

MULHERES NO JUDICIÁRIO: BARREIRAS INVISÍVEIS NA CARREIRA DA MAGISTRATURA ENFRENTADAS PELA JUÍZA NEGRA E COMO ULTRAPASSÁ-LAS



Alessandra Brustolin¹

O trabalho problematiza o tradicionalismo das instituições a partir das relações de gênero. A visão tradicional elitista se manifesta na observação e interpretação através de suas lentes, experiências de pessoas historicamente marginalizadas e com realidades e pontos de vista muito diferentes. Com isso, busca-se lançar luz às barreiras invisíveis na carreira da magistratura enfrentadas pela juíza negra. A pergunta central é: em que medida juízas negras encontram barreiras invisíveis na carreira da magistratura? Foi utilizado o método dedutivo, orientado pela teoria do ponto de vista de Patrícia Hill Collins. Os resultados demonstram uma série de barreiras com as quais se defrontam as juízas mulheres e cujo agravamento se dá a partir da lente interseccional. É possível perceber que a estrutura da carreira do Judiciário foi desenhada para privilegiar a manutenção de poder da heterocisnormatividade. Não obstante os avanços e medidas de equidade, ainda há um longo caminho a ser percorrido diante da solidez da estrutura que sempre coloca

¹ Doutoranda e mestre em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Professora da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) - Toledo - PR. Bolsista CAPES. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7897449138181057> Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8925-2172>. E-mail: aless.brustolin@gmail.com

grupos vulnerabilizados em desvantagem. Foi possível concluir que o olhar para essas estruturas de poder e reconhecer as desigualdades é o ponto de partida. E reconhecer o sujeito com base nas suas diferenças a partir de uma perspectiva decolonial parece ser o caminho.

Palavras-chave: Magistratura; equidade de gênero e racial; barreiras estruturais; interseccionalidades; decolonialidade.

WOMEN IN THE JUDICIARY: INVISIBLE BARRIERS TO A CAREER IN THE JUDICIARY FACED BY BLACK JUDGES AND HOW TO OVERCOME THEM



Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins Santos²

² Juíza de Direito no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Mestranda pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Especialista em Direito Público e Tributário.



Elisiane Minasse³

The article problematizes the traditionalism of institutions based on gender relations. The traditional elitist view manifests itself in observing and interpreting through its lens the experiences of historically marginalized people with very different realities and points of view. The aim is to shed light on the invisible barriers faced by black female judges in their careers in the judiciary. The central question is: to what extent do black female judges encounter invisible barriers in their judicial careers? The deductive method was used, guided by Patricia Hill Collins' point of view theory. The results show a series of barriers faced by women judges, which are exacerbated through an intersectional lens. It is possible to see that the career structure of the judiciary has been designed to privilege the maintenance of heterocisnormative power. Despite the advances and equity measures, there is still a long way to go given the solidity of the structure that always puts vulnerable groups at a disadvantage. It was possible to conclude that looking at these power structures and recognizing inequalities is the starting point. And recognizing the subject based on their differences from a decolonial perspective seems to be the way forward.

Keywords: Judiciary; gender and racial equity; structural barriers; intersectionalities; decoloniality.

³ Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

INTRODUÇÃO

A Constituição de 88 é pioneira entre as constituições brasileiras a garantir a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Esse resultado se deu graças à mobilização das mulheres pela implementação da agenda de igualdade de gênero (Campos, 2020). O movimento de mulheres no período pré-1988 representou ideias progressistas e reivindicava direitos (Silva; Wright, 2020). Dessa articulação resultou a Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes (Piovesan, 2020) e o rol de direitos previstos no texto constitucional, especialmente, o artigo 5º, I; artigo 226, p. 3º; artigo 7º, XXX; artigo 7º, XX; artigo 226, p. 7º; e artigo 226, p. 8º, da Constituição Federal.

Contudo, apesar da normatividade, na prática, a desigualdade de gênero para ocupar espaços institucionais persiste. A exclusão das mulheres e de outros grupos sociais dos espaços de poder é ao mesmo tempo resultante e constitutiva do seu processo de marginalização da sociedade (Campos, 2020). O mercado de trabalho brasileiro demonstra essas distorções.

As novas configurações das relações de trabalho colocam as mulheres em uma posição complexa e ambígua (Cirino, 2017, p. 76). Uma pesquisa sobre a divisão sexual do trabalho na pandemia constatou que apesar de as mulheres representarem a maioria da população brasileira, são a minoria em termos de empregabilidade. Além disso, dedicam, em média, o dobro de horas semanais nos afazeres domésticos; também são minoria nos cargos de gerência e recebem, quase que em 100% dos casos, salário consideravelmente inferiores (Bueno, 2023, p. 57). Segundo o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios dos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, uma diferença variável, conforme o grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2% (Brasil, 2024). Na busca de reduzir esta desigualdade foi sancionada a Lei de igualdade salarial entre homens e mulheres (Brasil, 2023). No entanto, os desafios da mulher no mercado de trabalho envolvem diversas complexidades.

Em primeiro lugar, a atribuição à mulher da responsabilidade doméstica a partir do discurso de

naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino limitou a vida das mulheres ao espaço privado. Em seguida, com as mudanças socioeconômicas e a busca pela independência feminina, trouxe desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social. O ingresso das mulheres no campo econômico, ao invés de equilibrar as coisas, reforça as desvantagens vividas por elas (Sousa; Guedes, 2016, p. 125).

Questiona-se em que medida juízas negras encontram barreiras invisíveis na carreira da magistratura? O método aplicado é o dedutivo, orientado pela teoria do ponto de vista. Patricia Hill Collins (2019), considera o ponto de vista como fundamental para a discussão, tendo em vista as influências na perspectiva do sujeito. Fatores como a opressão – e, de outro lado, o privilégio –, geram influências na perspectiva do sujeito, de modo que o material produzido, conseqüentemente, terá reflexos desse contexto.

O artigo é dividido em duas partes. A primeira seção concentra-se no paradigma constitucional da igualdade, analisado a partir de uma perspectiva crítica com base nas teorias feministas da interseccionalidade de decolonialidade. A segunda, tem como objetivo lançar luz às barreiras invisíveis enfrentadas pela juíza negra na carreira da magistratura e refletir sobre caminhos que indiquem a isonomia na carreira.

