

EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO: PRIMEIROS PASSOS PARA UMA JUSTIÇA INTERSECCIONAL

GENDER AND RACE EQUITY IN THE BRAZILIAN JUDICIARY: FIRST STEPS TOWARD INTERSECTIONAL JUSTICE

Alba Paulo de Azevedo 

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, RN, Brasil.

Doutoranda em Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e mestra em Direito pela mesma universidade.

Professora da Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Esmarn). Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN).

Email: albpazevedo@gmail.com

RESUMO: O artigo examina a influência do debate interseccional nas políticas institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero e raça no âmbito do Judiciário brasileiro, a partir de dados estatísticos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) acerca da participação feminina e étnico-racial na magistratura brasileira. Identifica gênero e raça, marcadores sociais e identitários, como essenciais à constatação das desigualdades da justiça brasileira. A pesquisa tem caráter descritivo e adota-se revisão bibliográfica e documental, por meio do método hipotético-dedutivo. Demonstra-se que, apesar dos esforços institucionais dos últimos anos para viabilizar maior presença de mulheres e negros no sistema de justiça brasileiro, a diversidade ainda está longe de ser alcançada, notadamente nos tribunais superiores. Sublinha a interseccionalidade como um instrumento importante na compreensão dessas estruturas e na implementação de agendas que assegurem a progressiva igualdade, enquanto princípio e objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, por oportunizar uma nova visão das relações sociais como entidades interconectadas e uma intervenção efetiva nas relações de poder.

Palavras-chave: interseccionalidade; equidade; gênero; raça; judiciário brasileiro.

ABSTRACT: This article examines how intersectional debate influences institutional policies aimed at promoting gender and racial equity within the Brazilian judiciary, analyzing statistical data from the National Council of Justice (CNJ) on female and ethnic-racial participation in the Brazilian magistracy. The study identifies gender and race as key social and identity markers essential to understanding inequalities in the Brazilian justice system. Through descriptive research using bibliographic and documentary review with a hypothetical-deductive method, the study shows that despite recent institutional efforts to increase the presence of women and Black individuals in the Brazilian justice system, diversity remains far from achieved, particularly in superior courts. The research highlights intersectionality as a crucial tool for both understanding these structures and implementing agendas that ensure progressive equality - a fundamental principle and objective of the Federative Republic of Brazil - by enabling a new vision of social relations as interconnected entities and allowing effective intervention in power relations.

Keywords: intersectionality; equity; gender; race; brazilian judiciary.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 LOCALIZANDO A INTERSECCIONALIDADE. 3 “CONSTRUTOS CENTRAIS” E “PREMISSAS ORIENTADORAS” DA INTERSECCIONALIDADE: REFLEXOS NAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DO CNJ PARA UMA MAIOR DIVERSIDADE NO SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO. 4 AVANÇOS E POSSÍVEIS PROGNÓSTICOS NOS EIXOS DE PODER: GÊNERO E RAÇA. 4.1 GÊNERO. 4.2 RAÇA. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

Com previsão na Constituição Federal de 1988 (CF/88), a igualdade é princípio e objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, trazendo consigo a necessidade de proteção aos direitos humanos de todas as pessoas, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nos últimos anos, a representação desigual de gênero e raça no sistema de justiça vem sendo debatida, sob o prisma de que uma força de trabalho diversificada pode proporcionar diferentes perspectivas democráticas e imprimir mais equilíbrio ao judiciário, completando importantes lacunas, especialmente nos tribunais, cuja ausência de diversidade social é mais acentuada, a exemplo da corte constitucional brasileira, que desde a sua origem em 1891 até os dias atuais (STF, 2021), teve em sua composição apenas três magistradas e um magistrado negro.

No âmbito da América Latina e Caribe, o país com melhor representação feminina em seu tribunal máximo é a Jamaica, com 30 mulheres em uma Suprema Corte de 42 juízes. O Brasil ocupa a penúltima posição, tendo atualmente apenas uma mulher na sua Corte Suprema, ficando

à frente apenas da Argentina, que não possui representatividade feminina em sua Corte Suprema de Justiça. As Supremas Cortes são compostas de maneiras distintas nesses países, com sistemas de nomeação de juizes que variam muito, mas chama a atenção o fato de que, em percentual, o Brasil teria apenas 9,1% de representação feminina no Supremo Tribunal Federal (STF), atrás de nações controladas como Venezuela, El Salvador e Nicarágua, tidas como autoritárias ou não democráticas (Braun, 2023).

Esse desequilíbrio de gênero na Suprema Corte brasileira acima da média global já havia sido objeto de pesquisa inédita realizada pela Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe), em parceria com a Universidade de Oxford, na qual se avaliou a diversidade do Judiciário no período de 21 anos (2000-2021), em 51 países, e indicou que o Brasil tinha uma taxa de apenas 11,1% de mulheres nas cortes diante de 26% de taxa global (Cardin, 2022). O levantamento apontou indicadores e tendências sobre a diversidade na composição de cortes constitucionais e supremas cortes e, focado nas democracias americanas e europeias, retratou o atraso do Brasil na busca por representatividade dentro dos tribunais (Ajufe, 2022).

Num contexto geral, de acordo com o Relatório Justiça em Números 2023, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o percentual de magistradas em todo o Poder Judiciário é de 38%, em contraposição a 62% de homens magistrados (CNJ, 2023b), o que demonstra baixa representatividade feminina no Brasil em relação, por exemplo, à Europa, onde as mulheres juízas já correspondem a mais da metade da magistratura, 58,5%, numa média correspondente aos anos de 2019 a 2021 (Eurostat, 2023).

Quanto ao aspecto da raça, há uma desproporção ainda mais expressiva, uma vez que, de acordo com o mais recente Diagnóstico Étnico Racial do Poder Judiciário, elaborado pelo CNJ, “magistrados(as) compõem uma maioria branca de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as)”, sendo que em 36 dos 92 órgãos de Justiça (39%) que participaram do cadastramento, não há magistrado(a) preto(a) (CNJ, 2023c).

Essa disparidade fica evidente quando se constata que, passados oito anos da instituição de cotas em concursos para juiz, só 2 em cada 5 vagas reservadas para negros foram preenchidas nos Tribunais de Justiça dos estados e nenhuma nos Tribunais Regionais Federais, num exame da ação afirmativa em 32 concursos concluídos desde junho de 2015, quando o CNJ aprovou norma que previa a reserva de ao menos 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros. Apurou-se que a maior parte das vagas de cotas não preenchidas desde a edição da norma do CNJ concentrou-se no Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), maior tribunal estadual do país, visto que das 170 vagas reservadas para negros em três concursos, apenas 25 (15%) foram preenchidas. Sobraram vagas para cotistas negros em concursos para juiz também em tribunais de outras nove unidades da Federação: Amapá, Amazonas, Distrito Federal, Goiás, Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Santa Catarina (Pinho, 2023).

