

Raça e gênero para superar o preconceito¹

Bárbara Ferrito²

Como juíza do Trabalho, lido com o preconceito a todo tempo, pois as relações de trabalho refletem em grande medida os vícios que estruturam a sociedade. Então, no Brasil, atravessado pelo racismo e pelo sexismo, tais fenômenos também podem ser vistos nas relações de trabalho. Nesse sentido, basta pensar nos conceitos de divisão racial e sexual do trabalho, ambos forjados a partir de duas lógicas: da separação, segundo a qual existem trabalhos próprios para as mulheres e outros, para os homens, ou adequado para os brancos e outros para os negros. Há também a lógica da hierarquia, segundo a qual os trabalhos “próprios para os homens” valem mais do que aqueles “próprios para as mulheres”, e os “próprios para os brancos” mais do que os “próprios para os negros”.

Essas divisões demonstram claramente como os nichos de trabalho são segmentados conforme raça e gênero, reservando ao polo vulnerável desse binarismo os trabalhos mais precários, inseguros e desvalorizados. Essa divisão, para além da segregação, gera inúmeras outras violências em face dos grupos vulnerabilizados, tais como assédios, violências simbólicas, brecha salarial e “teto de cristal”. Em outras palavras, o mercado de trabalho é forjado a partir da desqualificação do labor de grupos sociais inteiros, gerando estereótipos e, conseqüentemente, preconceitos. Assim, o preconceito atravessa o mercado de trabalho e suas relações, devendo, pois, ser objeto de preocupação do magistrado sua superação, mormente quando a nossa Constituição de 5 de outubro de 1988 determina a proteção do mercado de trabalho da mulher e, quanto ao sexo e à raça, fixou o princípio da igualdade, tanto como direito fundamental amplo, quanto como princípio da instância trabalhista. Dessa forma, são protegidos valores constitucionais que inspiram a busca por um mercado de trabalho menos violento contra esses grupos vulnerabilizados. O princípio da imparcialidade no exercício da jurisdição não pode significar a chancela, pelo Judiciário, de mecanismos de subalternização desses grupos. A superação de preconceitos deve ser sempre uma preocupação da magistratura trabalhista.

Nessa missão, existem algumas ferramentas jurídicas que podem ser indicadas como eficientes, sobre as quais podemos falar quando pensamos em superação de preconceitos pelo magistrado do Trabalho.

A primeira delas é a própria ideia de Direito Antidiscriminatório. Somente em 2021 a temática foi inserida no conteúdo programático para concursos da magistratura no Brasil, demonstrando como, tardiamente, reconhecemos a discriminação como uma realidade

¹ Artigo inspirado em palestra proferida pela autora em 25/5/2023 na Organização dos Estados Americanos, em Washington, Estados Unidos da América, como representante da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT.

² Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ). Vice-coordenadora do Subcomitê de Equidade Racial do TRT/RJ.

muitas vezes estrutural em nosso país. Tal inclusão serve, ainda, de aceno aos magistrados, para que se debrucem sobre essa temática, se formando, especialmente, em raça e gênero, marcadores estruturais de vulnerabilidade.

O Direito Antidiscriminatório tem respaldo em diversas normas internacionais e, em nossa Constituição, na ideia de igualdade e tratamento conforme a dignidade da pessoa humana. Visa a superar aspectos muitas vezes culturais, que criam cisões sociais, gerando cidadanias de segunda categoria. Dessa forma, o Direito Antidiscriminatório ganha relevo quando se percebe, como se verá adiante, que a igualdade real coloca-se como requisito para o exercício pleno da cidadania.

