

A REPRESENTATIVIDADE DA MULHER ADVOGADA PRETA E PARDA NO SISTEMA JUDICIÁRIO BRASILEIRO

THE REPRESENTATIVENESS OF BLACK AND BROWN WOMEN LAWYERS IN THE BRAZILIAN JUDICIAL SYSTEM

Genilda Santana¹

Valter Feitosa²

Rafael Freire Ferreira³

RESUMO

O presente artigo tem origem no absentismo da representatividade da mulher preta e parda, enquanto Advogada no Sistema Judiciário Brasileiro, considerando as barreiras estruturais veladas e reais, que dificultam seu acesso a cargos de liderança e decisão. Com isso busca-se responder à seguinte questão: de que forma o racismo e o sexismo interagem para perpetuar a sub-representação das Advogadas pretas e pardas no Poder Judiciário? O objetivo é analisar como racismo e sexismo atuam na construção dessa sub-representação no Judiciário, expondo os desafios enfrentados, como são manifestados e identificando estratégias eficazes de combate. Optou-se pela utilização do método de pesquisa de abordagem qualitativa com revisão bibliográfica, esta realizada com base em autores clássicos e contemporâneos, que pesquisam sobre interseccionalidade, racismo estrutural e sexismo institucional, como Sueli Carneiro, Ângela Davis, Lélia Gonzalez, Kabemgele Munanga, Silvio Almeida, Nilma Lino Gomes e Flávia Piovesan.

Palavras-chave: Sistema Judiciário Brasileiro; Mulher preta e parda; Advogada; Barreiras; Sexismo; Racismo; Interseccionalidade.

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade UNEX de Itabuna/BA, e-mail: janga.net@bol.com.br

² Discente do curso de Direito da Faculdade UNEX de Itabuna/BA, e-mail: valterfeitosa@gmail.com.

³ Docente Orientador da Faculdade UNEX de Itabuna/BA, Mestre em Ciências Jurídicas, e-mail: rafael.ferreira@ftc.edu.br

ABSTRACT

The present article originates from the absence of representation of Black and Brown women as Lawyers within the Brazilian Judiciary System, considering both subtle and explicit structural barriers that hinder their access to leadership and decision-making positions. Thus, the study seeks to answer the following question: how do racism and sexism interact to perpetuate the underrepresentation of Black and Brown women lawyers in the Judiciary? The objective is to analyze how racism and sexism shape this underrepresentation within the Judiciary, highlighting the challenges faced, how they manifest, and identifying effective strategies to combat them. The chosen research methodology combines a qualitative approach with including a literature review based on classical and contemporary authors who study intersectionality, structural racism, and institutional sexism, such as Sueli Carneiro, Angela Davis, Lélia Gonzalez, Kabemgele Munanga, Silvio Almeida, Nilma Lino Gomes and Flávia Piovesan.

Keywords: Brazilian Judiciary System; Black and Brown women; Lawyer; Barriers; Sexism; Racism; Intersectionality.

1 INTRODUÇÃO

No consciente popular do brasileiro, a mulher advogada é vista com a imagem de uma moça de pele branca, com cabelos lisos, vestindo-se de forma padronizada e em silêncio, apenas “balançando a cabeça” e consentindo com tudo o que lhe é imposto. Rememorar a existência de advogadas de pele preta é desconstruir o arquétipo enraizado, e trazer à tona a decrescente representatividade destas, perante o Sistema Judiciário Brasileiro, considerando as barreiras estruturais que dificultam seu acesso a cargos de liderança e decisão. Para tanto, busca-se responder à seguinte questão: de que forma o racismo e o sexismo interagem para perpetuar a sub-representação das advogadas pretas e pardas no Poder Judiciário?

A relevância deste tema é justificada pelo fato de que, embora as mulheres pretas e pardas representem 28% da população brasileira, sua presença em cargos de decisão no Judiciário ainda é ínfima. A análise dessa sub-representação contribui para o entendimento dos mecanismos estruturais de exclusão, além de fornecer subsídios para políticas de inclusão e equidade de gênero e raça no sistema judiciário.

O Objetivo geral ao realizar esta pesquisa, é o de examinar como raça e gênero influenciam no acesso de advogadas pretas e pardas a cargos de poder no judiciário e os objetivos específicos são: investigar os desafios enfrentados por essas profissionais no judiciário brasileiro; analisar as manifestações do racismo e do sexismo no ambiente jurídico; identificar estratégias eficazes para superação das barreiras raciais e de gênero no judiciário.

Já a hipótese de pesquisa é a de que a sub-representação das mulheres pretas e pardas no Poder Judiciário, decorre de barreiras institucionais estruturais, marcadas pelo racismo e sexismo, que limitam seu acesso a cargos de decisão.