1 IGUALDADE CONSTITUCIONAL SIMBÓLICA E A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Para Bourdieu (2000), há um sistema de representação onde estão inteiramente diluídas criando relações de poder. As ações e interações dos grupos sociais no plano simbólico e econômico ocorrem em razão da imposição das regras pelo grupo dominante. O poder simbólico (re)constrói as necessidades sociais, fornecendo uma nova percepção de mundo. Tudo é muito dinâmico e envolvente. As articulações ocorrem por meio de estratégias de dominação estruturadas para essa finalidade e que passam na maioria das situações “despercebidas pelo ator”. Este é domínio onde a ruptura entre o sistema e os atores parece ser mais difícil de se conceber. O poder simbólico é uma forma transfigurada e legitimada das outras formas de poder (Bourdieu, 2020).

Tem-se, pois, um domínio simbólico sobre autodeterminação individual que não reconhece a pluralidade dos sujeitos. Uma postura que ao invés de unir e conciliar, segrega e exclui. Isso se torna perigoso quando deixa de ser uma fala do senso comum para se tornar um discurso institucional.

Sob o enfoque do gênero nas estruturas sociais de poder é que se pode compreender a divisão sexual do trabalho, pela qual resta definido o papel dos homens e das mulheres na sociedade, o que não é acidental, tampouco biológico: trata-se de uma construção social e histórica e, como tal, é passível de reformulação. Essa divisão é mantida por estereótipos e barreiras que trilharam a vida profissional das mulheres. Horizontalmente a discriminação ocorre já na escolha da profissão, haja vista que são destinados aos homens os cargos de maior relevância social e remuneração, enquanto às mulheres são atribuídas carreiras menos valorizadas, atreladas a funções de administração (exceto gerenciais), sociais e de cuidado. Verticalmente, verifica-se a discriminação nas barreiras impostas às mulheres nas promoções dentro das corporações, públicas e privadas, o chamado "teto de cristal" (Gómez-Bahillo; Elboj-Saso; Marcén-Muñoz, 2016, p. 203, tradução nossa) que se inicia com o processo de educação das crianças sobre os papéis de homens e mulheres pela família, escola e meios de comunicação; perpassam pela já mencionada divisão de funções; e ganham seu ápice com a necessidade de conciliar a atividade profissional com as tarefas domésticas e cuidados dos filhos, fato que implica na redução do tempo para dedicarem-se ao aperfeiçoamento profissional, horas extras no trabalho e relacionamentos sociais necessários para sua progressão.

A pesquisa intitulada "O bônus da paternidade e o fardo da maternidade", da Universidade de Massachusetts, nos Estados Unidos, comprovou que, ao contrário dos homens, a ascensão profissional das mulheres que possuem filhos é menor, concluindo que "a maternidade desacelera a trajetória de crescimento da remuneração das mulheres, enquanto a paternidade frequentemente é acompanhada por um prêmio salarial" (Lacerda; Pencak, 2021, p. 343). De acordo com o Fórum Econômico Mundial, foi constatado que "as mulheres ocupam apenas um terço dos cargos de liderança em empresas no mundo" e tais posições estão concentradas em setores como ONGS, associações, educação e serviços de cuidado (Insper, 2022).

A falsa concretização do ideal de maior participação institucional das mulheres pode ser constatada em face da tirania doméstica, isto é, a inserção feminina ao mercado de trabalho e aos espaços de decisão veio desacompanhada da justa divisão de atividades entre homens e mulheres. As mulheres tiveram uma revolução incompleta na medida em que continuaram com a sobrecarga de suas responsabilidades no âmbito privado, ante a permanência nas concepções culturais das atribuições histórica e socialmente atribuídas ao gênero feminino (Freitas; Costa, 2020).

Para a desconstrução do "normal" e da invisibilização das barreiras enfrentadas, torna-se relevante a adoção de uma perspectiva de gênero para a compreensão de que as normas e condutas vigentes nas relações de trabalho, tidas como neutras e objetivas, contribuem para a perpetuação da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A própria produção do conhecimento é, sobretudo, masculina (Cambi; Porto Nosaki; Girardi Fachin, 2023, p. 61). A dogmática constitucional feminista auxilia na quebra de paradigmas e preconceitos naturalizados, na medida em que demonstra, a partir da ótica do olhar feminista, que a criação das normas, sua interpretação e aplicação estão historicamente voltadas para o modelo do homem branco e de estrato social elevado, ignorando as peculiaridades de grupos sociais vulneráveis, tais como gênero, raça, orientação sexual e classe social.

Assim, o constitucionalismo feminista permite uma releitura, a partir do olhar e das experiências das mulheres, da doutrina, legislação e jurisprudência, em busca da máxima concretização dos direitos fundamentais das minorias, isto é, daqueles que culturalmente são excluídos da tomada de decisões e gozo destes direitos, tendo como pressuposto dogmático a igualdade substancial, pressuposto para uma sociedade mais justa, equitativa, tolerante e inclusiva (Silva, 2021).

Phillips (2020) afirma que a tirania doméstica deve ser considerada como inteiramente contraditória à cidadania, já que por trás da fachada dos direitos iguais ao voto e participação política, "ela segue como antes da luta por esses direitos e sua conquista". Nas situações aparentemente mais iguais, as persistentes desigualdades continuadas da divisão do trabalho ainda condenam as mulheres a um papel social menor. O tempo, a confiança e o acesso definitivamente são desiguais em relação aos homens. Para ela, "a obsessão

liberal com a divisão entre público e privado oculta e legítima uma desigualdade de pesos ainda mais prejudicial" (Phillips, 2020).

As dificuldades encontradas pelas mulheres, portanto, não decorrem de sua condição essencial ou individual, mas de problemas de natureza estrutural. Fraser (2020) compreende os desafios de má distribuição e não reconhecimento, afirmando que a constelação de poderes democráticos deve ser capaz de retificar as injustiças em todas as dimensões, ao longo de todos os eixos e em todas as escaladas, combinando subsidiariedade com participação.

