e reivindicar.

Sobre o Racismo Estrutural, é colocado para reflexão, que a superação vai além do reeducar indivíduos ou reformular norma, sendo necessário transformar a sociedade de forma abrangente e fundamental. Sobre Racismo Institucional, é enfatizado que a relação racial nesse contexto tem o poder como figura central. De quem detém o poder, vem a fixação de parâmetros discriminatórios, tendo por base a raça, com garantia de manutenção do poder hegemônico.

Racismo ambiental e racismo da ausência, são também abordados.

Ao falar da Branquitude, traz Cida Bento e a forte afirmação quanto à existência de um pacto narcísico da branquitude, espécie de pacto de cumplicidade, não verbalizados, que tenta fazer com que se esqueça a herança escravocrata e os benefícios decorrentes às pessoas brancas.

Os possíveis vieses cognitivos são também mencionados, assim como a consciência racial. O fato de ser percebida pelo magistrado, magistrada, a desigualdade racial existente. A presença do racismo seja pela sua negação, sob o argumento da democracia racial, seja por meio de práticas institucionais que perpetuam a discriminação.

A Justiça Racial, conforme previsto no protocolo, diz respeito ao reconhecimento pelo Estado de sua responsabilidade e atuação institucional para reverter as desigualdades e evitar retrocessos. O CNJ, em 2022, também em novembro, mês emblemático para a cultura negra, lançou o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial¹³⁰, com a fixação de programas, projetos e iniciativas com fim de eliminação do racismo estrutural no espectro do Poder Judiciário e com

¹³⁰ Pacto Nacional do Judiciário pela equidade racial. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/adesao-dos-tribunais/>. Acesso em 30 de novembro de 2024.

envolvimento do Poder como um todo, e de todas as instâncias, por meio de ações afirmativas, compensatórias e reparatórias. Foram estabelecidos 04 eixos: Eixo 1 – Promoção da equidade racial no Poder Judiciário; Eixo 2 – Desarticulação do racismo institucional; Eixo 3 – Sistematização dos dados raciais do Poder Judiciário e Eixo 4 – Articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário. Foi noticiada a adesão integral dos Tribunais. Cabe o acompanhamento da mudança estatística a ser verificada em cada um, em termos práticos, a médio prazo.

No Protocolo, após os conceitos, é apresentado um passo a passo. Abordada a questão da parcialidade, ao se considerar determinado protocolo, seja de gênero, seja racial. No entanto, o documento destaca que desconsiderar as desigualdades estruturais, de forma crítica e consciente é que implica em ser parcial. São eixos considerados: aproximação com as partes, concessão de medidas especiais de proteção, instrução processual, valoração das provas, identificação dos marcos normativos e precedentes, interpretação e aplicação do direito.

Importante abordagem é apresentada aos magistrados, relatando os marcos normativos, doutrinários e jurisprudenciais que devem ser avaliados como convenientes à fundamentação da decisão. Enfatizada a necessidade de conhecimento e utilização de normativos antidiscriminatórios vigentes e do controle de convencionalidade. Mencionada a Recomendação CNJ Nº 123/2022 que informa que todo juiz/juíza brasileiros são também juízes interamericanos.

Orientação para o cuidado com atualização de doutrina antidiscriminatória, bem como jurisprudência livre de vieses racistas, preconceituosos, estereotipados na fundamentação. Importância de escrever uma nova história. A parte IV do Protocolo, que cuida de questões raciais por ramos específicos da Justiça, e na verdade, todo o documento, consiste em Letramento Racial consistente, de forma que os magistrados e magistradas para fazerem a aplicação em relação a terceiros, no caso as Partes e demais atores processuais, farão, espera-se, também uma autoanálise quanto ao que é proposto observar. Independente de cursos de atualização e formação continuada, aqueles que atenderem à obrigatória análise e aplicação do Protocolo, restarão no mínimo, incomodados com seu conteúdo e instados a refletir sobre continuar ou não a decidir de forma que antes parecia lógico, incontestável. É o caso, por exemplo, ao cuidar no item 5.1., sobre Direito de Família, quando mencionadas as relações interracialis, na hipótese de definição de guarda, decidir pela guarda ao pai ou mãe de

origem branca, que, na maior parte das vezes, vive em local mais bem assistido que o outro de origem negra, sob o risco indicado de consolidar no Poder Judiciário o subalternizar da população negra. Idem no que diz respeito a gosto musical, vestimentas, racismo religioso, diferente grau de escolaridade, indícios de alienação parental racial. Utilização da branquitude como suficiente à determinação de quem é melhor para definir a guarda, e em consequência como forma de poder.

Outro importante destaque, inserido no tópico 5.2., sobre Direitos Privados, diz respeito à negação pelo Estado, de direito à terra, território e moradia digna aos negros, no período pós abolição da escravidão, tendo sido essa uma das principais causas do nível de desigualdade racial e social hoje ainda vivenciado. Providências estatais “lícitas”, uma vez que respaldadas por leis como a Lei de Terras (Lei nº 601/1850), de observância por todos, porém com impacto desproporcional aos negros e negras, que não tinham trabalho, logo não tinham dinheiro para aquisição de terras. Então, era de fato facultado às pessoas negras a aquisição de terras?

Interessante ressalva é feita na pag. 82 do Protocolo, ao cuidar do tema “responsabilidade civil e ilícito penal”, ao fazer referência ao art. 1º.1 da Convenção Interamericana contra o Racismo e a Discriminação Racial, e enfatizar que a de acordo com o normativo constitucional (nos termos do art. 5º, §3º da CRFB/88), a discriminação pode ocorrer também como efeito das condutas “distinção, exclusão, restrição ou preferência”, independente de intenção, para fins de responsabilização civil e dever de indenizar.

Sobre apuração de ato infracional e Direito Penal, há orientação no Protocolo de que sejam as orientações lidas conjuntamente pelos magistrados e magistradas. Orientação expressa de que seja observado entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (HC 208.240), de que a abordagem policial e revista pessoal não se dê por questões discriminatórias, mas tão somente em razão de indícios que de fato justifiquem a providência. Estabelece pontos de atenção aos registros da abordagem realizada para identificação de atos discriminatórios, violentos, estereotipados e eventualmente decorrentes de reconhecimento facial inadequado. Ressaltados os resquícios do tratamento dado aos negros ao longo do colonialismo e escravização. Deverá ser observada a ocorrência de seletividade na apreensão, bem como eventual tortura do adolescente apreendido(a). Observar a autoridade judicial, as

determinações constantes da Resolução CNJ nº 484/2022¹³¹, que diz respeito ao Reconhecimento de Pessoas.¹³² Escuta crítica do depoimento de testemunhas policiais e interrogatório não preconceituoso do(a) adolescente. Estar atento ao não enviesamento na oportunidade de deferimento e valoração de provas durante a instrução processual.

Na sentença antirracista, para além das provas constantes dos autos, é esperado que o magistrado ou magistrada considere também, de forma crítica, as vivências e vulnerabilidades do(a) adolescente para fins de aplicação, se considerada justa e necessária, medida socioeducativa adequada. Análise do contexto do “trabalho” prestado pelos(as) adolescentes em relação ao tráfico de drogas em relação à economia criminal existente, considerada a desproporcional responsabilização da juventude e adolescência negra. A consideração dos termos da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para não aplicar medida socioeducativa de internação ou semiliberdade, em razão de ser o tráfico de drogas uma das piores formas de trabalho infantil. Análise do alcance de mudança da trajetória do(a) adolescente com a imputação de medidas socioeducativas.

Esperada atuação com perspectiva antirracista do(a) magistrado(a) competente para execução da medida socioeducativa. Da obrigação dos(as) juízes(as) realizarem inspeções judiciais, pessoalmente, nos programas socioeducativos, inclusive para atuação antirracista. Ter pessoas negras na equipe de entrevista dos(as) adolescentes pode fazer diferença.

Quanto ao Direito Penal, é destacada a seletividade existente e o contraponto das cifras penais e hipervigilância de outros, correspondentes ao estereótipo do delinquente, constantes das agências policiais em territórios específicos. Apontada a tendência à não sensibilização da condição de vítima das pessoas negras, ainda que mais propensas a sofrerem violências e violações diversas a seus direitos. Naturalizado seu sofrimento.

Importante que os magistrados(as) estejam atentos à não consideração enviesada que determinam estereótipos às pessoas negras, de forma a não distorcerem percepções dos fatos a partir de imaginário social, com produção de

¹³¹ Manual de Procedimentos de Reconhecimento de Pessoas. Conforme a Resolução CNJ n. 484/2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/10/manual-resolucao-cnj-484-2022-v8-2024-10-09.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹³² Vide Relatório disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-gt-reconhecimento-de-pessoas-v5-17-10-2022.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

falhas de convencimento; de sentenças mais pesadas que o necessário e revitimização. Os estereótipos surgiram como justificativa à escravização e suas técnicas violentas de contenção de homens negros, tidos como perigosos e estupro colonial de mulheres negras, tidas como promíscuas, fortes ou domesticadas (oposto da raivosa), e permanecem para justificativa da manutenção dos privilégios da branquitude.

A participação das vítimas e seus familiares no processo criminal formal e efetivamente, faz grande diferença.

Sobre julgamentos em crimes com vítimas negras, de forma usual, tem-se o crime de racismo e de injúria racial. Art. 5, XLII, CRFB/88. Por força julgamento de Habeas Corpus, o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, reconheceu tratar-se de racismo, de forma que passou a ser imprescritível e inafiançável. É chamada atenção dos magistrados e magistradas, quanto ao padrão de impunidade comumente verificado julgamento de demandas raciais, ainda que suficientemente comprovados os fatos. Inaceitáveis ofensas racistas com argumento de ser “brincadeira”. A dor causada é real.

A fala da vítima deve ter credibilidade, não cabendo perguntar se não foi equivocado o entendimento. Ela tem vivência para saber o quer informar ter acontecido. E não cabe acordo de não persecução penal – ANPP, em crimes raciais, aí inserida a injúria racial. O grau de reprovabilidade da conduta torna inadmissível o acordo. Questão da letalidade policial: Não partir da ideia de que o agente público sempre está em resposta proporcional a ameaça ou agressão da vítima, e se quem investiga o faz no tempo e forma adequados, e com independência para investigar e descobrir o que de fato aconteceu. Estar atento a submissão à tortura, de apreendidos e presos.

Sobre a verdade jurídica nos processos relativos ao tráfico de drogas, o Protocolo orienta pela crítica quanto ao fato das decisões terem por base, quase que exclusivamente o testemunho de policiais, com argumento da fé pública e presunção de legitimidade (matéria típica de direito administrativo) dos atos investigativos. Pela necessidade de correlacionar os testemunhos com demais elementos constantes dos autos, de modo a não inverter o princípio da presunção de inocência pela necessidade de provar a parte ré sua inocência e não o Ministério Público a veracidade de sua acusação.

