PUC Minas
E&G Economia & Gestão
ISSN 1984-6606

“UM PINGO DE FEIJÃO EM UMA PANELA DE ARROZ”: RACISMO, TRAJETÓRIAS E PERSPECTIVAS DE MULHERES NEGRAS NO PODER JUDICIÁRIO

"A GRAIN OF BEAN IN A RICE POT”: RACISM, PATHS AND PERSPECTIVES OF BLACK WOMEN IN JUDICIAL POWER

Priscila Silva Ximenes Machado
Universidade Federal de Alfenas – MG – UNIFAL
prixmachado@hotmail.com

Adílio Renê Almeida Miranda
Universidade Federal de Alfenas – MG – UNIFAL
adilioadm@yahoo.com.br

Alicia Madrid Cesar Rezende
Universidade Federal de Alfenas – MG – UNIFAL
aliciamadridcr@gmail.com

Joice Zentner de Brito
Universidade Federal de Alfenas – MG – UNIFAL
Joicezentner@gmail.com

Submissão: 12/02/2021
Aprovação: 17/06/2021

RESUMO

Dentro das discussões sobre a questão racial no Brasil, pode-se observar como temática emergente a discrepância representativa nos espaços e posições de poder ocupados por pessoas negras, principalmente, mulheres. Nesse sentido, o presente artigo visa compreender a trajetória de mulheres negras do judiciário brasileiro, no que se refere às vivências de racismo, conquistas e barreiras enfrentadas. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas. Os relatos apresentados sobre a fase acadêmica e no exercício da profissão no judiciário mostram como a sensação de não pertencer a determinado espaço faz parte da vida dessas mulheres. As experiências vividas dentro do judiciário apontam situações de racismo vividas pelas entrevistadas, muitas vezes de maneira velada, outras de forma mais ostensiva. Os achados da pesquisa contribuem para se pensar sobre a necessidade de uma mudança estrutural no judiciário, no que se refere às questões raciais, não apenas por meio de política de cotas raciais, mas, sobretudo, com criação de espaços de discussão e debates sobre o racismo institucional no poder judiciário.

Palavras-chave: Raça, Gênero, Mulheres Negras, judiciário

ABSTRACT

Within the discussions on the racial issue in Brazil, one can observe as an emerging theme the representative discrepancy regarding spaces and positions of power occupied by black people, mainly women. In this sense, this article aims to understand the trajectory of black women in the Brazilian judiciary, with regard to the experiences of racism, achievements and obstacles faced. For that, a qualitative research was carried out, in which data collection occurred through semi-structured interviews. The reports presented about the academic phase and the exercise of the profession in the judiciary show how the feeling of not belonging to a certain space is part of these women's lives. The experiences lived within the judiciary point out situations of racism experienced by the interviewees, often in a veiled way, sometimes more ostensibly. The research findings contribute to the thinking of the need for a structural change in the judiciary with regard to racial issues, not only through racial quota policy, but, above all, with the creation of spaces for discussion and debates on racism institutional role in the judiciary.

Keywords: Race, Gender, Black Women, Judiciary

INTRODUÇÃO

"Um pingo de feijão em uma panela de arroz" foi uma frase metaforicamente usada por uma entrevistada desta pesquisa para expressar sua percepção quanto à mulher negra no poder judiciário. O pingo de feijão, simbolicamente, representa a baixa presença de mulheres negras em um universo hegemonicamente ocupado por pessoas brancas (o arroz), principalmente, homens. É sobre esse contexto (a panela) que nos propomos a refletir e problematizar as questões raciais, pois, o judiciário, por ser um espaço de poder, é uma instância institucional de reprodução do racismo.

No contexto das discussões sobre a questão racial no Brasil, observa-se a discrepância representativa das pessoas negras nos espaços de poder. Embora mais da metade da população brasileira seja negra, 56,2% (IBGE, 2019), na maior parte de cargos com mais alto grau de instrução e poder decisório, encontra-se pessoas brancas, principalmente, homens. Tal situação, além da razão histórica do patriarcalismo, é consequência do histórico de escravidão no Brasil e de um contexto pós-abolição em que o racismo se consolidou, criando estruturas de poder nos diversos espaços da sociedade (ALMEIDA, 2018).

Embora mudanças tenham ocorrido e continuem acontecendo, algumas pesquisas no Brasil (SIQUEIRA, et al., 2016; SIQUEIRA et al., 2019; SAMPAIO et al., 2016) apontam para a predominância de homens no poder. No que se refere à questão racial, brancos também ocupam hegemonicamente cargos de poder, conforme estudos de Souza et al., (2021) e Machado Júnior et al., (2018).

Nesse contexto, este artigo visa analisar a trajetória de mulheres negras do judiciário brasileiro, no que se refere às vivências de racismo, conquistas e barreiras enfrentadas. Defende-se a ideia de que é necessário desmitificar as narrativas que trazem a população negra apenas em locais de subalternização para, então, possibilitar que "mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva" (ALMEIDA, 2018, p. 85)

Além desta introdução, o artigo está estruturado nas seguintes partes: primeiramente, apresenta-se uma contextualização sobre a mulher negra no judiciário; em seguida, o referencial teórico discute acerca da mulher negra em espaços de poder e a questão racial. Adiante, os procedimentos metodológicos são apresentados, seguidos dos resultados e discussões. Finalmente, são feitas as considerações finais.

O JUDICIÁRIO BRASILEIRO E AS DESIGUALDADES RACIAIS

De acordo com relatório final da pesquisa do censo para mapeamento de magistrados e servidores do poder judiciário nacional, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2014), entre os anos de 2012 e 2013, 80,9% dos magistrados ingressantes eram brancos em contraposição aos 19,1% negros, enquanto 64,1% eram magistrados do sexo masculino e 35,9% do sexo feminino. Não houve análise do quantitativo de magistradas negras.

No censo (BRASIL, 2014) apurou-se o percentual de 16,1% de servidoras negras, superior aos 13,1% negros. Tais percentuais revelam a existência de mais servidoras negras no judiciário brasileiro do que homens negros. Entretanto, o percentual de mulheres negras é praticamente a metade do de mulheres brancas no judiciário (32,9%), que, por sua vez, é 5% inferior ao percentual de homens brancos (37,9%). Segundo Pratt (2012, p. 2), ainda que a presença de mulheres na profissão ligada ao direito tenha aumentado consideravelmente, "a realidade desconfortável é que mulheres tendem a ocupar posições na área jurídica que as deixam subordinadas a homens".

Conforme o ex-ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) e ex-presidente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Ricardo Lewandowski, haveria uma enorme resistência à política de cotas raciais em concursos para magistrados e servidores em virtude do "desgastado" conceito de meritocracia, que não pode ser apreciada de forma neutra, diante da desigualdade natural que existe entre as pessoas. O aspecto mais importante da meritocracia é substantivo, não formal, e diz respeito à igualdade de oportunidades (MONTENEGRO, 2017).

A ilusão da meritocracia também foi identificada nos escritórios de advocacia (NASCIMENTO, 2019). De acordo com um censo jurídico realizado no ano de 2018, pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), pela Aliança Jurídica pela Equidade Racial e pela FGV Direito SP, menos de 1% dos nove maiores escritórios de advocacia do país é formado por advogados negros, não havendo quantidade estatisticamente relevante de negros entre os sócios (NEGROS, 2019). A participação maior dos negros está na função de estagiários (9% do total de trabalhadores das empresas). A pesquisa foi realizada com uma amostra de 3.624 pessoas de nove dos maiores escritórios advocacia do país (BMA, Demarest, Lefosse, Machado Meyer, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Tozzini Freire, Trench Rossi Watanabe e Veirano) (PINHO; ESTARQUE, 2019).