Mas as relações de gênero não podem ser homogêneas. Há uma variação de acordo com as identidades de gênero quando são consideradas categorias como classe social, raça, etnia, sexualidade e geração. É por isso que ao abordar os papéis de gênero na sociedade, este estudo adota um viés interseccional (Crenshaw, 2019).

Para Crenshaw e Akotirene (2019), a interseccionalidade se atrela ao "paradigma teórico e metodológico da tradição feminista negra, promovendo intervenções políticas e letramentos jurídicos sobre quais condições estruturais o racismo, sexismo e violências correlatas se sobrepõem, discriminam e criam encargos singulares às mulheres negras".

A natureza estrutural do sexismo permite que ele esteja presente em organizações públicas e privadas, já que elas são administradas por homens, o que lhes dá a chance de criar normas que sempre atendem aos seus interesses. As mulheres não têm acesso a instituições para desempenhar determinadas tarefas porque são consideradas masculinas, são discriminadas dentro das organizações porque enfrentam dificuldades para se destacar profissionalmente, também são admitidas em cargos diferenciados em função do sexo, além de não terem acesso a serviços nas mesmas condições. Essas formas de discriminação institucional afetam de forma ainda mais grave mulheres que fazem parte de minorias raciais, uma vez que elas também sofrem a consequência do racismo (Moreira, 2020).

Para além da perspectiva interseccional, é necessário pensar a problemática a partir do paradigma colonial. Maria Lugones (2020), precursora do feminismo decolonial, considera que "a imposição desse sistema de gênero forma a colonialidade do poder, e o tanto que a colonialidade do poder forma esse sistema de gênero" (Lugones, 2020, p. 72). A autora apresenta uma perspectiva da colonialidade enquanto

um meio de dominação social, que atravessa, inclusive, o controle do acesso ao sexo. Raça e gênero são poderosas ficções criadas pela colonialidade. A colonialidade é a forma mais efetiva de dominação social, tanto material quanto intersubjetiva. "Colonialidade", segundo Lugones, não se refere apenas à classificação racial. Ela é um fenômeno mais amplo, um dos eixos dos sistemas de poder e que atravessa o controle do acesso ao sexo, a autoridade coletiva, o trabalho e a subjetividade/intersubjetividade (Lugones, 2020).

Portanto, não obstante a regulação estatal de aproximação isonômica, a desigualdade se reflete em vários setores da sociedade, para o qual também os direitos e oportunidades são criados e direcionados (Liczbinski; Brustolin; Marcandeli, 2023, p. 24). Os estudos de gênero possuem um papel central nesse debate. Especialmente quando se trata da ocupação de espaços de poder por mulheres. As relações de gênero, todavia, não podem ser homogêneas. Pois "somente ao perceber gênero e raça como tramados ou fundidos indissolúvelmente podemos ver as mulheres de cor" (Lugones, 2020, p. 60). "[...] Isso revela as complexas dinâmicas entre raça, gênero e poder, e como a suposição de um mundo dividido entre homens poderosos e mulheres subordinadas não pode explicar o poder da mulher branca sobre mulheres e homens negros." (Kilomba, 2019, p. 56).

Grupos com vulnerabilidades interseccionais, como é o caso de pessoas negras, são colocados à margem e possuem maiores dificuldades de acesso a certos espaços. Quando acessam continuam a se defrontar com barreiras invisíveis. Elas são reforçadas nos discursos feministas dos homens em relação às mulheres e das mulheres brancas em relação às mulheres negras.

2 BARRERAS INVISÍVEIS ENFRENTADAS PELA JUÍZA NEGRA NA CARREIRA DA MAGISTRATURA

O objetivo desta seção é apresentar as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres em geral na magistratura, entrelaçadas pelos critérios de discriminação enfrentados pelas Juízas negras. Como reflexo da sociedade na qual encontra-se inserida, a carreira da magistratura brasileira reflete as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres na esfera produtiva, decorrentes da divisão sexual do trabalho, todavia possui especificidades que tornam a competição com os juizes na ascensão aos cargos mais

elevados ainda mais desigual. E quando se observa o quantitativo de mulheres negras neste seletivo grupo é possível concluir que as barreiras são ainda maiores, na medida em que sofrem dupla discriminações, racial e de gênero.

Exige-se a observância pelo Estado brasileiro do disposto no artigo 7º da Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, o qual determina aos Estados-partes que adotem todas as medidas para eliminação das discriminações das mulheres e garanta a participação delas, em igualdade, na esfera pública e privada, inclusive com a adoção de políticas públicas (Organização das Nações Unidas, 1979), tratando-se de medida essencial para a concretização dos direitos humanos das mulheres. Em complemento, o art. 15, item “f”, da Recomendação Geral nº 33/2015 da CEDAW recomenda que os Estados-partes removam todas as “barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais” (ONU, 2015). Destaca-se ainda, em âmbito internacional, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher que reúne um conjunto de objetivos estratégicos a serem seguidos pelos Estados membros em busca da promoção da igualdade material e proteção dos direitos humanos das mulheres, a qual considera o empoderamento das mulheres uma questão de justiça social (artigos 1º e 181), aponta para as barreiras enfrentadas pelas mulheres (artigo 46) e a necessidade de superação dessas barreiras estruturais e ideológicas através de medidas afirmativas concretas (artigos 186 e 190).

O princípio da igualdade de gênero e a necessidade de empoderamento das mulheres também foi priorizado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030 da ONU e na meta 5.1 assumida pelo Brasil de “eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções” (Brasil, 2019, p. 7). Não é possível simplesmente esperar as mudanças acontecerem naturalmente, haja vista que “no ritmo atual de progresso, o mundo levará 132 anos para que haja uma paridade completa entre homens e mulheres” (Insper, 2022).

Com o objetivo de se alcançar a efetiva participação feminina no Poder Judiciário foi editada a Resolução nº 255/2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2018), atualizada no ano de 2023, determinando-se que se observe a participação equânime, com perspectiva interseccional de raça e etnia, nas convocações para cargos auxiliares, de chefia e

assessoramento, além de comissões, comitês e eventos institucionais. Além das medidas já insertas na referida Resolução sugere-se: o estímulo à produção científica feminina; a realização de eventos e campanhas para conscientização institucional sobre a importância da representatividade feminina; e igual oportunidades para participação feminina nos cursos e eventos das Escolas Judiciais como professoras e palestrantes (Associação dos Magistrados Brasileiros, 2023).