No caminho para se corrigir tamanhas desigualdades, a partir da criação do CNJ, pela Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004, o Brasil passou a contar com uma instituição responsável por “promover o desenvolvimento do Poder Judiciário em benefício da sociedade”, através “de políticas judiciárias e do controle da atuação administrativa e financeira”. Buscando atender a critérios de interseccionalidade – dado o seu alcance global, com utilidade analítica e política no enfrentamento de relevantes questões sociais e mirando a correção de assimetrias históricas de representatividade quanto a marcadores sociais da diferença –, o CNJ vem atuando, desde a sua instalação, na edição de atos normativos para inclusão de diversidade e equidade no sistema de justiça. Nessa toada, por meio da Resolução nº 203/2015, o CNJ regulamentou em cumprimento ao Estatuto da Igualdade Racial — Lei nº 12.288/2010¹ (Brasil, 2010) —, a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Em novembro de 2022, por ocasião do Mês da Consciência Negra, o CNJ lançou o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, que:

¹ Institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário (CNJ, 2022, p. 2).

No ano de 2018, o Judiciário brasileiro foi pioneiro na institucionalização da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), através de ações concretas pelos 91 Tribunais do Brasil existentes até então, com o intento de promover o desenvolvimento sustentável (CNJ, 2020b), com a edição da Resolução CNJ nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina (CNJ, 2018b), sendo este o primeiro ato normativo aprovado pelo Plenário do CNJ que fez menção expressa a um dos 17 ODS da Agenda 2030, o ODS 5 que trata da igualdade de gênero (Nações [...], 2015).

Problematicando esse cenário, o presente artigo objetiva analisar a influência do debate interseccional para os avanços das políticas institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero e raça no âmbito do Judiciário brasileiro, através de uma pesquisa qualitativa, lançando mão da revisão bibliográfica e documental, tendo como marco teórico Kimberlé Crenshaw (1989; 2002), Lélia Gonzalez (2020) e Patricia Hill Collins (2022), associado ao complexo de construção normativa regente da temática.

Para tanto, o estudo contém três partes essenciais. A primeira traz um recorte teórico fundante da interseccionalidade, identificando sua conceituação e historicização. Na sequência, descreve as políticas do sistema de justiça brasileiro pela diversidade, numa escala evolutiva, enquanto mecanismo prático de superação de desigualdades. Por fim, assinala os avanços e possíveis prognósticos, reconhecendo a contribuição da interseccionalidade como uma ferramenta de análise que contempla mais de uma forma de diferença simultaneamente, exurgindo como uma via promissora a ensejar o alargamento da participação de mulheres e de pessoas negras nos quadros do Judiciário, o que permitirá um melhor reflexo da sociedade em geral.

2 LOCALIZANDO A INTERSECCIONALIDADE

A interseccionalidade floresceu e teve grande aceitação a partir de fins dos anos 1980, passando a ser amplamente adotada no início do século XXI, tanto no mundo acadêmico quanto por militantes de políticas públicas, profissionais e ativistas, nos mais variados projetos políticos e intelectuais, como uma nova forma de olhar para as desigualdades sociais e para as possibilidades de mudanças. Esse fato evidencia sua heterogeneidade e dinamismo, notadamente por enxergar os problemas sociais causados pelo colonialismo, pelo racismo, pelo sexismo e pelo nacionalismo como interconectados, permitindo uma nova perspectiva às possibilidades de mudança social. Entretanto, não existe consenso acerca do que ela realmente é, inclusive já tendo sido conceituada de várias maneiras na literatura acadêmica, seja como paradigma, conceito, estrutura, dispositivo heurístico ou teoria (Collins, 2022).

Em artigo publicado em 1989, a jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw cunhou o conceito de interseccionalidade, a partir das dificuldades detectadas nos movimentos feministas e antirracistas, trazendo a lume o argumento de que a experiência interseccional tinha um espectro maior do que a soma do racismo e do sexismo. Para Crenshaw (1989), haveria uma interação necessária entre as diferentes formas de discriminação, como raça, gênero, classe social e outras categorias de identidade, de modo que qualquer análise que não considerasse a interseccionalidade entre esses fatores não poderia abordar a contento a maneira particular pela qual as mulheres negras são subjugadas.

Ao utilizar uma conceituação metafórica para explicar a interseccionalidade, numa analogia, Crenshaw (2002) afirmou que os vários eixos de poder (raça, etnia, gênero e classe) são as avenidas que alicerçam os terrenos sociais, econômicos e políticos, e que é através delas que as dinâmicas do desempoderamento se deslocam. Tais vias, explica a jurista, constituem eixos de poder distintos e mutuamente excludentes, ilustrando que o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que, ao seu turno, é diferente da opressão de classe, de tal sorte que esses sistemas criam

intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam, dado que se sobrepõem e se cruzam com frequência (Crenshaw, 1989).

Para Collins (2022), o termo interseccionalidade acolheu a aproximação de vários projetos de justiça social e práticas críticas de longa data na academia, não se limitando a explicar o racismo, o sexismo e sistemas semelhantes de poder, tendo Crenshaw feito uso da interseccionalidade como um conceito “provisório”, com o desiderato de conceber seu argumento sobre a resistência à opressão. Além disso, o uso que a ativista dos direitos civis fez do termo interseccionalidade “como uma metáfora para estruturar seu argumento tirou proveito desse poder da metáfora para propiciar um panorama instantâneo das relações sociais complexas durante um período de considerável mudança social” (Collins, 2022, p. 47).

A relação entre diferentes tipos de desigualdade já era objeto de investigação na pesquisa social, entretanto foi a partir dos anos 1970 que se descortinou uma série de questionamentos à produção marxista, ao feminismo de segunda onda e à concepção sobre raça, que entrevia, respectivamente, o capitalismo, o patriarcado ou o racismo como único fator explicativo ou essencial de produção de exploração, desigualdade, diferença, dominação e opressão nas sociedades modernas. Sustentava-se que uma análise mais apropriada exigia que se escrutinasse, de modo sistemático, a combinação entre dois ou mais eixos de opressão ou sistemas de subordinação. Nessa direção, a produção intelectual de ativistas e de intelectuais não brancas no Brasil, na África do Sul e nos Estados Unidos, entre 1960 e 1980, contribuiu fortemente para a difusão da interseccionalidade, com a defesa de que gênero, raça e classe não atuam de forma apartada — eis que o patriarcado, o racismo e o capitalismo, como sistemas de opressão, dominação e exploração, operam de forma articulada e com influências recíprocas (Pereira, 2021).

No Brasil, tem-se o pioneirismo de Lélia Gonzalez² na promoção desse debate no ambiente acadêmico, desde meados da década de 1970, antes da nomeação da interseccionalidade por Crenshaw (1989). Em seus escritos de multifacetados domínios (anticolonial, antirracista, de articulação das formas de opressão e psicanalítico), Gonzalez, referência do movimento feminista negro brasileiro, refletiu sobre as formas de dominação e resistência, desenvolveu seu pensamento sobre o colonialismo e as formas de contraposição a ele, fez críticas à persistência do racismo e do sexismo na cultura brasileira, a partir da literatura brasileira e de outros países, a exemplo de países africanos, dos Estados Unidos, da Europa, da América Latina e do Caribe (Gonzalez, 2020).