Cuida ainda o Protocolo, do perfilamento racial também chamado de filtragem racial, reforça a visão estereotipada quanto aos grupos vulnerabilizados, e conduz à continuidade do racismo institucional e estrutural, a partir de buscas e prisões injustas e podem levar a erros judiciais. Documentos como a Declaração e Plano de Ação de Durban e a Recomendação Geral nº 31, do Comitê para Eliminação da Discriminação Racial da ONU, incentivam aos Estados pela não utilização de “perfis raciais” como suficientes a atos de persecução penal, ainda que formalmente sejam apresentadas outras razões para tanto, em justificativa. Há tese recente do Supremo Tribunal Federal (STF), com repercussão geral, decorrente do julgamento do HC nº 208.240/STF¹³³, que expressamente indica a necessidade de elementos indiciários objetivos que justifiquem a busca pessoal, não sendo lícita a realização da medida com base na raça, sexo, orientação sexual, cor da pele ou aparência física, o que caracterizaria perfilamento racial, com violação à norma constitucional, infralegal e postura internacional assumida pelo País. Ainda que verificada posterior ilicitude advinda da prova, ilicitamente constituída, não poderia haver convalidação, observada a teoria dos frutos da árvore envenenada, prevista no art. 157, §1º do Código de Processo Penal. O Protocolo destaca que, sendo verificada a prática de atos racistas na atividade policial, há que ser promovida responsabilidade disciplina, civil e penal a quem seja atribuída a transgressão.

O Direito Eleitoral. Ressalvado no Protocolo, que aprovação de políticas afirmativas não são suficientes se não acompanhadas do controle de sua efetivação. A observação vale para todos os campos de atuação. Têm ênfase a informação de que o direito de autodeclaração como preto ou pardo deverá sempre ser respeitado. No entanto, não necessariamente, ainda que declarado pardo, será a pessoa destinatária da política pública de ação afirmativa. Para verificação da viabilidade, são constituídas Comissões de Heteroidentificação, com fins de garantir algum controle da subjetividade e de posicionamento criterioso para que as prerrogativas legais sejam observadas para quem de fato foram desenvolvidas, ou seja, por quem é lido socialmente como pessoa negra. O magistrado deverá fazer essa leitura para

¹³³ Tese STF: Os policiais não podem decidir abordar pessoas apenas com base na sua raça, sexo, orientação sexual, cor da pele ou aparência física. Essa conduta discriminatória desrespeita a dignidade humana e viola outros direitos fundamentais previstos na Constituição. A revista só pode ser realizada quando a pessoa estiver em posse de arma de uso proibido ou com objetos que indiquem a prática de crime. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/HC208.240IllicitudedabuscapessoalPerfilamentoracialinformac807o771esa768sociedadeFSP.pdf>

decidir se aplicável ou não a política afirmativa àquela pessoa parda, considerados seus traços físicos. Não há, a partir do deferimento em uma circunstância, da condição de negro, direito adquirido para situações futuras. Há sugestão de penalidades aos que infringem regras eleitorais de implementação de campanhas educativas para fins de combate à discriminação eleitoral e de utilização de recursos e tempo de rádio e televisão para campanhas eleitorais de pessoas negras.

Também no Direito Previdenciário, há orientações específicas aos magistrados e magistradas, quando da análise de pedidos de pessoas negras. Muitas são as particularidades, historicamente justificadas, que vulnerabilizam seu perfil beneficiário. Desemprego, subemprego, informalidade, trabalho com cuidados não remunerados. São recordistas nas categorias, ¹³⁴segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE. E essa condição reflete diretamente nas contribuições, nas comprovações exigidas para alcance dos benefícios, ainda que em termos práticos trabalhem muito e recebam muito menos. Dedução de “fortaleza” de homens negros e mulheres negras, que constitui mais um estereótipo, e que por vieses não justificáveis, afastam o reconhecimento de limitação da idade ou de condições de saúde que mais facilmente seriam vistas se brancos fossem os requerentes. As orientações e questionamentos propostos, sugerem que a autoridade judicial analise criticamente a realidade, de modo a não complicar, no que não for essencial, a concessão do benefício ou assistência objeto do requerimento.

Direito do Trabalho. Não há espaço social em que o Racismo não se faça presente. Nas relações de trabalho, não é diferente. Tudo tem início lá, no período colonial. Mas, não termina. O Protocolo, documento estatal, expressamente indica o fato e conclama, magistrados, magistradas, procuradores e procuradoras, advogados e advogadas, estudantes de Direito e a toda comunidade jurídica trabalhista – e a pesquisadora estende para além da seara trabalhista, que atentem às informações e orientações contidas no Protocolo, de modo desafiar, com justiça, as desigualdades estruturais.

São muitas as barreiras ainda hoje vivenciadas no mercado de trabalho pelas pessoas negras. Desigualdade racial que vai além do econômico, sobretudo se a pessoa negra é ainda mulher. É não ter voz; ter formação idêntica ou até melhor, desempenhar a mesma função e não ter o mesmo respeito, ganhar menos. Imposição

¹³⁴ DIEESE: A inserção da população negra no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

de limites, consciente ou não, que reforçam a inferioridade lá atrás imposta. É dizer, sem palavras, que o lugar do negro, da negra, não é ali. E, se por alguma razão, ali chegou, já está muito bom ali estar. Seja em que condição for. Como dito no Protocolo, página 144, no quadro “Você sabia?”, “... Essa realidade perpetua um ciclo de exploração e vulnerabilização econômica, limitando as oportunidades de ascensão social e contribuindo para a manutenção de disparidades estruturais.” Essa circunstância confronta a ideia de meritocracia ainda prevalente no mercado de trabalho. Quem reconhece o mérito? E como ele é verificado? Microagressões raciais são praticadas com frequência e os resultados não são tão micro assim, pelo contrário. E a “sutileza” com que são destiladas, ao estilo do racismo por “denegação” já colocado por Lélia Gonzalez (Gonzalez, 1979) e predominante no Brasil, retira a condição de pronta defesa, uma vez que aos olhos da maioria, nada terá acontecido. O Protocolo orienta pela “implementação de políticas de equidade, educação permanente e liderança comprometida”, como ações essenciais. Juízes e juízas devem verificar se tomadas providências pela empresa, nesse sentido, e de reparações cabíveis. Processos afetos às questões raciais, demanda verificação do relacionamento institucional na prática e existência de denúncias outras. Ouvir as partes e testemunhas é determinante.

O Protocolo, por ser dirigido a todos os segmentos da Justiça, ao orientar, juízes e juízas do Trabalho, quanto ao que conferir, orienta também às empresas, a como proceder para com verdade em seu proceder, ter ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, ao destacar, em sua página 151:

¹³⁵Havendo alegação de que a empresa preza pela diversidade e inclusão étnico-racial, é necessário verificar quais as ações, de fato, praticadas. A título exemplificativo, conferir se a empresa implementa medidas como cotas raciais em processos seletivos, programas de formação e capacitação para pessoas negras, políticas de auxílio-permanência no emprego e iniciativas para garantir a representatividade nos cargos de liderança. Tais ações são ferramentas essenciais para promover a diversidade e reduzir a discriminação racial no local de trabalho.

O Protocolo descreve os indícios de Trabalho Escravo Contemporâneo e Doméstico. Implica em total desrespeito à vida e sonho de trabalhadoras e trabalhadores que iludidos diretamente, ou, no caso do trabalho escravo doméstico, com engano por vezes de suas famílias, que acreditam estar entregando a criança ou

adolescente para melhores possibilidades de estudo e trabalho, para alguém que a tratará como “alguém da família”, tem suas expectativas interrompidas e sem qualquer perspectiva de mudança.

A partir daí, tem-se a importância de capacitar magistradas e magistrados, em diversidade racial. Ter ciência dos conceitos apresentados pelo Protocolo, para fins de reconhecer, ainda que não esteja expresso nos autos, a ocorrência de proceder racista na dinâmica das relações de trabalho, seja por meio de discriminação, injúria racial ou qualquer outra forma ainda que indireta de proceder, porém com impacto desproporcional às pessoas negras submetidas à prática ilícita, fará toda diferença para responsabilizar a quem couber, na situação concreta, bem como contribuir para a reparação junto à pessoa ofendida. Poderá ainda haver fixação de providências de implementação pela empresa responsabilizada, de práticas educacionais antirracistas como parte da condenação, de forma a conscientizar seus administradores e demais empregados e empregadas, de conteúdo não antes respeitado pelos infratores. Necessário conhecer o contexto histórico e social para análise crítica da situação apresentada e formação adequada de conhecimento.

Processos coletivos devem levar em conta informações de órgãos responsáveis pela classificação e documentação que reconheçam as comunidades tradicionais, e que seja promovido diálogo entre as instituições e as comunidades afetadas, em busca da ideal solução de conflitos.

Estratégias para incorporação das diretrizes: Reconhecido no Protocolo que apesar de todas as normas de ordem nacional e internacional, há ainda longo caminho de ajuste das práticas judiciais, que ainda refletem o tradicional com traços históricos coloniais, masculino e escravocrata. Treinamentos para conscientização de todo o Poder Judiciário, de forma continuada, se mostra necessário. São incentivadas pesquisas que viabilizem análise crítica das práticas processuais e jurisprudências que reflitam nos direitos de pessoas negras. Que magistradas e magistrados sejam supervisionados e avaliados em suas práticas institucionais e jurisdicionais, no que diz respeito a atitudes discriminatórias.

Há incentivo ao próprio CNJ de fortalecimento do Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer) e mesmo de formação de grupos de estudos com outras instituições e com a sociedade civil, para produzir diagnósticos sobre padrões de sentenças judiciais, para identificar e analisar, por exemplo, preconceitos implícitos, estereótipos raciais e de gênero.

Orientação pela observância de normas nacionais – constitucionais e infralegais, e internacionais, dentre eles, Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65.810/1969) e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/2022). Refere-se ainda a Resolução nº 47/2021, do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, que instou os Estados a fazerem avançar a agenda antirracismo, dando prioridade à consecução da igualdade racial e da justiça, acelerando ações para implementar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Há expectativa de que todos os ramos da Justiça e cada um de seus membros, utilizem o Protocolo para enfrentamento permanente do Racismo.

