

**ARTIGO ACEITO PARA PUBLICAÇÃO NO E-BOOK AMB MULHERES COM  
PUBLICAÇÃO PREVISTA PARA MARÇO/22**

**Mariana Rezende Ferreira Yoshida**

Mestranda em Direito e Poder Judiciário na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, Brasil. Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul – TJMS, Brasil. E-mail: [mariana.yoshida@tjms.jus.br](mailto:mariana.yoshida@tjms.jus.br)  
Cel.: (67) 992223968

**Thaís Maira Rodrigues Held**

Doutora e Mestre em Direito. Docente no curso de graduação em Direito e no Mestrado em Fronteiras e Direitos Humanos da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD, Brasil. E-mail: [thaisaheld@ufgd.edu.br](mailto:thaisaheld@ufgd.edu.br). Cel.: (67) 999442424

# **O PANORAMA DAS MAGISTRADAS NO BRASIL E A EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA COMO PRESSUPOSTO DE LEGITIMIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL**

**Sumário:** Introdução. 2 As mulheres na magistratura brasileira em números e evidências. 3 A equidade de gênero e raça como pressuposto de legitimidade da prestação jurisdicional. 4 Ações para o acesso, mobilidade e ascensão das mulheres negras à magistratura brasileira à luz das Resoluções 203/2015 e 255/2018 e do CNJ. Considerações finais. Referências

**Resumo:** O presente estudo analisa, de forma crítica, os dados sobre a participação feminina e negra no Poder Judiciário brasileiro e tem como objetivo apontar possíveis medidas para a efetivação da paridade gênero e raça na magistratura. O método dedutivo serviu como fio condutor da pesquisa e como procedimentos metodológicos o levantamento bibliográfico e análise qualitativa dos dados secundários. Concluiu-se que a magistratura brasileira reproduz o modelo patriarcal e discriminatório de raça da sociedade em geral, o que implica em supressão da perspectiva feminina negra e suas intersecções dos julgamentos. Desse modo, a existência da cláusula constitucional de paridade de gênero e raça nas cúpulas do Poder Judiciário parece ser a medida mais efetiva a ser adotada, todavia, a questão sequer chegou aos debates internos do Poder Judiciário, tampouco às portas do Poder Legislativo.

**Palavras-chave:** Paridade de gênero e raça. Magistratura. Democracia.

## **THE OVERVIEW OF MAGISTRATES IN BRAZIL AND GENDER AND RACE EQUITY AS ASSUMPTION OF THE LEGITIMACY OF THE JURISDICTIONAL PROVISION**

**Summary:** Introduction. 2 Women in the Brazilian magistracy in numbers and evidence. 3 Gender and race equity as a prerequisite for the legitimacy of jurisdictional provision. 4 Actions for the access, mobility, and rise of black women to the Brazilian magistracy in the light of CNJ Resolutions 255/2018 and 203/2015. Final considerations. References

**Abstract:** This study critically analyzes data on female and black participation in the Brazilian Judiciary and aims to point out possible measures for the realization of gender and race parity in the judiciary. The deductive method served as the research thread and as methodological procedures the bibliographic survey and qualitative analysis of secondary data. It was concluded that the Brazilian judiciary reproduces the patriarchal and discriminatory model of race in society in general, which implies the suppression of the black female perspective and its intersections in the judgments. Thus, the existence of the constitutional clause of gender and race parity at the tops of the Judiciary Power seems to be the most effective measure to be adopted, however, the issue has not even reached the internal debates of the Judiciary Power, nor at the doors of the Legislative Power.

**Keywords:** Gender and race parity. Magistracy. Democracy.

## **Introdução**

A lógica patriarcal, que relega à mulher atividades inerentes à esfera privada da vida (casa e família) e, sobretudo o racismo, que mantém as mulheres negras em locais de desprestigiados, vigoram ao longo dos séculos, fazendo-se presentes até os dias atuais, apesar dos avanços civilizatórios que a humanidade tem experimentado. No Brasil, forjado pela lógica colonialista, escravagista e eurocêntrica, com tradição fortemente cristã, o patriarcado e a discriminação racial encontraram terreno fértil, de sorte que em pleno século XXI todas as formas de violência contra mulher atingem índices alarmantes (VELASCO *et al.*, 2019), vitimando em maior número as mulheres negras (FBSP; IPEA, 2018).

Por consequência, a voz das mulheres brasileiras, em regra, pouco tem repercutido nos lugares públicos de decisão, inclusive no Poder Judiciário, embora a população seja formada por 51,6% pessoas do sexo feminino (IBGE, 2018). E, quando se aprofunda no recorte de raça, os números são ainda mais díspares.

Assim, o objetivo deste texto é explorar a temática da desigualdade de gênero e raça e suas interseccionalidades na composição do Poder Judiciário brasileiro, com suas possíveis implicações na legitimidade da prestação jurisdicional. A análise contou com o apoio da bibliografia, além de dados de órgãos oficiais e estudos sobre as desigualdades de gênero e raça na Magistratura brasileira. Outrossim, a narrativa desenvolve-se em três momentos. O primeiro trata das estatísticas sobre as mulheres e suas dificuldades de reconhecimento na Magistratura. O segundo traz uma abordagem interseccional das mulheres negras à ascensão e reconhecimento de identidades no Magistratura. O terceiro compila as iniciativas administrativas para o enfrentamento das desigualdades de gênero e raça na Magistratura à luz das Resoluções 203/2015 e 255/2018, do Conselho Nacional de Justiça, apontando seus avanços e limitações.

