



ANAIS DO SEMINÁRIO INTERDISCIPLINAR DO CURSO DE DIREITO



Direito, Relações Raciais e Interseccionalidades

II EDIÇÃO – 17/06/2024

A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NEGRA NO PODER JUDICIÁRIO: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL DA ATUAL COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE DESEMBARGADORES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA

*Carolayne Pereira de Oliveira*¹, Eduardo de Jesus Santos*², Enzo Valverde Bastos*³
Idelvando Cerqueira de Souza*⁴, João Victor de Oliveira Lima Silva*⁵, Thaís de Castro Lima*⁶
Victor Calazans Arruda*⁷, Walison Ribeiro Mendes*⁸*

RESUMO⁹

Este trabalho tem por objetivo expor dados e estabelecer um diálogo acerca da representatividade feminina negra no quadro de desembargadores do Tribunal de Justiça da Bahia (BA). A metodologia utilizada na elaboração deste artigo é qualitativa e quantitativa, empregando-se métodos e técnicas de pesquisa como a verificação documental e a análise de dados quantitativos. Por meio de análises normativa e documental, sob uma perspectiva de implementação de ações afirmativas, realiza-se uma avaliação dos critérios de promoção por merecimento e de indicação de candidatos ao quinto constitucional para composição da Corte Estadual de Justiça da Bahia. Além disso, analisam-se os impactos da Resolução nº 525/23 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que trata sobre paridade de gênero em promoções de juízes por merecimento aos Tribunais, e da Resolução OAB-BA 001/2022-CP, que dispõe sobre equidade de gênero e raça em listas sêxtuplas de indicação do quinto constitucional. As conclusões apresentam, dentre outros aspectos, a composição de mulheres negras na segunda instância da Corte Baiana e destacam a necessidade de implementação de práticas afirmativas nas indicações do MP-BA ao quinto constitucional. Os achados da pesquisa contribuem regionalmente para o debate social e institucional sobre as políticas de inclusão racial e de gênero nos espaços de poder.

Palavras-chave: Poder Judiciário. Representatividade. Interseccionalidade.

1 INTRODUÇÃO

Com base em evidências preliminares, esse estudo propõe a discussão acerca da inserção participativa das mulheres negras no cenário do sistema jurídico no Brasil. Desse modo, cabe ressaltar a relevância desse tema, posto que esse debate, apesar de importante, encontrou respaldo tardio na legislação pátria. A disparidade enfrentada, ainda na contemporaneidade, destaca o silenciamento desse grupo dentro das grandes pautas sociais, já que a falta de representação de mulheres negras suprime a efetivação do poder de dizer o direito sob a perspectiva dessa parcela da população nas Cortes de Justiça. Em contraponto, o número de brasileiras negras no país compõem 28% da população geral, o que demonstra o impacto desse grupo para promover a equidade jurídica e a expressão genuína nas políticas e ações promulgadas no país.

*Graduandos em Direito pela UEFS. E-mails: ¹carolayne2705@gmail.com, ²doonardo@gmail.com, ³enzo.valbastos@gmail.com

⁴idelvando2000@gmail.com, ⁵jlimaoliveira18@gmail.com, ⁶thaisdecastrolima@gmail.com, ⁷victorarruda1999@gmail.com

⁸walisonribeiro.adv@gmail.com, ⁹Trabalho elaborado sob orientação do professor Rodrigo Eduardo Rocha Cardoso, do Curso de Direito da UEFS. E-mail: rercardoso@uefs.br

À luz do que preceitua Almeida (2019, p. 112) pode-se afirmar que as desigualdades de raça, cor e etnia decorrem da discriminação estrutural que permeia a sociedade brasileira, marcada por 388 anos de escravidão de pessoas pretas e pardas e uma abolição inconclusa até os dias atuais, em face dos índices econômicos e sociais apresentados pela população negra, em especial pelas mulheres negras, as quais apresentam peculiares barreiras de acesso a direitos individuais e coletivos.

Em linhas gerais, este trabalho tem por finalidade, mediante uma análise interseccional, investigar a presença de mulheres negras, advindas da promoção por merecimento e antiguidade e das indicações do quinto constitucional, na atual composição do quadro de Desembargadores do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJ-BA).

A interseccionalidade é essencial para compreender como diferentes formas de discriminação, como racismo e sexismo, se entrelaçam. De acordo com Crenshaw (2002, p. 177) “a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação”.

