



As vivências de juízas e promotoras negras: representatividade e racismo

Ingrid Marques Cabral¹

RESUMO

Quais são as experiências cotidianas das mulheres negras que atuam em determinados espaços de poder? A presença de pessoas negras nesses espaços é suficiente para combater o racismo dentro e fora dessa instituição? Esses foram alguns, dos muitos, questionamentos que impulsionaram a produção deste trabalho, cujo objetivo central é relatar as experiências cotidianas de juízas e promotoras autodeclaradas negras a fim de analisar eventuais casos de discriminação racial. Busca-se ainda identificar se a mera ocupação desses espaços seria suficiente para combater o racismo dentro e fora da instituição. A fim de concretizar esses objetivos, foram realizadas (em 2020) entrevistas do tipo narrativa de vida (BERTAUX, 2010), por meio de videoconferência, pautadas em um questionário semi-estruturado com: 1 promotora de justiça do Estado do Maranhão, 1 promotora de justiça do Estado do Paraná, 01 juíza federal da Bahia e 01 juíza do Estado do Rio Grande do Sul. Com o intuito de resguardar a identidade das entrevistadas, nomes fictícios foram usados, ademais, outras informações que poderiam identificá-las de alguma forma também foram suprimidas do texto. É importante frisar que a presente pesquisa busca se colocar no “campo de resistência epistemológica” e priorizar o trabalho de pesquisadoras e pesquisadores negros (a) latino-americanos, com enfoque na produção de mulheres.

Palavras-Chave: Racismo, Mulheres Negras, Juízas e Promotoras Negras, Representatividade.

Recebido em 20/03/2021
Aceito para publicação em 23/02/2022

Introdução

Este artigo tem origem na pesquisa em andamento para o mestrado em Ciências Sociais cujo objetivo geral é descrever e analisar os itinerários

¹ Graduada em Direito na Universidade Federal do Espírito Santo (2015-2019). Mestranda em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Espírito Santo. Endereço de email: ingridmarquescabral@gmail.com.

educacionais de promotores/as negros/as a fim de identificar, dentre outros objetivos específicos, eventuais casos de discriminação racial no exercício da profissão ou fora dele.

A partir da realização da pesquisa mencionada verificou-se a importância de realizar um recorte de gênero e voltar o olhar para as mulheres negras que ocupam cargos de poder no Sistema de Justiça. Relatar as vivências e perspectivas dessas mulheres é dar visibilidade àquelas que, por vezes, são excluídas da história. Tanto é assim que o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros – 2018, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, sequer trouxe o número de magistradas negras que atuam no Brasil. A pesquisa se limitou a informar o número de magistradas (mulheres), sem qualquer recorte racial. De que mulheres esse perfil elaborado pelo CNJ está falando? São mulheres brancas? São mulheres negras?

Livia Sant'anna Vaz (2020), citando Grada Kilomba, pontua que a mulher negra não é um sujeito universal: *Uma mulher negra diz que ela é uma mulher negra. Uma mulher branca diz que ela é uma mulher. Um homem branco diz que é uma pessoa*. Nesse sentido, apesar de mulheres brancas e negras serem suscetíveis às violências de gênero, não se pode perder de vista que as mulheres negras brasileiras, são *objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no mais alto nível de opressão*. (GONZALES, 2016, p. 404)

A mulher negra seria, portanto, o *outro do outro* (KILOMBA) é a minoria (mulheres) da minoria (negras) nos cargos de alto prestígio social como a magistratura e o ministério público. Como são as experiências cotidianas dessas mulheres que integram a minoria da minoria? A ocupação de tal cargo impediu que elas sofressem discriminação racial?

Além disso, o número reduzido de mulheres negras ocupando tais cargos aflora o debate acerca das políticas de ações afirmativas voltadas à população negra. Contudo, será que a mera disponibilização de uma vaga a um negro/a seria suficiente para combater o racismo dentro e fora da instituição? A presença desse/a negro/a nesse espaço de poder impede que a instituição atue de forma racista?

A metodologia escolhida para tentar responder a algumas dessas perguntas foi a entrevista do tipo narrativa de vida a partir de um seminário semiestruturado. A adoção do termo narrativa de vida ao invés de história de vida foi proposital, pois, para Bertaux (BERTAUX, 2010), história de vida não

apresenta uma distinção entre a história efetivamente vivida e o discurso elaborado pela pessoa a partir dessa vivência. Portanto, é importante deixar claro o que se busca com este trabalho é relatar as vivências das juízas e promotoras não com base na reconstrução da história efetivamente vivida, mas sim a partir da narrativa por eles elaborada, e, com base nesse relato pessoal das participantes da pesquisa analisar as questões acima propostas dialogando com a literatura sobre o tema.

Breve apresentação das mulheres negras participantes da pesquisa

A primeira entrevistada foi Maria Arlinda, ela tem 40 anos de idade, se autodeclara como preta e está há mais de 10 anos² no exercício do cargo de promotora de justiça do Estado do Maranhão. Ela é a primeira da sua família³ a iniciar um curso superior em uma universidade federal e a primeira geração que tem acesso ao ensino superior. Seu pai era torneiro mecânico, ele completou o ensino médio no ano que ela tomou posse como promotora, e sua mãe era auxiliar de enfermagem e não iniciou o ensino médio. Ela tem dois irmãos, e ambos concluíram o ensino superior. Atualmente é companheira de um homem branco e não tem filhos.