Adota-se a metodologia qualitativa, realizada através de revisão bibliográfica de livros de autores clássicos, artigos de autores contemporâneos, análise da lei do Estatuto da Igualdade Racial, lei 12.288/2010, e da lei Maria da Penha, lei 11.340/2006, da ADPF 186 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental,) que trata da arguição de descumprimento de preceito fundamental, proposta pelo partido político DEMOCRATAS (DEM), contra atos administrativos da Universidade de Brasília que instituíram o programa de cotas raciais para ingresso naquela universidade e da ADC 41 (Ação Declaratória de Constitucionalidade) que reconheceu a validade da Lei 12.990/2014, que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, no âmbito dos Três Poderes, além do decreto 11.785/2023 que instituiu o Programa Federal de Ações Afirmativas.

O recorte temporal observou o período compreendido entre 2006 à 2023, que traz avanços significativos na elaboração de leis e decisões judiciais, referentes as questões dos direitos das mulheres e do enfrentamento ao racismo.

Optou-se pela revisão bibliográfica com base em autores clássicos e contemporâneos, que pesquisam sobre interseccionalidade, racismo estrutural, sexismo institucional e Direitos Humanos, como Sueli Carneiro, Ângela Davis, Lélia Gonzalez, Kabemgele Munanga, Silvio Almeida, Nilma Lino Gomes e Flavia Piovesan.

Entre os critérios utilizados na seleção das fontes estão: a autoridade da fonte, levando em consideração o reconhecimento e a referência dos autores para o tema, a relevância da fonte, já que os autores citados contribuíram para o desenvolvimento do trabalho e a atualidade das fontes, através da utilização de artigos e relatórios como o Caderno de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: Concretizando os Direitos Humanos, além de várias bases de dados, em especial na SciELO e nas páginas oficiais de periódicos de Universidades Federais, artigos científicos, teses de dissertação, dossiês, livros e revistas especializadas em raça e gênero.

Essa pesquisa se estrutura da seguinte forma: o primeiro capítulo traz uma breve conceitualização do racismo e do sexismo e como se articulam historicamente na construção da subalternidade das mulheres pretas e pardas.

O segundo capítulo, identifica os principais desafios enfrentados pelas advogadas pretas e pardas no Judiciário. O terceiro capítulo, analisa como o racismo

e o sexismo se manifestam no ambiente jurídico, principalmente na atuação das advogadas pretas e pardas. Por fim, o quarto capítulo apresenta algumas estratégias para a superação das barreiras raciais e de gênero no judiciário, trazendo leis importantes para o enfrentamento do racismo e do sexismo.

2 RACISMO E SEXISMO: UMA BREVE CONCEITUALIZAÇÃO

O racismo e o sexismo se articulam historicamente na construção da subalternidade feminina, impactando de forma mais intensa as mulheres pretas e pardas, que enfrentam a interseccionalidade dessas discriminações no espaço social e profissional. Frisa-se que as mulheres pretas e pardas historicamente enfrentam um duplo fardo: a necessidade de conciliar o trabalho formal com as obrigações domésticas (Davis, 2016).

De acordo com (Carneiro, 2003), o racismo rebaixa o status de gênero, instituindo-o como etapa para a equalização social da igualdade entre os gêneros, estabelecendo dessa forma privilégios que se originam da exploração e exclusão dos gêneros subalternos. Já enquanto ideologia, fundamenta-se na divisão da humanidade em categorias raciais hierarquizadas, associando características físicas hereditárias a atributos morais, intelectuais e culturais, legitimando desigualdades estruturais.

O racismo é conceituado como a crença na hierarquização natural das raças, relacionando atributos físicos a capacidades morais e intelectuais. Frisa-se que, a noção de raça foi forjada no contexto colonial, servindo de base para a dominação e exclusão social (Munanga, 2004).

No Brasil, esse modelo ideológico estruturou o acesso desigual a espaços do poder, refletindo-se na composição do Judiciário. A presença reduzida de magistradas e advogadas pretas e pardas, pode ser analisada a luz desse processo histórico, que consolidou barreiras para a sua ascensão profissional.

A classificação racial estabelecida no período colonial, influenciou a formação das instituições brasileiras, incluindo o sistema jurídico. Esse legado histórico, ainda se reflete na baixa presença de mulheres pretas e pardas em cargos de decisão no judiciário, evidenciando a persistência do racismo estrutural.

Nos Estados Unidos, o racismo historicamente subalterniza negros e imigrantes, associando-se a xenofobia. No Brasil, ele incide sobre corpos negros, identificados por características fenotípicas, e atinge também, povos indígenas cujos direitos são frequentemente negligenciados pelo Estado.