De acordo com Adilson Moreira (2020, p. 50), o Direito Antidiscriminatório visa à “criação de um sistema produtivo composto por normas legais e iniciativas governamentais destinadas a impedir a discriminação negativa, forma de tratamento desvantajoso intencional e arbitrária, e também por iniciativas públicas ou privadas destinadas a promover a discriminação positiva, ações voltadas para integração social de minorias”. A partir desse conceito, é possível perceber que o Direito Antidiscriminatório tem como destinatários todos os indivíduos. Nesse sentido, Cornel West (2021, p. 34) nos lembra que *“enquanto os negros são vistos como ‘eles’, recai-lhes o ônus de todo o trabalho ‘cultural’ e ‘moral’ que deve ser feito a fim de obter relações raciais sadias”*. É dizer, a questão racial não é um problema dos negros, mas de toda a sociedade, e o mesmo se pode dizer da questão de gênero. Fica claro, que trata-se de ramo do Direito que implica todos os indivíduos e instituições da sociedade.

De carona com a teoria do Direito Antidiscriminatório, temos o instituto da discriminação indireta, muito conhecido nos Estados Unidos da América (EUA) e Europa, mas ainda pouco debatido no Brasil. A discriminação indireta procura superar a exigência de vontade do agente que discrimina, focando, então, nos efeitos da medida — “que volta-se não ao agente cometedor da discriminação ou sua intenção, mas aos efeitos da conduta discriminatória” (Ferrito, 2021, p. 141). Assim, qualquer medida, ação ou decisão, ainda que com finalidade permitida por lei, que gere, como efeito, o aprofundamento de desigualdades, deverá ser entendida como discriminatória. Apesar disso, em matéria trabalhista, a vontade do agente ainda é muito considerada na análise do caso concreto, principalmente nos casos de racismo recreativo³ e microagressão.

A ideia de discriminação indireta parte da percepção de que a neutralidade da norma, muitas vezes, não é real, mas aparente. Essa falsa neutralidade transforma normas, à primeira vista legais, em instituidoras e promotoras de desigualdades. Isso porque perceber sexismo e racismo como sistemas de opressão estruturais implica reconhecer que tais sistemas são a forma como a sociedade funciona em sua normalidade. Ou seja, em situação de normalidade, os resultados serão racistas e sexistas. O conhecimento não é, assim, *“um simples estudo apolítico da verdade, mas a reprodução de relações raciais de poder que ditam o que deve ser considerado verdadeiro e em quem acreditar”* (Kilomba, 2019, p. 37).

Já as microagressões, segundo Adilson Moreira, são manifestações da formação cultural que, apesar de supostamente não representarem a intenção de desprezar ou

³ Racismo recreativo refere-se ao comportamento de valer-se do humor para expressar práticas, valores e princípios racistas, valendo-se de arranjos conhecidos para reforçar o quadro de subalternidade da população negra.

aviltar certas classes de pessoas, produzem exatamente esse efeito, fazendo a constante reafirmação das assimetrias de status social entre grupos. Nas palavras do autor (2017, p. 158), “os diversos tipos de comportamentos de membros do grupo racial dominante expressam atitudes de desprezo por membros de minorias raciais embora esses tipos de comportamentos não assumam a forma de violação de normas jurídicas”.

Essas microagressões são violências simbólicas, no sentido de Bourdieu, que visam minar a autoconfiança e autoimagem de grupos subalternizados, permitindo, assim, a manutenção da hegemonia do grupo dominante:

É enquanto instrumentos estruturados e estruturantes de comunicação e de conhecimento que os sistemas simbólicos cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre outra (Bourdieu, 2021, p. 11).

Por meio, então, de comportamentos, omissões, gestos ou linguagem, a sociedade como um todo é lembrada da hierarquia social e do papel esperado de cada grupo nesse arranjo. Trata-se de conceito fundamental para um juiz do Trabalho, na medida em que as relações de trabalho são palco de inúmeras microagressões que, cotidianamente, violentam corpos marcados como subalternos — para trazer a ideia de Grada Kilomba.

Da análise dessas violências e de outras, não tão sutis, se extraem outras ferramentas fundamentais para superar preconceitos: as noções de *interseccionalidade* e *transversalidade*. Apesar de parecidos, tais conceitos não se confundem. Enquanto a primeira nos lembra que os indivíduos são marcados muitas vezes por múltiplas e simultâneas vulnerabilidades, a transversalidade consiste na resposta estatal a esses marcadores estruturais. Assim, se raça e gênero estruturam a sociedade brasileira, deverão, por força da transversalidade, ser consideradas na adoção de qualquer medida, política ou decisão, inclusive judicial.