Com sua experiência afro-latino-americana, Gonzalez (2020) foi pioneira em questionar o caráter racista e classista do feminismo hegemônico e sua influência para a descolonização do feminismo é antológica até os dias de hoje. Pela abrangência e atualidade de seu pensamento, forte em produzir interpretações sobre o Brasil e sobre a América Latina, refletindo sobre as formas de dominação e ideologias políticas que acentuam as desigualdades, a obra de Gonzalez é fundamental para denunciar estereótipos em torno da mulher negra que demarcavam seu lugar na sociedade e suas reflexões sobre escravidão permanecem candentes no debate internacional do pensamento feminista negro.

Na década de 1990, o termo “interseccionalidade” passou a ser utilizado tanto dentro como fora das disciplinas tradicionais e da academia e atualmente é muito usado, entretanto, sob variadas formas e por diferentes atores sociais, o que sinaliza estar em constante processo de construção e revela grandes debates acerca de sua definição. O fato é que a interseccionalidade analisa o poder sob diversos ângulos e questiona que tipo de relação de poder está por trás daquelas que são mais visíveis em um dado contexto (Collins; Bilge, 2021).

McCall (2005) entende que a interseccionalidade é a contribuição teórica mais importante que os estudos de gênero e áreas afins fizeram até agora, mas pondera ser crucial superar as fronteiras disciplinares arrimadas em diferentes métodos para abraçar múltiplas abordagens no estudo da interseccionalidade, pois ainda que a metodologia global seja feminista e interdisciplinar

² “Lélia Gonzalez (1935-1994) foi filósofa e historiadora, tendo feito mestrado em Comunicação Social e doutorado em Antropologia Política. Ela desenvolveu importantes estudos sobre o negro brasileiro e é uma das fundadoras do Movimento Negro Unificado e do Instituto de Pesquisa das Culturas Negras do Rio de Janeiro. Lélia foi, ainda, professora da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, onde chefiou o Departamento de Sociologia e Política” (Ferreira, 2021).

em sua orientação, os métodos e assuntos específicos não de ser moldados pelas disciplinas e apoiados em métodos específicos.

A propósito de uma conceituação da interseccionalidade, Collins e Bilge (2021, p. 15-16) pontuam:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.

Collins (2022) esclarece que, para além do uso metafórico da interseccionalidade, há ainda a forma heurística, também objeto de investigação por Crenshaw para repensar o conhecimento existente acerca da violência como um problema social, e a forma paradigmática. A heurística sinaliza para estratégias de ação acerca de como avançar na busca por resoluções de problemas sociais, informando como abordar novos e velhos enigmas, o que contribuiu no processo de repensar as instituições sociais, como trabalho, família, mídia, educação, saúde e instituições sociais fundamentais semelhantes. Já a forma paradigmática indica que os construtos sociais e as premissas orientadoras da interseccionalidade favorecem as mudanças de paradigma em relação ao poder e à desigualdade social, uma vez que, aliada à mudança das ideias, está a mudança na forma como um campo de estudo reorganiza suas práticas para melhor atingir seus objetivos de resolução de problema. Assim, os pensamentos metafórico, heurístico e paradigmático desenharam os caminhos para se adentrar a interseccionalidade, respondem a ela e a formatam como via de investigação crítica.

No campo científico acadêmico, há o reconhecimento de que a interseccionalidade veio preencher uma lacuna analítica quanto às relações de opressão que surgem além das relações de gênero e que com ela dialogam. E, pelo fato de considerar que a experiência cotidiana das pessoas abrange concomitantemente diversas categorias identitárias que socialmente constituem distintos marcadores sociais de desigualdade, a interseccionalidade contribui para estudos que lidam melhor com a complexidade global (Kyrillos, 2020).

Como não existe hierarquia de opressão, Akotirene (2019) distingue que é na heterogeneidade de opressões interligadas pela modernidade que se repele o entendimento de hierarquizar sofrimento, eis que todo sofrimento se revela interceptado pelas estruturas e a interseccionalidade diz respeito ao que se elabora politicamente com a matriz de opressão que gera diferenças, de sorte que estando inserido no fluxo das estruturas, o dinamismo identitário enseja novas formas de vivências, que podem ficar subsumidas a determinadas identidades insurgentes, transmutadas pelas opressões.

Quanto à evolução da sistematização da interseccionalidade, Collins (2022) pondera que a interseccionalidade caminha para se tornar uma teoria social crítica capaz de abordar problemas sociais contemporâneos e mudanças sociais necessárias para dirimi-los, destacando que as teorias sociais críticas têm como objeto primário de investigação o entendimento e a transformação do mundo social. Mas isso só é possível se as pessoas que a utilizarem na prática a entenderem e a cultivarem como teoria social crítica, notadamente porque enquanto “forma de investigação e práxis críticas, a interseccionalidade ainda não percebeu seu potencial como teoria social crítica nem democratizou de maneira adequada seus próprios processos de produção de conhecimento” (Collins, 2022, p. 14).

3 “CONSTRUTOS CENTRAIS” E “PREMISSAS ORIENTADORAS” DA INTERSECCIONALIDADE: REFLEXOS NAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DO CNJ PARA UMA MAIOR DIVERSIDADE NO SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO

A partir do desenho projetado pelos pensamentos metafórico, heurístico e paradigmático, que conceberam a interseccionalidade como via de investigação crítica, Collins (2022) desenvolve um esquema analítico para sua proposta teórica, contendo o que ela denominou de “construtos centrais” e “premissas orientadoras”, ferramentas essenciais para a investigação crítica da interseccionalidade e que fornecem uma “arquitetura cognitiva da interseccionalidade”, refletindo os processos por meio dos quais a interseccionalidade pode teorizar sobre o mundo social e manifestar como a dominação e a subordinação se interconectam. As “premissas orientadoras” constituem hipóteses de trabalho que inspiram a investigação e a práxis da interseccionalidade, tendo a socióloga apontado como sendo quatro essas premissas essenciais:

(1) raça, classe, gênero e sistemas semelhantes de poder são interdependentes e se constroem mutuamente; (2) a intersecção das relações de poder produz desigualdades sociais complexas e interdependentes de raça, classe, gênero, sexualidade, nação, etnia, capacidade e idade; (3) a localização social de indivíduos e grupos na intersecção das relações de poder influencia suas experiências e perspectivas no mundo social; (4) resolver problemas sociais em dado contexto regional, nacional ou global requer análises interseccionais (Collins, 2022, p. 74).