Conforme Venturini et al (2019), a defesa da igualdade racial deveria ser uma das principais bandeiras de uma carreira cujo principal objetivo é efetivar os direitos dos cidadãos e o senso de justiça e equidade". Segundo a Diretora Executiva do Instituto de Defesa do Direito de Defesa (IDDD), Marina Dias Werneck, citada em Pinho e Estarque (2019), a clientela do sistema de justiça criminal é formada por negros, ao passo que o sistema de justiça é formado na maior parte por defensores, promotores e juízes brancos. Por isso, a discussão sobre a racismo e relações raciais no judiciário é tão urgente.

A QUESTÃO RACIAL NO BRASIL

A partir da disseminação de teorias raciais em meados do século XIX, alguns elementos revelaram particularidades das relações raciais brasileiras que construíram a estrutura de racismo presente no país. O Brasil recebeu a população negra em um contexto escravagista, e durante séculos naturalizou a relação de superioridade de brancos em relação a negros (ORTEGAL, 2018; GUIMARÃES, 2016). Historicamente, o Estado brasileiro teve um papel omisso e negligente em relação à inserção, integração e ascensão social dos negros na sociedade pós-abolição (SCHWARCZ, 2012). Gouvêa (2017) aponta que não houve uma preocupação do Estado ou das instituições em geral em propor políticas que integrassem os escravos libertos de forma digna à sociedade.

Nas primeiras décadas pós-escravidão, despontaram teorias relacionadas ao racismo científico e ao pensamento eugenista, caracterizado pelo aperfeiçoamento da espécie humana através do "embranquecimento" da população (SCHWARCZ, 2012). De acordo com Schwarcz (2012), o período foi marcado pelo pensamento de que o futuro reservava uma nação branca aos brasileiros. A chamada "política de embranquecimento" teve um de seus alicerces na miscigenação, evidenciando a tentativa da elite branca brasileira de obter uma nação cada vez menos negra e que, ao mesmo tempo, daria embasamento para o argumento de harmonia entre raças. Assim, a proposta da miscigenação serviu tanto para uma política de embranquecimento da população, quanto para sustentar o argumento da "democracia racial".

A construção dessa ideia sugere que o Brasil seria um exemplo de harmonia racial. O mito da mestiçagem como atributo positivo do povo brasileiro se ancorava na ideia de igualdade racial e de convivência pacífica. A obra Casa Grande e Senzala, de Gilberto Freyre – um dos defensores da democracia racial -, foi determinante para a construção dos estereótipos do mulato malandro e preguiçoso e da mulata exótica e sensual (SCHWARCZ, 2012). Conforme Almeida (2018), esse imaginário sobre o negro servil corrobora para construção de estereótipos, colocando o negro nesse 'lugar comum'.

A ideia de uma democracia racial, que faz parte do imaginário brasileiro, auxilia na construção de que as desigualdades são um problema individual. Schucman (2012, p.43) aponta que o conceito de "democracia racial é uma arma ideológica produzida por intelectuais das elites dominantes brancas, destinada a socializar a população brasileira de brancos e não brancos como iguais, evitando, assim, um conflito racial no Brasil".

O reconhecimento da prática do racismo no Brasil, em especial por parte das Ciências Sociais brasileiras, começa a mudar a partir de Florestan Fernandes e outros estudiosos, que, ao realizarem uma pesquisa encomendada pela Unesco, no início dos anos 50, concluíram que o Brasil estava longe de ser um exemplo de sociedade não-preconceituosa (SCHWARCZ, 2012). Fernandes (2013) contestou a ideia da harmonia racial, revelando que os brasileiros, apesar de não se reconhecerem racistas, admitiam que o Brasil era uma nação racista.

Nesse ponto, é importante destacar que o racismo, na perspectiva de Almeida (2018, p34), pode ser entendido como "um dos modos pelo qual o Estado e as demais instituições estendem o seu poder por toda a sociedade". Assim, o racismo no Brasil assume um caráter sistêmico, estando entranhado em diversos âmbitos da sociedade, conforme Almeida (2018):

> As formas de racismo observadas atualmente são fruto de um processo de normatização, no qual não se questiona, por exemplo, a ausência de pessoas negras em cargos de poder, havendo uma conformação coletiva a respeito da morte em massa da população negra nas periferias, acerca da falta de saneamento básico e das falhas no sistema educacional e de saúde, que afetam principalmente a população negra (ALMEIDA, 2018).

Compreendendo a trajetória histórica da questão racial no Brasil, é possível perceber que a população negra tem sido alvo de um racismo estrutural, que é manifestado de forma majoritariamente velada, mas seus impactos são visíveis nas desigualdades sociais e sub-representatividade negra em espaços de poder. Outro ponto apresentado por Almeida (2018), é como o discurso meritocrático auxilia na construção dessa imagem do negro, uma vez que transforma a ascensão social dessa população em algo individual e exime o Estado e a própria sociedade da sua responsabilidade.

Nesse sentido, baseados em Almeida (2018), consideramos que o poder judiciário (contexto desta pesquisa) é uma instância de (re)produção do racismo, razão pela qual nos propusemos a estudá-lo, considerando, sobretudo, o grupo que sofre ainda mais com o peso

do racismo, as mulheres negras, pois, além de sofrerem pelo racismo, enfrentam dificuldades por serem mulheres.

AS MULHERES NEGRAS EM ESPAÇOS DE PODER

Compreender a realidade das mulheres negras no Brasil contemporâneo só é possível quando consideramos as variáveis de gênero e raça, ou seja, não se pode julgar a vivência dessas mulheres apenas por uma perspectiva de classe (CRENSHAW, 2002). Ribeiro (2017, p.12) discute isso por meio de uma visão interseccional que "visa dar instrumentalidade teórico-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo e capitalismo" tidos como "produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe".

Em geral, não havendo uma medida deliberada em sentido contrário, as mulheres negras são confinadas num local de subalternização difícil de ser ultrapassado, tanto em relação a homens brancos e negros quanto a mulheres brancas (RIBEIRO, 2017), principalmente, por terem sido colocadas como potencial força de trabalho para os cuidados domésticos e serviços de limpeza, desde o período da escravidão, estiveram ligadas ao trabalho dentro da esfera reprodutiva, o que engloba o trabalho doméstico e o informal (VIEIRA, 2018). A ideia de que mulheres negras "são consideradas pouco capazes ocorre porque existe todo um sistema econômico, político e jurídico que perpetua essa condição de subalternização, mantendo-as com baixos salários, fora dos espaços de decisão, expostas a todo tipo de violência" (ALMEIDA, 2018, p.38).

Nessa abordagem, é importante pensar sobre como o gênero influencia na vivência desses indivíduos. Essas mulheres, "por serem nem brancas e nem homens, ocupam um lugar muito difícil na sociedade supremachista branca por serem uma espécie de carência dupla, a antítese de branquitude e masculinidade" (RIBEIRO, 2017, p. 22).

De acordo com a ABA (2006), devido a questões de gênero e raça, essas mulheres podem sofrer falta de apoio institucional adequado, sentirem-se isoladas e alienadas, às vezes até mesmo de outras mulheres. Nesse sentido, de acordo com um estudo realizado pela comissão de mulheres na advocacia da American Bar Association - ABA (2006), metade das mulheres negras que participaram da pesquisa apontaram ter sofrido comentários humilhantes e assédio e dois terços das entrevistadas mencionadas que foram excluídas de oportunidades de trabalho. A pesquisa relata que mulheres negras possuem em sua trajetória dupla influência causada por gênero e raça, ao contrário de mulheres brancas ou até homens negros que compartilham pelo menos uma dessas características (gênero ou raça) com aqueles nos estratos mais altos de gerência.

Essa dificuldade pode estar atrelada ao fato da imagem criada da mulher negra como um ser não intelectual. Empiricamente, a pesquisa de Bujato e Souza (2020), com docentes universitárias negras, evidenciou que o ambiente universitário, por ser ligado à intelectualidade, ciência e produção do conhecimento, foi construído com sendo um "não-lugar" para negros e negras. Quando dizemos que existe uma junção entre esses preconceitos, é devido ao fato de que essas mulheres são desqualificadas duplamente, por serem mulheres e por serem negras.