A ideia de interseccionalidade foi cunhada por Kimberlé Crenshaw⁴ no bojo do feminismo negro, por entender que as pessoas ostentavam marcadores de vulnerabilidade que funcionavam como vias de rolamento. Alguns indivíduos estão no cruzamento de múltiplos marcadores, sofrendo discriminações diferenciadas que se entrecruzam. Essa análise é interessante como metodologia de olhar sobre os fatos sociais, que, muitas vezes, invisibilizam opressões, impedindo o exame real da complexidade da vida. Ademais, evita-se, com isso, que as opressões sejam hierarquizadas, falha cometida muitas vezes pelas feministas marxistas, que defendiam que a opressão de classe era a primeira, sendo a de gênero e raça meramente decorrente. Em linhas gerais, portanto, a interseccionalidade

⁴ Kimberle Crenshaw nos traz alguns exemplos interessantes da interseccionalidade, dos quais trago o da General Motors. Conta ela que um coletivo de mulheres negras ingressou com uma Class Action em face da empresa por entender que sofriam discriminação. Diziam que havia contratação de mulheres, mas todas brancas que trabalhavam na recepção; e de negros, mas todos homens trabalhando na mecânica. Assim, mulheres negras não eram contratadas, havendo discriminação. A ação não teve sucesso, entendendo o juiz que não havia discriminação de gênero, já que as mulheres eram contratadas, nem de raça, já que negros eram contratados. Não entendeu o magistrado que a discriminação de gênero era racializada, — ou a de raça era gendrada (Crenshaw, 2002, p. 10).

funciona como metodologia de análise dos fatos que defende a existência de opressões múltiplas e simultâneas.

A transversalidade, a seu turno, funciona como antídoto à opressão estrutural, como o racismo e o sexismo. “*O princípio da transversalidade parte da necessidade de incorporação da perspectiva de gênero nos processos de definição de metas e objetivos*” (Ferrito, 2021, p. 161).

Selando esse entendimento, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no Brasil editou em 2021 o *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Apesar de o título falar apenas em gênero, o bojo do protocolo exorta o magistrado a adotar uma perspectiva interseccional de gênero e raça. Trata-se de uma espécie de cartilha que visa a orientar o magistrado a, superando seus próprios estereótipos e preconceitos e reconhecendo as armadilhas da universalização e do apagamento da sociedade, julgar de forma verdadeiramente imparcial, contextualizando o processo e as relações sociais a ele correlatas.

É interessante perceber que o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nos traz, na verdade, uma oportunidade para implementarmos a imparcialidade em sua radicalidade, na medida em que nos convida a retirarmos do julgamento os estereótipos e preconceitos. Parte da constatação de que o Direito, em especial o Direito do Trabalho, adotou como modelo de trabalhador o homem branco, para quem, por quem e a partir de quem as normas foram criadas. Essa circunstância gera a invisibilização de outras realidades, criando o regramento a partir de realidades distintas das que sofrerão a incidência da norma.

Pensando nesses instrumentos, porém, não pude deixar de refletir sobre o preconceito. O que seria preconceito, pré-conceito? Qual sua origem? A resposta, porém, não nos é dada pelo Direito, mas por outras áreas do conhecimento.

Nesse sentido, a neurociência nos ensina que nosso cérebro se organiza a partir de certos atalhos mentais. Isso porque, durante sua evolução, percebeu-se que não seria possível, a todo momento e em toda situação, analisar todos os dados disponíveis, pois isso implicaria atraso no tempo de resposta. Tais atalhos mentais, portanto, são úteis e necessários a nossa sobrevivência. No entanto, por vezes, tais atalhos geram generalizações equivocadas, levando a respostas erradas diante da realidade.