## **2 As mulheres na magistratura brasileira em números e evidências**

Recentemente, o Conselho Nacional de Justiça publicou o primeiro Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, que foi realizado na esteira da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Os resultados obtidos em séries históricas demonstram que o número de magistradas tem aumentado desde a redemocratização de 1988, mas na atualidade totaliza somente o percentual 38,8% de todo o quadro em atividade. Em algumas carreiras (Tribunais Superiores, Justiça Federal, Justiça Eleitoral e Justiça Militar Estadual) a participação feminina encolheu nos últimos 10 anos. (CNJ, 2019)

Nos Tribunais Superiores as mulheres representam 19,06% da composição e nos Tribunais de segunda instância, 25,7%. Já na base da carreira, qual seja, no cargo de Juíza Substituta, o número de mulheres salta para 41,9%. A carreira com o maior número de magistradas é a Justiça do Trabalho (com 50,5%), que já se despontava com 33,8% de seu quadro feminino desde o primeiro levantamento dessa natureza, realizado pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB) em 1996. Na sequência, vem a Justiça Estadual, com 37,4% e a Justiça Federal, com 31,2%.

Em 2019, a AMB tornou público o resultado da pesquisa denominada *Quem Somos, a Magistratura que Queremos*, segundo a qual:

O período de maior entrada das mulheres na magistratura se dá entre 1990 e 1999 e entre 2000 e 2009, confirmando a tendência sugerida pela primeira pesquisa. Nesses dois intervalos de tempo, as mulheres chegaram a representar, respectivamente, 38% e 41% do total de juízes ingressantes no 1º grau da carreira. Nos últimos anos, porém, entre 2010 e 2018, o percentual de ingresso de mulheres caiu para cerca de 34%, evolução também percebida pela recente pesquisa do CNJ (2018). Portanto, no que se refere à tendência à feminização, o movimento ascensional em flecha que havia sido detectado há vinte anos, vem perdendo sua força desde 2010.

Com exceção da Justiça do Trabalho, o número de magistradas no Brasil está bem abaixo do número de mulheres na população em geral e nos últimos anos houve decréscimo ou estagnação, chamando atenção os números incipientes dos Tribunais Superiores e de segunda instância, de sorte que a magistratura brasileira é predominante e verticalmente masculina, ou seja, quanto maior o grau de ascendência, menor é a participação de mulheres.

Nesse contexto, vale ressaltar que é da Ministra Carmen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal, as primeiras atitudes e verbalizações públicas de repercussão vinculadas às dificuldades de gênero naquele ambiente, pois, em 2007, foi a primeira magistrada a usar calça no plenário <sup>1</sup> e, dez anos depois, também a primeira a falar sobre as interrupções praticadas pelos Ministros durante as falas das Ministras nos julgamentos colegiados, prática conhecida mundialmente como *maninterrupting*. Na ocasião, em 10 de maio de 2017, durante a presidência de uma sessão do Tribunal do Pleno, disse a Ministra Carmen Lúcia: “não nos deixam falar, então nós não somos interrompidas”<sup>2</sup>, frase que ganhou os noticiários.

A partir desses curiosos fatos, que traduzem a invisibilidade da presença feminina na mais alta Corte do país, foi realizada uma rápida pesquisa nos sites dos Tribunais Superiores e

---

<sup>1</sup> Até o ano de 2000 as mulheres só podiam vestir saia no recinto, tradição mantida pelas Ministras até então. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Politica/0,,MUL11565-5601,00-MINISTRA+QUEBRA+TRADICAO+E+USA+%20CALCA+NO+STF.html>>. Acesso em: 01 out. 2019.

<sup>2</sup> Mais informações podem ser acessadas em: <[https://www.huffpostbrasil.com/2017/05/11/carmen-lucia-sobre-ser-mulher-no-stf-nao-nos-deixam-falar-ent\\_a\\_22082291/](https://www.huffpostbrasil.com/2017/05/11/carmen-lucia-sobre-ser-mulher-no-stf-nao-nos-deixam-falar-ent_a_22082291/)>. Acesso em: 01 out. 2019.

de alguns Tribunais de grande porte <sup>3</sup>, sendo que, das 21 páginas eletrônicas oficiais consultadas, com exceção do Superior Tribunal Militar - STM e Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - TRT-15, todas as demais apresentam seu quadro com a designação de homens e mulheres pelo cargo flexionado unicamente no sexo masculino, ou seja, Juízes, Magistrados, Desembargadores ou Ministros. Da mesma forma, a linguagem utilizada pela Constituição Federal, no capítulo que dispõe sobre o Poder Judiciário, só constam ali os cargos de Ministro, Desembargador e Juiz.