De maneira geral, objetiva-se, especificamente, analisar os modelos normativos adotados internamente pela Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Bahia (OAB-BA) e pelo Ministério Público do Estado da Bahia (MP-BA) para formação de listas sêxtuplas e tríplexes de indicação de nomes para as vagas do quinto constitucional do TJ-BA e verificar a incidência de mulheres negras nas referidas listagens. Busca-se ainda analisar as recentes resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para difusão de equidade de gênero e raça na ocupação de cargos de chefia e na promoção por merecimento no âmbito dos Tribunais de Segunda Instância do Poder Judiciário.

O estudo empregou metodologias de pesquisa documental e bibliográfica. A análise documental inspecionou e interpretou textos normativos, avaliando, sob uma ótica interseccional, os critérios de provimento de cargos de Desembargador do TJ-BA por merecimento e indicação. Paralelamente, a pesquisa bibliográfica explorou dados sobre a representatividade feminina negra no Judiciário brasileiro.

2 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com o advento da Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014, e após o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, confirmando, por unanimidade, a constitucionalidade da supracitada lei, o Poder Público Federal tem destinado 20% das vagas dos concursos públicos para acesso às carreiras da União Federal aos candidatos negros (pretos e pardos). Em que pese não tenha sido inaugural na implementação de ações afirmativas para aprimoramento da representatividade racial no serviço público brasileiro, o processo de apreciação, no Congresso Nacional, do projeto de lei que deu azo à Lei 12.990/14 abriu o debate a nível nacional, na imprensa e na sociedade civil, acerca da necessidade de reparar as desigualdades materiais a que está submetida a população negra ao concorrer em processos de seleção para integrar os cargos da estrutura do Estado brasileiro. (BRASIL, 2014)

Nesse sentido, em 06 de junho de 2014, o Estado da Bahia, ente federativo com maior quantitativo de pessoas autodeclaradas negras no Brasil, instituiu, no Estatuto da Igualdade Racial do Estado da Bahia, por meio da Lei Estadual nº 13.182/14, a reserva aos candidatos negros de 30% das vagas dos concursos públicos realizados por órgãos e entidades do Estado. Em 2015, com base na aludida legislação estadual, o Plenário do TJ-BA estabeleceu, por meio da Resolução nº 12, o mesmo percentual de vagas a candidatos negros em concursos de provimento de cargos da magistratura e do corpo de servidores do Judiciário Estadual.

À luz das normas mencionadas, notabiliza-se que, em 2014, foi iniciado no Estado da Bahia, mediante inovação legislativa, o processo de regulamentação de políticas públicas com vistas a garantir a redução da desigualdade racial nos quadros das instituições estatais. Mais tarde, em 2022, com um maior amadurecimento do tema na sociedade, foi a vez da OAB-BA implementar medidas para empreender a paridade, não apenas de raça, mas também de gênero, nas indicações efetuadas pelo Conselho Estadual da Ordem à lista sêxtupla de nomes para composição do corpo de Desembargadores do TJ-BA. A Resolução OAB-BA 001/2022-CP estabelece que 50% dos candidatos devem ser mulheres e 30% devem ser advogadas e advogados negros.