Após a investidura no cargo de promotora vivenciou situações de discriminação racial. Relata que, além de ter sido confundida com empregada doméstica no prédio que mora, já teve que mostrar sua carteira funcional no trabalho, pois uma atendida não acreditava que ela era a promotora de justiça. Uma experiência que taxou como cotidiana é questionarem a ela onde está a promotora, mesmo que sua sala tenha uma placa indicando que ali fica a promotora.

Outra participante da pesquisa foi Esperança Garcia, ela tem 36 anos de idade, se autodeclara como negra e está há menos de 5 anos no exercício do cargo de promotora de justiça do Estado do Paraná. Ela é a primeira geração da família que tem acesso ao ensino superior, seu pai é motorista e não completou

² O número exato de anos de atuação foi suprimido, pois poderia identificar de alguma forma as entrevistadas. Sabendo a quantidade de anos de atuação é possível saber qual concurso a pessoa prestou para entrar na instituição. Não é incomum que dentre os aprovados no concurso só tenha um/a candidato/a negro/a. Sabendo disso, a fim de resguardar a identidade das entrevistadas, resolvi suprimir os anos exatos de atuação. Resolvi padronizar os anos de atuação em 3 blocos: 1) menor ou igual a 05; 2) maior ou igual a 10; 3) maior ou igual a 15 anos.

³ O termo família aqui mencionado refere-se aos ascendentes em linha reta.

o ensino fundamental e sua mãe é auxiliar administrativa. Atualmente é casada com um homem branco e tem 01 filho. No exercício do cargo de promotora de justiça, Esperança relata que nunca vivenciou discriminações raciais, porém, quando exercia o cargo de técnica judiciária e era assessora de uma juíza, um homem se dirigiu a ela e disse: *onde a juíza estiver você está atrás, seja levando a cadeira de praia ou o guarda sol*, numa tentativa de inferiorizá-la.

Ruth de Souza foi a terceira entrevistada, ela tem 46 anos de idade, se autodeclara como preta e está há mais de 15 anos no exercício do cargo de juíza federal na Bahia. Seu pai também é juiz federal e sua mãe é professora, ambos terminaram o ensino superior. Ela tem 06 irmãos por parte de pai, e todos têm nível superior completo. No que se refere às discriminações raciais, Ruth relata que sempre é seguida em lojas de departamento, já sentiu olhares incômodos e certa hostilidade que reputa que sejam oriundas de discriminações raciais e de gênero.

A última entrevistada foi Ruby Bridges, ela tem 50 anos de idade, se autodeclara como preta e é juíza no Estado do Rio Grande do Sul há mais de 15 anos. Ela pertence à 3ª geração de sua família que tem acesso ao ensino superior, seu pai era advogado, sua mãe era farmacêutica química, ambos pós-graduados, e seus três irmãos também terminaram o ensino superior. Durante o exercício do cargo, informou que foi vítima de discriminação em audiência, quando foi chamada de macaca por uma pessoa que não ficou contente com o teor da decisão por ela proferida. Além disso, menciona que já foi seguida em shoppings, que precisa usar sua identidade funcional para se proteger de eventuais discriminações e que o olhar dirigido a ela é sempre diferente, como se ela não estivesse no lugar que *“tinha que estar”*.

Feitas as apresentações iniciais sobre as participantes da pesquisa é importante esclarecer que este trabalho está dividido em duas partes principais. A primeira se volta às questões relacionadas à representatividade no sistema de justiça e ao questionamento inicial: a presença de pessoas negras em espaços de poder de determinadas instituições mera ocupação desses espaços seria suficiente para combater o racismo dentro e fora da instituição?

A segunda parte busca relatar as experiências cotidianas de juízas e promotoras autodeclaradas negras a fim de analisar eventuais casos de discriminação racial e identificar se a mera ocupação do cargo seria suficiente para impedir que elas fossem vítimas de discriminações raciais.

Representatividade, racismo e o sistema de justiça

Ingrid: Maria, o que é ser promotora negra pra você?

Maria: olha... é bem solitário... eu gostaria de ter um número maior de membros... é solitário

Um relato comum entre as entrevistadas é a sensação de “*ser uma das únicas*” mulheres negras nos espaços que frequentam. Ruth, por exemplo, menciona que foi convidada para um aniversário em um bairro classe média alta que só tinha ela e outras poucas pessoas negras convidadas, todos os outros negros do local estavam servindo, limpando ou atuando como manobristas.

Esperança Garcia também relata que geralmente em alguns restaurantes *mais sofisticados*⁴ e em resorts é encarada com alguns olhares assustados e percebe que é uma das únicas negras sentadas nas mesas, os demais estão servindo as pessoas brancas que estão sentadas.

Ruby, por sua vez, percebe que na maioria dos lugares que frequenta os negros estão em posições subalternas:

(...) você os vê quando sai de manhã de casa e vê as pessoas recolhendo o lixo, outras no ponto de ônibus. Eu só não fui a única negra com mais frequência quando eu dava aula na periferia do município. Entrar num restaurante, eu sou a única, ao entrar em uma loja eu sou a única, ao entrar no shopping eu sou a única.