Quanto aos “construtos centrais”, eles são premissas metodológicas ou temas centrais encontrados na investigação crítica da interseccionalidade, que estão relacionados uns com os outros e orientam a própria pesquisa, sendo eles: (i) a relacionalidade, (ii) o poder, (iii) a desigualdade social, (iv) o contexto social, (v) a complexidade e (vi) a justiça social. No que concerne à *relacionalidade*, ela corresponde ao primeiro tema central que mapeia projetos interseccionais heterogêneos e imprime a noção de interconexões de ideias, discursos e projetos políticos, demonstrando que raça, gênero, classe e outros sistemas de poder são constituídos por meio de processos relacionados. O *poder*, segundo tema central, revela que a intersecção das relações de poder enseja divisões sociais, a exemplo de raça, gênero, classe, sexualidade, capacidade, idade, país de origem e status de cidadania, que não podem ser entendidas isoladamente. A *desigualdade social*, terceiro tema central, mostra que a interseccionalidade rejeita a noção que normaliza a desigualdade, indicando o funcionamento das relações de poder na produção de desigualdades sociais e problemas sociais que elas arquitetam. O *contexto social*, quarto tema central, funciona como uma premissa que se aplica à dinâmica interna de uma comunidade interpretativa, tem sua relevância para o entendimento de como as localizações sociais diversas de grupos ou indivíduos na intersecção das relações de poder influenciam a produção intelectual. A *complexidade*, quinto tema central, descortina as múltiplas lentes da investigação interseccional para facilitar análises mais amplas e complexas. A *justiça social*, sexto tema central, manifesta questões quanto à ética da produção intelectual e da prática interseccional, transformando análises críticas em práxis crítica (Collins, 2022).

Em sintonia com essa perspectiva interseccional, por uma maior diversidade no sistema de justiça brasileiro, há um nítido empenho do CNJ em impulsionar a equidade e a inclusão, através de múltiplas normas e diretrizes que promovam representatividade e respeito à diversidade de gênero, raça, orientação sexual e idade, em todas as instâncias.

Para este ensaio, ganham relevo os mecanismos práticos de superação de desigualdades em dois “eixos de poder” – gênero e raça –, conforme nomenclatura utilizada por Crenshaw, consubstanciados na Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, estabelecida por meio da Resolução CNJ n.º 255, de 4 de setembro de 2018 (CNJ, 2018b) – primeiro ato normativo aprovado pelo Plenário do CNJ que fez menção expressa a um dos 17 ODS da Agenda 2030, o ODS 5 que trata da igualdade de gênero (Nações [...], 2015), e no Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, lançado em 2022 em razão do Mês da Consciência Negra, o qual “consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem

desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição”, tendo o “objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais, por meio de medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para a eliminação do racismo estrutural no Judiciário” (CNJ, 2022, p. 2).

O peso dessas políticas judiciárias que viabilizam projetos interseccionais heterogêneos descortina-se no fato de que os tribunais, enquanto instituições encarregadas da administração da justiça, precisam ter uma composição que reflita um judiciário inclusivo, que assegure a sua legitimidade como reflexo da sociedade e inspire uma maior confiança no sistema de justiça, especialmente quando as pessoas se veem representadas pelos tomadores de decisão. Mulheres e outros grupos historicamente excluídos proporcionam diferentes experiências de vida e perspectivas para seus papéis no tribunal e isso traz implicações importantes no acesso à justiça, levando-se em conta que juízes e juízas não podem aplicar a lei, de um modo eficaz e justo, sem a devida compreensão das comunidades em que atuam e as vidas heterogêneas daqueles que comparecem perante eles (Glazebrook, 2023).

4 AVANÇOS E POSSÍVEIS PROGNÓSTICOS NOS EIXOS DE PODER: GÊNERO E RAÇA

Historicamente, o sistema de justiça brasileiro teve sua organização a partir de uma hegemonia branca e masculina das profissões jurídicas, valendo distinguir que – até o início do século XX – era consenso que as mulheres necessitavam de raciocínio jurídico e que traços da feminilidade, como pureza e ímpetos emocionais, não se adequariam ao universo jurídico. Por conseguinte, os atributos de competência e excelência seriam próprios do grupo racionalmente dominante, o que culminou em uma hegemonia em postos de poder como algo naturalizado pela sociedade, que ainda tem reação de espanto quando mulheres e pessoas negras ocupam tais funções, como se não pertencessem a esses espaços e estivessem fora de lugar (Bonelli; Sciammarella; Kahwage, 2023).

Bonelli e Oliveira (2020) sublinham o valor da presença de mulheres e da diferença no grupo profissional para uma composição heterogênea da Justiça. Contudo, pontuam que isso por si só não muda a visão dominante do profissionalismo, que ao evidenciar a excelência como neutra invisibiliza a distribuição desigual de privilégios e desvantagens quanto a gênero e cor/raça no ingresso e na ascensão na carreira, porquanto mesmo com uma trajetória estruturada, por etapas de progressão padronizadas, os resultados chamam a atenção para a preponderância de juízes brancos do gênero masculino nas posições de maior poder profissional, assim como nos tribunais com maior autonomia e recursos, o que varia regionalmente e por ramo da Justiça.

4.1 GÊNERO

A desigualdade entre homens e mulheres tem raízes complexas que se assomaram ao longo do tempo em múltiplas sociedades ao redor do mundo. Além disso, o modelo capitalista de desenvolvimento assentado no patriarcado foi responsável pela estruturação de um sistema que excluiu as mulheres da gerência do desenvolvimento e das relações de trabalho, conferindo aos homens as funções superiores e impondo a divisão sexual do trabalho, onde se atribuiu ao homem a produção social pelo trabalho assalariado e à mulher os cuidados domésticos e da prole.

Restrições de acesso à educação ocasionaram uma desvantagem sistemática às mulheres a ponto de ter afetado sua autopercepção, a capacidade de conceituar a própria situação e a habilidade de imaginar soluções sociais para melhorá-la, o que, além de atingi-las de forma individual, deformou a relação delas com o pensamento e a história. Isso fez com que as mulheres, por mais tempo do que qualquer outro grupo estruturado na sociedade, vivessem em uma condição de ignorância ensinada, alheadas da própria vivência coletiva pela negação da existência da História das Mulheres *história das mulheres*, sendo forçadas por milênios a provar a si mesmas e aos outros a sua condição de plena humanidade e sua capacidade de pensamento abstrato, num esforço intelectual para eliminar as presunções patriarcais difundidas no sentido de que eram inferiores e incompletas enquanto seres humanos (Lerner, 2022).

Em abordagem acerca das oportunidades das mulheres no mercado de trabalho, Rao e Cavalcanti (2021) alertaram para o chamado “teto de vidro”, cenário de diferenças entre o topo profissional da carreira (cedido geralmente aos homens) e seus primeiros degraus (separados para as mulheres), o qual irrompe as barreiras sutis e perceptíveis de obstáculos à oportunidade de carreira ao gênero feminino, assim como para o fato de que as inúmeras tarefas que preenchem o cotidiano de uma mulher afastam a possibilidade legítima de competirem de “igual para igual” com os homens. No Judiciário brasileiro, a conjuntura não é diferente. Passados mais de 80 anos do ingresso na carreira da primeira juíza do Brasil, Auri Moura Costa, em 31 de maio de 1939, no Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), vê-se que a barreira do teto de vidro ainda perdura (TJCE, 2021).