E fazendo menção a outra providência do Judiciário, em andamento. a Resolução do CNJ 531/2023¹³⁶ introduz o Exame Nacional da Magistratura – ENAM¹³⁷, como condição à possibilidade de inscrição nos concursos para diversas carreiras da Magistratura, promovidos pelos tribunais regionais federais, tribunais do trabalho, tribunais militares e tribunais dos estados e do Distrito Federal e dos territórios, conforme consta no Edital do primeiro certame¹³⁸, bem como os critérios estabelecidos para aprovação dos grupos minoritários, dentre eles pessoas autodeclaradas negras. Deu margem a muitas críticas, divididas em quem considerou um entrave, a exigência de aprovação para inscrição no concurso e a divergência de nota mínima exigida, entre a ampla concorrência e os cotistas.

Para os cotistas, apesar da diferença de nota para ingresso, também restou a indagação se facilitador para ingresso (em razão de nota diferenciada), ou barreira, por ser mais uma etapa, que se não vencida com a aprovação no ENAM, impedirá a própria inscrição no concurso da magistratura.

Como observação participativa, fiz a inscrição, para perceber no local de prova, realizada na zona sul do estado do Rio de Janeiro, se era percebida a presença significativa de candidatas negras e candidatos negros. Prática comum, sobretudo por pessoas negras, de observação de pertencimento ao local, que apesar da autoria

¹³⁶ Resoluhttps://www.stj.jus.br/internet_docs/biblioteca/clippinglegislacao/res_531_2023_cnj.pdf

¹³⁷ Presidente do CNJ e conselheiros acompanham a realização do 1º Exame Nacional da Magistratura. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/presidente-do-cnj-e-conselheiros-acompanham-a-realizacao-do-1o-exame-nacional-da-magistratura/>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹³⁸ Edital de Abertura n. 01/2024 – Exame Nacional da Magistratura – ENAM. Disponível em: https://conhecimento.fgv.br/sites/default/files/concursos/edital-enam-21_02_0.pdf. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

desconhecida, tem *nomem iuris*, inclusive, chamada “teste do pescoço”¹³⁹. E, sim. O teste indicou a presença significativa de pessoas pretas e pardas naquele local de prova para o ENAM.

Foi também pretendido perceber o nível de dificuldade da prova e o resultado prático de aprovação no exame, com os critérios estabelecidos no Edital, para candidatos e candidatas negros e negras. Em 21 de maio de 2024, o Ministro Luís Roberto Barroso divulgou o resultado do 1º ENAM, sem o estado do Amazonas, que teve problemas no dia da aplicação da prova. Segundo o Ministro, o exame teve 41 mil inscrições, com homologação de 39 mil. Foram aprovados 6.761 candidatos. Dentre os aprovados, 1.979 são pessoas negras, número considerado expressivo por Barroso. Foram ainda aprovadas 642 pessoas com deficiência e 15 indígenas¹⁴⁰.

É ainda necessário, acompanhar a concretização de compromisso firmado pelo CNJ, na pessoa de seu presidente, Dr. Luís Alberto Barroso quanto ao compromisso de concessão de bolsas. Enviada mensagem eletrônica pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) aos autodeclarados negros que foram aprovados e receberam certificação que os habilita para inscrição em concursos da Magistratura pelo prazo de 04 (quatro) anos, com envio de formulário para preenchimento, com questionamentos diversos acerca do padrão econômico, das pretensões de estudo e concorrência para Magistratura, locais possíveis de deslocamento para atuação e limitação de valores para inscrição. Esclarecida pela FGV a oferta, estabelecida pelo CNJ, para número limitado de habilitados, observada a classificação no exame, de duas formas de bolsa. Uma com auxílio em pecúnia, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) mensais, para custeio de curso preparatório e material didático, e outra, correspondente a cursos em escolas preparatórias para o concurso, sem bolsa pecuniária. Os recursos para manutenção das bolsas são decorrentes, de parcerias firmadas pelo Conselho Nacional de Justiça.

O processo de concessão de bolsas para cursos preparatórios em 2025, está em andamento. Em 29 de novembro de 2024, nova mensagem eletrônica foi recebida pelos habilitados cotistas, para fins de indicação de preferência entre os cursos

¹³⁹ Ato de girar o pescoço para um lado e outro, em busca de identificação e contagem de número de pessoas negras (pretas e pardas, segundo o critério estabelecido pelo IBGE), naquele recinto ou evento, de predominância usualmente branca.

¹⁴⁰ Anúncio Ministro Luís Roberto Barroso quanto ao resultado do primeiro Exame Nacional da Magistratura. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4mAQ3s2Y0oc&t=131s>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

disponibilizados, para avanço na concessão, conforme a ordem de chegada das respostas e número de vagas existentes para cada opção. Ainda indefinido o número total de cotistas que serão beneficiários do auxílio.

Outra fixação relevante, foi a deliberação do CNJ, quanto à possibilidade de utilização pelo Tribunal que assim preferir, da habilitação do ENAM como primeira fase do certame¹⁴¹, de forma que se assim for optado, poderá o Edital do Concurso da Magistratura já partir da segunda fase, com inclusão de todos os aprovados no ENAM que se inscreverem, já nesse momento do concurso. A providência coloca a possibilidade, no caso de ser considerada essa alternativa pelo Tribunal, de inclusão de mais pessoas negras na segunda fase do Concurso da Magistratura.

O concurso em andamento do Tribunal Regional Federal -2 (TRF 2¹⁴²)¹⁴³, assim procedeu. O já esclarecido “teste do pescoço” no dia da prova, realizada nos dias 01, 02 e 03 de novembro, no Rio de Janeiro, indicou forte presença de pessoas negras na segunda fase do Concurso, sendo a primeira avaliação daquele edital específico, que adotou a consideração da habilitação do ENAM, como aprovação da primeira fase.

Considero interessante ressaltar a peculiaridade já enfatizada em subitem anterior, da interseccionalidade atribuível à mulher negra. Observada uma candidata negra no dia da prova do TRF 2, que na calçada onde era organizada a fila para ingresso no edifício onde prestaria a prova, esteve, até o último minuto possível, a auxiliar sua mãe, com venda de sanduíches, água, caneta, lápis e afins. Ao observar os livros permitidos para consulta, entre os isopores, diferente das malas de livros que outros levavam, questionei se faria a prova, e ela disse que sim. A cena descrita diz muito. Sobre ter que criar oportunidades a todo momento, e não ser alternativa, desenvolver um único papel. Candidata a magistrada sim, mas tudo mais, também.

¹⁴¹ Resolução Nº 568 de 13/08/2024. Altera a Resolução CNJ nº 75/2009, para autorizar os tribunais a adotarem o ENAM como substitutivo da primeira etapa do concurso público para ingresso na carreira da magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5690>, Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁴² Edital SIGA Nº TRF2-EDT-2024/00174. Disponível em: <https://static.trf2.jus.br/nas-internet/documento/consultas/concursos/magistrados/18/trf2-edt-2024-00174.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

¹⁴³ Edital de relação dos candidatos que tiveram sua inscrição preliminar deferida, por categoria – ampla concorrência, negros, indígenas, atendimento especial, pessoas com deficiência. Disponível em: <https://static.trf2.jus.br/nas-internet/documento/consultas/concursos/magistrados/18/trf2edt-2024-00206.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

Os resultados dos concursos, como o TRF 2, pós ENAM, será importante “termômetro” para constatação ou não de benefício aos cotistas para fins de avanço nos certames da magistratura. É agenda de pesquisa esse acompanhamento.

2.2.1. Da relevância da aplicação da Lei de diretrizes e base da educação nacional, alterada pela Lei 10.639/2003 e o reflexo na formação dos cidadãos e futuros juristas

Estabelecer a obrigatoriedade de ensino da história e cultura afro-brasileira e africana, correspondia a um dos principais anseios do movimento negro na Constituinte, o que foi alcançado¹⁴⁴.

Integrantes do movimento negro e com papel de destaque na educação e política do Brasil, como as professoras Nilma Lino Gomes e Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, destacam que a alteração na lei de diretrizes e bases da educação nacional teve por base o cotidiano de professores antirracistas, em especial professoras negras, que em seu atuar diário, em conversas entre si, dividiam a perplexidade com atitudes racistas vivenciadas por elas e a que estudantes sobretudo negras e negros são submetidos. (Gomes e Silva. 2023)

A observância prática da norma imposta de difusão do conhecimento e saberes afetos à cultura negra e indígena, diz respeito à dignidade, à autoestima dos estudantes e professores negras e negros e com a elevação de humanidade a toda a comunidade educacional, nos diversos níveis¹⁴⁵. Não apenas discentes e docentes, mas os ensinamentos e conhecimento acerca dos valores, faz com que o respeito esteja humanamente garantido a todos os trabalhadores locais. Enxergar o outro, acolher o outro. Permitir que o outro se enxergue e goste do que vê. A escola é ambiente de formação de identidades, sem que seja perpetuada a imagem de subalternidade.

O ensinamento deve ser para além de uma disciplina técnica específica. O ambiente escolar deve buscar introduzir, dividir com os discentes, nas mais diversas

¹⁴⁴ Art. 242. O princípio do art. 206, IV, não se aplica às instituições educacionais oficiais criadas por lei estadual ou municipal e existentes na data da promulgação desta Constituição, que não sejam total ou preponderantemente mantidas com recursos públicos.

§ 1º O ensino da História do Brasil levará em conta as contribuições das diferentes culturas e etnias para a formação do povo brasileiro.

§ 2º O Colégio Pedro II, localizado na cidade do Rio de Janeiro, será mantido na órbita federal.

¹⁴⁵ Educação, relações étnico-raciais e a Lei 10.639/03. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/educacao-relacoes-etnico-raciais-e-a-lei-1063903/>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

disciplinas ofertadas, e não apenas nas salas de aula, mas no ambiente escolar como um todo, respeito, atenção, inclusão, a todos os estudantes e docentes. Receber e valorizar o que cada um tem a oferecer. Enxergar e acolher a cada integrante da comunidade educacional.

No ensino superior e nos ambientes de pós-graduação, conforme disposto no Parecer que dá base à Resolução nº 1, de 17 de junho de 2004¹⁴⁶, dar crédito aos diversos assuntos pesquisados, com ciência do corpo docente, de que não há distinção científica entre as diferentes temáticas. Ajuste na estrutura curricular, nos diversos níveis de ensino. Inclusão de autoras e autores negras e negros, nas indicações bibliográficas e no acervo das escolas, universidades.

É interessante atentar ao fato de que, o ingresso de pessoas negras na universidade e no mercado de trabalho, público ou privado, em posição de destaque não antes alcançada, com aumento de seu poder aquisitivo, implica, observado o percentual de pessoas negras, conforme informação do IBGE, incremento relevante na economia do País.