Portanto, na literalidade dos textos normativos e nas próprias rotinas administrativas empregadas pelo Poder Judiciário não costumam existir cargos com a flexão feminina e, embora isso possa parecer um detalhe pouco importante e irrelevante na prática, traz consigo um simbolismo eloquente, na medida em que naturaliza, por intermédio da linguagem, a ocupação desses cargos por pessoas do gênero masculino e, mais uma vez, exclui as mulheres dessa realidade.

Pois bem. Feitas tais digressões, importante voltar aos dados já coletados e sistematizados por órgãos oficiais, agora com viés mais qualitativo.

Do primeiro Censo do Poder Judiciário do CNJ, em 2013, destacam-se os seguintes recortes para fins desse trabalho: 30,2% das magistradas responderam ter identificado reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher; 86,6% disseram que os concursos da magistratura são imparciais com relação às candidatas mulheres; 13,6% verbalizaram ter mais dificuldades do que os colegas juízes nos processos promoção e remoção na carreira; e 64,5% alegaram ser afetadas em maior medida na vida pessoal que os colegas juízes. Ainda, número de magistradas divorciadas e sem filhos suplanta o de magistrados nas mesmas condições familiares (CNJ, 2013).

A Associação dos Juízes Federais do Brasil- AJUFE, via Comissão AJUFE Mulheres, também realizou estudos e um deles resultou na Nota Técnica 01/2017. No apanhado dessa investigação, ao responderem sobre os principais motivos para a baixa representatividade feminina na Justiça Federal, 93,66% das magistradas disseram ser a dupla jornada, 83,88% apontaram a dificuldade em serem acompanhadas por esposos/companheiros quando têm que

---

<sup>3</sup> Foram consultados no dia 16 de julho de 2019 os sites do Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ), Tribunal Superior do Trabalho (TST), Superior Tribunal Militar (STM), Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJM), Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJR), Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), Tribunal de Justiça do Paraná (TJPR), Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA), Tribunal Regional da 1ª Região (TRF-1), Tribunal Regional da 2ª Região (TRF-2), Tribunal Regional da 3ª Região (TRF-3), Tribunal Regional da 4ª Região (TRF-4), Tribunal Regional da 5ª Região (TRF-5), Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) e Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15).

se mudar em razão do trabalho e 81,08% trouxeram a maior afetação da vida pessoal da mulher no exercício da magistratura quando comparada à dos colegas homens. No tocante às promoções na carreira, 81,87% das entrevistadas “entenderam que passam por maiores dificuldades sobretudo pelos dois fatores de destaque 'ruptura da unidade familiar' e 'distância da família'” (AJUFE, 2017, p. 8).

A Escola Nacional da Magistratura do Trabalho - ENAMAT, por intermédio da Comissão de Estudos para Incentivo à Participação Institucional Feminina, publicou em maio de 2019 o levantamento denominado *Dificuldades na Carreira da Magistrada*, que trouxe dados surpreendentes. Dentre eles, mais da metade disse já ter sido discriminada no ambiente de trabalho em razão de ser mulher, as mais novas em maior número, tendo como principais agentes causadores advogados (quase 80%), partes ou testemunhas homens (47,6%) e colegas magistrados (47,6%), esses últimos em maior proporcionalidade nas respostas de Desembargadoras e Ministras. Das magistradas agredidas no exercício do cargo, 43% não tomaram atitude alguma.

No tocante à movimentação na carreira, 30% acreditam haver desigualdade nas oportunidades em comparação aos colegas homens e 1/3 declarou já ter sido vítima de violência física ou sexual em algum momento da vida (AJUFE, 2017).

Esses dados em grande parte validam a hipótese de que a maneira encontrada pelas magistradas para conciliarem as demandas de ordem pessoal e profissional ocorre em prejuízo da ascensão na carreira, cujo desenho institucional implica geralmente em mudanças periódicas de domicílio e atividades que extrapolam a função jurisdicional, como, por exemplo, participação em cursos e bom trânsito na cúpula, o que provavelmente acaba por estabelecer a barreira invisível ou “teto de vidro”, que, segundo Bonelli e Barbalho, significa o obstáculo oculto que confere a sensação de acesso igualitário à carreira, mas impede as mulheres de galgarem os degraus mais elevados da profissão (2008, p. 277).

Portanto, no caso das magistradas, é possível cogitar que a transposição da vida doméstica para a esfera pública também encontra sérios limites na perversa divisão sexual do trabalho vigente em sociedades patriarcais como a brasileira, como ressalta Biroli (2018, p. 11):

[...] a vida doméstica, em um conjunto diferenciado de práticas que se estende da divisão sexual do trabalho à economia política dos afetos, da responsabilização desigual pelo cotidiano da vida à norma heterossexual, é desconsiderada como fator que define as possibilidades de atuação na vida pública.

Acerca do assunto, pesquisa do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) de 2018 revelou que as mulheres dedicam em média 18h a mais por semana nas lides

domésticas em comparação aos homens, concluindo também que “para as mulheres, a estrutura familiar impacta negativamente nas suas horas dedicadas ao trabalho remunerado, enquanto que, para os homens, esse impacto é positivo”, já que no universo feminino o casamento representa 2h a menos de trabalho remunerado por dia e a existência de filhos, 6h, e por óbvio as magistradas brasileiras parecem não escapar dessa realidade (IPEA, 2018).