Os resultados do Censo Demográfico 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indica que o Brasil tem 6,0 milhões de mulheres a mais do que homens, numa população de 203.080.756 habitantes, “composta por cerca de 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, o que, respectivamente, corresponde a 51,5% e 48,5% da população residente no país” (IBGE, [2022], s/p). Por outro lado, de acordo com o Relatório Justiça em Números 2023 (CNJ, 2023b), principal fonte das estatísticas oficiais do Judiciário, o percentual de magistradas em todo o Poder Judiciário é de 38%, em contraposição a 62% de homens magistrados. O comparativo entre percentuais de juízes(as) no primeiro grau e a porcentagem de ministras e desembargadoras no Judiciário brasileiro:

Indica que, em todos os segmentos da Justiça, há menor participação feminina nos mais elevados níveis de carreira e na composição dos tribunais superiores. Enquanto o percentual de juízas é 40%, entre os(as) desembargadores(as), as mulheres representam 25% e, entre os(as) ministros(as), 18% (CNJ, 2023b, p. 79).

Em sendo a questão da participação feminina no Judiciário objeto de debate global, diversos países já adotaram medidas para se alcançar a paridade de gênero, para que se tenha um número proporcionalmente igual ou equilibrado de homens e mulheres no sistema de justiça. O percentual de 38% de magistradas no Poder Judiciário brasileiro não é avançado quando comparado à Europa, onde as mulheres já representam mais da metade da magistratura, 58,5%, numa média correspondente aos anos de 2019 a 2021 (Eurostat, 2023); ou se comparado especificamente a alguns países, a exemplo da Itália, que tem 52,9% de mulheres na magistratura, ou da França, com 70,9% (Edroma, 2019). Destaca-se aqui o sistema judiciário particularmente feminilizado da França, no qual as mulheres tornaram-se maioria desde 2002 (França, 2017). Desse modo, um percentual ideal para o judiciário brasileiro seria aquele que refletisse uma maior igualdade material entre homens e mulheres, com simetria de representatividade democrática.

Severi e Jesus Filho (2022) argumentam que o aumento de mulheres na composição da magistratura brasileira constatado nas últimas duas décadas não foi suficiente para modificar seu perfil sociodemográfico, notadamente nas posições hierárquicas mais elevadas das carreiras e nas funções de presidência de tribunais ou comissões. O levantamento elaborado pelos autores verificou, ainda, se havia diferença entre as remunerações médias percebidas por juízes e juízas de oito tribunais de justiça brasileiros. A conclusão foi de que os homens são mais bem remunerados que as mulheres, nada obstante a garantia de igualdade de subsídios para os/as integrantes da carreira.

Quanto aos possíveis fatores que ensejam maior remuneração aos homens, os resultados da pesquisa confirmaram as análises qualitativas desenvolvidas acerca da desigualdade de gênero na magistratura brasileira, as quais indicam uma distribuição desigual de privilégios e desvantagens na carreira quanto ao gênero, com o favorecimento no percurso dos homens brancos e socialmente beneficiados, ensejando barreiras para as mulheres no acesso a posições de maior poder ou recursos, “o que pode ser explicado pelos mediadores de gênero, que operam gerando melhores oportunidades para homens em desfavor das mulheres” (Severi; Jesus Filho, 2022, p. 219).

A iniciativa pioneira de institucionalização da Agenda 2030 da ONU pelo Judiciário brasileiro, em 2018, lançando a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional

Feminina (2018b), para viabilizar o objetivo de desenvolvimento sustentável nº 5 (ODS 5) (Nações [...], 2015), exprime a relevância de se fomentar a participação das mulheres na condição de cidadãs ativas, a justificar a paridade de participação e oportunidades nas variadas esferas da sociedade. Como argumenta Freitas (2019), a sustentabilidade tem natureza multidimensional (social, ética, ambiental, econômica e jurídico-política). Sua dimensão social indica que não se admite um modelo de desenvolvimento excludente, insensível e iníquo, não podendo haver espaço para a discriminação negativa, inclusive de gênero, como destacado no ODS 5.

No percurso para afirmação da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Judiciário, cumpre trazer a lume a Resolução CNJ nº 496, de 3 de abril de 2023, que estabelece a paridade de gênero, tanto entre titulares quanto entre suplentes, nas comissões examinadoras e bancas de concurso para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário (CNJ, 2023h). Outro significativo passo se deu através da Resolução CNJ nº 525, de 27 de setembro de 2023, ainda sob a presidência da ministra Rosa Weber, que estabelece a política de alternância de gênero no preenchimento de vagas para a segunda instância do Judiciário. A partir de então, os tribunais deverão utilizar a lista exclusiva para mulheres, alternadamente, com a lista mista tradicional, nas promoções pelo critério do merecimento. Essa norma altera a Resolução CNJ nº 106/2010, que dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau (CNJ, 2023j). A ação afirmativa em comento é temporária e

deve ser aplicada pelos Tribunais de 2º grau da Justiça Estadual, da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho (excluídos os Tribunais Eleitorais e a Justiça Militar) que ainda não tiverem alcançado o patamar mínimo de 40% de desembargadoras mulheres nas vagas destinadas à magistratura de carreira (CNJ, 2023j, p. 9).

O primeiro edital no país a cumprir a Resolução CNJ nº 525/2023, para promoção de juízes de carreira por merecimento para a segunda instância a partir de uma lista exclusiva de mulheres, foi publicado em 16 de janeiro de 2024 pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), maior corte do país, com 356 desembargadores, sendo “286 magistrados de carreira, dos quais 30 são mulheres, o que representa menos de 10%” (Brandino, 2024).

Por fim, na escala evolutiva da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, tem-se o entrelaçamento da paridade de gênero com perspectivas interseccionais de raça e etnia, na Resolução nº 540, de 18 de dezembro de 2023 (CNJ, 2023k), estabelecendo que a paridade de gênero seja adotada nas atividades administrativas dos tribunais, com perspectiva interseccional de raça e etnia, na designação de servidores(as) e magistrados(as) para cargos de chefia e assessoramento, devendo os órgãos do Poder Judiciário observar, “sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em:” a) convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça; b) designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação; c) composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação; d) mesas de eventos institucionais; e) contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento; f) contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, ressalvados os editais em andamento (CNJ, 2023k, p. 3). Para tanto, o texto normativo em referência considerou, entre outros fatores,

que as desigualdades de raça, cor e etnia decorrem da discriminação estrutural que permeia a sociedade brasileira, marcada por cerca de 388 anos de escravidão de pessoas negras e uma abolição inconclusa até os dias atuais, em face dos índices econômicos e sociais apresentados pela população negra, em especial pelas mulheres negras, as quais apresentam especiais dificuldades de acesso a direito (CNJ, 2023k, p. 2).

Independentemente dos avanços constatados no ano de 2023, os desafios são numerosos, como demonstra um relatório inédito elaborado pelo Centro de Pesquisas Judiciais da Associação dos Magistrados Brasileiros (CPJ/AMB), em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), divulgado em março de 2023, o qual traçou o perfil das magistradas do ponto de vista pessoal, familiar, social, econômico, quanto à formação, experiências vividas, planos futuros na carreira e as perspectivas para a equidade de gênero nos tribunais, oportunizando que fossem ouvidas 1.451 juízas, desembargadoras ou ministras de Tribunal Superior, ativas e aposentadas de todas as regiões e de todos os 5 ramos da Justiça brasileira (estadual, federal, trabalhista, eleitoral e militar) (AMB; CPJ; Enfam, 2023).