A Lei 10.639/2003 regula o disposto no Art. 242, §1º, da CRFB/88. No entanto, a observância à previsão constitucional e legal, ainda está aquém do ideal. Falta de preparo de professores e fiscalização das unidades escolares, além da falta de interesse no fortalecimento de consciência identitária das pessoas negras e aumento do número de pessoas antirracistas (daqueles que agem e não apenas são simpáticos à causa), são algumas das razões da não completa produção de efeitos do normativo.

É esperado que o respeito esteja presente, mesmo entre desconhecidos. Que seja uma máxima no convívio humano. No entanto, se, historicamente, foi desenvolvida uma visão negativa sobre determinado assunto ou grupo de pessoas, faz-se necessário se fazer conhecer por todos a temática, de forma que reflexões possam ser feitas para reparação da injustiça e valorização das contribuições então conhecidas e dos grupos que as produziram. O conhecimento traz, no mínimo, questionamento à história, até então, única (Adichie, 2019).

A atual lei de diretrizes e base da educação nacional, fixa a obrigatoriedade de inclusão no currículo do ensino fundamental e médio, de disciplina que informe, no

¹⁴⁶ PARECER N.º: CNE/CP 003/2004. Resolução Nº 1, de 17 de junho de 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/003.pdf>. Acesso em 19 de dezembro de 2024.

âmbito público e privado, acerca da cultura afro-brasileira, africana e indígena. A inclusão relativa à história e cultura negra, implementada a partir do início de vigência da Lei 10.639/2003, já conta com mais de vinte anos de vigência e ainda não é, pasmem, apesar da determinação legal, observada em muitas escolas.

Há diversas instituições educacionais que, em suas instâncias, os que ocupam espaços de poder hegemônico, não reconhecem a importância impressa na norma, de levar o conhecimento aos estudantes da contribuição da cultura negra ao País, e não ficam constrangidos em desobedecer a comando legal que a elas determina a providência, inclusive pela falta de fiscalização. O que esperar em termos de mudança no quadro atual de desconhecimento, falta de interesse em conhecer e desrespeito?

Ciente do quadro, o Ministério da Educação anunciou, em 19 de novembro de 2024, lançamento de programa sobre educação antirracista, chamado Programa Educação Antirracista em Diálogo¹⁴⁷, com estreia prevista para o dia 20 de novembro de 2024, no Canal Educação, com o propósito de entrevistar especialistas para fins de suporte à formação de professores. A notícia destaca que a iniciativa corresponde a parte do eixo “difusão de saberes” da Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (Pneerq)¹⁴⁸, que tem o objetivo oficial de contribuir para a promoção de uma educação pautada pela equidade e antirracista.

Como forma de ampliar a formação em educação étnico-racial e quilombola, várias universidades públicas, num total de quarenta, estão oferecendo curso específico, voltado a professores e gestores que atuam nas escolas de educação básica. Trata-se de parceria do Ministério da Educação (MEC) com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Segundo o MEC, a expectativa é permitir o letramento racial de educadores, aprimorando sua formação,

¹⁴⁷MEC lança programa sobre Educação antirracista. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/novembro/mec-lanca-programa-sobre-educacao-antirracista>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

¹⁴⁸ Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola (Pneerq). Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pneerq>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

com produção de conhecimentos, saberes e práticas pedagógicas que valorizem tradições, culturas e línguas ancestrais, com aulas a partir de março de 2025.¹⁴⁹

A disponibilidade de informação e contribuição da cultura negra há que ser verificada em todos os níveis educacionais, conforme esclarece o Parecer CNE/CP 003/2004¹⁵⁰, do Conselho Nacional de Educação, que tem por objeto, estabelecer diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana. E do ensino fundamental, médio, até o ensino superior e em todos os graus existentes. Acrescenta aqui, a pesquisadora, a conveniência de inclusão da matéria também nos cursos de formação inicial e continuada dos magistrados. A expectativa é que, com maior conhecimento e interação diversa nos espaços escolares e universitários, seja elevada a autoestima e admiração acerca de sua própria cultura, dos que antes eram inferiorizados e por outro lado, seja também usufruído o conhecimento da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena por toda a comunidade educacional, com formação de cidadãos, estudantes, docentes e profissionais de modo geral, esclarecidos acerca da múltipla contribuição social, de todos.

2.2.2. Do Currículo dos cursos de Direito, da preparação de novos magistrados e magistradas, formação continuada dos juízes e desembargadores, ministros e ministras, em potencial, do Superior Tribunal de Justiça

É sabido que determinados cursos, como Medicina, Engenharia e Direito, sempre foram elitizados. Profissões respeitadas e exercidas, ao mais das vezes, por pessoas abastadas. Tivessem ou não vocação para tanto, as gerações perpetuavam o ofício e ainda o fazem, em certa medida, se observarmos certos sobrenomes que, de forma surpreendente, tem vários personagens exitosos, com “mérito” quase que genético para aprovação nas carreiras dos pais ou eleitos e reeleitos num ciclo sem fim, em certas localidades.

A medicina e a engenharia têm atualização mais dinâmica, posto que precisam acompanhar as novas medicações e técnicas, respectivamente. No caso do

¹⁴⁹ [Novas instituições ofertam curso de educação étnico-racial](https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/novembro/novas-instituicoes-ofertam-curso-de-educacao-etnico-racial). Formação em educação étnico-racial e quilombola é voltada a professores e gestores que atuam nas escolas de educação básica de todo o país. No total, 40 instituições de ensino vão ofertar 150 mil vagas. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/novembro/novas-instituicoes-ofertam-curso-de-educacao-etnico-racial>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

¹⁵⁰ PARECER N.º: CNE/CP 003/2004. Resolução N.º 1, de 17 de junho de 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/003.pdf>

curso de Direito, a formalidade sempre deu o tom. A pompa e a circunstância da época do colonialismo ainda são, a certa medida, inerentes (por imposição ou vaidade) aos profissionais do meio. E, nesse espírito, também os cursos, que preferem docentes que ocupem cargos públicos ou privados de poder, até para maior *status* e atratividade do curso junto aos discentes, que em grande parte pretendem também seguir carreiras públicas. Reproduzem conceitos, dogmas, bibliografias, que garantem a colonialidade no meio jurídico.

A política pública de reserva de vagas garantida pela Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012¹⁵¹, cuja relevância da atividade dos movimentos sociais, do movimento negro em especial, para a concretização da política já foi mencionada, vem trazer expectativa de mudança desse quadro. Estudantes de diferentes padrões, vão interagir com os clássicos e trazer novos saberes à Academia. A questão não é deixar de considerar o que já existe no mundo jurídico. Mas, considerar outros horizontes, a exemplo das diversas orientações constantes do protocolo de julgamento com perspectiva racial.

A lei de diretrizes e bases da educação nacional, Lei 9394, de 20 dezembro de 1996, que de forma atualizada, determina o ensino da cultura afro-brasileira, africana e indígena, desde a educação básica, é importante aliada nessa mudança de paradigma necessária nos cursos de Direito. Seria ainda mais, se adequadamente observada. As gerações futuras, com os jovens negros e negras hoje discentes, amanhã professores universitários, terão papel essencial nessa ruptura com a retroalimentação acadêmica de discursos aparentemente inocentes, mas que ocasionam a manutenção dos privilégios. Desenvolver senso crítico é o diferencial.

A extensa listagem de inovações institucionais constante do subitem anterior, dá indícios de mudança, do contexto jurídico. Na “ginga”¹⁵². Ainda que leve tempo, o avanço já está a acontecer.

As orientações do Conselho Nacional de Justiça, a partir dos Protocolos de julgamento com perspectiva de gênero e racial, ao determinar novo olhar aos magistrados e magistradas, estarão a princípio, se de fato absorvido o conhecimento

¹⁵¹ Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 04 de dezembro de 2024.

¹⁵² Gíngua na ideia de movimento. Do movimento negro. A mudança no quadro das desigualdades raciais, sob todos os aspectos, é impulsionada pelos movimentos sociais, com articulações e luta constantes para avanço na conquista da inclusão, igualdade material e resistência ao retrocesso.

e a determinação de proceder, preparando não somente juízes e juízas mais conscientes, mas também professores, estudantes e cidadãos com novo olhar, contributivo com a redução das desigualdades.

Os graduandos de hoje, são os futuros juristas. A formação universitária vai além da doutrina pura e simples. A postura docente influencia o profissional que o aluno se tornará.

Considerada a carreira da magistratura especificamente, cabe analisar o currículo do curso de formação de juízes, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, para verificar se as disciplinas trabalhadas abrangem as prioridades de assuntos hoje indicadas pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Três tipos de formação são apresentados¹⁵³:

- ✓ Formação inicial;
- ✓ Formação continuada; e
- ✓ Formação de formadores

A formação inicial na ENFAM, é verificada com os cursos: Curso oficial para ingresso na magistratura, com vias à seleção tem lugar como etapa final do concurso para juiz; e curso de formação inicial, com realização após a finalização do concurso e pelos magistrados que acabaram de receber a posse.

São componentes curriculares dos cursos de formação: Ética e humanismo; Demandas repetitivas e grandes litigantes; Mediação e conciliação; Gestão de pessoas; O juiz, a sociedade e os direitos humanos; O juiz e o mundo virtual; O juiz e o controle de convencionalidade; Impacto social, econômico e ambiental das decisões judiciais e a proteção do vulnerável; Direito da seguridade social; Políticas raciais; Questões de gênero; Infância e juventude (Depoimento Especial e Adoção); O juiz e os serviços extrajudiciais; Sistema carcerário; e Justiça Restaurativa.

Há também cursos de formação continuada, com fim de aprimorar a qualidade da prestação jurisdicional. São eles:

- ✓ Cursos de aperfeiçoamento para o vitaliciamento;
- ✓ Cursos de aperfeiçoamento para a promoção

Os componentes curriculares indicados para formação continuada, não mencionam expressamente temática racial.

¹⁵³ Formações Enfam. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/ensino/programas-de-fomacao/formacao-inicial/>. Acesso em 04 de dezembro de 2024.

São componentes curriculares da formação continuada (*Anexo III da Resolução Enfam n. 2/2016, com nova redação dada pela Resolução Enfam n. 2/2017*)

- Alterações legislativas;
- Administração judiciária (gestão processual, gestão de pessoas, de materiais e de resultados);
- Relacionamento com os meios de comunicação de massa e uso de redes sociais;
- Impacto social, econômico e ambiental das decisões judiciais e a proteção do vulnerável;
- Demandas repetitivas e grandes litigantes;
- Direitos humanos;
- Adjudicação de direitos fundamentais pelo Poder Judiciário;
- Prestações da seguridade social: aspectos materiais e processuais;
- Registros públicos, cidadania e fiscalização dos serviços extrajudiciais;
- Ética e deontologia da magistratura;
- Democracia, eleições, governo e direito eleitoral (somente para os cursos de formação continuada realizados pelas escolas eleitorais).