Nesse contexto social, essas mulheres só serão legitimadas nos espaços políticos e institucionais à medida que seus traços sejam "afinados", no discurso e na aparência, possibilidade onde elas serão consideradas bonitas e inteligentes (GOMES, 2018a, p. 21). Essa realidade também é apontada por Melaku (2019, p. 21) ao constatar que mais do que qualquer grupo, o julgamento jurídico desse público (mulheres negras) é ligado à sua aparência – "quanto mais "negras" elas parecem, menos capazes são percebidas por seus colegas".

Esse processo de embranquecimento acarreta em uma não identificação dessa pessoa do ponto de vista racial. Santana et al., (2019, p.17) afirma que a "manutenção dos espaços de liderança para a classe dominante garante a manutenção de um sistema de poder e internaliza nos dominados o sentimento de inferioridade". Quando negros alcançam esse novo patamar sentem necessidade de se adequar a essa nova realidade e assumem uma identidade voltada ao grupo, pois "neste jogo de 'intercâmbio de identidades' entre o indivíduo e o grupo, ou o sujeito incorpora tais regras ou é deixado à margem" (SANTANA et al., 2019, p.17).

A ascensão do negro, nos espaços dominados pelos brancos, muitas vezes, é acompanhada de um sentimento de "embranquecimento" dos negros, "levando ao esquecimento de sua origem negra por causa de sua aproximação das qualidades morais e intelectuais brancas" (MUNANGA, 1999, p. 63). O perfil construído para esses postos de trabalho é baseado no estereótipo europeu, ou seja, mesmo quando essas mulheres conseguem acesso ao ensino superior, ficam à mercê de um sistema racista que as relega a cargos inferiores à sua formação e salários mais baixos que outros grupos ou ao desemprego.

Esse quadro de assimetria das mulheres negras na ocupação dos espaços de poder clama por mudanças institucionais e estruturais para a inclusão de grupos historicamente excluídos. Dentre essas mudanças, destacam-se as políticas públicas de caráter afirmativo, as quais consistem em mecanismos de justiça social que visam corrigir o problema da sub-representação (BRASIL, 2013).

Conforme o relatório da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Social (BRASIL, 2013), a superação das desigualdades experimentadas pelas mulheres negras implica em um desafio que associa a adoção de ações afirmativas à ampliação da percepção de que o racismo produz efeitos negativos concretos na vida das pessoas negras. Contudo, conforme reconhecido no relatório, "a ampliação dos direitos de cidadania é um processo lento que pode requerer o deslocamento dos que historicamente se beneficiam de sua posição política" (BRASIL, 2013, p. 15).

Além das políticas públicas afirmativas para ocupação dos espaços de poder, as mulheres negras têm se organizado em movimentos de expressão coletiva com o intuito de adquirir visibilidade social, cultural e política. Conforme Ribeiro (2018), os movimentos ensinam a dimensão do coletivo como emancipação real. Conforme a autora, a construção de novos espaços já vem sendo feita de forma árdua na sociedade, nas classes pobres, nos coletivos organizados, na juventude periférica, estudantil e trabalhadora, onde negras são maioria entre as adeptas de programas como Prouni ou já são cotistas nas universidades.

Por fim, é necessário "desmantelar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternização" (ALMEIDA, 2018, p.85). Conforme Almeida (2018, p. 85), a destruição dessas narrativas cria a oportunidade para que "mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva".

A partir dessa perspectiva, Cobham e Patton (2015) desenvolveram um estudo sobre como as mulheres negras desenvolveram em suas carreiras acadêmicas em duas das maiores instituições de ensino americanas. Na pesquisa, as autoras concluíram que o sucesso está em grande parte atribuído na crença nas próprias habilidades e meios para buscar recursos e suporte necessários. A crença nas próprias habilidades, segundo a pesquisa, decorreu do apoio familiar e de uma educação sólida, ainda que os pais não tivessem alcançado o ensino superior. Outro fator reconhecido pela pesquisa como indutor do sucesso profissional foi a superação das adversidades ligadas ao gênero e a raça. Conforme o estudo (COBHAM; PATTOM, 2015, p. 39) "A autoeficácia é fundamental para ajudar a ver essas experiências desanimadoras como motivadores para o sucesso, em vez de detratores dos objetivos educacionais". Outra contribuição da pesquisa foi a conclusão a que as autoras chegaram no sentido de que "as influências não existem de forma isolada, mas reforçam e mutualmente moldam umas as outras", revelando que o "sucesso" de uma mulher negra em um espaço de

poder influencia nas conquistas de outras mulheres na mesma condição (COBHAM; PATTOM, 2015, p. 42).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho baseia-se em uma abordagem de natureza qualitativa, em que se busca captar o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando os pontos de vista relevantes. Vários tipos de dados são coletados e analisados para que se entenda a dinâmica do fenômeno (GODOY, 1995).

O processo de coleta de dados foi realizado utilizando-se a entrevista semiestruturada, orientada por um roteiro de entrevista, inicialmente com questões relacionadas ao perfil sociodemográfico. Em seguida, as entrevistadas foram convidadas a explanar sobre suas trajetórias de vida, desde a infância, passando pela vida acadêmica até a fase profissional, comentando dificuldades, desafios e superações vividas. Foram questionadas sobre as vivências de racismo ao longo das suas trajetórias de vida, explorando, principalmente, os contextos acadêmico e profissional.

As entrevistas foram realizadas remotamente através de aplicativo de troca de mensagens e comunicação em áudio e vídeo pela internet, tendo em vista o momento de pandemia e isolamento social, e então gravadas e transcritas para interpretação de dados.

Procurou-se escolher como sujeitos dessa pesquisa mulheres que estivessem atuando profissionalmente no poder judiciário e que os pesquisadores tivessem algum tipo de conhecimento para estabelecer contato e convite para participação da pesquisa. O quantitativo de entrevistadas levou em conta a disponibilidade e a concordância das mulheres negras convidadas para participar da pesquisa. A escolha das entrevistadas ocorreu utilizando-se a técnica da amostragem não probabilística por conveniência, cujo princípio é selecionar indivíduos que estejam acessíveis para participação da pesquisa, sem obedecer a critérios estatísticos. Pelo fato de haver poucas mulheres negras atuando no judiciário, os pesquisadores não conseguiram contato com mais mulheres. Outra questão importante a ser mencionada é que a coleta de dados ocorreu entre os meses de março e maio de 2020, momento mais forte da quarentena no país por conta da pandemia, o que também dificultou acessar mais sujeitos para a pesquisa.

As advogadas atuam no sul do estado de Minas Gerais e as juízas na capital do Rio de Janeiro. Na exposição dos dados, a fim de resguardar a identidade das entrevistadas, adotou-se uma categorização, fazendo-se referência aos códigos (E1 a E5), sem identificação dos nomes delas. O perfil das entrevistas será apresentado a seguir, no quadro 1:

Quadro 1: Perfil das entrevistadas

Entrevistada	E1	E2	E3	E4	E5
Cor autodeclarada	Preta	Preta	Preta	Preta	Preta
Idade	33	33	40	37	41
Estado civil	Solteira	Solteira	Solteira	Casada	Casada
Escolaridade	Especialista em Direito Tributário	Especialista em Direito Notarial/ Registral e Direito Público	Especialista em Processo Civil	Mestre	Especialista em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário
Cargo	Sócia de serviço em um escritório de advocacia	Advogada autônoma e mediadora no Tribunal de Justiça	Advogada autônoma	Juíza	Juíza
Tempo de atuação no cargo	11 anos na empresa e 6 anos no cargo	Autônoma 2 anos e mediadora 1 ano	4 anos	5 anos	5 anos

O material coletado foi avaliado por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (1979). Empregou-se a análise temática ou categorial de grade mista, na qual se busca construir categorias de análise definidas a priori, baseadas no objetivo da pesquisa, mas com possibilidade de explorar outros elementos que vão surgindo no decorrer do processo de análise, a partir dos agrupamentos dos núcleos de sentido que emergem com a exploração do material. Nesse sentido, as categorias construídas foram: racismo na infância e adolescência, racismo na vida acadêmica, racismo no poder judiciário e no exercício da profissão; e realidades e perspectivas para mulheres negras no judiciário.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para a análise dos dados, categorizaram-se os depoimentos prestados com base nas experiências vivenciadas pelas entrevistadas, sendo encontradas unidades de registro em contextos de vida bastante semelhantes, desde a infância e a adolescência, passando pela vida acadêmica e na atuação profissional no Poder Judiciário.