No que diz respeito ao sexismo, ele possui raiz discriminatória de base histórica e cultural, sustentada por estereótipos que estabelecem a supremacia masculina e limitam as possibilidades de atuação das mulheres na sociedade. Quando articulado com o racismo, aprofunda a exclusão das mulheres pretas e pardas, perpetuando desigualdades estruturais.

Com isso, demonstra-se que o discurso colonial consolidou essa subalternização, garantindo privilégios aos homens brancos no sistema patriarcal e racista (Gonzales, 2020). O sistema moderno-colonial de gênero, construiu ao longo da história uma epistemologia feminina, permeada pela colonialidade do poder que violentamente inferioriza as mulheres colonizadas (não brancas).

Nesse sentido, racismo e sexismo são eixos estruturantes de opressão e exploração, e o redimensionamento do sexismo pela raça faz submergir as desigualdades de gênero, que colocam as mulheres pretas e pardas, em uma dimensão das relações sociais diferente das mulheres brancas.

Portanto, ser mulher negra, principalmente no Brasil, significa estar exposta há pelo menos três formas de opressão que se imbricam e constituem suas identidades, articuladas na forma do sexismo, do racismo e da exploração de classe (Gonzales, 2020).

3 OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS ADVOGADAS PRETAS E PARDAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

A área jurídica é historicamente dominada por homens, segundo um levantamento realizado pela Associação Brasileira de Jurimetria (ABJ), apenas 30% das mulheres advogadas ocupam posições de chefia em escritórios de advocacia, essa discrepância apontada pelo estudo é resultado de barreiras invisíveis e estruturais, que limitam o avanço profissional das mulheres.

Esse processo discriminatório está baseado na relação entre sexo e raça, o que torna a discriminação contra as mulheres pretas e pardas uma particularidade, já que elas sofrem uma dupla discriminação, por um lado por serem mulheres e, por outro, por serem pretas e pardas. Neste sentido, é comum entre as mulheres pretas, enfrentarem muitas barreiras no acesso ao mercado de trabalho.

Conforme o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906, de 4 de julho de 1994), no seu Art. 7º, inciso I, é direito do advogado (a), exercer com liberdade sua profissão no território nacional, no entanto, a mencionada legislação é infrutífera no que diz respeito as advogadas pretas e pardas, que acabam tendo a sua liberdade de

advogar ceifada pela cultura racista e sexista. É destacado pela Ativista Lélia Gonzales que, "sejam as mulheres mais oprimidas e exploradas de uma região de capitalismo patriarcal-racista dependente" (Gonzales, 2020). Com isso ela afirma que o racismo articulado com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher preta em particular. Isso justifica porque é que as mulheres pretas e pardas advogadas são discriminadas no Brasil, pois a origem desse processo está em uma abolição da escravidão que se prolongou no tempo, foi lento e manteve as estruturas de dominação da nossa sociedade.

A mulher preta não é subjugada apenas por ser mulher, mas também, pela cor de sua pele, ela enfrenta desafios desde o momento de seu nascimento e carrega durante toda sua vida marcadores sociais que lhe a diferenciam, toda a interseccionalidade que se traduz em negação expressa aos Direitos Constitucionais garantidos. Observa-se que é veementemente violado o Art. 5º, XLII, da Constituição Federal de 1988, que preleciona: Art. 5º XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. (Brasil, 1988).

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), "as desigualdades raciais são reveladas tanto na busca por um emprego quanto nas competições sociais por espaços de poder, as quais podem estar presentes nas condições de proprietários (as) de uma empresa ou em posições de gestão e chefia." Quando se trata de mulheres pretas e pardas, elas estão inseridas no contexto de desigualdades básicas causadas pelo racismo e pelo patriarcado, ocupando o último lugar da pirâmide social do Brasil.

A ausência da presença feminina e preta no judiciário, aponta um reflexo da sociedade, em que estas são atravessadas pelo machismo, intensificado pelo racismo. Nesse sentido, a dualidade gênero-raça coloca mulheres negras duas vezes em um local de desprestígio, no qual permite que estas sejam desconsideradas como femininas e/ou insuficientes para desempenharem determinados cargos de poder na esfera do judiciário brasileiro.

Conforme o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2021, apenas 11,1% das Magistradas em cortes superiores e 6,5% das advogadas no Judiciário brasileiro são pretas e pardas, evidenciando a desigualdade racial e de gênero no sistema judicial.

Já Procuradoria Geral Federal, no ano de 2018, conforme o próprio CNJ, apenas 2,3% de mulheres pretas exercem o cargo de procuradora ou de servidora

do órgão, apenas 2% dos cargos da Advocacia Geral da União são ocupados por mulheres pretas, na Magistratura federal, só 5,1% dos cargos e, no Ministério Público Federal, não há mulheres que se declararam pretas ou pardas.