Destaca-se, ainda, no âmbito das políticas públicas judiciárias necessárias para a equidade de gênero interseccional na Magistratura Brasileira, a Resolução n. 525/2023, que alterou a Resolução n. 106/2010, do Conselho Nacional de Justiça, a fim de determinar que nas promoções por merecimento aos tribunais de 2º grau que não possuam o mínimo de 40% de Desembargadoras, que se observe a alternância de editais mistos (homens e mulheres) e exclusivos só de mulheres, observadas as políticas de cotas, “até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal” (Conselho Nacional de Justiça, 2023).

A paridade de gênero nos postos de comando é essencial para o funcionamento das instituições, conforme entrevista da Ex-líder da Assembleia Geral das Nações Unidas, María Fernanda Espinosa (Organização das Nações Unidas, 2023). Ademais, a presença de grupos vulneráveis nos Tribunais, tais como mulheres e negros, como reflexo da diversidade da sociedade, é justificada pelas teorias da presença, baseada na representatividade de grupos excluídos, e da confiança. A confiança pública é crucial no caso do Judiciário, “[...] por se tratar de uma instituição não eleita, contramajoritária e que constantemente está tomando decisões sensíveis em relação aos demais poderes do Estado” (Lima; Bueno; Stamile, 2021, p. 245).

A composição predominantemente masculina “torna as Cortes menos legítimas sob o ponto de vista democrático, já que há um descolamento da pluralidade da sociedade” (Lacerda; Pencak, 2021, p. 341) e a ausência de equidade nestes espaços deslegitima estas instituições que possuem a função precípua de fazer justiça (Alves, 2017). A participação das mulheres e de outros grupos excluídos na justiça é uma questão de princípios. [...] A exclusão de outros grupos na justiça é uma questão de princípios. Uma justiça que tenha muitas mulheres e considere a diversidade étnica e racial da sociedade é importante para que a instituição seja confiável (Kohen, 2005, p. 332, tradução nossa).

Persiste no inconsciente das pessoas que a figura de um bom juiz é representada pela imagem do “Juiz Hércules” (Lima; Bueno; Stamile, 2021) performada por um “homem branco, de classe média ou alta” (Almeida, 2018, p. 117) e heterossexual (Severi, 2016) e os magistrados que saem deste roteiro acabam de alguma forma sofrendo discriminação. Por muitos anos esta foi de fato a imagem da magistratura brasileira. Atualmente, embora as mulheres representem 51,1% da população brasileira (Instituto Brasileiro de Geografia, 2023), as magistradas representam ainda 40,3% do total de Magistrados (CNJ, 2024) e nos cargos de maior destaque a desigualdade aumenta, sob a proteção da meritocracia (Lima; Bueno; Stamille, 2021) e do carreirismo (Bonelli, 2011; Zanetti, 2023).

É inquestionável que houve uma abertura da Magistratura brasileira para o ingresso de mulheres nos últimos anos, porém, a presença feminina fica majoritariamente limitada, não por vontade própria, aos cargos iniciais, enquanto a cúpula e os cargos de assessoramento continuam, em sua composição majoritária, ocupados por homens brancos, conforme depreende-se do Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), na medida em que as mulheres ocupam, em média: 45,7% dos cargos de Juízes (as) substitutos; 39,3% de Juízes (as) titulares; 31,1% das convocações para cargos auxiliares nos Tribunais; 25,7% de Desembargadoras; e 19,6% de Ministras de Tribunais Superiores. Estes índices confirmam a reprodução na carreira da magistratura do “modelo patriarcal e sexista da sociedade em geral, o que implica na ausência de paridade de gênero e perspectiva das mulheres nos altos escalões da administração judiciária” (Lobo; Yoshida; Mello, 2021, p. 266).

De tal modo, justifica-se a presença equânime de mulheres nos cargos elevados como pressuposto para o desenvolvimento da sociedade democrática e concretização da igualdade de oportunidades e funções no Sistema judiciário (Gómez-Bahillo, Elboj-Saso, Marcén-Muñío, 2016). Contudo, a busca pela igualdade substancial nos Tribunais depende da alteração de regras dos sistemas tidos como neutras e objetivas, haja vista que o estreitamento do quantitativo de mulheres nos cargos de maior poder representa a existência das barreiras, seja em decorrência da resistência institucional seja em virtude da desigualdade no espaço doméstico enfrentado pelas Magistradas, que lhes impedem de competir com os juízes em pé de igualdade.

Além da discriminação, direta e indireta, sofrida pelas Magistradas por não se encaixarem no estereótipo padrão da figura de um Juiz e decorrentes do machismo estrutural, tem-se as barreiras invisíveis decorrentes da divisão sexual do trabalho que ocasionam uma discriminação institucional indireta.

Conforme já apresentado anteriormente, segundo os indicadores sociais das mulheres no Brasil (IBGE, 2021), as mulheres gastam quase o dobro de horas em relação aos homens com atividades relacionadas ao cuidado de pessoas (idosos e crianças) e afazeres domésticos (21,4 horas contra 11 horas). E quando se realiza o recorte por cor ou raça, a desigualdade é ainda maior, haja vista que as mulheres pretas ou pardas “perdem” em média 22 horas semanais com estas atividades enquanto as mulheres brancas gastam em média 20,7 horas. Utiliza-se neste estudo o termo “perdem” na medida em que, sob o ponto de vista do mercado de trabalho, considerando que as mulheres não possuem mais horas do dia que os homens, este tempo dedicado a atividades não produtivas são descontados das horas que elas teriam para se dedicar ao trabalho formal, à qualificação, às relações sociais (networking) e ao próprio descanso, que também é relevante para todas as demais atividades, fatores que levam a uma corrida desigual na ascensão profissional em relação aos homens que poucos se dedicam a estas atividades.