No levantamento, 54,7% das magistradas afirmaram já ter sofrido, no exercício da magistratura, algum tipo de constrangimento ou discriminação no trabalho pelo fato de serem mulheres — sendo 38,2% causadas por homens, 15,5% causados por ambos e 1% causado por uma mulher. Quanto à perspectiva de ascensão na carreira relacionada à mudança de domicílio, que geralmente é necessária para lograr promoções/remoções, 30,9% das magistradas recusaram alguma promoção profissional para não terem que mudar de domicílio e, consequentemente, ficar distante da família e, quando foi perguntado às magistradas se adiaram a continuação dos seus estudos e/ou deixaram de participar de algum evento acadêmico ou de aperfeiçoamento devido a responsabilidades familiares, houve 73,3% de respostas em sentido positivo. Observou-se que 70,5% das entrevistadas afirmaram já terem sido interrompidas por um homem enquanto falavam e 55% responderam ter a sensação de que precisam trabalhar mais do que seus pares homens para serem reconhecidas e 47,7% delas alegaram ter sua inteligência subestimada, como se não fossem capazes de entender (AMB; CPJ; Enfam, 2023).

A luta para se alcançar a democratização da simetria de gênero no Judiciário ainda precisa ser perfilhada com maior densidade, sob uma compreensão de que “política de gênero” é muito mais do que uma luta de um grupo de interesses contra a desigualdade, uma vez que “o critério da ação democrática na ordem de gênero mundial deve ser aquilo que a democracia sempre significa: caminhar em direção à igualdade de participação, de poder, de recursos, de respeito” (Connell; Pearse, 2015, p. 288). De acordo com o relatório do CNJ com atualizações em 2023 sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, não há possibilidade de “concluir sobre tendências de crescimento do percentual de ingressantes mulheres na magistratura”, razão pela qual não se pode fazer projeções de “alcance da paridade de gênero seja no Poder Judiciário como um todo, nos diferentes ramos de justiça ou, ainda, em determinados tribunais” (CNJ, 2018, p. 20).

4.2 RAÇA

Para se adentrar na questão da (des)igualdade racial é imperiosa uma prévia noção do significado de raça e sua influência na construção do racismo. O termo raça sempre esteve atrelado ao ato de instituir classificações; inicialmente entre plantas e animais e, depois, entre seres humanos. Como referência a distintas categorias de seres humanos, trata-se de um fenômeno da modernidade. A noção de raça é dinâmica, tendo as circunstâncias históricas de meados do século XVI lhe possibilitado um sentido específico, a partir da expansão econômica mercantilista e da conquista do novo mundo, que projetaram a base material que ensejou a reflexão da cultura renascentista sobre a unidade e a multiplicidade da existência humana (Almeida, 2018).

Com o advento do Iluminismo, que tinha o homem como seu principal objeto, o conceito de raça fica mais evidente nos séculos XVII e XVIII, especialmente com base na distinção filosófico-antropológica entre civilizado e selvagem, civilizado e primitivo, de modo que a partir das comparações entre aparências físicas e traços culturais, a noção de raça foi se forjando, sendo crucial, nesse processo, a colonização dos povos primitivos, que trouxe destruição, mortes e aviltamentos em nome da razão, e sob o argumento de se conhecer a liberdade, igualdade, o Estado de direito e o mercado. No século XIX, viu-se um reforço pseudocientífico de teorias biológicas de raça para explicar comportamentos morais, características biológicas e étnico-culturais, que inclusive serviu de base ideológica para opressão colonial, já depois da abolição da escravidão. Somente no século XX, admitiu-se o fato de que a raça é um elemento essencialmente político, cujo sentido está associado exclusivamente ao âmbito socioantropológico (Almeida, 2018).

Silvio de Almeida (2018) esclarece que, em função de seu aspecto histórico, a raça opera a partir de dois registros essenciais que se entrecruzam e complementam:

1. como característica biológica, em que a identidade racial será atribuída por algum traço físico, como a cor da pele;
2. como característica étnico-cultural, em que a identidade será associada à origem geográfica, à religião, à língua ou outros costumes, “a uma certa forma de existir”. À configuração de processos discriminatórios a partir do registro étnico-cultural Frantz Fanon denomina racismo cultural (Almeida, 2018, p. 24)

Para Almeida (2018), o racismo não seria uma doença social, e sim um pressuposto da sociedade, porque advém da própria estrutura social, do modo “normal” com que se formam as relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares, onde o preconceito quanto a pessoas negras é a regra e não a exceção, conceituando o racismo como sendo: “uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (Almeida, 2018, p. 25).

A temática sobre a presença de pessoas negras no Poder Judiciário passou a ser objeto de maior atenção a partir do surgimento de normas como o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que se destina a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (Brasil, 2010); e da previsão de reserva de vagas em concursos promovidos pelo Poder Executivo (Lei nº 12.990/2014) (Brasil, 2014).

Uma visão panorâmica dos dados quanto à participação de pessoas negras na magistratura mostra que, de acordo com o Censo do Poder Judiciário 2013, havia 16.812 magistrados(as) no Brasil; deles(as), 10.796 responderam ao Censo, o que correspondia a um percentual de 64% do total. Naquele Censo, identificou-se o percentual de 15,6% de magistrados(as) indicando ser preto(a) ou pardo(a) (CNJ, 2014). Já no Perfil Sociodemográfico dos(as) Magistrados(as) Brasileiros de 2018, o percentual de magistrados(as) negros(as) passou para 18,1% (CNJ, 2018a), enquanto no Relatório Negros e Negras no Poder Judiciário do ano de 2021, havia 12,8% de magistrados(as) negros(as) (CNJ, 2021). Atualmente, 56,1% da população brasileira é negra, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e o Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário, publicado pelo CNJ em setembro de 2023, aponta que os(as) magistrados(as) compõem uma maioria branca de 83,9%; enquanto 14,5% se declararam negros(as), sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as) (CNJ, 2023a).

Iniciativas do CNJ baseadas no debate sobre a desigualdade racial no Poder Judiciário remontam ao ano de 2014, com a realização do Censo do Poder Judiciário e elaboração da Nota Técnica “Elementos para o programa de ações afirmativas no Poder Judiciário: subsídios ao PP n.º 0002248-46.2012.2.00.0000”, resultando na promulgação da Resolução CNJ n.º 203/2015. Tal norma tem vigência até 9 de junho de 2024, término do prazo de vigência da Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014, e determina a reserva, para negros(as), de 20% das vagas ofertadas em concursos públicos para os cargos efetivos e da magistratura (CNJ, 2015). A reserva de vagas tem pertinência sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três) e a concorrência a esse percentual de reserva ocorrerá a partir da autodeclaração, de acordo com o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), podendo os(as) candidatos(as) concorrerem às vagas reservadas e às de ampla concorrência, como também optar por concorrer às vagas destinadas a pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, de acordo com a sua classificação no concurso (CNJ, 2021).