Quando se analisa a atuação das mulheres advogadas pretas e pardas, observa-se que o desrespeito as suas prerrogativas são maiores do que advogadas não pretas, isso demonstra o quanto as advogadas pretas e pardas sofrem e vivenciam com a exclusão e a marginalização social de todas as formas, desde o momento de seu nascimento, até atingir seu local de trabalho. Esse mecanismo de opressão é apontado por Sueli Carneiro, como um produto social e histórico, formador da identidade nacional, que tem na opressão de gênero e de raça a sua origem:

O patriarcado é a fonte da opressão de gênero, o que faz com que as condições históricas das mulheres negras e as suas experiências sejam diferenciadas, isso posto, será preciso buscar outras fontes para tentar compreender, na história brasileira, a discriminação e os estereótipos específicos que afetam as mulheres negras que, de tão persistentes, ainda impedem que acessem os bens sociais e usufruam da plena cidadania. (Carneiro, 2019)

O entrecruzamento entre raça e gênero no Judiciário, expõe a hierarquia social brasileira, no qual o racismo e o sexismo atuam diariamente na vida de mulheres pretas e pardas, e da maneira que essas opressões contribuíram e contribuem nas demarcações sociais impostas para elas.

Nessa perspectiva o racismo e a violência de gênero movem a sociedade brasileira e se manifesta no judiciário, onde as mulheres pretas e pardas em geral são as maiores vítimas. Para a mulher preta advogada os desafios são ainda maiores. O seu cotidiano profissional é permeado pelo não reconhecimento de sua identidade no espaço de poder representado pelo sistema de justiça, além do constante e frequente estranhamento de seus corpos historicamente subalternizados nesses espaços, traduzidos muitas vezes sob a forma de atos de violências institucionais constantes.

Mulheres pretas advogadas, possuem dificuldades de usar acessórios historicamente característicos da cultura africana, como turbantes e tranças, sem serem estigmatizadas socialmente, o que implica em tratamento diferenciado junto aos fóruns e outros espaços de atuação de advogadas/os.

Além disso, mulheres pretas e pardas advogadas no exercício de suas profissões, enfrentam conjuntamente marcas do racismo e do sexismo. Dessa maneira, o sexismo e o racismo presente no Judiciário brasileiro, marca o exercício

da profissão das mulheres, mas principalmente de advogadas pretas e pardas, como sendo hiper sexualizadas.

Magistradas e Advogadas são profissões integram a função essencial da justiça e detêm relevância jurídica, política e social, entretanto, estão em posições diferentes no Judiciário brasileiro, enquanto umas atuam representando o Poder Público, outras atuam de forma liberal, cada uma em seu polo de trabalho.

Desta forma, um das problemáticas que cercam o Judiciário, se dá pelo fato de que a magistratura é composta por pessoas que nunca sofreram discriminação, seja ela social, racial e sexual.

Com isso, gênero, raça e classe devem fazer parte da análise da composição do Judiciário e do teor das decisões judiciais proferidas pelos magistrados. Quando uma instituição traz em sua estrutura apenas um tipo de indivíduos, homem e branco, diante da diversidade do país, uma problemática torna-se evidente, a que apenas essa classe detém o poder, enquanto as outras são subjugadas.

Nesse sentido, o judiciário não reflete em sua composição a diversidade racial e de gênero, se distanciando dos destinatários de suas decisões. A ausência de juízas e juízes negros, ao longo de toda a história da magistratura no Brasil, revela a inexistência de uma sociedade democrática, pois ela não reflete a pluralidade da população brasileira.

Situações como essas, evidenciam o racismo estrutural marcado no Brasil, em que mesmo que pretos e pardos cheguem em determinado status social, ainda enfrentam desafios maiores em relação aquele empreendido por outras pessoas para chegarem no mesmo lugar (GOMES, 2018).

No caso de mulheres pretas e pardas no exercício da profissão de advogada, essa situação é ainda mais difícil, pois enfrentam duplamente a opressão social, pelo fato de serem mulheres e ainda pretas, fazendo parte de ambientes, que em sua maioria não possui outra mulher preta para compartilhar experiências e vivências.

Assim, é revelado não somente os desafios enfrentados pela advogadas pretas e pardas no Judiciário Brasileiro, como também, o lugar de subalternização e sub representatividade em que são colocadas, estabelecido através da articulação entre o racismo e o sexismo, e que acaba impedindo a ascensão das advogadas pretas e pardas em espaços de poder como o Judiciário.