Ser um dos únicos negros do local pode ensejar aquilo que Beatriz do Nascimento chamava de sensação de isolamento, que, para ela, ocorria quando estava em um grupo que não tem muitos pretos (RATTS, 2005, p. 49). Essa sensação de isolamento mencionada por Beatriz foi identificada no relato de Maria Arlinda que, ao ser perguntada sobre o que é ser uma promotora negra, respondeu que é bem solitário e que gostaria de ter maior número de membros negros. Esse desejo também foi apresentado por Ruby, que passou a atuar em

⁴ Referência literal do termo usado pela entrevistada. É importante mencionar que todas as citações com aspas e itálico são as transcrições literais do relato das participantes da pesquisa.

comissões para repensar a acessibilidade de negros e negras aos cargos da magistratura.

Mas afinal, qual é a importância de um sistema de justiça mais plural? Kahwage faz uma análise com base em um recorte de gênero (mulheres) e, apesar de não dar tanto enfoque ao recorte racial em sua análise, conclui que um sistema de justiça mais plural teria um *efeito educativo*, de modo que a maior presença de mulheres no Judiciário *pode ter influência sobre outras mulheres e sobre as discriminações na profissão jurídica* (KAHWAGE, 2018, p. 78). Ela pontua que *a simples presença de mulheres utilizando togas e ocupando uma posição de autoridade auxiliaria no desmonte dos estereótipos acerca da figura do juiz enquanto homem*. (KAHWAGE, 2018, p. 78).

Contudo, apesar da existência de um sistema de justiça mais plural ser imprescindível, presença de mulheres negras nesses espaços, seria suficiente para combater o racismo? Para Silvio de Almeida a *mera presença de pessoas negras e outras minorias em espaços de poder e decisão não significa que a instituição deixará de atuar de forma racista*. (ALMEIDA, 2019, p. 20). Silvio demonstra que por mais que seja fundamental que pessoas negras ocupem os espaços de poder, seria ingenuidade acreditar que é suficiente a mera ocupação desses espaços, *sem que haja um compromisso com a criação de mecanismos institucionais efetivos de promoção e igualdade.*” (ALMEIDA, 2019, p. 21)

Pesquisa realizada por Kahwage em 2017 com magistradas do Tribunal de Justiça do Pará mostrou que, apesar da maioria do Tribunal ser composto por mulheres, a permanência delas e, sobretudo sua legitimidade enquanto desembargadoras, dependia da sustentação de discursos de força, de modo que, para elas, a mera declaração de existência de discriminações no TJPA afastaria a pretensa *neutralidade* exigida pela instituição. Além disso, Kahwage (2018, p. 160-165) identificou que as desembargadoras passaram a ver a imparcialidade como sinônimo de não adoção de posição.

Por mais que algumas desembargadoras tivessem consciência das opressões de gênero que atingiam as mulheres, elas não se posicionavam em relações a essas opressões em suas decisões com medo de serem taxadas como imparciais. A pesquisadora demonstra que a imparcialidade no judiciário está diretamente relacionada a não adoção de posição e concluiu que *quaisquer possibilidades de julgamento diferenciado são obstadas pela imposição de um ideal de neutralidade e imparcialidade que se fundamentam em valores e perspectivas andocêntricas* (KAHWAGE, 2018, p. 163). Nesse sentido, apesar do argumento da diferença, da presença de uma voz diferente, ser importante

para a democratização das instituições jurídicas, *não seria suficiente como fundamento teórico para a defesa da diversificação do judiciário.* (KAHWAGE, 2018, p. 163)

A autora apresenta então uma questão fundamental: *a profissão jurídica e/ou Direito fornecem espaço para qualquer voz que não reflita as características (pretensamente neutras) da masculinidade?* Podemos acrescentar a esse questionamento não só a perspectiva de gênero, mas também a questão racial: Será que as profissões jurídicas fornecem espaço para vozes que não refletem as características de uma figura masculina, branca e heterossexual?

Afinal, “quem pode falar?” (KILOMBA, 2010), quais são as idéias e os posicionamentos que são aceitos? A quem é concedido o espaço de fala? Grada Kilomba dedicou um capítulo inteiro do seu livro para demonstrar que, apesar de negros estarem presentes em alguns lugares, nem sempre é conferido a eles um efetivo espaço de fala. E, ainda que esse espaço seja concedido, suas idéias e suas vozes são frequentemente controladas, como se existisse *uma incessante necessidade de controlar a voz do sujeito negro, bem como o desejo de governar como nós abordaremos e interpretaremos nossa realidade.* (KILOMBA, 2010, p. 3)

As considerações apresentadas se mostram essenciais, afinal a presença de pessoas negras no sistema de justiça, apesar de imprescindível e muito importante, não significa, necessariamente, que esse sistema irá parar de reproduzir o racismo. Precisamos ter em mente que diversas estratégias precisam ser utilizadas por determinados grupos para que eles possam ocupar algumas carreiras jurídicas e, muitas vezes, essas estratégias consubstanciam na associação dos padrões e dos pensamentos do grupo dominante naquela carreira. Para Bourdieu (1989, p. 124), quando os *dominados nas relações de forças simbólicas, entram na luta em estado isolado, (...) não tem outra escolha senão a aceitação da definição dominante da sua identidade ou da busca da assimilação* que, por vezes, *faz desaparecer todos os sinais destinados a lembrar o estigma (vestuário, pronúncia, estilo de vida).*