Há ainda formação de formadores, com objetivo de formar multiplicadores e preparar para a docência, com identificação no perfil do formador, as competências relativas ao conhecimento a ser ensinado e habilidades para ensinar.

Observados os Protocolos de Gênero e Racial fixados pelo CNJ, é esperado aumento de oportunidades para mulheres negras participarem em bancas diversas, dar aulas nas turmas de formação inicial e continuada com temáticas diversas.

A desarticulação do racismo institucional, prevista no Eixo 2 do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, estabelece a formação inicial e continuada de magistrados em questões raciais e ações de prevenção e combate à discriminação racial no âmbito do Judiciário.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Eixos de Atuação do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/>. Acesso em 04 de dezembro de 2024.

2.2.3. Análise da Composição do Superior Tribunal de Justiça, nos últimos 10 anos. A mulher negra no STJ

Antes da análise da composição do Superior Tribunal de Justiça (STJ), cabe destacar a acessibilidade de sua página virtual. As buscas relativas aos seus membros, regimento, histórico, guia prático sobre julgamento, são realizadas com facilidade de compreensão¹⁵⁵. Os dados pesquisados, no entanto, podem ou não ser encontrados, não por dificuldade sistêmica, mas pelo seu não registro e/ou pela inexistência do fato.

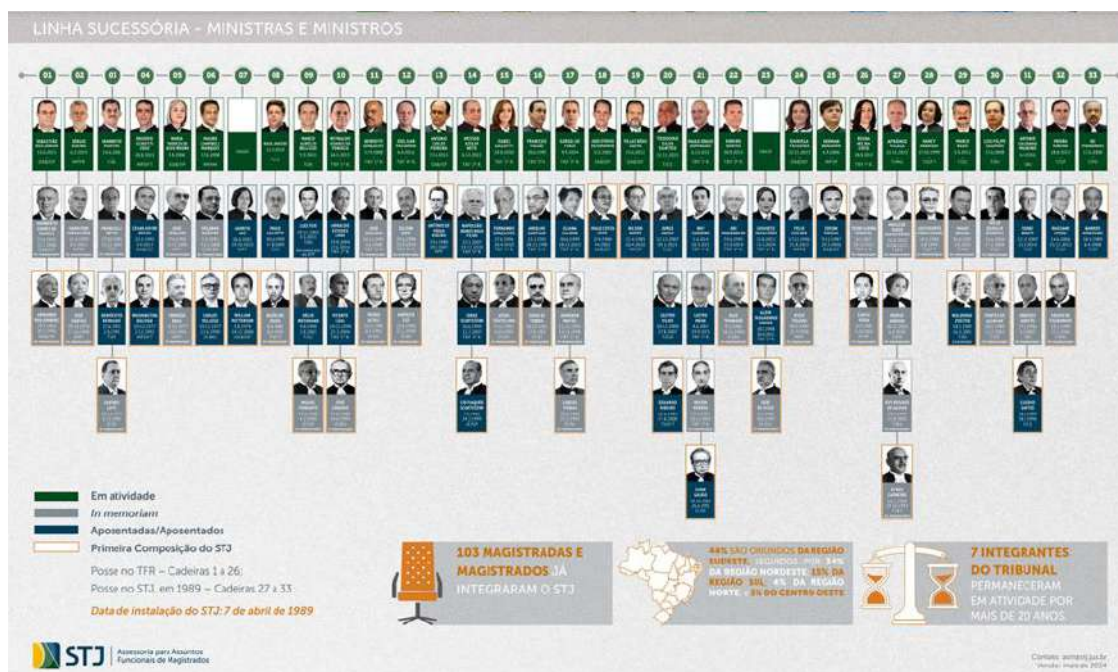
A ausência de dados, é também um dado. Não há, ao clicar em “dados pessoais” de cada ministro, informação quanto à sua autodeclaração étnica. Foi verificado, tal qual indicado na metodologia, a foto de cada um dos membros do STJ, desde sua formação. Como pessoa negra, propriamente, temos o ministro Benedito Gonçalves. Alguns talvez pudessem ser considerados pardos por uma comissão de heteroidentificação, caso tivessem assim se autodeclarado, mas como não há essa informação de posicionamento, não serão mencionados nomes em respeito à liberdade de posicionamento identitário dos ministros e ministras, e dado sensível não publicado.

De acordo com a linha sucessória, datada de maio de 2024, disponibilizada no site do Superior Tribunal de Justiça (STJ), a composição do Tribunal, contou, até o presente momento, com cento e três magistradas e magistrados, sendo 44% (quarenta e quatro por cento) da Região Sudeste; 34% (trinta e quatro por cento) da Região Nordeste; 15% (quinze por cento) da Região Sul; 4% (quatro por cento) da Região Norte e 3% do Centro Oeste.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Página institucional do Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Institucional>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

¹⁵⁶ Linha Sucessória – Ministras e Ministros. https://www.stj.jus.br/sites/portalp/SiteAssets/Paginas/Institucional/Arquivo-Cidadao/Linha-Sucessoria-dos-Ministros/linha_sucessoria_ministros.pdf. Acesso em 09 de outubro de 2024.

Figura nº 4: Linha Sucessória – Ministras e Ministros



Fonte: Site STJ

Há, no *site*, destaque às “Mulheres juristas – Magistradas com atuação no STJ”. São apresentadas as trajetórias das ministras em atividade e também das “Aposentadas e ex-ministras – Magistradas pioneiras no STJ”. Das Ministras em atividade, por ordem de antiguidade temos: 1) Fátima Nancy Andrichi (De carreira. Posse em 27/10/1999); 2) Maria Thereza Rocha de Assis Moura (OAB. Posse em 09/08/2006); 3) Maria Isabel Diniz Gallotti Rodrigues (Ministério Público. Posse em 10/08/2010); 4) Regina Helena Costa (De carreira. Posse em 28/08/2013) e 5) Daniela Rodrigues Teixeira (OAB. Posse em 22/11/2023). As magistradas pioneiras, não mais atuantes, são: 1) Eliana Calmon Alves (De carreira. Exercício no STJ: 30/06/1999 a 18/12/2013); 2) Laurita Hilário Vaz (Ministério Público – Exercício no STJ: 26/06/2001 a 19/10/2023); 3) Assusete Dumont Reis Magalhães (De carreira. Exercício no STJ: 21/08/2012 a 15/01/2024) e 4) Denise Martins Arruda (De carreira. Exercício no STJ: 18/05/2003 a 06/04/2010). Total de 05 (cinco) magistradas em atividade e 04 magistradas não mais em atuantes.¹⁵⁷Nenhuma mulher negra. Não há informação sobre autodeclaração como preta ou parda, de qualquer delas. Logo, não há mulheres negras na composição do STJ, historicamente.

¹⁵⁷ Mulheres juristas no STJ. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/porta/p/Institucional/Ministros/mulheres-juristas-no-stj>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

Ainda que a questão racial esteja presente no histórico brasileiro desde a chegada dos portugueses e a colonização imposta, os argumentos utilizados para justificar a escravização de pessoas – negros e indígenas, se deu (e ainda há quem acredite ou ao menos menciona acreditar), com base na miscigenação e na alegada democracia racial.¹⁵⁸

As instituições, ainda que uma vez ou outra manifestem, ao longo dos anos, desde a “libertação” das pessoas escravizadas, sua solidariedade à causa negra, não concretizaram atos suficientes à mudança do padrão. E o desafio é o cumprimento da mudança, que desafia o Pacto da Branquitude (Bento,2022), e demanda continuidade de posicionamento. A composição do STJ reflete exatamente isso. E detalhe... O Superior Tribunal de Justiça tem sua composição a partir de Tribunais Estaduais; Tribunais Federais; Advocacia a e Ministério Público. Se não há na composição do STJ mulheres negras, significa que também nos órgãos que indicam os membros para formação da lista tríplice, elas não estão incluídas de forma significativa.

Embora não reste apontado como exigência no Regimento do Superior Tribunal de Justiça ou nas determinações constitucionais, a “tradição” tem sido, por exemplo, na formação da lista tríplice de oportunidade de ingresso de membros do Ministério Público, sejam considerados nomes atuantes nos tribunais e não na primeira instância. A prática descrita dificulta bastante a seleção em tal circunstância, de mulheres negras, posto que, tal qual já mencionado, enfrentam o desafio de ingressar nas carreiras, sendo ainda raras ou inexistentes em outras instâncias, em razão, inclusive, de seu tardio ingresso.

O esforço em exercer diversas atividades além do tempo de estudo (trabalho em tempo integral, deveres de cuidado não remunerado e exaustivo), deslocamento dificultoso, diferente de grande parte dos candidatos que integra o grupo ainda hegemônico – branco, masculino, hétero e cristão, dificulta o alcance de representatividade de mulheres negras na magistratura de primeiro grau, e nas demais instâncias em consequência.

A pesquisa gira em torno das providências institucionais para ingresso de pessoas negras na magistratura, com destaque à mulher negra. Nem mesmo homens

¹⁵⁸ Suposta igualdade de direitos e obrigações entre as diferentes raças. Não haveria racismo. Todos conviveriam pacificamente, com respeito mútuo e igualde

negros suficientes a uma mínima representatividade encontramos no STJ nesse momento da escrita. Dezembro de 2024. Com base na análise das fotografias da composição do Superior Tribunal de Justiça, pela heteroidentificação, temos o ministro Benedito Gonçalves e ponto. Representa, mas em razão do número, um ministro, não concede ainda representatividade, pertencimento, reconhecimento ao grupo vulnerabilizado. Nenhuma mulher negra, na história do Tribunal. Estar o ministro Benedito Gonçalves hoje, como Diretor-Geral da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, em tempos de publicação do Protocolo de julgamento sob a perspectiva racial¹⁵⁹ publicada pelo Conselho Nacional de Justiça e de observância obrigatória pelos Tribunais, é bastante significativo. Garantir a inclusão de letramento racial aos magistrados, com inclusão de disciplinas pertinentes nos cursos de formação inicial e continuada é essencial e oportuno. O presente momento, no que diz respeito à temática racial tem sido bastante emblemático.