4 MANIFESTAÇÕES DO RACISMO E DO SEXISMO NO AMBIENTE JURÍDICO

Pesquisas recentes apontam que o racismo se faz presente e é reproduzido na estrutura e no funcionamento do sistema de justiça, em modos, transparência e intensidade próprios. O racismo que se observa e se manifesta na sociedade, se apresenta nos órgãos do sistema de justiça, internalizado em práticas cotidianas de modo implícito e tolerado, mas não reconhecido, portanto, o Poder Judiciário é percebido como agente que produz e reproduz sistematicamente o racismo.

Nessa perspectiva, há uma relevante participação feminina em órgãos do Judiciário, entretanto, ainda persistem barreiras invisíveis que contribuem para o afastamento dessas mulheres a determinados cargos de poder, tendo em vista porcentagens consideradas baixas de mulheres como desembargadoras e ministras.

A manifestação do racismo e do sexismo no ambiente jurídico, é percebida através do controle de emoções, vestimentas e atitudes das advogadas, o que torna o judiciário um ambiente majoritariamente masculino e machista e que impõe um padrão de conduta do que seria adequado aos termos profissionais e sociais às mulheres, estabelecendo ações de enquadramento aos comportamentos desejados pelos Tribunais.

De acordo com Silvio Almeida (2020), o racismo é estrutural porque está inserido na própria estrutura da organização social, isso significa que o Judiciário e o direito também são influenciados pelo racismo.

Nesse sentido, as regras de comportamentos e vestimentas e do controle das emoções, revela a presença de obstáculos as vezes tidos como invisíveis, porém, percebe-se que em sua maioria, apresentam-se bem visíveis, pois coagem e controlam magistradas.

As barreiras raciais e sexistas, são elementos enfrentados pelas advogadas pretas e pardas e que atrapalham tanto na produção de seus trabalhos, quanto na busca da ascensão profissional. E ainda que haja a ascensão feminina em diferentes áreas jurídicas, essa presença é marcada por estigmas que são vivenciados por elas em seus postos de trabalho e que são atribuídos ao racismo e ao sexismo aplicado nos órgãos jurisdicionais.

Com isso, o Poder Judiciário ao institucionalizar o racismo, não apenas reproduz o racismo, mas o produz através de seus atos e em seu contexto específico contra a sociedade, os operadores do Direito e seus próprios membros.

Dessa forma, a manifestação do racismo no Poder Judiciário é resultado do poder institucional capaz de produzir formas específicas de discriminação, que mesmo que não sejam percebidas ou reconhecidas genericamente, impactam de modo determinante a experiência das pessoas.

A partir da ideia de “racismo cotidiano” também se explica o racismo produzido no sistema de justiça, partindo principalmente das experiências de discriminação racial geradas pelo cotidiano na atuação dos profissionais que operam o sistema jurídico.

O racismo institucional no Judiciário é real e sutil e produz nas advogadas pretas e pardas uma consciência comum em relação às violências que sofrem no trabalho e na vida pessoal. As dificuldades enfrentadas por advogadas pretas que atuam no sistema de justiça vão muito além do ingresso na carreira.

Analisa-se que Magistradas ao se afirmarem enquanto mulheres pretas, enfrentam desafios na construção da sua identidade profissional, progressão na carreira e gestão da vida pessoal. A autora explica que:

O processo de despertar pelo qual passam as magistradas reflete-se nas suas atuações cotidianas. Afirmar a identidade negra para essas mulheres tornou-se algo necessário para que não mais apenas sobrevivessem, mas pudessem dar o seu tom à função que exercem. Afirmar-se enquanto mulher negra nesse espaço masculino, branco e elitizado provoca fissuras na engrenagem construída para inferiorizar quem difere do padrão (Gomes, 2018).

Com isso percebe-se que as mulheres pretas e pardas advogadas, são as que mais sofrem com os impactos do racismo principalmente em suas carreiras, já que o fato de cursarem direito e atuarem no sistema judiciário, não as impediram que sofressem ao menos, uma situação de tratamento diferenciado durante a sua trajetória profissional enquanto operadora do direito.

O percurso histórico-jurídico no Brasil revela marcas coloniais do nosso sistema jurídico, sendo responsável pela segregação, discriminação e desigualdade em razão o sexo, colocando a mulher na condição de vulnerável. Como consequência, durante séculos, a mulher foi privada de exercer o papel de cidadã e de receber proteção do Estado para a prevenção de abusos e de violência de diversas naturezas.

Quando se analisa o panorama atual da advocacia brasileira, as advogadas pretas e pardas são as primeiras a sofrerem os impactos do racismo e do sexismo, sendo líderes sempre em menor número, têm menos empregos com carteira assinada e menos ocupações de jornada integral, demonstrando que, além do preconceito racial, existe também a divisão sexual do trabalho.