No que tange à política de cotas raciais como mecanismo de ingresso nas carreiras do Poder Judiciário implantadas em 2015, Madeira *et al.* (2022), ao levantarem a necessidade de medidas específicas para a compensação das diferenças historicamente construídas do ponto de vista econômico, político e social, apontam o papel relevante das ações afirmativas, sustentando que a questão meritória não pode ser um valor absoluto numa sociedade com tamanhas desigualdades

como a nossa, em que as oportunidades para acesso a determinadas instâncias sociais não são as mesmas para todas as pessoas.

Apesar de o Brasil ter uma das maiores populações negras fora do continente africano, ainda revela um quadro intenso de racismo estrutural e institucional, conforme assentando no Relatório para a Igualdade Racial no Judiciário, que trouxe uma projeção de que, apenas no ano 2049, haverá o atingimento de, pelo menos, 22% dos cargos da magistratura de todos os tribunais brasileiros ocupados por magistradas e magistrados negros (CNJ, 2020b). Nesse ambiente, exsurge a grande relevância do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade, lançado em novembro de 2022 para o fortalecimento da cultura pela equidade racial, com a realização de programas, projetos e medidas a serem desenvolvidos em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, em quatro eixos de atuação propostos: a promoção da equidade racial; a desarticulação do racismo institucional; a sistematização dos dados raciais nos tribunais; e a articulação interinstitucional e social para a garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário (CNJ, 2022).

Em torno da questão étnico-racial, cumpre mencionar duas pertinentes resoluções editadas em 2023 pelo CNJ: a Resolução nº 490, de 8 de março de 2023, que instituiu o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), “destinado a elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema” (CNJ, 2023g); e a Resolução nº 519, de 11 de setembro de 2023, que criou o Prêmio “Equidade Racial”, com o fito de “estimular e disseminar práticas que visem a eliminação das desigualdades raciais, premiando ações, projetos ou programas inovadores que combatam o racismo e impulsionem a equidade racial no âmbito do Poder Judiciário” (CNJ, 2023h).

Ademais, o CNJ instituiu o Exame Nacional da Magistratura (Enam), através da Resolução nº 531, de 14 novembro de 2023, que deverá ser realizado a partir de 2024, como uma exigência para concorrer a cargos na magistratura em todos os tribunais do país. Referida etapa funcionará como pré-requisito para candidatos que queiram prestar concurso para magistratura e sua criação se deu pelas seguintes razões: a) Transparência e fortalecimento do caráter nacional da magistratura; b) Uniformização de nível, valorizando o raciocínio, a resolução de problemas e a vocação para a magistratura, mais do que a mera memorização de conteúdos; c) Democratização do acesso à carreira da magistratura, tornando-a mais diversa e representativa (CNJ, 2023b).

O Exame tem caráter apenas eliminatório, não classificatório, sendo considerados aprovados todos os candidatos em ampla concorrência que obtiverem ao menos 70% de acertos na prova objetiva, ou, no caso de candidatos autodeclarados negros ou indígenas, ao menos 50% de acertos (CNJ, 2023b).

Condizendo com o referencial teórico desta pesquisa, essas resoluções, além de terem extrema importância para a eliminação de práticas discriminatórias, por meio do combate ao racismo estrutural no sistema de justiça e do fortalecimento da diversidade - passos vitais na construção de um Judiciário mais representativo e justo – fazem parte de uma transformação social e cultural, alinhando-se aos compromissos internacionais de direitos humanos assumidos pelo Brasil e impulsionam a promoção de uma sociedade mais consciente e igualitária.

5 CONCLUSÃO

A interseccionalidade é mais que um conceito, por representar sobretudo uma práxis que nos move a evoluir, coletivamente, unindo diferentes pautas, permitindo uma melhor compreensão de múltiplas desigualdades e da sobreposição de discriminações e opressões no sistema de justiça, por isso constitui uma importante ferramenta analítica na escolha de políticas judiciais mais eficientes, para o cumprimento do mandamento constitucional da igualdade substancial de gênero e raça, através de práticas de inclusão nos espaços institucionais.

Com a adoção da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2018b) e o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial (CNJ, 2022), o CNJ demonstra o seu compromisso com o desenvolvimento de políticas articuladas e interinstitucionais para a construção de um Judiciário mais diversificado, através de uma

composição heterogênea da Justiça, adequada à representação dos diferentes grupos sociais e que demova a hegemonia branca e masculina da profissão, tendo sido marcante nesse intento o ano de 2023 com diversas ações afirmativas de direitos humanos, inclusive com aprovação de uma série de resoluções e pactos trazendo auspiciosas perspectivas, como a Resolução n.º 540, de 18 de dezembro de 2023, que intersecciona paridade de gênero, raça e etnia.

O sistema de justiça brasileiro, por meio de diretrizes e atos normativos, dá seus primeiros passos com o escopo de incorporar a arquitetura cognitiva da interseccionalidade, num reconhecimento de que as desigualdades sociais não podem ser vistas isoladamente, na medida em que se cruzam e se fortalecem, afetando de modo complexo as vivências e oportunidades de sujeitos com identidades sociais diversas. Entretanto, ainda não se percebe uma clareza na estruturação normativa das políticas judiciais do CNJ quanto às premissas orientadoras e aos construtos centrais da interseccionalidade, seja por aplicar em determinados atos normativos um tratamento estanque aos dois eixos de poder (gênero e raça), seja em razão do grande lapso temporal para implementação das políticas elaboradas.

Portanto, a despeito dos esforços institucionais dos últimos anos para viabilizar maior presença de mulheres e pessoas negras no sistema de justiça brasileiro, há ainda um longo caminho para se alcançar a diversidade, especialmente nos tribunais superiores, em função dessas políticas judiciais serem muito recentes e demandarem etapas e critérios objetivos de progressão funcional, razão pela qual as ações afirmativas até aqui desenvolvidas precisam ser constantemente mapeadas, identificadas e avaliadas, para aprimorar os métodos e buscar um alcance mais célere dos propósitos voltados à exclusão de padrões estruturais acomodados com uma neutralidade discriminatória das normas regentes da carreira da magistratura.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019. (Coleção Feminismos Plurais).

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). No dia da mulher, Ajufe e Universidade de Oxford apresentam retrato sobre diversidade nos tribunais. **Ajufe**, Brasília, 7 mar. 2022. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/16637-no-dia-da-mulher-ajufe-e-universidade-de-oxford-apresentam-retrato-sobre-diversidade-nos-tribunais>. Acesso em: 6 ago. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). Centro de Pesquisas Judiciais (CPJ). Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM). **Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais**: relatório de pesquisa. Brasília: AMB, 2023. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em: 15 nov. 2023.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpbS7t/?lang=pt#>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BONELLI; Maria da Glória; SCIAMMARELLA, Ana Paula; KAHWAGE, Tharuell Lima. Composição de gênero e racial do judiciário e a perspectiva de uma diversidade transformadora da justiça brasileira. In: SEVERI, Fabiana Cristina (org.). **Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas**: a experiência brasileira. Ribeirão Preto, SP: IEA/FDRP-USP, 2023.