Racismo e sexismo estão imbricados na estrutura da sociedade, e não apenas no plano da consciência; transcendem o âmbito institucional e são incorporados ao modo de ser, de estar, de interpretar o mundo. Estão na essência da sociedade e determinam a manutenção, a reprodução e a perpetuação do sistema de opressões que perpassam desde percepções estéticas e morais que valorizam o grupo social branco e masculino, às ausências, em espaços privados de prestígio ou posições institucionais de poder, do grupo populacional negro e feminino.

Compreendemos as heurísticas como “[...] os caminhos e estratégias de pensamento e comportamento que influenciam para diminuição do tempo de tomada de uma decisão, implicando ação de modo intuitivo e inconsciente para a busca de respostas”. É possível dizer, portanto, que heurística compõe um processo por meio do qual utilizamos nosso repertório cultural e social para enxergar o mundo e tomar decisões, ainda que sob influxo de mecanismos simplificadores — atalhos — e que gerem respostas imperfeitas. Já os

vieses são os resultados equivocados desse procedimento, “[...] podendo ser compreendidos como erros ou padrões sistemáticos que ocorrem como uma estratégia de simplificação no processamento da informação e que se repetem de forma previsível em circunstâncias particulares” (Ferrito; Martins, 2023).

Rosivaldo Toscano Júnior (2023, p. 175) utiliza a analogia dos sistemas 1 e 2 para explicar o processo de tomada de decisão, de forma que o “sistema 1” corresponde ao pensamento rápido, automático, intuitivo, emocional; ao passo que o “sistema 2”, por sua vez, consiste no pensamento mais lento, responsável pelo controle racional. Assim, para que as decisões sejam tomadas de modo rápido, o sistema 1 se apoia em heurísticas (Toscano Júnior, 2023, p. 175). A neurociência, portanto, nos auxilia a entender a tomada de decisão, explicando que o cérebro tem duas formas de atuar, que não competem entre si, sendo complementares. Ambas são úteis e necessárias, de acordo com o tempo e tipo de informação de que se dispõe. O primeiro sistema é mais ligeiro, sendo, por isso, adotado nas tarefas mais rotineiras. O segundo, chamado criativamente de “sistema 2”, exige análise de dados e informações, esforço mental e concentração, e, por isso, sua resposta é mais demorada. Por essa razão, ele é destinado apenas à solução de problemas mais complexos (Toscano Júnior, 2023, p. 175).

Por fim, nos ensina Rosivaldo que “o Sistema 1 é moldado pela biologia e pela nossa experiência pessoal e não depende da memória de trabalho nem da inteligência em geral. Já o Sistema 2 é moldado pela cultura e pelo ensino formal, demanda muita memória de trabalho e se relaciona à inteligência em geral” (Toscano Júnior, 2023, p. 177).

Apesar da clara vantagem da heurística, que gera rapidez de pensamento, permitindo reações rápidas às situações, essa velocidade pode gerar também equívocos na leitura dos dados disponíveis, concebendo respostas equivocadas. Esses erros são chamados de vieses cognitivos. Nesse sentido, no “[...] processo cognitivo de julgar, magistradas e magistrados estão passíveis de utilização de seus repertórios culturais e sociais para a tomada de decisões, ainda que sob influxo de mecanismos simplificadores e que produzam respostas imperfeitas, não estando imunes à interferência de vieses cognitivos nesse proceder” (Ferrito; Martins, 2023).

Assim, o preconceito é, de forma muito simples, um conceito ruim prévio sobre alguma coisa. Nas palavras de Adilson Moreira (2017, p. 38), designaria uma opinião negativa relativa a certa classe de indivíduos. O que estamos tentando superar, portanto, faz parte da forma normal como funciona o cérebro humano, o que parece tornar a tarefa da superação mais difícil.

Essa, porém, não é a verdade.

O preconceito se forma a partir do desconhecimento da real situação do outro ou da sua generalização, decorrendo, justamente, da lógica do “*nós versus eles*”. O caminho, a meu ver, não passa pelo fim do preconceito em si, mas pela superação dessa lógica desigual, que coloca o negro e a mulher sempre como “o outro”, nunca como modelo da norma, considerada em suas particularidades.