O RACISMO NA INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA

As narrativas apresentadas pelas entrevistadas, de forma geral, mostram que o racismo se manifestou na vida delas desde a infância e de duas maneiras: na posição de subalternização conferida às mulheres negras e na inferiorização devido às suas características físicas. Eis alguns relatos:

> Por ser a única negra na sala de aula, eu sempre procurei me destacar nos estudos, o que não evitou que eu recebesse apelidos racistas que me incomodavam, como “neguinha do fogão” (E2).
>
> Quando eu tinha dez anos e brincava na rua com coleguinhas praticamente da mesma idade, ouvi da mãe deles que eu não deveria estar lá brincando, mas trabalhando ou tentando arrumar um marido. Mais tarde, eu descobri que essa mulher queria que eu tivesse sido babá dos filhos dela, mas minha mãe não tinha consentido (E3).

No primeiro trecho, E2 fala sobre a necessidade de sempre se destacar nos estudos, revela um posicionamento comum entre pessoas negras que, por não estarem em posições de privilégio, como brancos, precisam se esforçar mais para, de certa maneira, serem aceitas ou conquistarem seu espaço. Nos dois fragmentos, por meio das expressões “neguinha do fogão” e “babá”, percebe-se a associação entre o fato de ser negra a ocupações típicas de quem está em uma posição servil, de subalternização, como as empregadas domésticas, cozinheiras e babás, originárias da escravidão (VIEIRA, 2018; RIBEIRO, 2017), em que mulheres negras escravizadas serviam aos senhores de engenho. Esse cenário é mantido pela visão generalizada (sustentada por sistemas econômicos, políticos e jurídicos) de que pessoas negras pertencem a lugares de subalternização e não a espaços de poder (ALMEIDA, 2018; PRATT, 2012).

Percebemos a diferença com que as mulheres negras são tratadas na sociedade. O processo histórico no qual a mulher negra esteve inserida se difere da mulher branca, logo, a experiência de opressão vivida pela mulher negra não pode ser analisada e considerada da mesma forma, pois sua posição social sempre esteve associada à exploração da força de trabalho e à objetificação do corpo (CARNEIRO, 2003a), ou seja, há uma relação direta entre a imagem escravocrata que se formou da mulher negra e a visão contemporânea da mulher negra, enquanto objeto de servidão ou de teor sexual.

Outro trecho evidencia mais uma experiência de racismo na infância, agora, vivenciada por E1: “Eu recebia apelidos de macaco, urubu e me considerava a menina mais feia da turma. Certa vez, um menino chorou porque não queria dançar quadrilha comigo na escola”. Percebem-se termos racistas que relacionam a cor da pele a animais, uma visão

orientada pelo racismo científico do final do século XIX e início do século XX. Os argumentos biológicos eram usados como legitimação de posições dominantes ao associá-las com aspectos físicos dos indivíduos, como a cor da pele, o tipo de cabelo e o formato do nariz (SCHWARCZ, 2012; SCHUCMAN, 2012). O uso dessas ofensas, as comparações depreciativas entre características físicas negras a animais, ou a associação do cabelo crespo com palha de aço, atuam como ferramentas para a estrutura racista, pois naturalizam a discriminação e a visão pejorativa das pessoas negras dentro da cultura popular, o que se perpetua ativamente no imaginário social (ALMEIDA, 2018).

No mesmo trecho, E1 comenta sobre a rejeição do colega durante as atividades escolares. Tal visão tem a ver com um padrão socialmente construído de beleza associado a mulheres brancas que, embora tenha sido questionado nos últimos anos, ainda é dominante. Com o estabelecimento de padrões estéticos baseados em características raciais, a estrutura racista é capaz de manter o poder nas mãos daqueles que são privilegiados por esse sistema, além de reforçar a imagem de que determinados indivíduos são esteticamente qualificados para estarem nas posições de poder, enquanto outros não (ALMEIDA, 2018). Se todo ideário de beleza é criado através de uma perspectiva branca, aqueles que não se enquadram nessas definições serão sub-representados e compelidos a tentarem se adequar a esses padrões dominantes.

As experiências vivenciadas possuem grande influência na formação e construção da identidade dessas mulheres. A construção da identidade do negro como alvo de referências negativas pode impactar na percepção desse sujeito sobre si mesmo. Se todo um sistema retrata o negro de uma forma inferiorizada é comum que mesmo pessoas negras passem a ter isso como certo e verdadeiro. Essas pessoas podem vir a reproduzir comportamentos racistas, considerando-se que assimilam de forma implícita que há uma divisão social na qual brancos ocupam espaços e dominância e negros de subserviência (ALMEIDA, 2018).

Em dado momento, algumas entrevistadas se lembraram dos conselhos de familiares recebidos para evitar determinadas situações constrangedoras relacionadas à cor da sua pele. A família é um dos primeiros espaços onde há negação da cor negra, com a educação de crianças negras indo no sentido oposto da auto aceitação e da autovalorização desde cedo, o que acaba introjetando nelas condutas que legitimam o racismo estrutural ao naturalizam o racismo (CARNEIRO, 2005). Ao mesmo tempo, as famílias tornam evidente a diferença no tratamento das pessoas negras pelas instituições de poder. Assim, o núcleo familiar pode preparar ou não pessoas negras para lidar com as situações de racismo. Os relatos a seguir tratam dessa questão:

> Lembro que minha avó e minha mãe sempre me diziam para eu andar sempre muito bem arrumada, bem vestida, com as unhas feitas, para que as pessoas não achassem nada (E2).
>
> Minha mãe me mandava andar sempre com os meus documentos e sempre bem arrumada, para não ser alvo de questionamentos (E3).

O relato apresentado por E2 abre espaço para discussões acerca dos estereótipos que acometem pessoas negras. Existe uma conduta social informal de manutenção e reafirmação das desigualdades. Considerando-se que existe um respaldo formal, que é alicerçado pela Constituição do país, o que se observa de forma prática é a diferenciação sistêmica da população negra baseada em estereótipos associados a condutas negativas como violência e desonestidade (SCHUCMAN, 2012), e que, em outros contextos, se manifesta nas atitudes discriminatórias daqueles que são responsáveis pela segurança da população.

Os comentários de E2 e E3 mostram mecanismos criados para se distanciar desses estereótipos. As demandas de estar sempre “bem-vestida” e ter sempre os documentos em mãos são estratégias que podem amenizar a imagem negativa atribuída ao negro não só perante uma abordagem policial, mas também em situações de socialização, em eventos

públicos e na interação com outras pessoas. O esforço das pessoas negras para manterem uma imagem "agradável socialmente" facilita sua aceitação em espaços e em grupos de predominância branca.

Os relatos apresentados pelas entrevistadas sobre a infância e adolescência mostram que o racismo marca a vida dessas mulheres e acaba sobrepujando situações sexistas que possivelmente essas mulheres passaram, evidenciando a visão apresentada por Carneiro (2003a), de como a questão racial muda as perspectivas, necessidades e opressões sofridas por essas mulheres.

RACISMO NA FASE ACADÊMICA

Na fase acadêmica, as entrevistadas que alcançaram o cargo público de juízas (E4 e E5) estudaram em universidades públicas antes da implantação da política de cotas. A conquista, comentada pelas entrevistadas como um mérito pessoal, acabou por revelar as disparidades raciais e a sensação de não pertencimento em um ambiente predominante branco.