BRANDINO, Géssica. TJ-SP aprova concurso inédito só para juízas para cumprir nova regra de gênero. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 17 jan. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2024/01/tj-sp-aprova-concurso-inedito-so-para-juizas-para-cumprir-nova-regra-de-genero.shtml>. Acesso em 18 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 20 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. **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. Brasília, DF: Presidência da República, 9 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRAUN, Julia. Sem nova ministra mulher, STF brasileiro se tornará segundo mais desigual da América Latina. **BBC News Brasil**, São Paulo, 3 out. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cy71l5lnelgo>. Acesso em: 16 nov. 2023.

CARDIN, Maria Eduarda. Judiciário brasileiro tem pouca presença feminina; veja números. **Correio Braziliense**, Brasília, 8 mar. 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/03/4991262-judiciario-brasileiro-tem-pouca-presenca-feminina-veja-numeros.html>. Acesso em: 12 jun. 2022.

COLLINS, Patricia Hill. **Bem mais que ideias**: a interseccionalidade como teoria social crítica. Tradução: Bruna Barros. São Paulo: Boitempo, 2022.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma Bilge. **Interseccionalidade**. Tradução: Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero**: uma perspectiva global. Tradução e Revisão Técnica: Marília Moschkovich. São Paulo: nVersos, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Entenda o que o CNJ definiu sobre o Exame Nacional da Magistratura e o que acontece a partir de agora. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, DF, 16 nov. 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/entenda-o-que-o-cnj-definiu-sobre-o-exame-nacional-da-magistratura-e-o-que-acontece-a-partir-de-agora/>. Acesso em: 18 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2023**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>. Acesso em: 28 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 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. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 9 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Caderno agenda 2030 e inovação no poder judiciário**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020a. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/07/CADERNO-AGENDA-2030-6.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Censo do poder judiciário**: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico étnico-racial no poder judiciário**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2023c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ n. 525/2023**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2023d. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pacto nacional do judiciário pela equidade racial**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 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: 18 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Participação Feminina na Magistratura: Atualizações 2023**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2023e. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros - 2018**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2018a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Quem somos. Conselho Nacional de Justiça**, Brasília. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/quem-somos/>. Acesso em: 28 out. 2023f.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório para a Igualdade Racial no Judiciário**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020b. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 255, de 04 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2018b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução N. 490, de 08 de março de 2023**. Institui o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), destinado a

elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023g. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original14432720230313640f368fb5323.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 496, de 3 de abril de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2023h. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original141729202304126436bd7925677.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução N. 519, de 11 de setembro de 2023**. Institui o Prêmio “Equidade Racial”, com o objetivo de estimular e disseminar práticas que visem a eliminação das desigualdades raciais, premiando ações, projetos ou programas inovadores que combatam o racismo e impulsionem a equidade racial no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2023i. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5252>. Acesso em: 28 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução N. 525, de 27 de setembro de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023j. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 9 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução N. 540, de 18 de dezembro de 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. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023k. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/dj307-2023-assinado-1.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **The University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989. Disponível em: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 29 out. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1. Florianópolis, p. 171-188, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 28 out. 2023.

EDROMA, Evelyn. Promoting gender equality in the judiciary. **UNPD**, 5 jul. 2019. Disponível em: <https://www.undp.org/blogs/promoting-gender-equality-judiciary>. Acesso em: 28 out. 2023.

EUROSTAT. Police, court and prison personnel statistics. **Eurostat: Statistics Explained**, Luxemburgo, 2023. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics. Acesso em: 28 out. 2023.

FERREIRA, Ricardo Alexino. Flávia Rios fala sobre feminismo negro e a intelectual negra Lélia Gonzalez. **Jornal da USP**, São Paulo, 3 maio 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/flavia-rios-fala-sobre-feminismo-negro-e-sobre-a-intelectual-negra-lelia-gonzalez/>. Acesso em: 3 nov. 2023.

FRANÇA. Ministério da Justiça. La féminisation des métiers du Ministère de la Justice, nº 041-17, out. 2017: relatório. Disponível em: https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/migrations/portail/art_pix/rapport_feminisation.pdf. Acesso em: 28 out. 2023.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 4 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

GLAZEBROOK, Susan. Achieving Holistic Feminisation: A Review of Women and the Judiciary in the Asia-Pacific. **International Journal of Constitutional Law**, v. 21, n. 2, p. 691-695, 2023. Disponível em: <https://academic.oup.com/icon/article/21/2/691/7160366>. Acesso em: 13 nov. 2023.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Quantidade de homens e mulheres: conheça o Brasil - população. **IBGEeduca**, Rio de Janeiro, [2022]. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 15 nov. 2023.

KYRILLOS, Gabriela M. Uma Análise Crítica sobre os Antecedentes da Interseccionalidade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 28, n. 1, e56509, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/zbRMRdKHjtkTsRzPzWTH4Zj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 out. 2023.

LERNER, Gerda. **A criação da consciência feminista**: a luta de 1.200 anos das mulheres para libertar suas mentes do pensamento patriarcal. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2022.

MADEIRA, G. L. H.; QUEIROZ, A. V.; BARBOSA, I. C. A. de A., BOSSARD II, L. C. H.; GONÇALVES, L. de S. N. A reprodução do racismo estrutural no poder judiciário. **Ensino em Perspectivas**, v. 3, n. 1, p. 1-19, 2022. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/ensinoemperspectivas/article/view/7407>. Acesso em: 10 jan. 2024.

MCCALL, Leslie. The complexity of intersectionality. **Journal of Women in Culture and Society**. v. 30, n. 3, p. 1771-1800, 2005. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/426800?seq=1>. Acesso em: 9 out. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Brasília: Nações Unidas Brasil, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 28 fev. 2024.

PEREIRA, Bruna C. J. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. **Civitas: Revista de Ciências Sociais**, v. 21, n. 3, p. 445-454, set./dez. 2021. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/civitas/article/view/40551>. Acesso em: 13 nov. 2023.

PINHO, Angela. Só 2 a cada 5 vagas de cotas para juiz negro são preenchidas. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 16 nov. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/11/so-2-a-cada-5-vagas-de-cotas-para-juiz-negro-sao-preenchidas.shtml>. Acesso em: 21 nov. 2023.

RAO, Sônia; CAVALCANTI, Dora. Advocacia e diversidade. *In*: SADEK, Maria Tereza *et al.* (org.). **O judiciário do nosso tempo**: grandes nomes escrevem sobre o desafio de fazer justiça no Brasil. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2021. p. 301-306.

SEVERI, Fabiana Cristina; JESUS FILHO, José de. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira?. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 2, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/dKHKNDvXhjbNCVh3kMVQmHS/?lang=pt#>. Acesso em: 11 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Celebrar a história para concretizar o futuro**. Brasília: STF, 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/130anos/>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ (TJCE). Primeira juíza do Brasil é cearense do Município de Redenção. **TJCE Notícias**, Fortaleza, 31 mar. 2021. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/noticias/primeira-juiza-do-brasil-e-cearense-do-municipio-de-redencao/>. Acesso em: 13 nov. 2023.

Artigo recebido em: 4/3/2024.

Aprovado em: 10/10/2024.