No ambiente jurídico o racismo e o sexismo se manifestam de forma articulada, de com temos práticas de discriminação por motivo racial e de gênero presente cotidianamente no mercado de trabalho, no cotidiano escolar e na forma como as mulheres pretas são tratadas nos espaços de poder (Carneiro, 2011).

Já (Gonzalez, 2020), destaca que o processo de opressão, de exclusão e a violência impostos pelo racismo e pelo sexismo diferem para homens e mulheres, isto é, o racismo engendrado produz experiências particulares às mulheres dos grupos racialmente submetidos.

Com isso, além da discriminação racial, as mulheres pretas e pardas advogadas, sofrem no ambiente jurídico com: estereótipos raciais, onde advogadas pretas e pardas podem ser vistas como menos competentes ou menos capazes do que as advogadas brancas, com as microagressões, marcado por comentários racistas ou piadas e com a falta de representatividade.

Portanto, as manifestações do racismo e do sexismo no Poder Judiciário, resulta do uso do poder institucional, como instrumento capaz de produzir dispositivos específicos de discriminação. Dessa forma, o racismo e o sexismo articulados, acabam sendo responsáveis pela manutenção da sub representação das advogadas pretas e pardas e pela limitação do seu acesso, aos cargos de decisão.

5 ESTRATÉGIAS PARA A SUPERAÇÃO DAS BARREIRAS RACIAIS E DE GÊNERO NO JUDICIÁRIO

A herança colonialista e escravagista do Brasil contribuiu para a perpetuação de práticas e valores que marginalizam as mulheres, principalmente as pretas e pardas. O patriarcado, em conjunto com outros sistemas de opressão, cria uma interseccionalidade que torna as mulheres pretas e pardas particularmente mais vulneráveis e suscetíveis a diversas formas de violência.

Essa combinação entre desigualdade de gênero e de cor reforça o rol de fatores encontrados em contextos propensos as práticas de discriminação e ao racismo institucional. Entende-se por racismo institucional, uma falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas devido a sua cor, cultura ou origem étnica. Seu impacto na vida da população preta e parda no Brasil pode ser percebido tanto na sua relação direta com os serviços e as instituições que deveriam garantir seus direitos fundamentais, quanto no cotidiano de suas vidas.

É importante destacar que, as formas de opressão não atuam de maneira independente, mas se interligam e se amplificam. Isso evidencia a interseccionalidade de gênero e raça, amplificando a vulnerabilidade das mulheres negras, revelando que mulheres pretas e pardas continuam enfrentando desafios estruturais decorrentes de um processo histórico de segregação racial, social e de gênero (Gonzalez, 1984).

A mulher preta e parda que consegue ocupar um cargo no sistema de justiça, venceu inúmeros desafios desde muito antes dos concursos. Para ingressar na carreira, se sujeitaram a circunstâncias bastante desfavoráveis, provavelmente ainda mais do que a generalidade dos concorrentes. Os desafios impuseram-se desde antes até bem depois do ingresso, estendendo-se ao longo de suas carreiras.

Para superar e minimizar as barreiras raciais e de gênero no judiciário, foram elaboradas diversas legislações no âmbito internacional que reconhecem as desigualdades de gênero e raça, e, na tentativa de diminuir estas diferenças, foram criados dispositivos de integração e discriminação positiva, atingindo a igualdade material assegurada pelo Estado através da Carta Magna de 1988.

Nesse sentido, a Lei 12.288/2010, Estatuto da Igualdade Racial e a Lei 11.340/2006, Lei Maria da Penha, são exemplos na legislação infraconstitucional, pois permitem uma compreensão sobre a aplicação concreta dos princípios constitucionais. A lei 12.288/2010, estabelece mecanismos para garantir a igualdade de oportunidades e combater a discriminação racial, garantindo igualdade de oportunidades para a população negra, enquanto que a lei 11.340/2006, atua no combate a violência de gênero contra as mulheres em diferentes dimensões, identificando o impacto da discriminação racial na experiência das mulheres pretas e pardas. As duas leis articuladas de forma interseccional, servem para compreender as diferentes dimensões do racismo e do sexismo e como enfrentá-los.

Normas internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), aprovada pela ONU em 1979, e ratificada pelo Brasil em 1984, estabelecem padrões mínimos para o tratamento das mulheres e serve como referência para a interpretação e aplicação das leis nacionais.

Ao ratificar a Convenção, o Estado brasileiro, assumiu o compromisso de progressivamente, eliminar todas as formas de discriminação relacionadas ao gênero, assegurando a efetividade da aplicação das leis.