Requisitos de idade podem afetar mulheres que dedicaram parte da vida adulta ao cuidado de seus filhos, o que as impede de ter o mesmo tempo de experiência profissional que homens; exigência de mobilidade pode restringir oportunidades para mulheres porque boa parte dos homens heterossexuais não abandonaria seus empregos para acompanhar suas mulheres; requisitos de características físicas, como altura e peso, podem ter um impacto desproporcional sobre mulheres (Moreira, 2020, p. 405).

Deste modo, as Juízas passam por restrições não sentidas pelos homens, por questões de gênero, dificultando o exercício por elas, em igualdade, do direito de ascender profissionalmente e exercerem cargos de destaque, conforme dispõe o art. 1º da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW (Nações Unidas, 1979) e é retratado em diversas pesquisas sobre a carreira das mulheres na Magistratura (CNJ, 2019; CNJ, 2018; AMB, 2023; Enamat, 2019; Ajufe, 2017). A ausência do mesmo tempo disponível que os Juizes possuem, é apontada como um dos principais fatores para o retardamento das Juízas na corrida pelos cargos de maior relevância institucional (Zanetti, 2023; Yoshida, 2022), sem contar os custos emocionais (Bonelli, 2010, p. 288).

Outra barreira encontrada por muitas Juízas, que as impedem de promoverem na mesma velocidade que os homens e, por consequência, de chegarem ao segundo grau é a obrigatoriedade de mudança de sua residência. Por vezes a juíza precisa escolher entre sua família e o avanço na carreira (Bonelli, 2011), pois os cônjuges não as acompanham nas constantes mudanças de domicílio, enquanto é mais aceitável pela sociedade e, por consequência, mais fácil, as esposas acompanharem os Juizes. Ademais, as indicações, em regra, se concentram aos profissionais que se encontram nas Capitais, provocando outra corrida junto ao mesmo destino. Acrescenta-se as estratégias para acesso aos tribunais, “[...] que se baseiam em dinâmicas de relacionamento através de convocações e assessoramentos prévios, cuja carga horária não se adapta a uma vida familiar com responsabilidades compartilhadas, seguindo apenas a rotina pessoal da chefia” (Alves, 2017, p. 366). Conforme apontado na entrevista concedida pela Ministra Elisabete Rocha do Superior Tribunal Militar, “Esse fenômeno decorre de os cargos serem indicação política e da dificuldade de a mulher transitar em espaços tradicionalmente ocupados por homens. O processo da meritocracia é prejudicado por flagrantes assimetrias na ocupação de cargos” (Mulheres, 2020).

A dificuldade de as Juízas frequentarem estes encontros informais onde muitas das vezes surgem as oportunidades decorrem tanto por conta da ausência de tempo em função da divisão sexual do trabalho, como pelo fato de serem em ambientes tidos como masculinos, como um jogo de futebol e um churrasco só para os amigos. Trata-se de “uma situação de

fraternidade enviesada pelo gênero, no que foi denominado pela força-tarefa norte-americana como a atmosfera de ‘old boys club’” (Alves, 2017, p. 360).

Outro dado que denuncia a discriminação institucional indireta sofrida pelas Juízas é a informação retratada pelo censo realizado pelo CNJ em 2018 de que o número de Desembargadores casados é muito maior do que das desembargadoras – 89% e 58%, respectivamente –, demonstrando que a estrutura organizacional do judiciário afeta de forma desproporcional a vida familiar das mulheres, haja vista que “entre os desembargadores, ter cônjuge favorece a progressão, atuando como um privilégio de gênero” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 157-158).

A pesquisa realizada pela AMB - Associação dos Magistrados Brasileiros (2023) aponta que, em razão do acúmulo de funções profissionais e familiares – atividades domésticas e de cuidado dos filhos e idosos –, as magistradas postergam a ascensão profissional, além de comparecerem a menos eventos institucionais, com menos acesso a oportunidades de socialização e a networking, fatos que prejudicam na corrida por cargos mais elevados na carreira.

Ainda no que tange às barreiras invisíveis, no levantamento realizado pela AMB (2017) sobre o Perfil das Magistradas Brasileiras, concluiu-se que quase 31% das Magistradas deixaram de promover para não terem de mudar de domicílio em razão da família. E em torno de 74% adiaram seus estudos e aperfeiçoamento por causa das responsabilidades familiares (2023). Semelhante resultado extrai-se da Nota Técnica nº 01/2027 da Ajufe, segundo a qual 83,88% das Juízas federais relataram terem deixado de promover por não serem acompanhadas pelos esposos ou companheiros quando precisam mudar.

Por outro lado, quando se analisam os dados de forma interseccional conclui-se que as Juízas negras enfrentam ainda mais dificuldade de ascensão na magistratura, pois acumulam a discriminação institucional de gênero com o racismo estrutural, que as impedem de ingressar na carreira na mesma proporção que as Juízas brancas, ante as barreiras históricas de acesso à educação de qualidade, a empregos que melhor remuneram, saúde e demais serviços essenciais para uma pessoa viver com dignidade. E quando conseguem ingressar na magistratura, mesmo sem o privilégio da branquitude, rotineiramente não são reconhecidas como Juízas e igualmente capazes.

Como mulheres negras, suas trajetórias são atravessadas pelo racismo e pelo machismo, que chega a elas de forma singular em razão do cargo de poder que ocupam: através de "códigos não falados", do estranhamento dos advogados e dos jurisdicionados, do não reconhecimento de qualidade do seu trabalho, de comentário dos colegas em relação ao seu cabelo crespo ou trançado (Gomes, 2020, p. 24).

Neste contexto, é importante compreender que o racismo não ocorre apenas com ações diretas e expressas de discriminação, como possui um caráter estrutural – vinculados às estruturas sociais decorrentes do acúmulo histórico de desigualdades e à ausência destes grupos nos espaços de poder e liderança – atingem homens e mulheres negros e, embora com mais intensidade nas classes sociais desfavorecidas, em razão da interseccionalidade de dois fatores de discriminação – raça e classe –, também atingem os poucos negros que conseguem superar esta barreira social, principalmente quando buscam frequentar ambientes majoritariamente brancos. Enfim, "exige-se das pessoas negras um esforço demasiadamente maior do que aquele empreendido por outras pessoas para chegar ao mesmo lugar" (Gomes, 2020, 89). As mulheres negras, por sua vez, sofrem igualmente dupla discriminação, decorrente do sexismo e racismo, de modo que o tratamento das barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres brancas e negras de modo simétrico não é capaz de promover a plena inclusão destas (Moreira, 2020).