A partir do Protocolo fixado pelo CNJ, em novembro de 2024, o Superior Tribunal de Justiça deu lugar, em 04 de dezembro de 2024, à I Jornada da Justiça Federal pela Equidade Racial, com aprovação de quarenta e sete enunciados.¹⁶⁰ Os enunciados serão apresentados durante outro importante evento: I Simpósio Internacional pela Equidade Racial: Brasil, Estados Unidos e África do Sul, no auditório externo do STJ, mas segundo publicação do Tribunal, os temas dos enunciados dizem respeito a:

judgamento com perspectiva racial, acesso a direitos fundamentais, bancas de heteroidentificação, reserva de vagas, direitos de comunidades quilombolas, letramento racial, garantia às tradições religiosas de matrizes africanas, discriminação racial e racismos institucional, estrutural e ambiental

¹⁵⁹ Notícias STJ, com informação em 05 de dezembro de 2024, de inclusão do Protocolo para julgamento com perspectiva racial do CNJ no site do Tribunal. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/05122024-Site-do-STJ-disponibiliza-Protocolo-para-Julgamento-com-Perspectiva-Racial-do-CNJ.aspx>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

¹⁶⁰ Notícias STJ. Eventos. I Jornada da Justiça Federal pela Equidade Racial aprova 47 enunciados. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/05122024-I-Jornada-da-Justica-Federal-pela-Equidade-Racial-aprova-47-enunciados.aspx>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

Figura nº 5: Mini currículo Ministro Benedito Gonçalves

The screenshot shows the STJ (Superior Tribunal de Justiça) website. The navigation bar includes links for INSTITUCIONAL, PROCESSOS, JURISPRUDÊNCIA, PRECEDENTES, COMUNICAÇÃO, LEIS E NORMAS, SOB MEDIDA, and CONTATO E AJUDA. The breadcrumb trail indicates the user is in 'Institucional > Ministros > Ministros em atividade'. On the left, a sidebar menu lists various categories, with 'Ministros em atividade' selected. The main content area is titled 'Ministros em Atividade' and features a profile for Benedito Gonçalves. Under 'Dados Pessoais', there is a 'Mini Currículo' section. It includes a portrait photo of the minister and a detailed text biography. The biography states that Benedito Gonçalves was born in Rio de Janeiro, graduated in Law, and entered the magistracy in 1988 as a Federal Judge. He has served in various capacities, including as a member of the Superior Electoral Tribunal and as the General Corregedor of the Brazilian Judiciary in 2022. He is currently the Director-General of the National School of Formation and Training of Magistrates (ENFAM).

Ministros em Atividade

Benedito Gonçalves

Dados Pessoais

Mini Currículo

Benedito Gonçalves, Ministro do Superior Tribunal de Justiça, nasceu no Rio de Janeiro, onde cursou a graduação em Direito e pós-graduação (mestrado em Direito). Ingressou na magistratura em 1988, por concurso de provas e títulos, no cargo de Juiz Federal, e integrou o Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Autor e coautor de diversas obras jurídicas, compôs o Tribunal Superior Eleitoral no biênio 2021/2023, tendo sido Corregedor-Geral nas eleições gerais brasileiras de 2022. Atualmente, é Diretor-Geral da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM.

Formação Acadêmica

Fonte: Site STJ

De acordo com o Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça, compete ao Plenário, nos termos do Art. 10, VI, a elaboração das listas tríplices dos juízes, desembargadores, advogados e membros do Ministério Público que devam compor o Tribunal.

É também atribuição do Plenário, nos termos do art. 3º do Regimento Interno, a eleição do Presidente, do Vice-Presidente e do Corregedor Nacional de Justiça.¹⁶¹

Quanto à Corregedoria: Várias são as funções de correição, em diversos órgãos do Judiciário:

- 1) No Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o ministro do STJ que compõe o Conselho atua como Corregedor Nacional de Justiça;
- 2) No Conselho da Justiça Federal (CJF), um dos ministros do STJ é o Corregedor-Geral da Justiça Federal;
- 3) No Tribunal Superior Eleitoral (TSE), um dos ministros do STJ atua como Corregedor-Geral Eleitoral.

¹⁶¹ Título I do Tribunal – Artigos 1º ao 60 – Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoainstitucional/index.php/Regimento/article/view/212/3911>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

Não há, e ainda não houve mulher negra ministra, no Superior Tribunal de Justiça (STJ), assim reconhecida pela heteroidentificação realizada a partir das fotos constantes do *site* oficial do tribunal. Não há dados informativos em contrário. Nas páginas seguintes, fotos das magistradas que até aqui, com toda qualificação para tanto e respeito ao significativo avanço em relação ao gênero, atuam e atuaram no STJ, Tribunal da Cidadania.

Ministras em Atividade

Figuras nºs 06 a 08 – Ministras em Atividade



Ministra

Fátima Nancy Andrighi

Posse: 27/10/1999



Ministra

Maria Thereza Rocha de Assis Moura

Posse: 09/08/2006



Ministra

Maria Isabel Diniz Gallotti Rodrigues

Posse: 10/8/2010

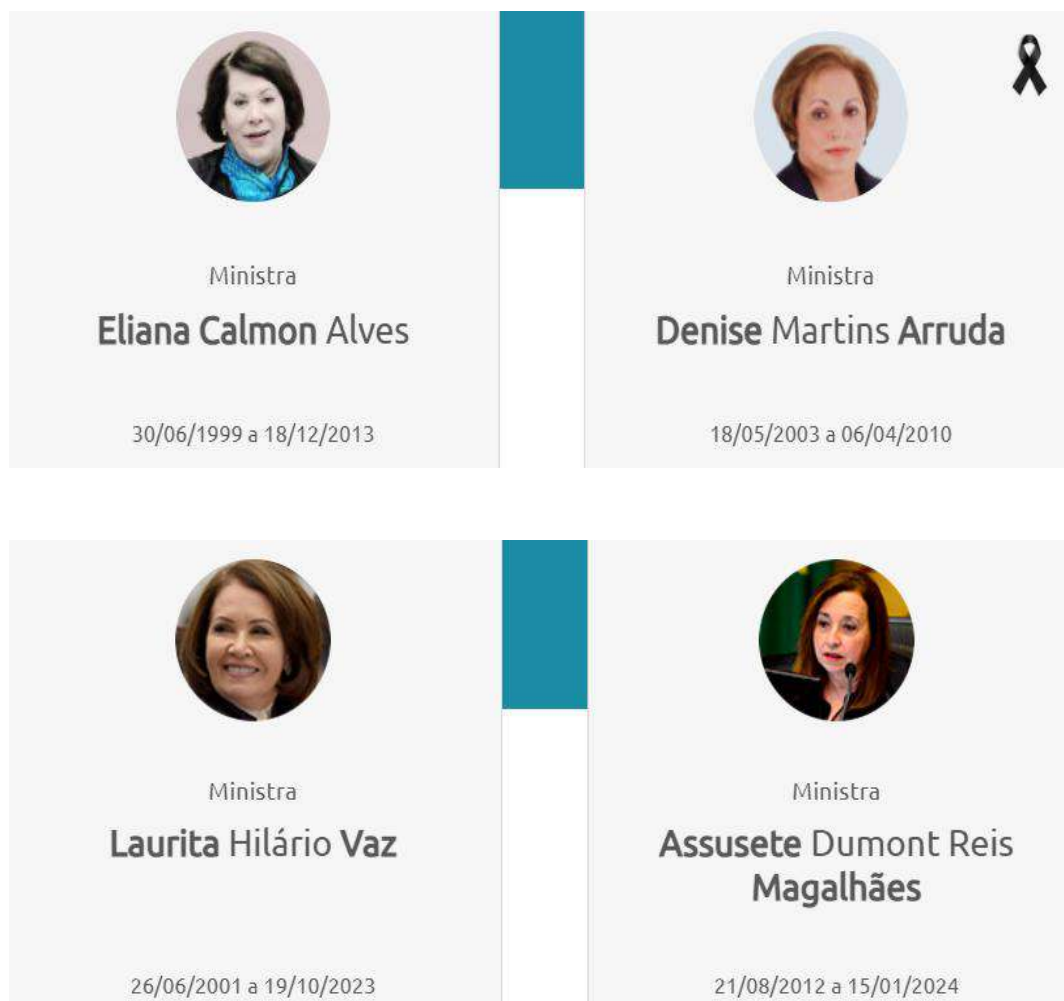
Figuras n.º 09 e 10 – Ministras em Atividade



Fonte: Site do Superior Tribunal de Justiça – Mulheres Juristas – Magistradas com atuação no STJ

Aposentadas e ex-ministras
Magistradas pioneiras no STJ

Figuras n.º 11 e 12 – Aposentadas e ex-ministras – Magistradas pioneiras no STJ



Fonte: Site do Superior Tribunal de Justiça – Mulheres Juristas – Magistradas com atuação no STJ

Conclusão

Movimentos. Avanços. A partir dos dados, reflexões teóricas e fáticas apontados nos capítulos 1 e 2, é verificada a necessária continuidade no trabalho de séculos de resgate de identidade, reconhecimento e consequente redistribuição.

Os movimentos sociais, o movimento negro em especial, a partir dos conceitos amplos apresentados por Joel Rufino dos Santos e Nilma Lino Gomes, que de forma detalhada apresentam a amplitude e atuação essencial de cada vertente – cultural, política, educacional, jurídica e qualquer outra forma, sem limitação, contribuem, estimulam e empurram – e não apenas resistem, o avançar da história, de resgate de direitos, de exercício de garantias, que repercutem em providências nas esferas públicas e privadas, incluídas as instituições afetas ao Poder Judiciário.

Nunca foi “simples decisão” do poder público, disponibilizar políticas públicas para correção das desigualdades raciais. O manto da democracia racial e o argumento da miscigenação, atravancam a processo.

O Poder Judiciário, ainda com contornos hegemônicos de poder do homem branco, impulsionado sobretudo, pela vigência das leis que passaram a garantir reserva de vagas pelo critério étnico-racial – reflexo do agir, não limitado à resistência, dos movimentos sociais; pelas normas antidiscriminatórias vigentes, também como resposta à pressão exercida pelo movimento negro e parâmetros convencionais, tem apresentado gestos concretos, para avanço no concretizar da inclusão de pessoas negras no quadro da magistratura. Possibilidade e expectativa de saída da mulher negra do chão pegajoso. Ainda não aconteceu. Mas, há movimentos sociais, que provocam os institucionais, com possibilidade de judicialização inclusive, que levam à tendência de alcance da concretização.

Os relatórios estatísticos; as observações realizadas; a análise da composição e do histórico funcional do Superior Tribunal de Justiça, incluída a heteroidentificação atribuída às fotografias constantes da galeria do Tribunal da Cidadania, apontam à constatação de que ainda estamos, nós pessoas negras, distantes do atingimento de representatividade consistente nos espaços de poder, e na magistratura não é diferente. Muito aquém ainda, na primeira instância e praticamente inexistentes nas instâncias superiores. Há, no entanto, “a fumaça do bom direito” ... Sim, porque há direito e ele é bom. Necessário para a sociedade, gostem ou não alguns vários.