De acordo com o Fórum Econômico Mundial, o Brasil levará cerca de 95 anos para igualdade de gênero por falta de “políticas concretas [...] que as liberte (as mulheres) para o trabalho”. O relatório do mencionado órgão internacional também sustentou que: “as brasileiras têm um desempenho melhor que os brasileiros nos indicadores de saúde e educação, mas ainda enfrentam acentuada discrepância em representatividade política e paridade econômica” (WENTZEL, 2016).

A esse respeito, insta lembrar que, de acordo com o art. 1º, parágrafo único, da Constituição Federal, “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”, ou seja, a representatividade é um dos elementos fundantes e vitais da democracia em nosso país. Outrossim, diz o art. 2º, da Constituição Federal, que “são poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e Poder Judiciário”, assegurando o seu art. 5º, I e XXXV, respectivamente, a igualdade formal entre homens e mulheres e inafastabilidade da jurisdição.

Ainda, o art. 7º, b, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela ONU em 1979 e ratificada pelo Brasil com reservas somente em 1984, prevê que os Estados-partes devem garantir à mulher, em igualdade de condições com os homens, o direito de ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais.

Não obstante, como visto, a representatividade feminina no Poder Judiciário está muito aquém daquela observada na população em geral.

### **3 A equidade de gênero e raça como pressuposto de legitimidade da prestação jurisdicional**

Os obstáculos múltiplos que as mulheres enfrentam no cotidiano para que ascendam à carreira da Magistratura são ainda maiores quando inserimos na análise o elemento raça. Na base da pirâmide social, as mulheres negras experimentam episódios de racismo e machismo que potencializam suas vulnerabilidades. Essa realidade reflete na composição do Judiciário

que, de modo geral, é bastante homogêneo e segue “um padrão normativo único” detentor dos privilégios da branquitude, como sugere Cardoso (2010)<sup>4</sup>.

Apesar da diversidade étnico-racial, quem ascende aos cargos mais elevados e de grande prestígio no Brasil possui um perfil com a maioria dessas características – senão todas: homem branco, heterossexual, cristão, normalmente oriundo de família com médio ou alto poder aquisitivo, como revelou o primeiro Censo do Poder Judiciário de 2013, levado a efeito pelo CNJ, segundo o qual somente 15,6% dos magistrados e magistradas são pardos(as) ou pretos(as) e 0,1% indígenas. Números semelhantes são apontados pela pesquisa da AMB (2019).

Vale ressaltar que a primeira juíza negra no Brasil, Mary de Aguiar Silva, falecida nesse ano, atuou de forma bastante significativa no estado da Bahia entre 1962 e 1995, e somente após reivindicar seu título de precedência ao CNJ, aos 94 anos, foi devidamente reconhecida pelo órgão. Segundo o Instituto de Acesso à Justiça, a segunda juíza negra é a também baiana Alexandrina Almeida Santos, que ingressou na magistratura em 1967. A terceira foi Marilza Lúcia Fortes, atuante no Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul de 1980 a 2012, quando faleceu (IAJ, 2020). De lá para cá, o ingresso e a ascensão das mulheres negras na carreira da magistratura tem sido bastante lenta e seu registro não era prioridade.

Com efeito, o primeiro levantamento sobre as magistradas negras no Brasil somente ocorreu em 2018, em pesquisa intitulada *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros*, capitaneada também pelo IPEA e CNJ, que, indica que apenas 18,2% das magistradas são pardas ou pretas, enquanto esse segmento no universo das mulheres brasileiras é de 49,9% (IPEA, 2011). Estes dados só foram catalogados graças à mobilização da AJUFE ao elaborar questionários específicos para a pesquisa, com o intuito de compreender melhor a subrepresentatividade das mulheres negras na magistratura, o que não havia ocorrido nos censos anteriores e dificultava que políticas pudessem ser adotadas para promover equidade de gênero e raça (Pádua, 2018).

No mesmo sentido, a mídia tem retratado a desigualdade de gênero e raça no Judiciário ao concluir que: “homem branco tem 38 chances a mais de se tornar desembargador do que uma mulher negra” (FSP, 2019).

---

<sup>4</sup> Lourenço Cardoso faz uma distinção entre a branquitude crítica, que é aquela que não concorda com o racismo e o desaprova publicamente, e a branquitude acrítica, que corresponde a um indivíduo ou grupo que naturaliza o racismo ou que aprova a ideia de superioridade racial, podendo chegar a extremismos, como grupos neonazistas. (2010, p. 620-621) Nesse sentido, quando se questiona os privilégios de indivíduos ou de grupos brancos, e se busca adotar medidas de mitigação das desigualdades raciais, está se falando da branquitude crítica, que cada vez mais precisa atuar em pautas antirracistas nos espaços privados e públicos, como o Judiciário.