Segundo o censo realizado pelo CNJ no ano de 2023, em que pese a existência de política afirmativa para reserva de, no mínimo 20% das vagas aos negros nos concursos públicos para provimentos de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário desde 2015, nos termos da Resolução CNJ nº 203/2015, apenas 1,6% dos Magistrados ingressaram por cota (CNJ, 2024), em que pese a população negra componha 56% do total dos brasileiros segundo o Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE).

As poucas mulheres que conseguem romper o "teto de vidro" para ocupar os Tribunais são majoritariamente brancas, representando 86,3% dos cargos ocupados por Desembargadoras, enquanto as Desembargadoras pardas representam 11,2% e as Desembargadoras pretas apenas 1,5% (Conselho Nacional de Justiça, 2024), percentuais estes considerando apenas a participação feminina. A falta de mulheres negras em cargos de destaque, às vezes, é um obstáculo para essa ascensão. A presença dessas mulheres em suas profissões é uma forma de resistência. Resistindo às barreiras para chegar nestes postos, para permanecer e para avançar na carreira (Lira, 2020).

O Censo do ano de 2023 apontou que a representatividade das Magistradas negras na magistratura brasileira é ainda menor, ante a dupla discriminação por elas sofridas, decorrente do machismo e racismo estrutural, correspondendo a 2,1% de mulheres pretas e 10,8% de pardas no cargo de Juíza Substituta; 1,4% de mulheres pretas e 12,7% de pardas no cargo de Juíza Titular; e 1,2% de mulheres pretas e 10,5% de pardas no cargo de Desembargadora. Os dados ainda demonstram que o colorismo da pele influencia na ocupação destes cargos, na medida em que, embora as mulheres pardas também sofram discriminação racial, possuem maior abertura para ocupação de cargos de poder e liderança que as mulheres pretas renegadas para a base da cadeia social (Conselho Nacional de Justiça, 2023).

A maioria das mulheres que consegue superar tais barreiras está mais posicionada nos grupos detentores de capital social, cultural e no tocante ao fenótipo. Nesse sentido, o mérito, construído como neutro e objetivo por meio de uma "mágica social", efetivamente reflete as relações sociais dominantes, que atribui à excelência profissional os padrões masculinos e ao mérito as práticas informais racializadas (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 151).

Os dados levantados e analisados em diversas pesquisas corroboram as afirmações oriundas das Academias no sentido de que a estrutura da carreira do Judiciário foi criada por homens e sob o olhar das necessidades e rotinas masculinas, ignorando por completo as dificuldades enfrentadas apenas pelas mulheres. As regras tidas como neutras e objetivas para as promoções e escolhas de cargos de direção e assessoramento, na prática, são sexistas (Lima; Bueno; Stamille, 2021; Yoshida, 2022) e validam a discriminação indireta que as Juízas sofrem dentro da instituição, na medida em que o “espaço público da magistratura é condicionado por um determinado modelo de vida privada hegemônica patriarcal e masculina” (Alves, 2017, p. 360). Na corrida por cargos mais elevados, as Juízas negras possuem barreiras invisíveis. Portanto, o reconhecimento das estruturas de poder existentes e como elas contribuem para o agravamento das desigualdades é o primeiro passo a ser trilhado. E a decolonialidade, que consiste em um exercício de se repensar as dinâmicas de poder, apropriação de culturas e saberes a partir de uma prática interseccional, parece nos apontar um caminho.

CONCLUSÃO

Apesar da garantia constitucional de igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, o que se percebe é que ainda estamos distantes de alcançar este patamar. Apesar de as mulheres representarem a maioria da população brasileira são a minoria em termos de empregabilidade e estão distantes da igualdade de oportunidades em relação aos homens. Essa situação se agrava à medida das suas interseccionalidades.

Na carreira da magistratura, apesar da isonomia salarial, ainda há barreiras invisíveis (ou nem tanto assim) para as mulheres e, sobretudo, mulheres negras. Os dados do CNJ apontam que a representatividade das magistradas mulheres é muito inferior ao de magistrados homens no segundo grau do tribunal. Destacamos o ínfimo número de magistradas negras presentes na carreira da magistratura como um todo desde o primeiro grau até o segundo grau.

Este artigo foi produzido em um momento paradoxal de avanços e retrocessos. Apesar do esforço e implantação de estratégias por parte do CNJ, o que se observa, na prática da magistratura é um conjunto de inconsistências, tais como ações judiciais que questionam a implementação dos critérios de

promoção das Juízas estabelecidos pela Resolução nº 525/2023 do CNJ a qual criou uma política de alternância de gênero nos concursos para vagas na segunda instância do Judiciário até que se atinja a paridade de gênero nos Tribunais.

A igualdade constitucional e ações afirmativas, no âmbito do próprio Judiciário, ainda se defrontam com a heterocisnormatividade (Baggenstoss, 2021, p. 111; Safiotti, 1987, p. 8) que define e monopoliza as narrativas. A igualdade “estática” ou “formal” se contrapõe ao novo conceito de “igualdade substancial” com a ideia de “igualdade de oportunidades” de forma a promover a justiça social.

Conclui-se, portanto, que além da regulamentação de ações afirmativas, é necessário alterar o paradigma das relações sociais e dos estereótipos atribuídos ao gênero, considerando as interseccionalidades das vulnerabilidades envolvidas, tais como gênero, raça e classe social, pois uma abordagem genérica dos direitos das mulheres, desconsiderando a sobrecarga de preconceitos e dificuldades que estes subgrupos carregam, implica na permanência destas mulheres à margem da concretização de direitos.

O primeiro passo é o reconhecimento das estruturas de poder existentes e como elas contribuem para o agravamento das desigualdades. Estudos feministas pós-modernos sugerem o abandono da categoria mulher, própria da colonização discursiva (Mogrovejo, 2022), que representa apenas as vozes das mulheres brancas, ocidentais, burguesas, heterossexuais e cristãs, por meio de estudos que questionam principalmente as configurações do poder heterocêntricos e as relações sociais a partir do campo da sexualidade.