No campo do direito e da advocacia, foram ratificados os compromissos legais assumidos pelo Estado brasileiro, tendo o protagonismo das mulheres advogadas pretas e pardas na luta frente ao racismo e machismo estrutural. Com isso uma série

de ações foram incentivadas, como a III Conferência Nacional da Mulher Advogada realizada em Fortaleza, onde juristas negras elaboraram “A Carta Aberta de Juristas Negras”. No documento, foi proposto a elaboração de um Plano Nacional de Ações Afirmativas da Advocacia Negra, que, dentre várias proposições, requeriam:

Cotas, de no mínimo 30%, que interseccionem gênero e raça e que se entendam a todas as esferas da OAB, aplicáveis:

- a) à indicação do quinto constitucional;
- b) às composições de diretorias, conselhos, comissões, corpo de funcionários e de prestação de serviços;
- c) às Escolas Superiores da Advocacia, entre diretorias, coordenações, corpo docente, instrutoras (es) e palestrantes;
- d) às Caixas de Assistência à Advocacia; às Procuradorias e Ouvidorias;
- e) aos eventos, comissões de julgamento de artigo, bem como na composição de mesas e painéis na condição de expositores, solicitando que tal medida seja implementada a partir de 2020, contemplando a XXIV Conferência Nacional da Advocacia em Brasília (novembro 2020); (A Carta Aberta de Juristas Negras, 2020).

Quando se remete ao passado para identificar e modificar os traços marcantes da distinção negativa criado ao longo do desenvolvimento social do Brasil, deve-se apontar as características atribuídas “à suposta incapacidade do negro tido como inculto e desqualificado para o trabalho assalariado” que, aliado às demais narrativas pesam na forma discriminatória como as pessoas pretas e principalmente as mulheres são vistas. Estes olhares repercutem, diretamente, na maneira como no exercício da advocacia, as prerrogativas são atingidas.

Com isso, quando a questão racial se interconecta ao gênero, o resultado se torna devastador; as prerrogativas de advogadas são cruelmente atacadas mediante expressões faciais, falas, maus tratos ao prestar atendimento, porque no inconsciente dos servidores, no uso de suas atribuições, aquelas pessoas não poderiam pertencer à nobre posição de defensoras dos direitos alheios.

Entre as estratégias para superação das barreiras raciais e de gênero no judiciário estão: o incentivo a participação das mulheres na magistratura, advocacia e cargos de liderança, a criação de uma cultura organizacional que valorize a diversidade, a implementação de programas de mentorias e capacitação para mulheres e a adoção de políticas claras e transparentes de recrutamento e promoção.

Na última década, uma série de medidas políticas e jurídicas foram tomadas, para se avançar no combate ao racismo e ao sexismo. Em 2005, o Senado aprovou o “Estatuto da Igualdade Racial” que foi sancionado apenas em 2010, através da Lei 12.288, já em 2006 foi sancionado a lei 11.340, conhecida como Lei Maria da Penha.

‘ Nesse período, foram colocados em pauta duas discussões no âmbito das relações étnico raciais, a primeira foi a ADPF 186 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental,) que tratava da arguição de descumprimento de preceito fundamental, proposta pelo partido político DEMOCRATAS (DEM), contra atos administrativos da Universidade de Brasília que instituíram o programa de cotas raciais para ingresso naquela universidade, a segunda questão foi referente a ADC 41 (Ação Declaratória de Constitucionalidade) que reconheceu a validade da Lei 12.990/2014, que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, no âmbito dos Três Poderes, além do decreto 11.785/2023 que instituiu o Programa Federal de Ações Afirmativas. Com essas políticas, se alterou minimamente a lógica das relações raciais e de gênero, que limitava a mulher preta e parda a um natural pertencimento em ocupar posições de trabalho inferiores e desprestigiadas socialmente. Condição estabelecida a partir da articulação entre racismo e sexismo, que estabelece essa sub representação, como instrumento de manutenção das desigualdades e da violência.

Piovesan (2008), destaca que, as violações, as exclusões, as discriminações, as intolerâncias, o racismo e as injustiças raciais são um construído histórico, a ser urgentemente desconstruído, sendo emergencial a adoção de medidas emancipatórias para transformar este legado de exclusão étnico-racial e compor uma nova realidade.

Dessa forma, é fundamental que o Judiciário reconheça toda a narrativa racista e machista que fundou a sociedade brasileira, e que se apoiando na transversalidade demandada pela pauta das advogadas pretas e pardas, operacionalize práticas antirracistas, como políticas internas de ocupação de espaços por mulheres pretas e pardas na justiça, para se construir estratégias na superação das barreiras raciais e de gênero no judiciário.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A imagem da mulher preta e parda é marcada por interseccionalidades que afetam diariamente as suas experiências em sociedade. Nesse sentido, o Judiciário

brasileiro, como um ambiente majoritariamente masculino e branco é responsável por manter as opressões de gênero e raça vivenciadas no Brasil em seus órgãos, colocando em xeque o modelo esperado de comportamento, de vestimenta, de cabelo das magistradas, servidoras e advogadas pretas e pardas.