Ruth, que é uma das participantes dessa pesquisa e atua como juíza federal na Bahia, acredita que, para além da simples presença de negros em espaços de poder, seria importante que essas pessoas tivessem acesso àquilo que ela chama de *letramento racial*:

É imprescindível que pessoas negras ocupem esses lugares, porém, não se trata somente de uma

questão de fenótipo, a pessoa precisa ter consciência da importância dela naquele espaço, porque se você coloca uma pessoa que não sabe a transformação que ela pode fazer, no sentido de possibilitar e abrir caminhos para que outras também venham... faz sentido... Mas faz sentido muito mais ainda se essa pessoa tiver um letramento racial e sobre os instrumentos de opressão do racismo.

A partir do relato de Ruth, parece que as estratégias para aumentar a representatividade de negros/as em espaços poder devem ser pensadas em conjunto com o acesso a um letramento racial crítico aos profissionais brancos e negros que atuam na instituição.

No entanto, esse letramento racial parece ser objeto de muita resistência, principalmente por parte da magistratura. Como demonstrou Kilomba (2019), existe um silenciamento de vozes negras, especialmente de vozes negras que proferem discursos que não convergem com os interesses e ideais de determinado grupo. Assim, ainda que não haja a associação dos padrões do grupo dominante mencionada por Bourdieu, mesmo quando os indivíduos querem agir de modo diferente, nem sempre é dado a eles a possibilidade de se posicionarem em sentido contrário ao que o grupo dominante vem se posicionando. Como Grada Kilomba (2019) demonstrou, existem algumas vozes que, apesar de presentes, são constantemente silenciadas.

Um exemplo desse silenciamento ocorreu em novembro 2020, quando Associação dos Magistrados do Estado de Pernambuco recebeu manifesto assinado por 34 juízes/as em repúdio ao curso promovido pela associação com o tema: *O racismo e suas Percepções na Pandemia*. Os/as magistrados/as fundamentaram que a temática *antirracista tem viés ideológico e que o racismo é 'causa social', não cabendo a Associação fazer abordagem*, eles argumentaram ainda, que a magistratura *não deve apoiar correntes ideológicas para não criar subgrupos ou cisões internas* e que a Associação de Magistrados deve se voltar *ao bem estar dos seus associados e à proteção das tão aviltadas prerrogativas*.⁵

⁵ O inteiro teor do manifesto dos/as magistrados/as pode ser encontrado nesse link: <https://www.fenajufe.org.br/images/MANIFESTO%20PELA%20MAGISTRATURA%20DE%20PERNAMBUCO.pdf>

Uma das juízas que assinou o manifesto informou que não está criticando as causas das minorias e que, por mais que tais causas sejam legítimas, a justiça *precisa ser cega, não abraçar causas ideológicas e essa causa é de uma ideologia.*⁶

Nos casos apresentados (curso antirracista e atuação das desembargadoras do TJPA) constata-se que o silenciamento das minorias que ocupam determinados cargos de poder ocorre com base no fundamento da imparcialidade, sob a alegação de que a atuação do Judiciário precisa ser “imparcial”, “cega”. Quando nos voltamos às questões raciais, essa associação entre imparcialidade e não adoção de posição se torna um grande entrave. Como demonstrou Silvio de Almeida (2019, p. 16-18) o racismo pode se manifestar por práticas conscientes ou inconscientes, de modo que a discriminação vivenciada pode ser tanto direta quanto indireta. Sendo assim, é possível que alguém discrimine racialmente outra pessoa tendo, ou não, a intenção explícita de fazê-lo, ou, até mesmo, como Munanga (2005-2006, p. 53) explica, sem sequer utilizar o conceito de raça. Nesse sentido, se estamos diante de algo estrutural que não depende da nossa vontade explícita e declarada para acontecer, a não adoção de uma posição já é, ainda que indiretamente, a tomada de uma posição.

Por fim, no que se refere à representatividade, Kilomba (2019, p. 173) demonstra que se por um lado, ela é necessária e importante, por outro lado, acaba denunciado o racismo, já que a própria necessidade de *representar a negritude anuncia o racismo*, afinal, a ausência de pessoas negras naquele lugar evidencia que *seu acesso às estruturas é negado*. A autora pontua ainda que, muitas vezes, as poucas pessoas negras que conseguem ocupar determinados espaços de poder passam a ser tratadas como meros *representantes de uma raça* inteira, como se isso fosse, sequer, possível.

Não podemos reduzir uma pessoa a simplesmente uma raça, reduzi-la a isso é o mesmo que negar *para os negros e negras o direito à subjetividade* (KILOMBA, 2019, p. 174). Como ensina Munanga, *seria um equívoco pensar que, em decorrência de uma identidade étnico-racial negra, os negros produzem cultura e identidade negras como laranjas produzem laranjas e as mangueiras mangas* (MUNANGA, 2003, p. 15).