Além da estrutural dificuldade de acesso ao Poder Judiciário, ao se tornarem magistradas, as mulheres negras enfrentam uma dura realidade: o reconhecimento de suas identidades no cargo, sendo muitas vezes, “confundida” com outras trabalhadoras em posições historicamente estereotipadas e marginalizadas (Gonzales, 1984). Gomes (2018, p. 70), em pesquisa realizada com magistradas negras, constatou que todas as entrevistadas reconheceram que, em algum momento de suas trajetórias no judiciário, sofreram racismo e machismo, ainda que de forma não explícita, como ocorre com as demais mulheres negras, o que Nancy Fraser (2001, p. 232) denomina de “luta por reconhecimento”, uma vez que não basta o acesso aos cargos, é necessário que se reconheça quem os ocupa. Nesse sentido, “[...] somente integrando reconhecimento e redistribuição que chegaremos a um quadro conceitual adequado às demandas de nossa era.”

Esse conjunto de discriminações é trabalhado pelas estudiosas do feminismo, sobretudo o negro, como elementos que dão suporte a uma categoria de análise das múltiplas vulnerabilidades, denominado interseccionalidade, definida por Collins e Bilge (2021, p. 15-16) como uma ferramenta analítica que “[...] considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente.”

A interseccionalidade também foi reconhecida pela Convenção Interamericana contra o Racismo e toda a Forma de Discriminação e Intolerância como uma discriminação múltipla ou agravada por preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios com o objetivo de “anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados-parte, em qualquer área da vida pública ou privada” (OEA, 2013).

Akotirene vai além ao chamar atenção para o que o racismo e o patriarcado impõem sobre o intelecto das mulheres negras: “[...] interseccionalidade é a autoridade intelectual de todas as mulheres que um dia foram interrompidas. A interseccionalidade é sofisticada fonte de água metodológica proposta por uma intelectual negra, por isto é tão difícil engolir os seus fluxos feitos mundo afora” (2019, p. 64-65).

A falta de dados sobre a sub-representatividade das juízas negras no Brasil reflete na falta de políticas públicas específicas para dirimir as desigualdades, além do que perpetua a estrutura social forjada pelos privilégios da branquitude, influenciando nos julgamentos, como pontua Gomes: “um judiciário que não abarca em sua composição a diversidade racial e de

gênero existente no país distancia-se daqueles que serão destinatários das suas decisões” (2018, p. 104-105).

Nesse aspecto, o primeiro passo é identificar exatamente onde estão e quem são as magistradas brasileiras e, de forma mais significativa, transformar números e dados em ações afirmativas para acelerar a ascensão das mulheres negras no Poder Judiciário.

#### **4 Ações para o acesso, mobilidade e ascensão das mulheres negras à magistratura brasileira à luz das Resoluções 255/2018 e 203/2015 do CNJ**

Diante desse cenário de desigualdades, é preciso considerar o que já vem sendo realizado em termos gerais de equidade de gênero/raça e ressaltar o que deve ser aprimorado.

O Senado Federal, em 2014 iniciou a tramitação da Proposta de Emenda Constitucional - PEC n.º 42/14, que pretendia alterar a Constituição Federal para dispor que a lei reservará percentual mínimo de trinta por cento das vagas dos cargos e empregos públicos a serem ocupados por pessoas de cada sexo, para fins de ingresso e promoção no serviço público, incluídos os cargos de direção, a composição do STF, do STJ, do TST, do TSE e do STM.

No ano de 2016, a PEC n.º 43/16, que visava a estabelecer a exigência de diversidade de gêneros na composição das listas sêxtuplas e tríplexes formadas para indicação de membros do Ministério Público e da advocacia para compor os Tribunais Regionais Federais, os Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios. Em 2017 sobreveio a PEC n.º 08, que tinha por objetivo garantir expressamente a participação de pessoas de ambos os sexos nas listas tríplexes e sêxtuplas destinadas à escolha dos membros dos tribunais judiciários, dos tribunais de contas e dos Procuradores-Gerais do Ministério Público. As três propostas, todavia, foram arquivadas em 2018<sup>5</sup> e na Câmara dos Deputados, não foram encontradas proposições a respeito.

Não obstante, tem ganhado relevo a atuação do CNJ e das associações de magistrados e magistradas, que passaram a atuar num primeiro momento para o diagnóstico mais apurado acerca da situação das magistradas no Brasil, resultando nas importantes pesquisas já mencionadas ao longo da exposição, as quais abordam os aspectos quantitativos e qualificativos, esses últimos com notável aprofundamento nos últimos tempos.

Importante reforçar a pesquisa feita pela AMB em 1996, denominada *O perfil do magistrado brasileiro*, que primeiro verificou o número de mulheres na magistratura. Depois,

---

<sup>5</sup> Sobre o arquivamento das propostas, ver: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118819>>, <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710>> e <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128252>>. Acesso em 3 ago. 2019.

em 2014, o CNJ publicou o *Censo do Poder Judiciário*, que além de contabilizar o número de mulheres na magistratura, também colheu a opinião das magistradas sobre igualdade de gênero em temas importantes, como por exemplo efeitos da carreira na vida pessoal, imparcialidade dos concursos em relação às candidatas mulheres, dentre outros.