Todas as entrevistadas confirmaram haver apenas um ou outro colega negro em um universo de cerca de cem alunos por sala de aula no curso de direito, tanto nas instituições públicas quanto privadas. Um dos relatos expressa essa questão:

> Eu tinha apenas mais um colega de cor na sala de aula, mas que eu sequer considerava uma pessoa negra, porque ele era rico e estrangeiro, o que o embranquecia. Nessa época, eu cheguei a alisar meu cabelo para tentar pertencer a uma elite que não me aceitou. Não fiz amigos porque a minha realidade de vida era muito diferente da dos outros colegas (E5).

O racismo exerce uma pressão para adequação ao padrão (eurocêntrico) de beleza imposto, passando pelo processo de embranquecimento ao alisar o cabelo. Essa foi uma tentativa de integração ao grupo, considerando-se que o racismo no Brasil é externado através do preconceito de marca, em que a pessoa é classificada de acordo com o fenótipo ou a aparência (NOGUEIRA, 2006). A fala da entrevistada revelou o sentimento de não pertencimento ao ambiente universitário, o qual se tornou, conforme Bujato e Souza (2020), um "não lugar" para negro. Espaço em que realidades de vida muito diferentes foram colocadas lado a lado. No universo jurídico reconhece-se uma estrutura social que reproduz o racismo enquanto prática política e como ideologia. Nesse contexto, as instituições de ensino, em especial cursos mais tradicionais e elitizados como o de Direito, ditam um padrão social ao estabelecer comportamentos e formas de pensar e agir, reproduzindo, inclusive, uma padronização estética e incentivando um código de vestimenta mais formal e, muitas vezes, mais dispendioso, não tão acessível, à época, para as entrevistadas:

> Eu ia para a faculdade sempre com as mesmas roupas, pois não tinha condições financeiras para me vestir como as colegas. Eu me sentia deslocada, à margem. Eu me sentia muito só e tinha muito medo de formar e de não conseguir atuar no ramo do direito (E1).

Todas mencionaram que estudavam e trabalhavam como estagiárias, passando por grandes dificuldades financeiras e de tempo para cumprir os dois papeis. Uma das entrevistadas (E1) relatou que se deslocava todos os dias mais de duzentos quilômetros para fazer o curso de direito em outra cidade, em razão de ter conseguido uma bolsa de estudos.

Outra entrevistada (E5) lembrou, de forma emocionada, por meio da seguinte frase "Eu não me sentia à vontade no pavimento do direito, que era muito elitizado. Eu não achava lugar. No intervalo entre as aulas, eu preferia estar no andar do curso de letras", sobre a dificuldade que tinha de passar os intervalos de aula nos corredores do curso de direito, preferindo se "refugiar" na biblioteca do curso de letras, que ficava em outro andar do prédio, pois lá se sentia mais à vontade. A experiência vivida pela entrevistada é compartilhada por outros estudantes negros que se formam nos chamados "cursos de elite" ou cursos de alto

prestígio, como direito, medicina e as engenharias, onde a entrada de jovens pretos e pobres era "estatisticamente improvável" (SANTOS, 2017). Esses jovens sofrem com o comportamento hostil, estigmatizante e excludente de outros integrantes do grupo, causando neles um sentimento de humilhação, ressentimento e inferioridade. A entrevistada (E5), que mais tarde foi aprovada no cargo para juíza, confessou que precisou de muitos anos para voltar a enfrentar os velhos corredores da faculdade de direito:

> Foi somente depois de dezessete anos de formada e já ocupando o cargo da magistrada, que voltei a pisar na universidade. Depois desse tempo, o cenário era outro. Havia mais mulheres negras. Eu imaginava que essas meninas de cabelo *black* pudessem ter as mesmas preocupações que eu tinha na idade delas, mas o olhar havia mudado, era um olhar de autoestima e confiança (E5).

A mesma sensação foi comentada por outra entrevistada (E3) que, ao retornar à faculdade para a realização de um curso de pós-graduação, percebeu a mudança do cenário com corredores "mais coloridos" e com mais diversidade étnica. Essa mudança, ainda que não suficiente, demonstra uma alteração no perfil racial dos alunos universitários, em decorrência das políticas públicas de ampliação do acesso ao ensino superior, principalmente aquelas relacionadas aos aspectos raciais.

"A PANELA DE ARROZ": RACISMO NO PODER JUDICIÁRIO E NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

Especificamente nas atividades laborais exercidas no Poder Judiciário, as situações de racismo se mostraram bem evidentes, nem sempre de maneira ostensiva, mas velada, por meio da surpresa e do estranhamento de diversas pessoas ao se depararem com as entrevistadas ocupando as posições de advogadas e juízas. As experiências apresentadas mostram o racismo estrutural, o qual está encrustado organicamente dentro dos alicerces que sustentam a sociedade (ALMEIDA, 2018)

Uma das entrevistadas que advogava (E3), chegou a se tornar chefe da filial de um escritório com matriz em São Paulo, após sete anos de trabalho. Disse que havia apenas três mulheres negras na empresa (não foi informado quantos funcionários existiam no quadro total da empresa), ela, uma funcionária do setor administrativo e a faxineira. Em toda a companhia, ela era a única supervisora negra, isso era o que mais percebia nas reuniões de equipe. Tanto E3 como E5 relataram experiências difíceis no exercício da profissão:

> Muitos clientes duvidavam da minha posição de chefia no escritório. Eu sofri represálias dos próprios colegas. Havia um subalterno negro e de origem mais humilde que se recusava a obedecer a minhas ordens, somente recebendo de um outro colega branco (E3).
>
> Foi uma oportunidade para eu demonstrar àquele porteiro que era possível a ascensão da mulher negra em cargos de poder e que o cenário majoritariamente branco poderia ser mudado. Eu percebi que depois do constrangimento vivenciado, o porteiro passou a ter orgulho e a se sentir representado. Ele fazia questão de me cumprimentar e me agradar depois disso. Viramos "best friends"! (E5)

O depoimento da entrevistada E3 evidencia que há uma reprodução do racismo por parte dos negros em condição hierarquicamente inferior. O que se repete no episódio narrado pela entrevistada (E5) sobre como foi barrada na entrada do colégio da magistratura, quando, após o livre acesso de uma colega branca, foi abordada pelo segurança negro, que solicitou a sua identificação profissional. Isso reforça a questão da reprodução do racismo por parte de pessoas negras e traz luz à estrutura racista que coloca as pessoas negras em espaços de subalternização (ALMEIDA, 2018). O relato demonstra, ainda, o pouco preparo e a falta de

apoio institucional adequado, conforme destacado pela ABA (2006), para evitar situações como a narrada.

A entrevistada E5 não foi a única a narrar constrangimentos nas portas dos fóruns. Ambas as juízas narraram situações de terem sido barradas por seguranças que não permitiram, em um primeiro momento, o acesso ao prédio em que elas trabalhavam, somente o fazendo após a devida identificação, procedimento que não era adotado com servidores brancos. Percebe-se que mulheres negras não são associadas a cargos altos, como cargos políticos ou jurídicos, logo, são questionadas a respeito da legitimidade de suas posições (GOMES, 2018b). A questão racial também foi abordada em diversos incidentes com advogados e servidores.

> Um certo advogado mais idoso chegou a tratar a escrevente da audiência, que era branca e loira, como juíza, mesmo estando eu de toga e presidindo a audiência que estava ocorrendo naquele momento. Nessas situações é difícil saber como reagir (E5).
>
> Eu trabalho como mediadora há um ano em um ambiente branco, em que as pessoas que circulam possuem maior poder aquisitivo. A minha presença era vista com estranhamento. Havia muito poucas advogadas negras na seccional da ordem (E2).
>
> Eu percebo os olhares, resistências e desconfianças em torno da gente. Não sou alienada a isso e nem finjo que não acontece. Por isso eu prefiro observar e não "forço a porta" (E1).
>
> O racismo determinava o lugar que o negro deveria ocupar na sociedade e certamente não seria o de juiz (E4).