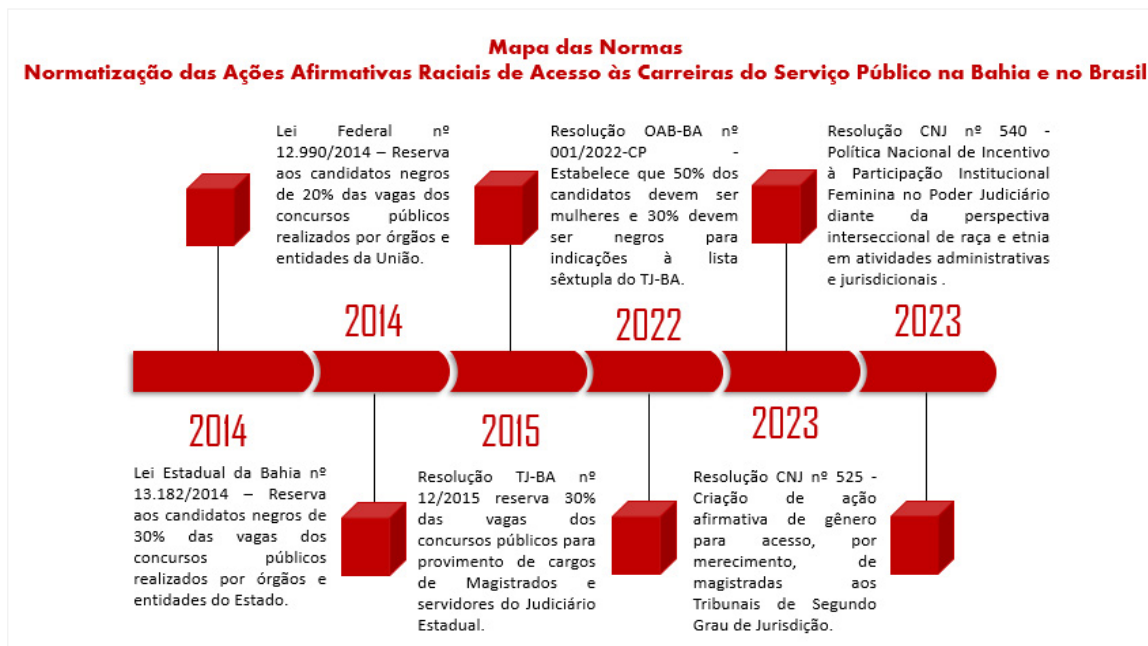
Com o debate público a respeito da importância da indicação de uma mulher negra para compor o STF, o Conselho Nacional de Justiça, como órgão de regulação e controle interno do Poder Judiciário, aprovou a Resolução nº 525/2023, cuja matéria versa sobre a criação de ação afirmativa de gênero para acesso de magistradas aos Tribunais de Segundo Grau de Jurisdição, por meio da alternância de gênero em promoções por merecimento de juízes na Justiça Estadual, Federal e do Trabalho. A ação passou a ser adotada nas cortes em que há menos de 40% de juízas de carreira no segundo grau.

Destaque-se, ainda, que a Resolução nº 540/2023, também do CNJ, promoveu a obrigatoriedade de implementação de incentivo à participação feminina diante da perspectiva interseccional de raça e etnia em atividades de juízo auxiliar em Tribunais do Judiciário, no desempenho de funções administrativas de confiança, em cargos de chefia, em projetos de residência jurídica e em programas de estágio. Nessa toada, as ações afirmativas de gênero e raça passaram a ser praticadas

também nos diferentes níveis organizacionais do Poder Judiciário da União e dos Estados, com vistas a difundir o devido princípio da igualdade em todos os níveis das estruturas estatais de poder.

Conforme mapa da Figura 01, é possível identificar um histórico resumido das principais normas atinentes às ações afirmativas raciais e de gênero no serviço público brasileiro.

Figura 1 - Mapa das Normas



Fonte: Brasil (2002, 2023, Bahia (2018, 2022). Elaborado pelos autores.

Ao se realizar a pesquisa documental nos dados públicos disponibilizados pelo Tribunal de Justiça do Estado da Bahia em seu ambiente web, verificou-se que o Egrégio Tribunal já atende a meta do CNJ de paridade de gênero no segundo grau de jurisdição. Entre os atuais 70 Desembargadores Estaduais, 31 são mulheres, o que corresponde a 44,28% do quadro. O número é superior ao determinado pelo CNJ na Resolução Nº 525/2023 para que os Tribunais executem as medidas de alternância de gênero em promoções por merecimento. Em consonância com a norma, deve haver a observância das ações afirmativas nos processos de promoção das cortes em que há menos de 40% de juízas de carreira no segundo grau.

Vale destacar que as informações acerca do número de Desembargadoras que compõem o tribunal e as suas respectivas autodeclarações raciais foram buscadas por meio de dois requerimentos de informação, enviados à ouvidoria do Emérito Tribunal. Entretanto, não foi fornecido nenhum retorno acerca da informação solicitada, o que per si já explicita outra problemática em torno do estudo interseccional da lide: existe uma barreira institucional até mesmo para se ter acesso a essas informações, o que dificulta a transparência e o estudo acerca da desigualdade racial e de gênero no Judiciário brasileiro.

O mosaico da Figura 02 foi construído com figuras identificadas por meio do cruzamento online dos nomes das desembargadoras com as imagens vinculadas aos seus respectivos nomes em páginas do TJ-BA disponíveis na web. De maneira geral, pode-se observar que uma parcela ínfima das magistradas é heteroidentificada negra.