A AJUFE, nos anos de 2017 e 2019, efetuou outras duas pesquisas riquíssimas, que deram suporte a excelentes notas técnicas. Em 2019, a AMB lançou os resultados da pesquisa *Quem Somos: a Magistratura que Queremos* com diversos recortes de gênero, a ENAMAT divulgou a pesquisa *“Dificuldades na Carreira da Magistrada”* e o CNJ, de maneira mais específica, divulgou o primeiro *“Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”*. Já em 2020, o CNJ publicou os resultados da pesquisa nacional denominada *“A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura”*.

No campo regulamentar, em sua última sessão na Presidência do CNJ, a Ministra Carmen Lúcia aprovou a Resolução n.º 255/18, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, sem dúvida o passo mais concreto e significativo até agora visto rumo à paridade de gênero.

Em 2018 foi criado no CNJ um grupo de trabalho constituído por magistradas e conselheiras para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução n.º 255/2018. E justamente por deliberação desse grupo, foi realizado o diagnóstico acima referido e também em maio de 2019, em parceria com o Superior Tribunal de Justiça - STJ e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados - ENFAM, o 1º curso nacional de capacitação, o qual contou com a participação de magistradas de todos os Tribunais brasileiros.

Também vale ressaltar que, após a pesquisa acerca da participação feminina nos concursos para a magistratura, cuja conclusão demonstrou que poucas mulheres e raríssimas mulheres negras e pardas fizeram parte de comissões organizadoras e banca examinadoras de certames realizados Brasil afora em todos os ramos do Poder Judiciário, sobreveio a Recomendação n.º 85, de 12 de janeiro de 2021, para a observância de composição paritária na formação desses espaços.

Lado outro, é importante lembrar das Secretarias de Gênero e Igualdade Racial, existentes nas mais diversas associações de magistrados, inclusive de alcance nacional (AMB, por exemplo), e dos Comitês e Grupos de Trabalho temáticos que vêm sendo implementados pelos Tribunais brasileiros.

No tocante às desigualdades raciais, a fim de garantir justiça social e promover reparação histórica, o CNJ adotou, em 23 de junho de 2015, a Resolução n. 203, que

regulamenta a Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014, e trata da disposição de no mínimo 20% das vagas de cargos efetivos em concursos públicos, inclusive de ingresso na Magistratura, nos termos da resolução, para pessoas pretas e pardas. Além disso, em seu artigo 3º, ampliou o escopo legal para incorporação de outras políticas de ação afirmativa, como o “preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para estágio” (CNJ, 2015).

Esta determinação já havia sido imposta pelo Estatuto da Igualdade Racial, Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010, em seu artigo 39, § 2º:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 2º. As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

Nesse sentido, a Lei n. 12.990/2014, que tem validade até 2022, aperfeiçoou o dispositivo acima mencionado em relação aos concursos públicos e a Resolução 203/2015 do CNJ, com vigência até 2024, especificou como o Poder Judiciário se organizaria para pôr em prática a adoção de políticas afirmativas.

Dantas (2020, p 161), em levantamento realizado entre os anos de 2016 e 2019, período de vigência da norma de cotas, na Justiça Federal, especificamente em editais do TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5, identificou que “[...] nenhum cotista foi aprovado nos certames para a magistratura federal até 2019”, apesar das normativas serem diferentes em cada tribunal. Concluiu, por meio dos dados coletados e de entrevistas que:

Em cinco anos desde a sua criação, a política de cotas do Conselho Nacional de Justiça não foi efetiva em ampliar o acesso de pessoas negras ao cargo de juiz federal. Apesar disso, não se pode apurar nenhuma ação contínua de monitoramento dos resultados, embora a norma seja explícita a esse respeito (2020, p. 163).

Vale destacar que apesar do empenho na formulação da Resolução 203, o mesmo órgão que a publicou a flexibilizou, decidindo na 49ª Sessão Virtual, em 2019, que os tribunais brasileiros têm autonomia para definir sua política de cotas. No ano seguinte, o CNJ reconheceu no relatório Igualdade Racial no Judiciário e discutido no Seminário Questões Raciais e o Poder Judiciário que a equidade racial só será alcançada em 2049, levando em conta o atual cenário traduzido pelos números dos recentes levantamentos sobre a composição do Judiciário. O documento detalha as projeções de equidade racial:

Com efeito, a projeção para que se atinja os 20% de magistrados negros na magistratura é no sentido de que sejam necessários mais 20 anos (os anos estimados de atingimento por justiça são 2033 para a Trabalhista, 2038 para

a Federal e 2049 para a Estadual). A pesquisa realizada pelo Departamento de Políticas Judiciárias indica que apenas no ano 2049 haverá o atingimento de pelo menos 22% de magistrados negros em todos os tribunais brasileiros (CNJ, 2020).