Os relatos apresentados por E5, E2, E1 e E4 expressam aqui a mesma sensação de não pertencimento a um determinado espaço. Almeida (2018) aborda a questão do imaginário acerca das pessoas negras e seu perfil servil, o que causa o estranhamento quando vemos esse grupo em altos cargos, ponto de vista salientado pela narrativa de E4. Isso também demostra que o fato de pessoas negras ocuparem espaços de poder e decisão não muda o racismo dentro das instituições (ALMEIDA, 2018), o que pode ser visto no depoimento de E5, que passa por uma situação de racismo com um advogado que não consegue enxergar na entrevistada uma juíza.

O racismo também foi percebido entre os colegas de trabalho. E2 se lembrou que, nos nove anos em que atuou em um cartório extrajudicial prestando atendimento ao público, ouvia comentários de colegas brancos, no sentido de que também estudaram em escola pública e que também tinham dificuldades financeiras, mas que não gozavam de políticas públicas que os favorecessem. Schucman (2012) observa como muitas pessoas brancas sabem de seus privilégios, mas não veem o sistema de cotas como uma forma de tentar corrigir a desigualdade. Ao tratarem o problema da desigualdade sob um viés social, reproduzem discursos relativos ao mérito.

Uma das entrevistadas (E1) revelou que tinha plena ciência de que a sua posição no escritório de advocacia era frágil e praticamente alegórica, na medida em que sentia que ocupava determinados cargos de visibilidade apenas para uma conveniência simbólica de uma postura politicamente correta.

> Eu sinto que é como se fosse uma parede de vidro, que a qualquer momento pode ruir e revelar aquela mulher negra frágil que depende das estruturas sociais. Eu sei que sou a exceção que não se justifica pelo meu próprio mérito. Eu tomo muito cuidado ao ocupar determinados lugares em certas comissões quando sinto que sou chamada apenas por conveniência de outra pessoa. Busco sempre a consciência de que não sou a regra e ocupo um lugar de privilégio quando sou a única mulher negra em uma sala de reunião (E1).

O depoimento de E1 revela a fragilidade das relações construídas por essas mulheres nesses espaços de poder. Almeida (2018) indaga a respeito do real poder de transformação advindo da inserção de pessoas negras em cargos de liderança, enquanto não há atitudes efetivas que lidem com questões estruturais, como no âmbito econômico, político e jurídico. O questionamento apresentado pelo autor traz uma reflexão sobre como apenas colocar "algumas mulheres" nesse espaço não é suficiente para mudar a estrutura racista em que vivemos.

Outro ponto que parece fazer parte da vida dessas mulheres diz respeito a como a imagem delas foi socialmente construída a partir de elementos que remetem à hiperssexualização de corpos de mulheres negras. Duas das entrevistadas (E1 e E2) disseram ter sido chamadas de "exóticas" ao terem a beleza elogiada por outras colegas de profissão, o que remete à imagem da mulata exótica e sensual trabalhada por Gilberto Freyre, conforme destacado por Schwarcz (1998).

> Um dia, em uma audiência em que eu estava arrumada e maquiada ouvi de uma colega que minha beleza era exótica. Eu perguntei para ela: O que significa exótica para você? Exótica a gente trata como se fosse um bicho. Ela não conseguiu nem responder (E2).
>
> Mulher branca que se veste bem é normal. Mulher negra fica tachada de metida. A gente não quer ser forte. A gente quer ser mulher como todas as outras mulheres são. A gente quer falar e não ser lidos por brancos. Oportunidade de escolher e não que outras pessoas façam escolhas por nós (E1).

Em um país onde a maioria numérica é formada por pessoas negras, considerar a imagem da mulher negra como "exótica" reforça a existência de um padrão dominante eurocêntrico que classifica aquilo que foge a esse padrão como o "diferente". Esse padrão é legitimado pelas estruturas de poder que definem o que é a beleza e que promovem a imagem da mulher europeia como modelo, fato que é observado através da falta de mulheres negras em propagandas, produções audiovisuais em geral, bonecas e outros artigos infantis, embalagens de produtos, etc. A visão de que existe uma única forma de existir como mulher no mundo e a invisibilidade das narrativas diversas que compõem as histórias de mulheres negras, fomenta a existência de um discurso excludente (RIBEIRO, 2017). O depoimento de E2 mostra que o ideário de beleza pautado na branquitude atua na propagação de regras e imposições que vão classificar grupos como privilegiados ou não (ALMEIDA, 2018), taxando de "exótica" aquela beleza que não atende a esse padrão e colocando-a como divergente e incomum, logo, não pertencente ao modelo de beleza validado socialmente.

O relato da entrevistada E1 remete aos estereótipos que cercam a vivência dessas mulheres. A mulher negra nunca foi vista sob a ótica da fragilidade feminina construída pela sociedade, considerando que sempre foi tida como uma força de trabalho e se afasta do ideário social de que homens têm uma atitude paternalista e protetora em relações às mulheres, uma vez que essa conduta só existe direcionada às mulheres brancas (COSTA *et al.*, 2019). A reivindicação ao direito de não ser forte e ser vista como as outras mulheres, reitera a fala de Ribeiro (2017, p. 34) de que a "mulher negra terá experiências distintas de uma mulher branca por conta de sua localização social, vai experenciar gênero de outra forma", e nos faz refletir sobre como a questão racial cria vivências e realidades diferentes para as mulheres não-brancas.

Porém, o estranhamento inicial pode transformar-se em orgulho quando outras mulheres negras reconhecem a possibilidade de também ocuparem espaços sociais relevantes, construídos socialmente para os brancos. Essa é a influência dos exemplos de "sucesso" das mulheres negras para outras na mesma condição, conforme o achado na pesquisa de Cobham e Patton (2015). Ao final de uma palestra realizada em uma universidade, E5 comentou que

foi abordada por algumas universitárias negras que disseram não saber que mulheres negras poderiam ser juízas.

> Fatos como esse me fizeram reavaliar diversos eventos anteriores na minha vida e entender que há uma cultura que de certa forma condiciona a ascensão do negro à uma autorização social (E5).
>
> Eu tenho orgulho quando vejo outros negos ocupando posições de poder (E1).

Os relatos de E5 e E1 trazem à tona a questão da representatividade e da voz que se dá a essas mulheres. Há na sociedade um "lócus social" no qual os negros, sem direito à dignidade e com suas vozes sendo ignoradas, não conseguem transcender as posições onde são colocados (RIBEIRO, 2017). Uma forma de mudar essa situação é dar espaço para que negros e negras ocupem espaços socialmente privilegiados e tenham a chance de usar suas vozes contra a manutenção do racismo. Por isso, a imagem dessas mulheres em lugares de poder atua como uma referência importante para outras pessoas negras, criando uma identificação que é construída com as relações sociais em diversos níveis (RIBEIRO, 2017).

"UM PINGO DE FEIJÃO EM UMA PANELA DE ARROZ": REALIDADES E PERSPECTIVAS PARA MULHERES NEGRAS NO JUDICIÁRIO

Indagadas sobre as perspectivas para as mulheres negras no poder judiciário, todas ressaltaram a importância de políticas públicas de caráter afirmativo e que a mudança no cenário deverá passar necessariamente pela educação. Perguntadas sobre como viam a mulher negra no poder judiciário, as entrevistadas reconheceram a necessidade de mais incentivo institucional para o aumento e equiparação racial e de gênero.

> As políticas públicas para o desenvolvimento do negro não devem se resumir ao programa de cotas raciais. No meu concurso de magistratura, por exemplo, as cotas só foram úteis na primeira fase do certame. Nas demais fases, não havia diferença nenhuma, tendo havido uma considerável queda no número de negros aprovados. A fase de entrega da documentação se mostra extremamente dispendiosa, o que também compromete o amplo acesso ao cargo público de juiz (E4).

O relato de E4 remete ao papel das ações afirmativas enquanto ferramenta de equidade, mas ressalta que sua aplicação necessita de melhorias. A implementação eficiente e cuidadosa de ações que considerem a qualificação técnica atrelada a um recorte de gênero e raça é capaz de não só começar a descontruir a cultura de exclusão histórica que permeia as estruturas, mas também de fortalecer a democracia do país (CARNEIRO, 2005).