Cabe destacar face do movimento social negro, nos moldes amplos aqui já conceituados, existente e resistente, no próprio Poder Judiciário, que conta hoje com a potente regularidade do Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros e Fórum Nacional de Juízas e Juizes contra o Racismo e todas as formas de Discriminação, que implica em atitude corajosa dos membros que integram esse agir, como pessoas negras que são, para além de magistrados, e das pessoas não negras antirracistas que apoiam o movimento e contribuem ativamente para que as políticas públicas sejam revertidas em ações afirmativas, ações estas, que dependem de atitudes e não apenas simpatia de forma inerte à causa, cientes do desagrado de muitos, posto que a ameaça à quebra de privilégios acaba, em termos fáticos, a incomodar ou preocupar aos que de forma “natural” sempre estiveram no exercício das funções de poder.

Apesar de não suficientemente representativo ainda, em termos quantitativos, o número de pessoas negras na composição da magistratura, faz-se perceber sua existência, em termos qualitativos. O agir potente das pessoas negras, dentro e fora do Judiciário, nos últimos dez anos – limite temporal imposto para delimitação da pesquisa, demonstra pelas implementações listadas no subitem 2.2., o quanto é diferencial ter negras e negros, na composição dos espaços de poder. Ainda que ainda aquém em percentual na magistratura e, ainda que nem todos os negros e negras já inseridos, estejam necessariamente “obrigados” a firmar o movimento, é perceptível e encantador, identificar hoje, o apontar da existência de um quilombo¹⁶² no Judiciário. E assim como Palmares fez história e ainda segue vivo a inspirar negras e negros a persistir na luta por liberdade e emancipação, a rede de juízas negras e juizes negros que, por exemplo, promove, integra de alguma forma, ainda que não diretamente, o ENAJUM – Encontro Nacional de Juízas e Juizes negros e FONAJURD – Fórum Nacional de Juízas e Juizes contra o Racismo e Todas as Formas de Discriminação, está a revolucionar o Poder Judiciário sob o que diz respeito à questão étnico-racial, logo, de Direitos Humanos e Constitucional. Essencial, sem dúvida, o trabalho firme dessas pessoas, em colocar na mesa a questão, aos que insistem internamente em não ver, e atuar, para além do julgar dos processos, na busca da

¹⁶² “Quilombo não significa escravo fugido. Quilombo quer dizer reunião fraterna e livre, solidariedade, convivência, comunhão existencial. Repetimos que a sociedade quilombola representa uma etapa no progresso humano e sócio-político em termos de igualitarismo econômico. Os precedentes históricos conhecidos confirmam esta colocação.” Nascimento, Abdias. Quilombismo: um conceito científico histórico-social. Disponível em: <http://www.letras.ufmg.br/literafro/autores/11-textos-dos-autores/1444-abdias-nascimento-quilombismo-um-conceito-cientifico-historico-social>. Acesso em 03 de dezembro de 2024.

justiça racial no Judiciário e em consequência, na sociedade. Que possam contar com o apoio de pessoas não negras, mas antirracistas, e que estejam inseridas nos diversos órgãos e instituições que integram o Poder Judiciário, o sistema de justiça.

A legislação hoje vigente, bastante robusta, com base constitucional e legal, além de todo comprometimento convencional hoje envolvido nas questões de direitos humanos, e antidiscriminatória em especial, estimulou e mesmo tornou necessário o posicionamento do CNJ para fins de observância às normas e aos compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil, como a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, específicos. Mas, cabe uma vez mais ressaltar a importância de ter pessoas negras na magistratura, que mais que pelo simples cumprimento das normas legais, indubitavelmente vibram, torcem e se emocionam em contribuir com o avanço de medidas para redução da desigualdade racial; com a implementação das consequentes resoluções fixadas pelo Conselho Nacional de Justiça, a partir das pressões sociais que resultaram em normas antidiscriminatórias, resoluções essas que, dentre outras providências, fixaram pactos colaborativos junto aos tribunais; compromisso de incentivo financeiro a candidatas e candidatos negras e negros para preparo para a prova da magistratura e determinação de observância ao Protocolo de julgamento com perspectiva racial. Não tivéssemos já hoje no Judiciário, os ainda que poucos, mas comprometidos magistradas e magistrados, negras e negros, que para além do julgar processos, estão a dizer o Direito, sem deixar de ser, apesar de já magistrados (as) e exitosos (as) no campo profissional, pessoas negras, temo entender que o resultado qualitativo relativo às providências institucionais verificadas nos últimos dez anos, não seria o mesmo, ainda que em termos quantitativos ainda tenhamos expectativas apenas. A atuação interna de pessoas comprometidas com a eliminação do racismo institucional e estrutural, soma à luta dos movimentos sociais, do movimento negro como um todo, de forma integrada.

O caminho ainda não se apresenta breve para solução da persistente desigualdade racial nos quadros da magistratura, rápida correção das disparidades percentuais e mesmo o alcance do mínimo de vinte ou trinta por cento (de acordo com o projeto de lei 1958/21, de reserva de vagas, em curso no Congresso Nacional) de preenchimento das vagas reservadas a pessoas negras.

A partir dos dados obtidos com a pesquisa realizada, em contribuição, são sugeridas como de necessária implementação ou aperfeiçoamento das práticas

atuais, para incremento e materialidade dos normativos vigentes: 1) a inclusão do Direito Administrativo, em acréscimo aos demais ramos destacados, com ênfase às causas relativas às demandas de concursos públicos, no Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial; 2) fiscalização contínua pelas corregedorias internas e membros externos representantes do movimento social negro, incluídos na composição da comissão de concurso, antes da homologação e publicação das regras fixadas para reserva de vagas contidas nos editais de concurso para a carreira inicial dos juízes e juízas e dos cursos de formação das escolas da magistratura, de forma a garantir a real oportunidade de ingresso nos percentuais mínimos legalmente fixados, com verificação de audiências públicas, se for o caso, para sugestões estratégicas de abreviação do tempo para ingresso de número suficiente de pessoas negras para correção da desigualdade racial; 3) Afastamento de barreiras meritocráticas, a partir da adequada fixação de critérios de fato essenciais para viabilizar o avanço de pessoas negras para as fases posteriores à inicial do concurso, utilizada a mesma estrutura de fiscalização e acompanhamento, com inclusão de representante externo do movimento negro nas comissões de concurso, mencionada no item 2, de forma a superar a prática de aprovação inicial, na prova objetiva, de número razoável de candidatos cotistas, que são em seguida eliminados na fase posterior; 4) Na concretização de auxílio para preparo das(os) candidatas(os) negras(os) aprovados no Exame Nacional da Magistratura (ENAM), identificar se as bolsas ofertadas pelas parcerias firmadas correspondem a cursos idênticos aos disponibilizados pelas escolas de magistratura ao público pagante que se inscreve para os preparatórios integrais junto às instituições. A qualidade, completude, precisa ser igual ou superior. “Qualquer” entrega, ainda que boa, mas não materialmente igual ou superior à comercializada, pode confirmar a providência de concessão de bolsa pelo CNJ, mas não colocará a candidata(o) negra(o) em iguais condições de concorrência; 5) observância fiscalizada, da regra de reserva de vagas na composição de listas para o terço e quinto constitucional, pelas instituições responsáveis por suas indicações; 6) oportunidades a professoras(es) negras(os) nas escolas da magistratura, magistradas(os) ou não, para ensino de disciplinas diversas; 7) adaptação de disciplinas e bibliografia adotada também nas escolas de magistratura, com observância à lei de diretrizes e bases da educação em sua forma

atualizada e Parecer CNE/CP 003/2004¹⁶³, do Conselho Nacional de Educação, que tem por objeto, estabelecer diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana; 8) maior inclusão de magistradas(os), juristas de modo geral, negras(os) nas bancas de concurso, eventos oficiais do Judiciário, incluídas as escolas da magistratura, em suas mesas diversas como debatedores, com temáticas diversas e não necessariamente étnico-raciais; 9) acompanhamento estatístico das causas que se enquadram nas orientações contidas no Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial para, em período razoável, a cada dois anos em média, contados do início de implementação da medida, ser objeto de aferição da diferença produzida a partir da determinação de sua observância; e 10) fiscalização da materialidade de ingresso de mulheres no sentido amplo, e mulheres negras em especial, em razão do critério de cotas a ser também levado em consideração, conforme previsto na Resolução CNJ N. 525, de 27 de setembro de 2023, que constitui ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.

O ingresso mais tardio nos quadros da magistratura pelas mulheres negras, por questões interseccionais já apontadas, desequilibram para além do gênero, sua ascensão. A perspectiva de ingresso de pessoas negras, de mulheres negras, em especial, no Judiciário, deve observar não apenas a reserva mínima de cotas garantida pelas normas vigentes, mas a proporção de gênero, raça e etnia da população brasileira, por Estado da Federação, nos termos do último Censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pesquisas do Conselho Nacional de Justiça, com observação, inclusive, dos termos do constante do Art. 1º da Resolução nº 540, de 18 de dezembro de 2023, que alterou a Resolução CNJ Nº 255/2018, com referência à paridade de gênero, perspectiva interseccional de raça e etnia, no âmbito do Poder Judiciário. As sugestões de providências acima apontadas, elaboradas, deve ser ratificado, a partir dos dados obtidos com a pesquisa e relatados ao longo do trabalho, buscam contribuir com a justiça de seleção inclusiva, com medidas possíveis e favoráveis ao acesso à Justiça pela sociedade, que é bem mais diversa que a composição hoje verificada no Judiciário, e para o ingresso e ascensão de magistrados e magistradas negros e negras, também na modalidade merecimento, posto que terão oportunidades de atuação concreta em atividades que

¹⁶³ PARECER N.º: CNE/CP 003/2004. Resolução Nº 1, de 17 de junho de 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/003.pdf>. Acesso em 19 de dezembro de 2025.

permitem o desenvolvimento dos critérios exigidos para tanto. Justifico eventual quebra de protocolo, pelo uso de adjetivos e advérbios no presente trabalho que sim, é científico, mas despido da cegueira da cor.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. O perigo de uma história única. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ALMEIDA, Sílvio. Racismo Estrutural. São Paulo: Pólen, 2019.

AMAERJ (Associação dos Magistrados do Estado do Rio de Janeiro) – Institucional: <https://amaerj.org.br/category/galeria-de-presidentes/>. Acesso em 23 de fevereiro de 2023.

AKOTIRENE, Carla. Interseccionalidade. São Paulo: Pólen, 2019.