O relatório, no entanto, nada aduz sobre políticas voltadas às mulheres negras. É de salientar, também, que as Resoluções 203/2015 e 255/2018, do CNJ tratam de forma clara e separada de políticas de equidade das mulheres negras. Fazendo uma releitura de seus textos, o primeiro trata da política racial e o segundo da política de gênero, de modo que para se ter uma interpretação interseccional e efetiva, é necessário utilizar ambas, em complemento mútuo. Entretanto, sugere-se que haja a edição de uma resolução específica para as mulheres negras, tendo em vista as múltiplas discriminações e obstáculos de ascensão e permanência na carreira da Magistratura.

Entretanto, a partir da Portaria 133, de 28 de setembro de 2018, o CNJ instituiu o Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030, da ONU.

Dessa maneira, há uma expectativa de que a igualdade de gênero e raça, estampadas nos ODS's 5 e 10, ganhe lugar de destaque no planejamento e metas a serem cumpridas pelo Poder Judiciário nacional, inclusive em seu âmbito interno. Nesse sentido, o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - LIODS, criado pela Portaria n.º 133/2018, do CNJ, institui o Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, Agenda 2030.

Portanto, na esfera administrativa do Poder Judiciário existem ações progressivamente articuladas e sistematizadas que fomentam o debate sobre a desigualdade de gênero e raça na magistratura brasileira com objetivo de fazer valer a vez e a voz de todas as mulheres, o que parece ser um movimento irreversível e determinante para a resolução do entrave. Resta saber se atingirão seus objetivos e quando o Poder Legislativo vai encampar essa pauta, viabilizando as medidas práticas aptas a corrigir as enormes discrepâncias existentes.

### **Considerações finais**

Da maneira como funciona e está organizada, a magistratura brasileira reproduz o modelo patriarcal e discriminatório da sociedade em que está inserida, de sorte que as mulheres, sobretudo as pardas e pretas, têm considerável dificuldade de acesso e, quando rompem a barreira de ingresso, encontram obstáculos mais acentuados na progressão da

carreira, a qual vai se tornando cada vez menos feminina conforme se elevam os seus degraus, o que demonstra a existência do chamado “teto de vidro” das magistradas.

Esse cenário implica em sub-representatividade e exclusão da perspectiva feminina e suas intersecções nos julgamentos proferidos pelo Poder Judiciário, que deixa de considerar as diversas e múltiplas possibilidades de existências e interpretações dos fatos jurídicos ocorridos no seio da complexa e diversificada sociedade tutelada, colocando em xeque a própria legitimidade da democracia.

O trato da questão tem avançado, ainda que de maneira incipiente. Primeiro com a percepção geral acerca do baixo número de mulheres exercendo a judicatura e, em um segundo momento, com o avanço de diagnósticos sistematizados pelo CNJ e associações corporativas, bem como aprofundamento dos estudos, pesquisas e debates nas diversas instâncias da sociedade, sem que até o momento tenham sido criadas medidas administrativas ou normativas específicas e concretas para a reversão do quadro.

Como é sabido, cabe ao Poder Judiciário tutelar direitos previstos nas normas com força coercitiva, inclusive contra o próprio Estado e, na perspectiva democrática, embora a magistratura não seja um cargo eletivo, é imprescindível que seu corpo espelhe, dentro do possível, a pluralidade e diversidade da sociedade que julga. Em outras palavras, o poder de dizer e interpretar o direito com força de autoridade precisa ser veiculado por magistrados que se identifiquem minimamente com o mosaico de gênero, raça e etnia que é a sociedade brasileira.

O poder jurisdicional, nesse viés, embora baseado primordialmente na aplicação das normas vigentes, também encontra na subjetividade do julgador uma forma de expressão, haja vista a infinidade de fatos sociais judicializados e a finitude de hipóteses de incidência previstas pelo legislador no texto normativo, o qual deve ser adequadamente interpretado à realidade das partes do processo para sua efetiva aplicação e pacificação social. E é exatamente nesse momento que as experiências, o olhar e o modo de sentir daquele(a) que julga faz toda a diferença, ou seja, a diversidade e a pluralidade no quadro da magistratura tendem a quebrar eventuais discursos únicos dentro do Poder Judiciário, fortalecendo e enriquecendo as decisões judiciais.

Nesse contexto, é essencial para a legitimidade<sup>6</sup> e fortalecimento do Poder Judiciário junto à sociedade que as mulheres negras também sejam chamadas a decidir e contribuir de modo efetivo para a definição dos rumos dos órgãos jurisdicionais.

Assim, em face da discriminação institucional de raça e gênero a que estão sujeitas a magistradas negras brasileiras, a adoção da cláusula constitucional de paridade, ao menos nos Tribunais Superiores e por determinado período de tempo, parece ser a medida mais justa, adequada e eficaz para o aperfeiçoamento da democracia e para a devida reparação histórica das mazelas impostas pelo racismo e patriarcado.

Como ressalta Pinheiro (2019) “apenas um Judiciário com composição plural estará apto a deter a confiança e respeito do povo, o que é imprescindível na dinâmica das relações sociais, no fortalecimento da democracia e na luta antirracista”, imprescindíveis para a plena democracia e acesso à justiça racial e de gênero dentro e fora do Judiciário.

## Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019.  
ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Comissão AJUFE MULHERES. **Nota Técnica 01/2017**. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf> . Acesso em: 03 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Comissão AJUFE MULHERES. **Nota Técnica 02/2019**. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO BRASIL. **O perfil do magistrado brasileiro**. 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=MPOiaonVnbdDbp1TVkYSh-8wWZnDdZPa9p5DIIPz3ng>.. Acesso em: 03 de ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO BRASIL. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em [https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP\\_iVSoCl5cCbA](https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCl5cCbA).. Acesso em: 03 de ago. 2019.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BONELLI, Maria da Glória; BARBALHO, Rennê Martins. 2008. O profissionalismo e a construção de gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura** 11 (2). <https://doi.org/10.5216/sec.v11i2.5287>.

---

<sup>6</sup> Legitimidade entendida não só como dever de obediência, mas também como reconhecimento e convicção dos jurisdicionados no sentido de que a decisão emanada é justa e correta.

BRASIL. **Decreto n.º 89.460, de 20 de março de 1984.** 1984. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 3 ago. 2019.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça.** 4 ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 12.990, de 09 de junho de 2014.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, v. 8, n. 1, ene-jun. 2010, p. 607-630.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** Tradução Rane Souza. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário.** 2019. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/06/42b18a2c6bc108168fb1b978e284b280.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros.** 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/49b47a6cf9185359256c22766d5076eb.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros: relatórios por Tribunal.** 2018. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/01/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria 133.** 2018. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2721>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação 85.** 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original20572520210119600747b5cb45e.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório de atividade Igualdade Racial no Judiciário.** Grupo de Trabalho Políticas Judiciárias sobre a Igualdade Racial no âmbito do Poder Judiciário. Portaria n. 108, de 8 jul. 2020. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/images//Relatorio\\_Igualdade\\_Racial\\_2020-10-14.pdf](https://www.anamatra.org.br/images//Relatorio_Igualdade_Racial_2020-10-14.pdf)>. Acesso em: 21 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 255**. 2018. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2670>>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 203**. 2015. Disponível em: <[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_203\\_23062015\\_12112015184402.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf)>. Acesso em 20 jun. 2021.

DANTAS, Magali Zilca de Oliveira. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura**: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019. Dissertação [Mestrado]. Escola Nacional de Administração Pública, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5605/1/Magali%20Dantas%20-Vers%C3%A3o%20Final%20com%20Ficha.pdf>>. Acesso em 19 jun. 2021.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo**, 2001, p. 231-239. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/50109>>. Acesso em: 22 jun. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas de Violência 2018**. Disponível em: <[http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/06/FBSP\\_atlas\\_violencia\\_2108\\_Infografico.pdf](http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/06/FBSP_atlas_violencia_2108_Infografico.pdf)>. Acesso em: 21 out. 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Homem branco tem 38 chances a mais de se tornar desembargador do que mulher negra**. 10 jun. 2019. Disponível em: <<http://amaerj.org.br/noticias/homens-brancos-tem-30-vezes-mais-chances-de-se-tornarem-desembargadores-do-que-mulheres-negras/>>. Acesso em 21 out. 2019.

GOMES, Raiza Feitosa. **Magistradas negras no Poder Judiciário brasileiro**: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero. Dissertação [Mestrado]. Universidade Federal da Paraíba, 2018.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244.

INSTITUTO DE ACESSO À JUSTIÇA. **Sobre nós**. 2020. Disponível em: <<https://iaj.org.br/sobre-nos/>>. Acesso em 20 jun. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Quantidade de homens e mulheres**. 2018. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em 21 out. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai**. 29 nov. 2018. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34450](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450)>. Acesso em: 22 out. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 18 de setembro de 1979. Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw1.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf)>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra todas as Formas de Discriminação e Intolerância**, 05 de junho de 1979. Disponível em [https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter\\_american\\_treaties\\_A-69\\_Convencao\\_Interamericana\\_discriminacao\\_intolerancia\\_POR.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-69_Convencao_Interamericana_discriminacao_intolerancia_POR.pdf). Acesso em 17 fev 2021.

PÁDUA, Luciano. **Quantas são as mulheres negras na magistratura?** 2018. Disponível em: < <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10551-quantas-sao-as-mulheres-negras-na-magistratura>>. Acesso em: 22 jun. 2021.

PINHEIRO, Karen. **Uma magistrada negra: história e um Judiciário para além da exceção**. Carta Capital, 21 março 2018. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/blogs/sororidade-em-pauta/uma-magistrada-negra-historia-e-um-judiciario-para-alem-da-excecao/>>. Acesso em 22 jun. 2021.

WENTZEL, Marina. **Brasil levará 95 anos para alcançar igualdade de gênero, diz Fórum Econômico Mundial**. BBC Brasil. 26 out. 2016. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-37758080>>. Acesso em: 20 out. 2019.

VELASCO, Clara; CAESAR, Gabriela; REIS, Thiago. **Cai o nº de mulheres vítimas de homicídio, mas registros de feminicídio crescem no Brasil**. 8 mar. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2019/03/08/cai-o-no-de-mulheres-vitimas-de-homicidio-mas-registros-de-feminicidio-crescem-no-brasil.ghtml>>. Acesso em 21 out. 2019.