O tema da solidão e da falta solidariedade entre os negros integrantes do poder judiciário foi abordado por mais de uma entrevistada, sendo uníssona a fala de que muitos colegas não se reconheciam como negros.

> Não vejo representatividade. Aqui no interior eu não conheço uma única juíza negra. Dentro da própria advocacia negra, eu sinto uma conscientização muito "frouxa". Os colegas não se posicionam, não se reconhecem como negros e não se comprometem (E1).
>
> A mulher negra no poder judiciário brasileiro é como um "pingo de feijão em uma panela de arroz". "Nós nos sentimos muito solitárias. É preciso que haja maior solidariedade entre os negros" (E5).

A narrativa de E1 retoma a discussão acerca do embranquecimento devido à ascensão social que pode estar influenciando esses colegas a não se reconhecerem como negros, por estarem ocupando um espaço histórica e socialmente construído como de brancos, tal como os achados da pesquisa de Souza e Dias (2018). Nessa perspectiva, as barreiras raciais nos processos de ascensão profissional dão lugar ao discurso meritocrático que desqualifica as bases sociais da discriminação.

A percepção do ser negro no Brasil está ligada à própria consciência individual e à influência de elementos que podem não estar diretamente ligados à raça, existindo nos âmbitos culturais, psicológicas, econômicos, mas que estão entrelaçados à posição social ocupada por esses indivíduos (MUNANGA, 1999). Nesse contexto, a ideia de ascensão pode provocar um afastamento entre pessoas negras, pois há a assimilação de valores culturais que colocam a branquitude como detentora de poder, o que pode provocar a interiorização de preconceitos que serão reproduzidos por negros em relação a seus pares (MUNANGA, 1999). Essa percepção está atrelada ao discurso meritocrático por parte desses indivíduos, que enxergam essas conquistas como um processo individual e que depende do próprio sujeito. A questão do discurso meritocrático mostra sua complexidade ao ser reproduzido por aqueles que são desprivilegiados socialmente pela cor da pele, mas que não se veem como tais (SCHUCMAN, 2012).

O relato de E5 pontua como ainda é escasso o número de pessoas negras nesses espaços e como são comuns os sentimentos de solidão e desajuste causados por essa realidade, o que aponta para a necessidade de maior solidariedade e engajamento entre os negros. Nesse contexto, os coletivos negros que surgem nas universidades e os encontros nacionais de profissionais negros do direito ajudam na conscientização e na necessidade de mobilização e fortalecimento do grupo, gerando, ainda, um sentimento de pertencimento. A importância desses movimentos foi destacada por todas as entrevistadas como um movimento para formação de consciência, fortalecimento e pertencimento social, exemplificada em dois relatos.

> Nos coletivos negros é onde a gente vai se ‘aquilombando’, onde a gente pode criar fundos para custeio da formação e especialização de novos profissionais para ocuparem espaços sociais relevantes (E5).
>
> Foi somente depois que eu passei a frequentar coletivos de mulheres negras que eu pude me afastar de grupos racistas a que pertencia em que eu era rechaçada, mas permanecia apenas para fazer parte de determinada turma. Nos coletivos de mulheres negras consigo desabafar e partilhar realidades que também eram sentidas pelas outras mulheres, como a solidão da mulher negra e as práticas veladas de racismo. Por meio dos coletivos negros, formamos uma rede de ajuda mútua em que um integrante apoia o serviço do outro e apoiando o empreendedorismo negro. Assim, sempre busco por prestadores de serviços negros (E2).

A representatividade é um passo importante dentro das práticas antirracistas efetivas, e a existência de mulheres negras em espaços de poder é capaz de criar novos referenciais a respeito da imagem construída no imaginário coletivo sobre como é um(a) advogado(a) (NASCIMENTO, 2018). Os relatos de E5 e E2 levantam a discussão acerca do papel dos coletivos negros e movimentos de resistência para o processo de identificação e aceitação dessas mulheres. O termo ‘‘aquilombando’’ apresentado por E5 nos remete aos quilombos que eram movimentos de resistência feitos pelos negros escravizados no passado. Isso mostra a visão que essas mulheres têm sobre esses espaços e como as questões raciais e de gênero não podem ser dissociadas. As movimentações sociais das mulheres negras contribuem no debate racial e de gênero e trazem novos contornos para essas duas frentes (CARNEIRO, 2003b).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou compreender a trajetória de mulheres negras do judiciário brasileiro, no que se refere às vivências de racismo, conquistas e barreiras enfrentadas. Os resultados mostraram que essas trajetórias foram marcadas pelas experiências de racismo na infância e adolescência, vida acadêmica e profissional.

A despeito de as mulheres negras entrevistadas ocuparem um espaço de poder, como o poder judiciário, as experiências narradas mostram como a mulher negra ainda é vista como uma força de trabalho ligada a uma posição servil de subalternização. Toda a construção do imaginário do que é ser uma pessoa negra foi pautada em ideologias racistas, que colocam negros enquanto seres servis e braçais, associados a questões negativas, não aptos à intelectualidade.

Os relatos apresentados sobre a fase acadêmica e sobre o exercício da profissão no judiciário mostram como a sensação de não pertencer a um determinado espaço faz parte da vida dessas mulheres. Isso converge com as discussões apresentadas por Bujato e Souza (2020), de um "não lugar" para o negro, ou seja, a uma separação clara do que seria um espaço de branco e um espaço de negro. Todo o imaginário de intelectualidade e dos espaços de poder foi construído por meio da figura do homem branco (ALMEIDA, 2018; SCHWARCZ, 2012) e a mulher negra é, dessa maneira, a antítese desse perfil construído, o que colabora para essa sensação de não pertencimento ao espaço acadêmico e ao judiciário. O contexto da área jurídica é visto como excludente pelas entrevistadas. Portanto, a imagem dessas mulheres é tida como aquela que não se adequa a esses espaços, pautados em padrões de branquitude.

As experiências no judiciário apontam situações de racismo vividas pelas entrevistadas, muitas vezes de maneira velada, algumas vezes de forma mais ostensiva. Os relatos mostram como há um estranhamento das pessoas ao se depararem com mulheres negras ocupando altos cargos, como de advogadas e juízas, como se isso subvertesse a ordem natural das coisas, pois os papeis sociais delegados às mulheres negras raramente estão relacionados a espaços de poder (GOMES, 2018b).

Importante destacar, também, que o fato de essas mulheres negras terem alcançado esses espaços, embora represente avanços, não muda, necessariamente, os problemas estruturais relacionados ao racismo. Apenas ocupar espaços de poder não é suficiente para mudar a estrutura racista em que vivemos (ALMEIDA, 2018). Isso aponta para a necessidade de criar mecanismos que levem a sociedade a refletir criticamente sobre os papéis impostos e quebrar os ideários racistas que a permeiam. As mulheres negras ainda enfrentam inúmeros percalços, seja na sua vida acadêmica ou profissional, e é necessário que haja, para além das políticas de promoção de igualdade, uma mudança na forma como a sociedade enxerga a mulher negra. Nesse sentido, os processos de luta e resistência das mulheres negras precisam continuar e se intensificar, principalmente, no sentido da compreensão por parte da sociedade de que a luta das mulheres negras tem que ser uma luta de todos e todas.

Os achados da pesquisa contribuem para se pensar sobre a necessidade de uma mudança estrutural no judiciário no que se refere às questões raciais, não apenas por meio de política de cotas raciais, mas, sobretudo, com criação de espaços de discussão e debates sobre o racismo institucional no poder judiciário. Acreditamos ser urgente que a "panela de arroz" seja estruturalmente misturada com o feijão, não com poucos pingos, mas com uma verdadeira feijoada, principalmente, porque a feijoada é um prato típico do contexto da escravidão e, como tal, representaria maiores possibilidades de promoção da igualdade racial no judiciário.