Nesse sentido, bell hooks, citada por Kilomba (2019, p. 19-20), nos lembra que os negros (e as mulheres) são colocados sempre como objeto (da norma, das políticas públicas,

das tomadas de decisão), mas nunca sujeitos. Esse apagamento gera a invisibilização de outras formas de existência para além do padrão branco masculino.

E então vem a questão: como superar tal lógica, que coloca pessoas diferentes como “o outro”?

E essa pergunta só tem espaço em um Judiciário marcado pelo racismo e pelo sexismo. No Brasil, apesar de os negros formarem 56%⁵ da população, o censo do Judiciário demonstra que apenas 18% dos magistrados são negros. As mulheres, não obstante não enfrentem óbices ao acesso, lutam contra o massacre de um “teto de vidro” que as impede de ascender na carreira na mesma velocidade de seus colegas homens. Além disso, outras violências são manifestadas no mercado de trabalho e, por vezes, chanceladas pelo Judiciário, em razão de sua formação, que ignora a composição da sociedade brasileira.

É difícil superar o preconceito em relação àquilo que não se conhece. Assim, a grande ferramenta de que dispomos para construir um Judiciário livre dessa mácula é encorajá-lo a abraçar todos os grupos sociais que compõem a sociedade brasileira.

Nesse contexto, contribuem para a superação dessa lógica perversa os estudos de Lélia Gonzalez (1984, p. 223-244), sobre o que ela chamou de “América Ladina”. Lélia pretendeu, ao lado do conceito de “pretoguês”, demonstrar as múltiplas contribuições para a formação cultural e material do que chamamos América. Todos nós somos forjados a partir da mistura de colonizadores, africanos e povos originários. Entender essa ancestralidade, segundo Lélia, nos levaria à superação da divisão racial que nos assola.

E aqui é interessante sermos radicais nessa ideia de abertura democrática do Judiciário. Não se trata de mera inclusão, na qual as pessoas a serem inseridas encontrarão um Poder hermético, ao qual terão que se adequar. A professora Gayatri Spivak (2010) nos ensina que o subalterno não pode falar, mas deveria. Dar oportunidade para que se expresse é permitir que ele também crie o Direito e, por que não, o próprio Judiciário.

Bárbara Carine (2023), por fim, nos apresenta ao conceito de imersão para designar essa inclusão que permite a construção, também, pelo grupo vulnerável incluído. Assim, ao outro deve ser dada a oportunidade de colaborar e participar, afastando a determinação para que “se enquadre”.

Essas medidas não visam apenas a uma inclusão formal, para “ficar bem na foto”. Falar em um Judiciário que abarque os diversos grupos sociais é pôr em prática, diretamente, a democracia. Isso porque não há democracia verdadeira em sociedades marcadas pelo racismo, pelo sexismo e por outras opressões sistêmicas. Tais sistemas geram a exclusão de grupos sociais inteiros das arenas de poder, debate e decisão. E, se a democracia implica poder nas mãos do povo, se parte da população for excluída, não é possível falar verdadeiramente em soberania popular e regime democrático. Por isso, é imprescindível um Judiciário feminista e antirracista, que busque superar em seus próprios quadros as desigualdades existentes na sociedade brasileira, forjando em si mesmo o instrumento da mudança que procura.

Acreditar que exista outro caminho é crer em fórmulas mágicas, para maquiar a desigualdade com verniz de legitimidade democrática, sob a falácia da meritocracia. Trata-

⁵ Censo demográfico 2022: população por cor ou raça.

se, pois, de um engodo e uma crueldade sem tamanho com a grande parcela da população excluída do poder de dizer o Direito. A falta de acesso aos direitos gera uma cidadania diferenciada dos grupos subalternizados, razão pela qual é impossível pensar em participação dessa população nas estruturas democráticas. Não poder participar em igualdade de condições equivale a não falar e não ser ouvido. Seus anseios, vontades e significados, provavelmente, não serão considerados nos debates e tomadas de decisão. Eles serão lidos como “o outro”, sobre o qual se pode até estudar e aprender, mas que nunca fará parte do grupo que diz o Direito, que faz, interpreta e aplica a lei. Nunca serão o molde a partir do qual as instituições e o Direito são pensados e criados.