⁶ A fala da magistrada foi retirada da matéria feita sobre o tema disponível nesse link: <https://www.conjur.com.br/2020-nov-22/juizes-assinam-manifesto-aco-es-antirracistas-associacao>

Assim, apesar de importante pensarmos na importância de pessoas negras em espaços de poder não podemos perder de vista as razões que impedem que outras pessoas negras acessem esses lugares. A necessidade de representatividade em instituições denuncia também uma necessidade de combate ao racismo que atinge as estruturas dessa instituição e acaba obstando o acesso de pessoas negras a determinados espaços de poder.

Como dito anteriormente, a mera ocupação e disponibilização de uma “vaga” aos negros e negras não parece ser instrumento suficiente no combate ao racismo dentro e fora dessa instituição. Elencaremos dois motivos principais. O primeiro é que para ocuparem esses lugares é possível que essas pessoas tenham usado estratégias que consubstanciam na associação dos padrões e pensamentos do grupo dominante e, conseqüentemente, acabem reproduzindo o racismo na sua atuação profissional ainda que sem a intenção explícita de fazê-lo.

O segundo ponto é que, ainda que não haja essa associação dos padrões do grupo dominante, e os/as negros/as queiram agir de modo diferente, nem sempre é dado a eles a possibilidade de se posicionarem em sentido contrário, tampouco de concretizarem estratégias para que suas vozes sejam não só ouvidas, mas sim, efetivamente consideradas. De nada adianta deixar alguém falar só por falar, é preciso que seus argumentos e ideias possam, efetivamente, influir nas tomadas de decisões que afetam a atuação daquela instituição.

As discriminações relatadas

Como mencionado no início deste trabalho, a segunda parte seria destinada a descrever os relatos das experiências cotidianas de juízas e promotoras autodeclaradas negras a fim de analisar eventuais casos de discriminação racial e identificar se a mera ocupação do cargo seria suficiente para impedir que elas fossem vítimas de discriminações raciais.

A literatura está permeada de relatos de intelectuais e profissionais negros/as que foram vítimas de discriminação racial. Daniela Kabengele, ao pesquisar o itinerário do professor Cesarino Junior, concluiu que ele, *mesmo com a máxima formação educacional que atingiu, foi, como todos os afrodescendentes brasileiros, racialmente discriminado*. (KABENGELE, 2018, p. 180). Já Grada Kilomba possui uma obra inteira destinada a analisar e relatar diversas situações de *racismos cotidianos* (2019).

Esses episódios de *racismos cotidianos* (KILOMBA, 2019) foram tão numerosos nos relatos das entrevistadas que um único trabalho não dará conta

de descrevê-los. Portanto, o intuito deste tópico não é esgotar todas as vivências relatadas, mas sim descrever algumas, das muitas, discriminações raciais vivenciadas pelas entrevistadas, a fim de demonstrar que a ocupação de cargos de alto prestígio social por pessoas negras não acaba com o racismo cotidiano a que elas são acometidas.

O confinamento ocupacional pode ser entendido como um desses racismos cotidianos. Para Santos (2014), esse confinamento acaba delimitando o corpo negro a determinadas funções geralmente estigmatizadas, de pouco prestígio social e que pagam baixos salários. Santos já foi vítima dessa prática discriminatória:

No Curso de Medicina, quando cheguei num dos departamentos, a servidora a quem perguntei a respeito do chefe de tal Departamento, olha para mim e indaga: “Você é o chaveiro?”. É a clássica associação que se faz entre ser afro-brasileiro e pobre, ou com funções de pouco status, poder e privilégio, no caso específico, culminando no que Hasenbalg (1984) chamou de “confinamento ocupacional” ou “imobilismo ocupacional.” (SANTOS, 2014, p. 27).

Beatriz do Nascimento também vivenciou situação parecida, ela menciona que já exigiram que ela chamasse a *dona da casa*, quando ela atendia a porta do próprio apartamento (RATTS, 2005, p. 96), e conclui que pessoas negras são normalmente confundidas com classe social economicamente rebaixada. (RATTS, 2005, p. 96)

Algumas entrevistadas para esta pesquisa também já foram confundidas com funções de pouco prestígio social e que pagam baixos salários. A exemplo de Maria Arlinda que comprou um apartamento em um bairro de classe média/alta e foi, junto com seu marido que é branco, se apresentar aos porteiros. Chegando lá, antes que pudesse informar que era a nova moradora, um dos porteiros se dirigiu ao seu marido e perguntou se ela era a “secretária do lar” dele.

Ruth vivenciou situação parecida: ao visitar uma amiga que mora em um prédio de luxo, se dirigiu ao elevador social e uma funcionária que prestava serviços para o condômino “informou” a ela que o elevador de serviço ficava em outro local. Ruth menciona que na hora não teve reação, ficou paralisada e não respondeu ou questionou. Algum tempo depois, ao ler Djamilia, formulou a

seguinte frase para quando essas ocasiões acontecerem: *O que te faz crer que eu tenho que usar o elevador de serviço?*

Além de ser confundido com funções de pouco prestígio social e que pagam baixos salários, o corpo negro também é vítima de discriminações que perpassam as relações de consumo. Lídia Celestino, em sua dissertação de mestrado que pesquisa negros em ascensão social, apresenta diversas situações discriminatórias relacionadas às relações de consumo e enfatiza que *não se espera que um negro more de frente para o mar ou mesmo dirija um carro novo e caro*, isso porque *predomina a idéia do negro em uma condição inferior nas camadas sociais*. (OLIVEIRA, 2002, p. 20).