Nesse sentido, infere-se que o Tribunal do Estado mais negro do país, em que 80% da população se autodeclara negra, ainda precisa empreender esforços para a efetiva promoção da representatividade racial nos quadros da segunda instância. A pesquisa revela que a quantidade de mulheres negras no cargo de Desembargadora está deveras distante até mesmo dos 30% da reserva de vagas para negros em concursos de magistrados de primeiro grau, a que alude a Resolução Nº 12 do TJ-BA.

No que se refere às regras para acesso ao cargo de Desembargador, sabe-se que, conforme previsto no art. 94 da Constituição Federal, um quinto da quantidade total das 70 cadeiras do TJ-BA deve ser composto por Advogados e Membros do Ministério Público, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. No entanto, ao observar os critérios que o Conselho Superior do MP-BA e o Conselho Estadual da OAB utilizam para a formação da lista sêxtupla, pode-se perceber que, enquanto os indicados do MP só precisam atender ao critério da antiguidade para concorrer à lista, em consonância com o art. 85 do Regimento Interno do Conselho Superior do Ministério Público do Estado da Bahia (Resolução Nº 248/2018), sendo escolhidos, depois, pelos membros do conselho sem qualquer critério objetivo, ao menos

Figura 2 - Mosaico de Desembargadoras do TJ-BA.



Fonte: TJ-BA (2023).

disposto no regimento; a OAB, a partir da Resolução Nº 001/2022-CP, adotou um sistema muito mais inclusivo para a promover a formação da lista, a qual deve atender a paridade de gênero e participação de 30% de advogados negros (pretos, pardos ou definição análoga). Se, ainda assim, o resultado da elaboração da lista sêxtupla não atender os preceitos acima, caberá ao Presidente da Comissão Especial Temporária apresentar uma proposta de lista, desconsiderando parcialmente a ordem de votação, na medida necessária à assunção dos candidatos mais bem votados por gênero e à garantia da escolha de, ao menos, dois candidatos negros, dentre os seis.

A partir dos dados supramencionados, é possível chegar à conclusão de que a OAB está mais à frente, em comparação com o MP-BA, no que diz respeito às políticas de equiparação de raça e gênero, em respeito aos princípios constitucionais da isonomia material e da equidade. Ainda que possa haver um critério interno no Conselho Superior do MP-BA quanto a essa equiparação, a inexistência de um método objetivo, um requisito ou ao menos uma recomendação no regimento, gera não apenas uma insegurança, mas relativo sentimento de desimportância com essas pautas tão essenciais, sobretudo para a sociedade brasileira. Essa falta de interesse pode ser percebida, ainda, ao verificar que o regimento interno foi instituído por resolução de 2018, sem qualquer atualização posterior, enquanto a resolução que dispõe sobre a indicação da OAB é datada de 2022, mais contemporânea às discussões de igualdade racial e de gênero.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mostrou-se suficientemente conclusiva para apontar certos apagamentos do gênero no Judiciário baiano, revelando a contribuição social e acadêmica do estudo ao debate antirracista, em especial, à luz do direito. Aqui não se discute o mérito, ou a efetividade, de ações afirmativas – especialmente de raça e gênero - na luta pela igualdade; as quais já demonstraram objetivamente o seu valor ao longo do tempo. Discute-se, no entanto, a insipiência do atual cenário que, apesar dos esforços institucionais citados anteriormente, ainda enfrenta grande resistência ao enegrecimento da Justiça.

Com isso, o "quadro branco" de desembargadoras baianas não surge à toa. A varredura investigativa mostra que o arcabouço jurídico-político é, até então, insuficiente para a constituição de um sistema mais plural. Percebe-se que os mecanismos políticos disponíveis à luta antirracista, como a conduta adotada pela OAB-BA nas indicações à lista sêxtupla do Tribunal, são sensíveis demais ao conservadorismo, já que são facilmente anulados pela rigidez das indicações, por exemplo, do Ministério Público, ratificadas pelo Tribunal.

A desigualdade racial latente no Tribunal de Justiça do Estado da Bahia é, portanto, resultado da discricionariedade atribuída ao seu processo de formação, considerando as nuances que estão além da objetividade observada no provimento de cargos do Poder Judiciário (por meio de concurso público, atendendo os requisitos da legislação vigente). É, contudo, na atuação discricionária – comum aos espaços de poder – que se verifica a raiz do problema.