Por isso, o racismo e o patriarcado fragilizam a democracia, pois retiram boa parte da população do jogo político, fazendo com que o poder não esteja realmente nas mãos do povo, mas de uma minoria hegemônica.

Então, o risco do racismo e do sexismo para a democracia é justamente esse, de torná-la oca, a partir do esvaziamento imperceptível da participação popular. Porque, na prática, esses sistemas de opressão inviabilizam ou enfraquecem a efetiva participação dos afetados. E a democracia exige participação qualificada. O que se verifica é que grupos marginalizados tendem a se desafeiçoar do processo político, completando o quadro de exclusão. Se democracia é também participação, estimular a cidadania ativa e plena é missão das instituições.

Nesse sentido, Adilson Moreira (2017) nos diz que a marginalização é um obstáculo para a construção de uma sociedade democrática, ao criar subclasses de pessoas, excluídas dessa participação social. O ciclo se completa, uma vez que a não participação nas arenas de debate e decisão impede que esses grupos tenham condições reais de transformar as condições de opressão em que vivem.

Surge, então, a questão de saber como isso impacta na formação do Judiciário. Porque, vejam, trata-se de uma entidade técnica. Temos que selecionar os melhores e não pensar em representatividade, não? Errado. Por diversas razões. A representatividade no Judiciário é matéria vital para a democracia.

O Judiciário é um dos Poderes do Estado e, como tal, exerce soberania. Ele é construtor fundamental da democracia, na medida em que se coloca como arena de debate, decisão e poder. Assim, ter mulheres, negros e negras, trans, pessoas LGBTQIA+ no Judiciário, em todos os níveis, é indicativo do grau de efetiva participação desses grupos sociais na democracia brasileira.

Segundo Iris Young (2006), a representação política pode ocorrer a partir de diversos eixos, como o de perspectiva do grupo. Apesar de a autora se referir ao Poder Legislativo, algumas ideias podem ser trazidas para o Judiciário.

A partir de uma visão interseccional, percebemos que as pessoas estão distribuídas em pontos diferentes da teia social. Essas localizações diversas fornecem compreensões igualmente diferenciadas sobre os eventos. É dizer, posições sociais produzem experiências particulares, relativas ao posicionamento, e compreensões específicas dos processos sociais e suas consequências.

Diz Young (2006) que cada perspectiva é particular e também parcial. A partir do

compartilhamento de cada ponto de vista, conseguimos ter uma visão mais plural e um pouco menos parcial sobre um determinado evento.

Diferente do interesse ou da opinião, a perspectiva não nos dá uma resposta, por isso ela não fere a imparcialidade; nos fornece novos pontos de partida, novos olhares. A perspectiva social permite que esse conjunto de experiências, visões, questões seja utilizado para se iniciar o raciocínio, ele não dá a conclusão.

A ideia de perspectiva social me parece interessante, porque foge do essencialismo de se colocar a mulher ou o negro ali só por ser mulher ou negro. Primeiro porque não existem essas figuras, abstratamente. Que mulher é essa? É a mulher branca, de classe alta, que se tornou juíza? É a mulher periférica? É a mulher com deficiência? As mulheres são várias, com opiniões e interesses diversos, mas a perspectiva delas, por si só, difere da dos homens, não por causas biológicas, mas em razão da introdução diferenciada na sociedade, em razão do gênero. O mesmo acontece com os demais marcadores de vulnerabilidade.

Nas palavras da própria Young (2006, p. 163), “perspectiva é um modo de olhar os processos sociais sem determinar o que se vê”.

Assim, ter mulheres, ter negros e negras e demais subalternizados no Judiciário aumentaria as perspectivas sociais pelas quais esse Poder vê os eventos e os conflitos. Por isso se fala que a diversidade é enriquecedora. É a abertura do Judiciário para novas vivências, novas realidades, novas interpretações, sem que se determine o resultado dessas interações.