O relato das entrevistadas converge para as constatações de Lidia: Esperança conta que ela e sua mãe sempre procuram ir ao shopping *um pouco mais arrumadas*, pois já sentiram algumas discriminações classificadas por ela como *mais sutis*, como certos olhares e vendedores esperando mais tempo para atendê-las. Maria Arlinda, por sua vez, menciona que ao entrar em uma loja de sapatos e perguntar o preço de um deles, a funcionária se dirigiu a ela e respondeu que não havia produto para ela naquela loja. Já Ruth acrescenta que ela é sempre seguida em lojas de departamento, como se existisse uma desconfiança constante em relação a sua presença. Ela ressalta já chegou a comprar em lojas “só de raiva”, como forma de reagir às discriminações que avalia como raciais e de gênero.

A fim de evitar tais situações Ruby passou a usar sua identidade funcional como documento de identificação, em suas palavras: *eu uso minha identidade funcional porque ela me protege, assim como todo homem negro não sai de casa sem a sua carteira de identidade, sair com a carteira funcional me dá um certo conforto.*, ela enfatiza que não o faz com o intuito de *dar carteirada*, mas sim para *se proteger*.

Além de serem associadas a profissões de pouco prestígio social e que pagam baixos salários, algumas entrevistadas narraram que, por vezes, no exercício de suas profissões, elas não são reconhecidas como detentoras dos cargos que ocupam. Maria Arlinda, por exemplo, já precisou mostrar sua carteira funcional no trabalho, pois uma atendida não acreditava que ela era a promotora de justiça.

Já Ruby relembra que:

Eu tava sentada na minha mesa, com o processo na mão e a pessoa me arrancou o processo, e eu

disse, não Dra, nós já vamos iniciar a audiência, e ela disse: mas é com a senhora? Eu respondi que sim, e ela disse: ah, eu pensei que você era uma juíza leiga.

A partir desse relato, verifica-se que, ser a juíza leiga era a única justificativa plausível para explicar como aquela mulher (negra) estava ocupando aquele lugar, como se não fosse suficientemente justificável que a mulher negra sentada no local destinado à juíza fosse, efetivamente, a juíza togada.

Ruby, que atua no Rio Grande do Sul, acrescenta ainda que o olhar dirigido a ela é sempre diferente, como se ela não estivesse no lugar que deveria estar. Ela, refletindo sobre suas vivências na magistratura, concluiu que as dificuldades em trabalhar em determinadas comarcas não eram dela e sim das pessoas que viviam naqueles locais. Ela acha que como no passado a economia dessas comarcas era baseada no trabalho escravo, o corpo negro, que era tratado como uma coisa, que fazia parte do patrimônio dessas pessoas, de repente se torna a *justiça encarnada*, se torna a responsável por dizer o direito naquele local, (...) *então, para eles, era mais difícil do que pra mim.*

As situações acima mencionadas parecem demonstrar a dificuldade de ver uma mulher negra como detentora de um cargo de autoridade e converge para aquilo que outras mulheres negras que atuam como juízas e promotores pontuam. A exemplo de *Lívia Maria Sant'Anna Vaz*, promotora de justiça da Bahia, que em uma entrevista concedida à rádio metrópole, relata que passou 12 anos tendo de provar que era a promotora de justiça, eis que não era reconhecida pelas pessoas como tal. Ela conta que, em uma reunião, uma pessoa se lamentou pelo Ministério Público não ter mandado nenhum promotor, enquanto ela estava lá na reunião representando o Ministério Público:

Um dos representantes da instituição chegou um pouco atrasado e não pegou o início da reunião. Ele disse que a reunião foi muito boa, mas que, da próxima vez, o MP poderia mandar um promotor. Eu estava na reunião do início ao fim. Ele não imaginava que aquela mulher naquela reunião era uma promotora.

Ruby, que atua como juíza, também vivenciou situações de não ter ser corpo reconhecido como o detentor daquele cargo:

A nossa sala é em forma de U, e no meio desse U tem uma cadeira, que fica posicionada de frente para a juíza. A funcionária que fica na porta pede as pessoas para se sentarem na cadeira de frente para juíza. Uma mulher entrou e ouviu da funcionária: “olha a senhora entre e sente de frente para a juíza”, então ela pegou, virou a cadeira e sentou de frente para a advogada que era branca e loira... na cabeça dela a juíza não poderia ser eu. [...] isso eu já vi acontecer algumas vezes, mas no início da minha carreira eu não me dava conta de que era por isso. [...] outras pessoas, apesar de não moverem a cadeira, sentavam viradas para outras pessoas brancas da sala.

Outro ponto que foi ressaltado é a tentativa de desumanização. Maria Arlinda menciona que no seu primeiro estágio foi desumanizada pelo magistrado que a supervisionava:

Quando eu cheguei a primeira coisa que ele fez foi me desumanizar, ele não me chamava pelo nome, ele usava aquelas sinetas de hotel... Então ele ficava na sala de audiência e ele usava aquilo para chamar o estagiário (...) E aí eu disse, cansei... não tem bolsa de estágio que pague isso aqui.