Destarte, as ações afirmativas cumprem importante papel, fazendo com que a ocupação das posições do Estado e do mundo do trabalho se faça considerando o caráter múltiplo da sociedade e em maior harmonia. Desse modo, faz-se indubitável a necessidade de se buscar efeitos mais visíveis dessas políticas, além do estabelecimento da diversidade e da representatividade propriamente ditas, superando certas barreiras artificiais e invisíveis que porfiam o avanço de mulheres negras, a despeito da existência ou não de política oficial tendente a subalternizar-las, no judiciário brasileiro, e em especial, ao o-de-penacho da Justiça Baiana.

Nessa conjuntura, apesar do vultoso esforço de a OAB-BA em adotar políticas de igualdade na construção das listas sêxtuplas, constata-se certa omissão do Tribunal de Justiça e do Ministério Público da Bahia, frente a fundamental reflexão do perfil étnico-racial e de gênero no mais alto espaço jurisdicional da Bahia, visto que não possui ações afirmativas para construção das listas, respectivamente, sêxtuplas e tríplexes do quinto constitucional que são encaminhadas ao Governador do Estado, conspurcando a ação isolada da OAB-BA, e tornando-a pouco efetiva.

Em vista disso, valendo-se do êxito da implementação das medidas à promoção da igualdade de gênero, o contexto urge por resolução do Conselho Nacional de Justiça, no sentido de promover equidade racial nas promoções de juízes e juízas por merecimento, visto que a desigualdade racial, no momento, faz-se axiomático na segunda instância, ou seja, no TJ-BA. À luz do mencionado, lançado em 2022, o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial selou um compromisso entre os tribunais brasileiros com o objetivo de cumprir normas e jurisprudências internacionais e nacionais pela igualdade racial. Consiste na adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e em todos os graus de jurisdição, com o objetivo de combater e corrigir as desigualdades raciais com medidas afirmativas, compensatórias e reparatórias, para eliminação do racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

BAHIA. Quinto Constitucional – **Legislação e Editais**. Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Bahia. Disponível em: <<https://www.oab-ba.org.br/quinto-constitucional>>. Acesso em: 05 jun 2023.

BAHIA. **Resolução n. 248 de 2018**: institui o Regimento Interno do Conselho Superior do Ministério Público do Estado da Bahia – Capítulo V - Da Elaboração da Lista Sêxtupla Para o Quinto Constitucional dos Tribunais. Ministério Público do Estado da Bahia. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/orgaos_colegiados/2019/regimento-interno-csmp-20190517.pdf>. Acesso em: 05 jun 2023.

BAHIA. Institucional – **Estrutura Organizacional do TJ-BA**. Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Disponível em: <<http://www5.tjba.jus.br/portal/institucional/>>. Acesso em: 10 jun 2024.

BAHIA. **Resolução OAB-BA Nº 001/2022-CP** – Equidade de Gênero e Raça no TJ-BA. Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Bahia. Disponível em: <<https://deoab.oab.org.br/pages/materia/459273?termo=>>>. Acesso em: 03 jun 2024.

BRASIL. **Carta de Brasília pela Igualdade de Gênero no Poder Judiciário**. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>>. Acesso em: 05 jun 2023.

BRASIL. **Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário**. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>>. Acesso em: 01 jun 2023.

BRASIL. **Resolução CNJ Nº 525 de 27/09/2023** – Equidade de Gênero no Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>>. Acesso em: 01 jun 2023.

CNJ. **CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juízes e juízas**. Agência CNJ de Notícias. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/>>. Acesso em: 05 jun 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero** (L. Schneid, Trad.). Revista Estudos Feministas, 10(1), 171-188. 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTp45FXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=>>>. Acesso em: 03 jun 2024.

OAB-BA. Em sessão histórica, OAB-BA aprova paridade de gênero e cotas raciais na lista sêxtupla do quinto constitucional. Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Bahia. Disponível em: <<https://oab-ba.org.br/noticia/em-sessao-historica-oab-ba-aprova-paridade-de-genero-e-cotas-raciais-na-lista-sexupla-do-quinto-constitucional>>. Acesso em: 01 jun 2023.