O Judiciário brasileiro reproduz o sexismo, quando se trata da relação profissional e privada de mulheres, quando questionam a existência de filhos ou de casamento, questões que influenciam diretamente na progressão de suas carreiras, e reproduzem também o racismo institucional e estrutural, no qual tem em seu imaginário social que mulheres pretas e pardas desempenham atividades subalternas, sendo diariamente subjugadas e/ou coisificadas.

A sub representatividade da mulher preta e parda advogada no Judiciário brasileiro, tem como principal característica a manifestação articulada entre racismo e sexismo. No Brasil, o racismo ao interagir com o sexismo, estruturou o acesso desigual aos espaços do poder para as mulheres pretas e pardas, refletindo-se principalmente na composição do Judiciário.

Ao longo da nossa formação sócio histórica o discurso colonial consolidou essa subalternização, garantindo privilégios aos homens brancos no sistema patriarcal e racista. O sistema moderno-colonial de gênero construiu assim, uma epistemologia feminina permeada pela colonialidade do poder que violentamente inferioriza as mulheres pretas e pardas.

O Judiciário brasileiro, sendo majoritariamente branco e masculino, ainda sustenta a manutenção das opressões de gênero e raça. A própria composição do Judiciário denuncia a desigualdade de acesso para mulheres pretas e pardas, através da reprodução do racismo institucional e estrutural, no qual tem em seu imaginário social que estas desempenham atividades subalternas, sendo diariamente subjugadas e/ou coisificadas.

Neste trabalho é reafirmada a hipótese de pesquisa, validando-a através da confirmação, de que a opressão e a sub-representação das advogadas pretas e pardas no judiciário brasileiro realmente advém das barreiras racistas e sexistas.

Dessa forma, o racismo e o sexismo, são eixos estruturantes de opressão e exploração, sendo que o redimensionamento do sexismo pela raça faz submergir as desigualdades de gênero que colocam as mulheres pretas e pardas em uma dimensão das relações sociais diferentes das mulheres brancas.

Em consonância, o presente trabalho, adota a posição de que a articulação do racismo e sexismo no judiciário é o principal responsável por limitar o exercício da

profissão de advogar, às mulheres pretas e pardas. Por outro lado, as manifestações do racismo e do sexismo no Poder Judiciário, são resultados do uso do poder institucional e quando articulados, interagem como instrumento capaz de produzir dispositivos específicos de discriminação.

Com isso, anseia-se pela desconstrução destes paradigmas, a partir da implementação do direito à igualdade racial, como um imperativo ético político-social, capaz de enfrentar o legado discriminatório que tem negado principalmente as mulheres pretas e pardas, o pleno exercício de seus direitos e liberdades fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Ed. Jandaíra - Coleção Feminismo Plurais (Selo Sueli Carneiro), 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília/DF. Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11 de maio de 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Brasília/DF. Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 11 de maio de 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 11 de maio de 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 11 de maio de 2025.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Outros - Comunicado da Presidência - Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=811&Itemid=112. Acesso em: 11 de maio de 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o Feminismo: A situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. 2011. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/375003/mod_resource/content/0/Carneiro_Feminismo%20negro.pdf. Acesso em: 11 de maio de 2025.

CARNEIRO, S. **Escritos de uma vida**. São Paulo. Editora Jandaíra, 2019.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos avançados**, v. 17, p. 117-133, 2003. Acesso em: 11 de maio de 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

GOMES, Nilma Lino. **A mulher negra que vi de perto**. Belo Horizonte: Mazza Edições, 1995

GOMES, Raíza Feitosa. **Magistradas Negras no Poder Judiciário Brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba – UFPB, 2018. Acesso em: 11 de maio de 2025.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223-244, 1987. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8891668/mod_resource/content/1/Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira.pdf. Acesso em: 11 de maio de 2025.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político- econômica. In: RIOS, Flávia; LIMA, Márcia (orgs). **Por um Feminismo Afro-latino- americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. Acesso em: 11 de maio de 2025.

MEDEIROS, André. Participação Feminina nos escritórios de Advocacia e liderança: uma conversa necessária. **Advocobrasil**. Disponível em: <https://advocobrasil.com.br/participacao-feminina-nos-escritorios-de-advocacia-e-lideranca-uma-conversa-necessaria/>. Acesso em: 11 de maio de 2025.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira**. Tradução. Niterói. EDUFF, 2004. Disponível em: https://biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoosDeRacaRacis moldentidade Etnia.pdf. Acesso em: 02 abr de 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: estudo comparativo dos sistemas interamericano, europeu e africano**. São Paulo: Saraiva, 2006.