Após a investidura no cargo ela também menciona situações relacionadas à desumanização:

E é engraçado porque ... nesta cidade que eu to hoje nós somos 18 promotores, eu sou a única mulher negra.. então não seria difícil nenhum advogado guardar meu nome. Mas as vezes que vejo advogado conversando com estagiário falando: “ah, Dra Maria, Dra, Maria.... ah, é aquela do cabelo enorme né? (fazendo posição de cabelo volumoso com as mãos). (...) O meu cabelo virou traço de identificação para alguns advogados, e não é o mesmo caso que eu vejo com outros colegas promotores brancos que são chamados pelos seus nomes, então até nisso ser negro eu penso que seja ah, é uma promotora

negra então eu não tenho obrigação de saber o nome dela... de chamá-la pelo nome... Do Dra eu nunca fiz questão Ingrid, mas o nome? Né? Um nome é..... é como você se identifica, a sua humanidade... Eu não larguei um estágio, com uma bolsa porque fui desumanizada para aceitar ser desumanizada agora por conta do meu cabelo.

É possível constatar que mulheres de diferentes Estados e diferentes regiões do Brasil vivenciam situações muito parecidas, Maria (que atua no Maranhão), Livia (que atua na Bahia) e Ruby (que atua no Rio Grande do Sul), apresentaram vivências que demonstram a dificuldade de se reconhecer um corpo negro (principalmente um corpo negro feminino) como detentor de um cargo de poder e alto prestígio social.

Esse relato de não ser reconhecida como atuante do cargo que ocupa é tão recorrente entre profissionais negras que deu origem a um livro chamado: *Cadê a Juíza?*. Esse livro teve origem na dissertação de mestrado de Raíza Gomes, que ao examinar os itinerários de magistradas negras, concluiu que elas, mesmo após a ascensão ao cargo, sofriam preconceitos de cunho racial e de gênero, como por exemplo: ser chamada de *crioula safada*, ouvir que o cabelo cacheado não combina com a magistratura, ser frequentemente confundida com a estagiária e precisar de mais de 10 anos no exercício do cargo para ser reconhecida pelas pessoas como magistrada. (GOMES, 2018, p. 51, 52, 75, 77, 79.).

A conclusão de Raíza Gomes (2018) converge para aquilo que Munanga vem enfatizando: a discriminação racial não pode ser reduzida a uma *questão econômica que atinge todos os pobres da sociedade* (MUNANGA, 2005-2006, p. 53). Mulheres negras que atuam como juízas e promotoras continuam sendo vítimas de discriminações raciais e de gênero no exercício de suas profissões e também fora dele. O fato delas não serem taxadas como economicamente vulneráveis e perceberem remuneração muito superior ao salário-mínimo legal não parece ser capaz de impedir que sejam vítimas discriminações raciais negativas. Pelo contrário, como afirma Santos (2014, p. 26), ao contrário da crença do senso comum, o racismo durante o seu processo de ascensão social ficou ainda mais evidente. O que, mais uma vez, demonstra que seria no mínimo ingenuidade acreditar que a mera ascensão social seria suficiente para combater efetivamente o racismo.

Contudo, é importante frisar que juízas e promotoras negras, apesar de serem vítimas de discriminações constantes, possuem acessos e mecanismos para lidar com essas discriminações que outras mulheres negras e pobres não possuem, porém, tais mecanismos não são suficientes para impedir que essas juízas e promotoras sejam vítimas de discriminações raciais e de gênero.

Com base nas considerações e relatos acima apresentados é possível perceber que, apesar da comunidade negra como um todo estar sujeita às discriminações de cunho racial, as mulheres negras estão em nível mais alto de opressão, isso porque, como nos ensina Lélia Gonzalez, *Ser mulher negra no Brasil é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no mais alto nível de opressão.* (GONZALES, 2016, p. 404). As discriminações raciais e de gênero estão intimamente relacionadas entre si, de modo que as *construções racistas baseiam-se em papéis de gênero e vice-versa (...)* (KILOMBA, 2019, p. 94). Nesse sentido, pensar no combate do racismo e na representatividade em instituições jurídicas pressupõe considerar as questões raciais e de gênero em conjunto, e não isoladamente, afinal, como nos ensina Kilomba, essas questões estão intimamente relacionadas e não podem ser compreendidas isoladamente.

Considerações Finais

A produção desse trabalho foi impulsionada por diversas perguntas: Como são as experiências cotidianas dessas mulheres que integram a minoria da minoria em cargos de alto prestígio social no sistema de justiça? A ocupação de tal cargo impediu que elas sofressem discriminação racial? Será que a mera disponibilização de uma vaga a um negro/a seria suficiente para combater o racismo dentro e fora da instituição? A presença desse/a negro/a nesse espaço de poder impediria que a instituição atue de forma racista?

Ao longo da sua elaboração percebi que outras perguntas surgiram. Na verdade, muitas outras perguntas surgiram, e ainda há muito trabalho a ser feito por mim e pelos outros e outras que pesquisam ou vão pesquisar esse tema. Porém, a partir dessa pesquisa podemos tirar algumas conclusões. A primeira delas é que a ocupação de cargos de juíza e promotora pelas entrevistadas não impediu que elas sofressem discriminação racial, muito pelo contrário, algumas delas relataram ser vítima de discriminação no exercício da profissão. As experiências cotidianas relatadas demonstraram que essas mulheres são vítimas de discriminação racial e de gênero no exercício da profissão e fora dele. Seus

corpos são geralmente associados a profissões de baixo prestígio social, seu poder aquisitivo e poder de compra é questionado em determinadas relações de consumo. Algumas delas não são reconhecidas como ocupantes dos seus cargos, outras precisam usar a carteira funcional para se “*protegerem*” de eventuais “*desconfortos*”.