Nós apresentamos uma proposta decolonial que tenha como foco o sujeito com base nas suas diferenças e questiona a hierarquia imposta pelo colonialismo, que privilegia certos grupos e perspectivas em detrimento de outros. Com isso, esse artigo consiste em uma proposta inicial para (re)pensar as práticas da carreira da magistratura, a partir da valorização das práticas culturais, dos modos de vida e dos sistemas de conhecimento de grupos tradicionalmente marginalizados na sociedade, contribui para ampliar o leque de um repertório tão tradicionalista quanto o do direito. Marcado pela importação de conceitos e teorias europeus e heterocentros que reforçam enquanto uma única

visão universalizante aquela do centro, deixando à margem perspectivas do sul.

REFERÊNCIAS

ABDAL, A. Sobre regiões e desenvolvimento: o processo de desenvolvimento regional brasileiro no período 1999-2010. Jun. 2015. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2015.

ALENCAR, Maria do Carmo Baracho; OTA, Natacha Harumi. O afastamento do trabalho por LER/DORT: repercussões na saúde mental. *Revista Brasileira de Terapia Ocupacional*, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 60-67, abr. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14121>. Acesso em: 3 abr. 2019.

ALMEIDA, Fernanda Andrade. A diversificação do poder judiciário e os efeitos do gênero na administração da Justiça. *Revista Jurídica (FURB)*, v. 22, n. 47, p. 111-128, 2018. Disponível em: <https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/download/7234/3987/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. *Revista Publicum*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 352-370, 2017. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54713335/Genero_espacos_publicos_artigo_versao_final-libre.pdf?1507951834=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGenero_espaco_publico_e_poder_uma_analis.pdf&Expires=1690887460&Signature=UksAOxQeYjSWVVDgbH8R0y~2vhYvuAGvBjMY5Qm41YZrjIwg4ZS9DEQNNSyUB9MNtM1MgbPZg8lyKqa~nZG7w2CPaNaPijL31AZ-0hfaQ58Vpow4-z0jIwLLB2PivINT2-7m0CkqepCoD4mLWL-tgpgJeq4rybgacEc3U9vUPSveQcHq0sw~88HTflg09bDBD1nd1o1gYRK58zmRoxkUxbr2zMeoVjThkqDmeZ69rVldW-jZoKYsA8jqVt2w3GfQm-DwHsM6M2nLhY9RqoS0cokAL9y-UFGqYvtkpHiwgzCTwbyvYE1cesq5Yy4yEOHHHicvCx9LybzgVKQNX0Vpag__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 03 jul. 2023.

ARAUJO, Pedro. Educação à distância. 1990. 150 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Departamento

de Educação, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, 1991.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017. Brasília. Disponível em: <http://ajupe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). Centro de Pesquisas Judiciais. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de magistrados. Perfil das magistradas Brasileiras: e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais. Brasília, 2023. Disponível em: https://cpj.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em 08.03.2023.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. A subjetividade jurídica e o pacto heterocisnormativo. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade*. Canoas, v. 9, n. 2, p. 105-119, jul. 2021. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/6867/0>. Acesso em: 24 mar. 2023.

BARBETTA, Pedro Alberto. Estatística aplicada às ciências sociais. 5. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2002.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos estudos CEBRAP*, v. 39, p. 143-163, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpbS7t/?lang=pt#>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, v. 10, n. 2, p. 270-292, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/742/74221650007.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 1, n. 1, p. 103-103, 2011. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download/22/7>. Acesso em: 30 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). 2º censo do Poder Judiciário 2023: relatório. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcefc948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resultados parciais do Censo do Poder Judiciário 2023: relatório. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução CNJ n. 255, de 04 de setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução CNJ 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: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE). Censo Brasileiro de 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível

em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Cadernos ODS. [Brasília]: IPEA, 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%A7%C3%A7%C3%A7e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Lei n. 14.365, de 2 de junho de 2022. Altera as Leis nºs 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), e 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), e o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), para incluir disposições sobre a atividade privativa de advogado [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14365.htm. Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União, Brasília, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Ofício circular 017/MEC. Brasília, DF: Ministério da Educação, 26 jan. 2006.

BRASIL. Painel do Relatório de Transparência Salarial: RAIS 2022 e respostas do 1º semestre de 2024. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjNhY2lyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjcyYzkyYjE4MjQxliwidCI6IjNlYzkyOTY5LVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Súmula n. 333. Cabe mandado de segurança contra ato praticado em licitação promovida por sociedade de economia mista ou empresa pública. Diário da Justiça: seção 1, Brasília, DF, ano 82, n. 32, p. 246, 14 fev. 2007.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário 313060/SP. Leis 10.927/91 e 11.262 do município de São Paulo. Seguro obrigatório contra furto e roubo de automóveis. Shopping centers, lojas de departamento, supermercados e empresas com

estacionamento para mais de cinquenta veículos. Inconstitucionalidade. Recorrente: Banco do Estado de São Paulo S/A – BANESPA. Recorrido: Município de São Paulo. Relatora: Min. Ellen Gracie, 29 de novembro de 2005. Disponível em:

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=260670>. Acesso em: 19 abr. 2023.

BRAYNER, A. R. A.; MEDEIROS, C. B. Incorporação do tempo em SGBD orientado a objetos. In: Simpósio Brasileiro de Banco de dados, 9., 1994, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: USP, 1994. p. 16-29.

BUENO, Andréia do Prado. Divisão sexual do trabalho no Brasil no contexto da pandemia de COVID-19. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós- Graduação em Economia. Curitiba, 2023, disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/83882>. Acesso em 02 abr. 2024.

CAMBI, Eduardo; PORTO NOSAKI, Letícia de Andrade; GIRARDI FACHIN, Melina. Tutela judicial das vulnerabilidades femininas: o papel do Poder Judiciário brasileiro na efetivação do constitucionalismo feminista. Revista CNJ, Brasília, v. 7, n. 1, p. 57-72, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/453>. Acesso em: 21 jun. 2023.

COLLINS, Patricia Hill. Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. São Paulo: Boi tempo, 2019.