A área jurídica, assim como as áreas que, historicamente e tradicionalmente, foram ocupadas por pessoas brancas, principalmente homens, configura-se como um campo fértil para pesquisas sobre relações raciais e racismo. Isso porque, quando os "pingos de feijão" começam a aumentar, ameaçando formar uma "feijoada", ou mesmo quando a pauta racial começa a fazer parte desses contextos, alguns daqueles que sempre ocuparam posições de privilégio, podem se sentir incomodados a ponto de construir discursos negacionistas sobre o racismo, a exemplo do que foi recentemente noticiado por vários canais de comunicação, sobre o abandono de vários magistrados da Associação de Magistrados de Pernambuco

(AMEPE), por conta da oferta de cursos *online* sobre racismo e da produção de cartilhas e materiais antirracistas. Por fim, lutar é preciso, pois o arroz precisa se misturar com o feijão no judiciário e em todos os espaços, posições e setores da sociedade brasileira e mundial. Vidas negras importam!

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

AMERICAN BAR ASSOCIATION (ABA). Comission on Women in the Profession. **Visible invisibility**: Women of Color in law firms. Chicago, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Vetores iniciais e dados estatísticos:** Senso do Poder Judiciário. Brasília, DF, 2014.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas da Promoção da Igualdade Racial. **A participação das mulheres negras nos espaços de poder**. Brasília, DF, 2013

BUJATO, I. A.; SOUZA, E. M. **O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros:** diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. v. 26, n. 1, Porto Alegre: REAd, 2020.

CARNEIRO, S. **Enegrecer o feminismo:** a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Ashoka Empreendedores Sociais; Takano Cidadania (Orgs.). Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003a.

_____. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser.** 2005. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade de São Paulo, 2005.

_____ **Mulheres em movimento.** Estudos avançados 17 (49). São Paulo: USP, 2003b.

COBHAM, B. A.M; PATTON, L. D. Self-Will, Power, and Determination: A Qualitative Study of Black Women Faculty and the Role of Self-Efficacy**.** NASPA **Journal About Women in Higher Education**, 8:1, 29-46, DOI: 10.1080/19407882.2014.987084, 2015.

COSTA, L. M.; SOUSA, R. L. N. **O outro do outro:** serena williams e a construção da imagem da mulher negra na mídia. v. 3, n. 1, Palmas: Atará Revista Pan-Amazônica de Comunicação, 2019.

CRENSHAW, K. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. ano 10, v. 172, Estudos Feministas, 2002.

FERNANDES, F. **O negro no mundo dos brancos**. 1 ed. São Paulo: Global, 2013.

GUIMARÃES, A. S. A. **Formações nacionais de classe e raça**. v. 28, n. 2, São Paulo: Tempo Social, 2016.

GODOY, A.S. **Pesquisa qualitativa**: tipos fundamentais. v. 35, n. 3, Revista de Administração de Empresas, 1995.

GOMES, R. C. de A. **De "tia-do-café" à parlamentar:** a sub-representação das mulheres negras e a reforma política. v. 31, n 1, Revista sociais & humanas, 2018a.

GOMES, R. F. **Magistradas negras no poder judiciário brasileiro:** representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero. 2018. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018b.

GOUVÊA, J. B. **O que há por trás do discurso da harmonia racial no país da miscigenação?** 4(10), Belo Horizonte: Farol. 2017.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2019.

MACHADO JUNIOR, C.; BAZANINI, R.; MANTOVANI, D. **The myth of racial democracy in the labour market**: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. v. 25, n. 87, **Salvador: Organ. Soc.** 2018.

MELAKU, T. M. **You Don't Look Like a Lawyer**: Black Women and Systemic Gendered Racism. Reading Race Book Club. Fordham Law School. 2019.

MONTENEGRO, M. C. J**uristas defendem maior presença negra na justiça brasileira**. Distrito Federal. 15 maio 2017. Disponível em: www.cnj.jus.br/category/noticias/cnj. Acesso em: 17 abr. 2020.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil:** Identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis: Vozes, 1999

NASCIMENTO, M. M. **Racismo e representação:** uma análise das narrativas de trajetória profissional de advogadas negras no Rio de Janeiro. Rio de janeiro: CEFET, 2018.

NASCIMENTO, V. **'Você não tem cara de advogada':** o racismo no meio jurídico. Estado de São Paulo. 27 jul. 2019. Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2019/07/racismo-cara-advogada/. Acesso em: 17 abr. 2020.

NEGROS representam menos de 1% do corpo jurídico de grandes escritórios. **Estado de São Paulo**, São Paulo, 21 mar. 2019. Jota Info. Disponível em: https://ceert.org.br/noticias/direitos-humanos/24308/negros-representam-menos-de-1-do-corpo-juridico-de-grandes-escritorios. Acesso em: 18 abr. 2020

NOGUEIRA, O. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem**: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. São Paulo: Tempo Social. v. 19, n. 1, 2006.

ORTEGAL, L. **Relações raciais no Brasil**: colonialidade, dependência e diáspora. n. 133. São Paulo: Serv. Soc. Soc., 2018.

PRATT, C. Sisters in Law: Black Women Lawyers' Struggle for Advancement. DOI: 10.2139/ssrn.2131492. SSRN **Electronic Journal**. Ago. 2012

PINHO, A.; ESTARQUE, M. **Negros são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios, diz pesquisa**. Folha de São Paulo. São Paulo. 2 jun. 2019. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/06/negros-nao-chegam-a-1- entre-advogados-de-grandes-escritorios-diz-pesquisa.shtml. Acesso em: 19 abr. 2020.

RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento; Justificando, 2017.

_____. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SAMPAIO, J.; PAULA, M. F. P. de; MIRANDA, A. R. A. **Mulheres na Política: um estudo na Câmara Municipal de uma cidade do sul de Minas Gerais**. Revista Eletrônica de Ciência Política, [s.l], v. 7, n. 1, 2016.

SANTANA, L.; PURIFICAÇÃO, M. M. TORRES, C.R.O. **Corpos negros no chão x corpos negros no trono:** espaços de poder e os negros no brasil. RECH- Revista Ensino de Ciências e Humanidades – Cidadania, Diversidade e Bem Estar. 2019.

SANTOS, D. B. R. **Curso de Branco**: Uma abordagem sobre o acesso e a permanência de estudantes de origem popular nos cursos de saúde da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB). Revista Contemporânea de Educação. v. 12, n. 23 jan/abr de 2017.

SIQUEIRA, R. F. B. et al. **Presença de Mulheres Docentes em Cargos Gerenciais nas Universidades Federais do Estado de Minas Gerais**. Revista Gestão Universitária da América Latina (GUAL), Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 49-69, 2016.

SIQUEIRA, R. F. B; MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A. **Mulheres na gestão universitária**: a ótica de docentes de Minas Gerais. Revista Gestão Universitária da América Latina (GUAL), Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 48-71, 2019.

SOUZA, W. J.; MIRANDA, A. R. A.; ANCHIETA, N. F. **Negros na Política**: Estudo Sobre a Representação em Cargos Legislativos e Executivos no Brasil. Rev. FSA, Teresina, v.18, n. 01, art. 3, p. 48-73, jan. 2021.

SOUZA, A. A.; DIAS, R. C. P. **Mérito não é para qualquer um:** a percepção de gerentes negros sobre o seu processo de ascensão profissional. Organizações e Sociedade, Salvador, v. 25, n. 87, p. 551-567, dez. 2018.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo":** raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. São Paulo: Veneta, 2012.
SCHWARCZ, L. M. **Nem Preto, Nem Branco, Muito Pelo Contrário**. Cor e Raça na Sociabilidade Brasileira. Coleção Agenda Brasileira. São Paulo: Claro Enigma, 2012.
VENTURINI, A.C.; NERIS, N.; RAMENZONI, G. **As desigualdades raciais na advocacia**. Justificando. 26.02.2019. Disponível em: http :// www. justificando .com /2 019/02/26/as-desigualdades-raciais-na-advocacia/. Acesso em 10 abr. 2020.
VIEIRA, B. **Mulheres negras no Brasil:** trabalho, família e lugares sociais. 2018. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2018.