Parece estar claro que a mera disponibilização de uma vaga não é suficiente para combater o racismo. Ser juíza ou ser promotora negra não obsta o racismo nem dentro e, tampouco, fora da instituição. Além disso, parece que a mera presença de uma pessoa negra em cargos de poder na instituição não necessariamente significa que a instituição não atuará de forma racista primeiro porque para ocupar esse lugar, não raro, as minorias precisam associar os padrões e pensamentos do grupo dominante e, conseqüentemente, acabam reproduzindo o racismo e sexismo na sua atuação profissional ainda que sem a intenção explícita de fazê-lo.

E, mesmo quando não há associação dos padrões dominantes, nem sempre é dado aos negros e negras a possibilidade de se posicionarem em sentido contrário ao grupo dominante. Além disso, ainda que seja conferido esse espaço para um eventual posicionamento contrário, é possível que haja muita resistência por parte dos demais colegas de instituição em uma verdadeira tentativa de silenciamento dessas vozes da diferença.

A partir deste breve trabalho percebemos que a presença de pessoas negras em espaços de poder, apesar de importantíssima, não é, por si só, suficiente para combater o racismo. Ademais, pensar isoladamente a representatividade de negros (homens) ou de mulheres (brancas) no sistema de justiça não é suficiente para combatermos as discriminações raciais e de gênero que as mulheres negras sofrem, pois essas mulheres estão sujeitas a um nível mais alto de opressão do que os homens negros e as mulheres brancas.

Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 2004.

GOMES, Raíza Feitosa. Magistradas negras no Poder Judiciário brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de raça e gênero. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, 2018.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. In: RODRIGUES, Carla; BORGES, Luciana; RAMOS, Tania Regina Oliveira. (Org). **Problemas de gênero**. Rio de Janeiro: Funarte, 2016.

KABENGELE, Daniela. Notas sobre o itinerário do professor Cesarino Junior (1906-1992): Investimento familiar na formação educacional e questão racial. *Interfaces Científicas - Educação* • Aracaju • V.6 • N.3 • p. 171 - 182 • Junho - 2018.

KAHWAGE, THARUELL LIMA. Mulheres na magistratura paraense: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, 2018.

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

KILOMBA, Grada. **Quem pode falar?** Plantation memories. Episodes of everyday racism. Muster:Unrast-Verlag, 2010. Tradução: Anne Caroline Quiangala.

MUNANGA, Kabengele. Algumas considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. São Paulo: *Revista USP*, n.68, p. 46- 57, dezembro/fevereiro 2005-2006.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: BRANDÃO, André Augusto P. (org.). **Programa de Educação Sobre o Negro na Sociedade Brasileira**. Niterói, RJ: EdUFF, 2004.

OLIVEIRA, Lídia Celestino Meireles de. Negros em ascensão social: poder de consumo e visibilidade. Dissertação (Mestrado em Antropologia) - Universidade Federal Fluminense, 2002.

RATTS, Alex. **Eu sou atlântica**: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento. São Paulo: Imprensa Oficial e Instituto Kuanza, 2005.

SANTOS, S. P. dos. “Os ‘intrusos’ e os ‘outros’ quebrando o aquário e mudando os horizontes””: as relações de raça e classe na implementação das cotas sociais

no processo seletivo para cursos de graduação da UFES – 2006-2012. 2014. 389 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

VAZ, Livia Sant'Anna. Eu, mulher negra, não sou sujeito universal! O que acontece com a tão festejada Lei Maria da Penha – supostamente universal?. Jota: opinião e análise – Direito, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/eu-mulher-negra-nao-sou-sujeito-universal-12082020>. Acesso em: 10 de novembro 2020.

The experiences of black judges and promoters: representativity and racism

ABSTRACT

What are the daily experiences of black women working in certain spaces of power? Is the presence of black people in these spaces enough to fight racism inside and outside the institution? These were some, of the many, questions that drove the production of this article, whose main objective is to report the daily experiences of self-declared black judges and prosecutors in order to analyze possible cases of racial discrimination. It also seeks to identify if the simple occupation of these spaces would be sufficient to combat racism inside and outside the institution. In order to achieve these objectives, we conducted (in 2020) interviews of the narrative life style (BERTAUX, 2010), by videoconference, based on a semi-structured questionnaire with 1 prosecutor from the State of Maranhão, 1 prosecutor from the State of Paraná, 1 federal judge from Bahia and 1 judge from the State of Rio Grande do Sul. In order to protect the identity of the interviewees, fictitious names were used, and other information that could identify them in any way was also suppressed from the text. It is important to emphasize that this research seeks to place itself in the "field of epistemological resistance" and to prioritize the work of Black Latin American researchers, focusing on the production of women.

Keywords: Racism, Black Women, Black Judges and Prosecutors, Representativeness.