DIAS, Conceição. Ética ecológica ou ambiental. Em aberto, Brasília, DF, v. 2, n. 2, p. 15-21, 2000.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). Dificuldades na carreira da magistrada. [Brasil]: ENAMAT, 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: Acesso em: 31 maio 2023.

FIRPO, Marcelo. Saúde pública e (in)justiça ambiental no Brasil. In: ACSELRAD, Henri; HERCULANO, Selene; PÁDUA, José Augusto (org.). Justiça ambiental e cidadania. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2004. p. 119-140.

FREITAS, Maria, COSTA, Marli. A desconstrução do conceito de mulher-família para mulher-para-si: uma análise sobre a (re) inclusão das mulheres na sociedade

e no mercado de trabalho contemporâneo. Argumenta Journal Law, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 32, 2020, p. 297-316. Disponível em:

<https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/download/1729/pdf>. Acesso em: 01 ago. 2023.

GOMES, Raíza Feitosa. Cadê a Juíza?: Travessias de Magistradas Negras no Judiciário Brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GÓMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCÉN-MUÑO, Celia. Feminización de la judicatura española. Convergencia, v. 23, n. 70, p. 199-226, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v23n70/1405-1435-conver-23-70-00199.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Isaac Kerstenetzky: legado e perfil. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KOHEN, Beatriz. Más mujeres en la justicia: los argumentos más frecuentes. Academia: revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires, v. 3, n. 6, p. 331-337, 2005. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3741781.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2023.

LACERDA, Luísa; PENCAK, Nina. O constitucionalismo feminista e a sua influência no Supremo Tribunal Federal do Brasil. Anuario2021, p. 333. Disponível em: <https://rednaranja.com.ve/wp-content/uploads/2022/05/Anuario-de-Derecho-Constitucional-Latinoamericano-2021-1-1.pdf#page=470>. Acesso em: 6 jun. 2023.

LICKZBINSKI, Cátia Rejane; BRUSTOLIN, Alessandra; MARCANDELI, Raíssa Amarins. Herança bolsonarista: retrocessos no Direito das Mulheres no cenário político e social. Mulheres no século XXI: gênero, direitos e sociedade. 1. ed. São Paulo: Alexa Cultural, 2023, v. 2, p. 29-50.

LIMA, Jairo; BUENO, Marcella Pradella; STAMILE, Natalina. Supremas ministras: a inclusão de mulheres na composição do STF à luz da legitimidade das cortes constitucionais. Dossiê temático "Gênero e Instituições

Judiciais: conexões teóricas e práticas”, Revista Direito Público, v. 18, n. 98, p. 217-255, 2021. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68687103/5853_18582_2_PB_1_-libre.pdf?1628630488=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSupremas_Ministras_a_Inclusao_de_Mulhere.pdf&Expires=1687398229&Signature=W01ucLHTW-8RvoyHtSEI90sDFEY7PgNd795eW0np5026yLoZaMoOv2Nmp6bh1~NLP0gaXw4MXLZwVcL4EHLmFK8eUYslif1ZV0wPUe970gKRLNKMks~WEMBQgsw7tke2CWCpjtyFatj6VAgEN7yCoM5m0qbeZPWnB0kF5gWpD4n6L6-iOHgN7UQ9oHjLWE988acPD7wefbCXJ1ygFPLtVLIHE-CgyR1wefuglg8bquKHrcfGVSR~UNp6JDMjWdTA0yEALT8P4B8SCT-DUn7EDwJYvADRgHOuyFqi9E6lBGGHmwihek01YZxfqYLvPrnYpsjAqb-ht~CXC7wwzhQnw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 04 mar. 2023.

LIRA, Sania Carla Braga Mourão. Mulheres negras operadoras do direito no sistema de justiça: exceções que confirmam a regra. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/4036>. Acesso em: 03 abr. 2024. MAZON, Cassiano; LABRUNA, Felipe; HAMZE, Issa Rafael. Justiça intergeracional climática e a filosofia do Direito: fundamentos éticos e jurídicos. Revista Videre, Dourados, MS, v. 14, n. 30, p. 420-434, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/videre/article/view/16686/9362>. Acesso em: 18 maio 2023.

LUGONES, María. Colonialidade e gênero. In: HOLANDA, Heloisa Buarque de. (Org.). Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020, p. 52-83.

MIGNOLO, Walter. La idea de América Latina: la herida colonial y la opción decolonial. Barcelona: Editorial Gedisa Blackwell Publishing, 2007.

MULHERES ainda enfrentam obstáculos invisíveis na ascensão em carreiras do Sistema de Justiça. Notícias CNJ. 07 ago. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/mulheres-ainda-enfrentam-obstaculos-invisiveis-na-ascensao-em-carreiras-do-sistema-de-justica/>. Acesso em: 03 abr. 2024.

INSPER. Mulheres ocupam só 37% dos cargos de liderança nas empresas no mundo. Insper, 04 ago. 2022.

Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em: 03 ago 2023. NAÇÕES UNIDAS. Comitê sobre a eliminação da discriminação contra as mulheres. Recomendação Geral nº 33, de 03 de agosto de 2015, sobre o acesso das mulheres à justiça. CEDAW/C/GC/33. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, de 18 de dezembro de 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 18 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a mulher, de 17 de outubro de 1995. Beijing, China. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em 20 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 90% da população mundial tem algum preconceito contra as mulheres. ONU NEWS. 12 jun. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/07/1818012>. Acesso em: 29 jul. 2023.

SILVA, Christine Oliveira Peter da. Por uma dogmática constitucional feminista. Suprema-Revista de Estudos Constitucionais, v. 1, n. 2, p. 151-189, 2021. Disponível em <https://suprema.stf.jus.br/index.php/suprema/article/download/67/37>. Acesso em: 12 jun. 2023.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira. 2022. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito e Poder Judiciário) – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira (Enfam), Brasília, DF. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/174070>.

ZANETTI, Luciene Oliveira Vizzotto. Desigualdade de Gênero: Impactos da Organização Genderizada na

Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Paraná - Brasil, Dissertação de Mestrado(Mestrado sobre Estudos das Mulheres, Gênero, Cidadania e Desenvolvimento) – Universidade Aberta de Portugal. Portugal, 2023.