O que se tem feito para superar os preconceitos?

Em vista da importância da diversidade como mecanismo de superação da lógica do “outro”, que embasa tantos preconceitos, o Judiciário brasileiro tem se aberto cada vez mais a essas questões.

As cotas se tornaram uma realidade nos concursos para a magistratura em 2015, embora ainda sejam medidas insuficientes para resolver o déficit de integração racial na instituição. Em 2022, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) pôs fim à chamada “cláusula de barreira”, que é uma regra que limita o número de candidatos que vão para a segunda fase do certame. Os candidatos que concorrem pelas cotas não se submetem à cláusula de barreira. Em 2023, o mesmo Conselho reduziu a nota mínima para os que concorrem pelas cotas — alteração das Resoluções CNJ nº 81/2009 e 203/2015.

Além disso, a introdução de tópicos do Direito Antidiscriminatório nos editais de concursos públicos também deve ser colocada como medida de abertura democrática do Judiciário, uma vez que traz o debate da temática do subalternizado, em regra invisibilizada pelas pautas dominantes.

Em 2020, o CNJ criou um grupo de trabalho para debater as questões raciais a partir do próprio Judiciário, decorrente de reivindicação institucional do coletivo de juízes negros, que buscam pautar essas questões a partir de suas instituições – ENAJUN (Encontro Nacional de Juízas e Juízes Negros). Como resultado, em 2023 foi criado, também pelo CNJ, o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer) e lançado o Pacto

Nacional pela Equidade Racial, ao qual puderam aderir os diversos Tribunais⁶.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) criou, em 2022, as Comissões para Estudo de Raça e Estudo de Gênero, visando a subsidiar as decisões da Direção, e abordar tais marcadores de forma transversal às temáticas enfrentadas pela Escola na formação dos magistrados do Trabalho. Nesse sentido, já foram realizados eventos de formação, cursos e lançados livros, com integração efetiva das questões de gênero e raciais na rotina da Escola, e participação de diversos juízes do Brasil.

Assim, verifica-se que, na busca pela superação de preconceitos, o Judiciário brasileiro tem começado a adotar medidas estruturais de inserção das temáticas de gênero e raça, e algumas outras, nas suas mais diversas frentes para, além de se valer dos instrumentos jurídicos existentes de enfrentamento dos preconceitos, democratizar o acesso aos quadros do próprio Poder, tanto de pessoas, como de agendas.

Referências bibliográficas

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. São Paulo: Edições 70, 2021.

CARINE, Bárbara. *Como ser um educador antirracista: para familiares e professores*. São Paulo: Planeta, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros -2018*. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 15 jan. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *Revista Estudos Feministas*, Salvador, n. 1, p. 7-16, 2002.

FERRITO, Bárbara. *Direito e Desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos*. São Paulo: LTr, 2021.

FERRITO, Bárbara; MARTINS, Viviane. Heurísticas e vieses cognitivos em decisões judiciais trabalhistas In: *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat: volume 7*. Lelio Bentes Corrêa, Maurício Godinho Delgado, Adriana Meireles Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda (coord.). Brasília - DF: Obra coletiva Enamat, novembro 2023.

⁶ Houve adesão integral de todos os tribunais do país, de todas as esferas da Justiça.

IBGE. *Censo demográfico 2022: população por cor ou raça*. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/indicadores.html>. Acesso em: 8 jan. 2024.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação - Episódios de racismo cotidiano*. Tradução Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação*. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2017.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?* Trad. Sandra Regina Goulart Almeida; Marcos Pereira Feitosa; André Pereira. Belo Horizonte: editora da UFMG, 2010.

TOSCANO JÚNIOR, Rosivaldo. *O cérebro que julga: neurociência para juristas*. Florianópolis: Emais, 2023.

WEST, Cornel. *Questão de raça*. São Paulo: Companhia de Bolso, 2021.

YOUNG, Iris Marion. Representação política, identidade e minorias. In: *Lua Nova, Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 67, p. 139-190, 2006.