ARRUZA, Cinzia, BHATTACHARYA, Tithi e FRASER, Nancy. Feminismo para os 99%: Um manifesto. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2019

BERNER, Vanessa Oliveira Batista e JUCÁ, Roberta Laena Costa. Descolonizar a universidade: por metodologias descoloniais e feministas no ensino jurídico brasileiro. in: SMANIOTTO, Melissa Andréa. (org.) Direitos Humanos e Diversidade. Ponta Grossa: Atena, 2019. p. 237-257

BERTULIO, Dora Lucia de Lima. Direito e Relações Raciais – Uma introdução crítica ao Racismo. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1989.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: . Acesso em 21 de agosto de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de Junho de 1890** - Publicação Original. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regularisa%20o%20servi%C3%A7o%20da%20introduc%C3%A7%C3%A3o,dos%20Estados%20Unidos%20do%20Brasil>. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.639, de 09 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=10639&ano=2003&ato=431MTTq10dRpWTbf4>. Acesso em 23 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 21 de agosto de 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 23 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei 12.990, de 09 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 23 de fevereiro de 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 203, de 23 de junho de 2015.** Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em 23 de fevereiro de 2023.

CAETANO, Ivone Ferreira e ALMEIDA, Carlos Alberto Lima de. *Rosa Negra retalhos de uma trajetória de superação*. Rio de Janeiro: ID Cultural, 2019.

Características Étnico-Raciais da População. Classificação e Identidades. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. 2013. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

CARVALHO, Flávia Martins de; JUNIOR, Edinaldo César Santos e MELONIO, Adriana Meireles. Organizadores. *O saber como Resistência: I Coletânea ENAJUM/FONAJURD*. 1ª Ed. Porto Alegre. Editora Zouk, 2022.

COLLINS, Patricia Hill. *Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória*. Parágrafo. JAN/JUN. 2017, v. 5., n. 1, (2017) – ISSN:2317-4919. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5509704/mod_resource/content/0/559-1734-1-PB.pdf. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

COSTA, H. (Org.). *Fala crioulo: o que é ser negro no Brasil*. 3. ed.rev. ampl. Rio de Janeiro: Record, 2009.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo. 2016.

DELGADO, Richard e STEFANCI, Jean. *Teoria Crítica da Raça uma introdução*. São Paulo: Editora Contracorrente. 2021

Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 24 de fevereiro de 2023.

Educação e letramento racial. Boletim nº 2081 – Ano 4, de 18 de novembro de 2019. UFMG. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/publicacoes/boletim/edicao/2081/educacao-e-letramento-racial>. Acesso em 13 de março de 2023.

EMERJ (Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro). Cursos Oficiais para magistrados. Disponível em: <https://emerj.com.br/site/pagina/13/77>. Acesso em 26 de fevereiro de 2023.

EMERJ (Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro), Edital datado de 24 de agosto de 2022, para o Curso de Especialização em Direito Público e Privado – 1º Semestre de 2023. Disponível em: <https://emerj.jus.br/site/pagina/4/97>. Acesso em 27 de fevereiro de 2023.

ENFAM estabelece novos critérios para promoção e remoção na carreira do magistrado. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/noticias_todas/2019/ENFAM-estabelece-novos-criterios-para-promocao-e-remocao-na-carreira-do-magistrado.html. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

Evaristo, Conceição Olhos d'água/Conceição Evaristo. —2. ed. -- Rio de Janeiro, RJ :Pallas Míni, 2018. 124 p. ISBN: 978-85-67751-08-5 1. Ficção brasileira 2. Contos brasileiros I.Fundação Biblioteca Nacional II. Título CDD 869.93 CDU 82-34(81)

Evolução Histórica da Justiça no Rio de Janeiro. Disponível em: <http://ccmj.tjrj.jus.br/memoria/evolucao-historica-justica>. Acesso em 23 de fevereiro de 2023.

FANON, Frantz. Os condenados da terra. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

FANON, Frantz. Pele negra, máscaras brancas. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. 2019. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>

FREYRE, Gilberto. Casa-Grande & Senzala. São Paulo: Global Editora, 2006.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro educador. Saberes construídos na luta por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

GOMES, Nilma Lino. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: Lutas, conquistas e desafios. Seção Especial. Educ. Soc. 42. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.258226>. Acesso em 05 de janeiro de 2024.

GOMES, Nilma Lino. Ações afirmativas na UFMG: entrevista com Nilma Lino Gomes. Entrevistadores: Rodrigo Ednilson de Jesus; Natália Silva Colen e Silvia Regina de Jesus Costa. Revista docência do ensino superior, Belo Horizonte, v. 12, e041616,2022. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/70870/2/A%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20na%20UFMG.pdf>. Acesso em 03 de janeiro de 2024.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. 20 anos da lei 10639/2003: refletir o passado, esperar o futuro. Transmitido ao vivo em 7 de fev. de 2023. Associação Nacional de História - Anpuh Brasil
Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NMISPk-aXPI>. Acesso em 07 de dezembro de 2024.

GOMES, Raíza Feitosa. Cadê a juíza? Travessias de magistradas negras no Judiciário. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2020.

FLORES, Joaquin Herrera. A reinvenção dos direitos humanos. Tradução de Carlos Roberto Diogo Garcia; Antonio Henrique Graciano Suxberger; Jefferson Aparecido Dias – Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

HOOKS, bell. Ensinando a transgredir. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

MOREIRA, Adilson José. Pensando como um negro: Ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório (Volume 1). São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson José; ALMEIDA, Philippe Oliveira de e CORBO, Wallace. Manual de educação jurídica antirracista. São Paulo: Editora Contracorrente, 2022.

NASCIMENTO, Abdias. O Genocídio do negro brasileiro: Processo de um Racismo Mascarado. São Paulo: Editora Perspectiva 1978.

NOJIRI, Sérgio. Batista, Camila Raposo. 2021. Devem os juízes brasileiros serem mais empáticos? Disponível em: <https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2021/12/Documento-de-Isabelle-2.pdf>. Acesso em 21 de janeiro de 2024.

PACHECO Abbondanza, M., Freddo Fleck, C y Almeida Viana, J. (2021). Gênero, carreira e instituições: estereótipos, “teto de vidro” e outras implicações. Polis Revista Latinoamericana, 20 (58), 177-197. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N58-1584>

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v.18, n.36, p. 15-23, jun. 2010
Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624/20159>. Acesso em 10 de maio de 2024.

Portal Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro: <http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/tribunal/estrutura-organizacional/estrutura-organizacional>. Acesso em 19 de agosto de 2022.

Portal do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.tjrj.jus.br/web/guest/noticias/noticia/-/visualizar-conteudo/5111210/136627027>. Acesso em 23 de fevereiro de 2023.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. Por uma concepção amefricana de direitos humanos. Pensamento feminista hoje. Perspectivas decoloniais. Hollanda, Heloisa Buarque de. Organização e introdução. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

Relatório Pesquisa CNJ - Conselho Nacional de Justiça (2021). Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário. Disponível em: <file:///C:/Andr%C3%A9%20Exames/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-290921.pdf> Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

Resolução Nº 106 de 06/04/2010. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em 25 de fevereiro e 2023.

RESOLUÇÃO TJ/OE nº 26/2021. Estabelece procedimentos para publicação de edital para fins de promoção e remoção de magistrados. Disponível em: <http://www4.tjrj.jus.br/atosoficiais/RESOLUCAOTJOE/RESOLUCAOTJOE-26-2021-TEXTOCOMPILADO.pdf>. Acesso em 25 de fevereiro de 2023.

Revista Crítica de Ciências Sociais, 63, outubro de 2002 – 237 a 280. Disponível em: http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/Sociologia_das_ausencias_RC_CS63.PDF Acesso em 09 de janeiro de 2023.

Revista USP: Carvalho, J. J. de. (2006). O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. *Revista USP*, (68), 88-103. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i68p88-103>.

RIOS, Flávia e LIMA, Márcia. Organizadores. Lélia Gonzalez. Por um feminismo afro-latino-americano. Ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro. Zahar, 2020.

ROSA, Vitória Carolina Pereira de Oliveira. Teto de vidro: um estudo sobre o fenômeno e ações desenvolvidas no cenário brasileiro. 2022. <https://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/5746>

SANTOS, Boaventura de Sousa Santos. Meneses, Maria Paula. Organizadores. Epistemologias do Sul. Coimbra: G.C. Gráfica de Coimbra, LDA., 2009.

SANTOS, Helena Pontes dos. 2023. Teto de Vidro, Piso Pegajoso e Síndrome da Abelha Rainha: Metáforas da “economia feminista” numa perspectiva feminista amefricana. Disponível em : <https://direitodotrabalhocritico.com/2023/07/09/teto-de->

[vidro-piso-pegajoso-e-sindrome-da-abelha-rainha-metaforas-da-economia-feminista-numa-perspectiva-feminista-amefricana/](#). Acesso em 26 de fevereiro de 2024.

SANTOS, Joel Rufino dos. O movimento negro e a crise brasileira. Movimentos Sociais no Brasil. – Vol. 1 – nº2 – Política e Administração. Diversos. Uma análise do movimento negro a partir de 1931, e suas relações e desdobramentos com a crise brasileira e mundial. FESP. 1985. Pág. 287-308

SCIMMARELLA, Ana Paula. Magistratura das magistradas: Uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/46695733/Magistratura_e_G%C3%AAnero_Uma_an%C3%A1lise_da_condi%C3%A7%C3%A3o_profissional_feminina_no_Judici%C3%A1rio_fluminense

SILVA, Andreza Viana Costa e. 2020. Gestão da Diversidade sob a perspectiva do Teto de Vidro na PGFN. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29959>

SILVA, Salete Maria da. Feminismo Jurídico: uma introdução. Cadernos de Gênero e Diversidade, v. 4, n. 1, p. 83-102, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/barce/Downloads/25806-Texto%20do%20Artigo-89571-2-10-20180307.pdf>. Acesso em 28.fev.2022.

SOARES, Ronnie Herbert Barros, 2018. Magistratura. Conceito. Tomo Processo Civil, Edição 1, Junho de 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/185/edicao-1/magistratura#:~:text=S%C3%A3o%20Magistrados%20os%20Ministros%20dos,conjunto%20dos%20ju%C3%ADzes%20do%20pa%C3%ADs%E2%80%9D>. Acesso em: 11 de maio de 2024.

SOUZA, Eduardo Levi. Magistratura negra e seus modos de julgar: processos educativos, lugar de fala e engrenagem institucional. 1. Ed., Rio de Janeiro: Mórula Editorial, 2021.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. 1997. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3203062.pdf>. Acesso em 11 de maio de 2024.

VAZ, Daniela Verzola. A existência do fenômeno teto de vidro no setor público e na Academia. 2013 <https://repositorio.unifesp.br/items/12330da6-7e9d-406d-af84-246e1769c449/full>

VAZ, Livia Sant'anna. Cotas Raciais. São Paulo: Jandaíra, 2022.