



ISSN 0034-835X
e-ISSN 2596-0466

Revista de Informação Legislativa



volume 63

250

abril a junho de 2026

SENADO FEDERAL



Do invisível ao inevitável: o enfrentamento das barreiras estruturais da mulher negra no trabalho

From the Invisible to the Inevitable: Overcoming Structural Barriers for Black Women at Work

Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins Santos¹

Jair Aparecido Cardoso²

Resumo

Com base na intersecção de gênero, raça e classe, o artigo analisa as barreiras estruturais enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. Levanta a hipótese de que sua exclusão não decorre de limitações individuais, mas da reprodução histórica de mecanismos institucionais de discriminação, e investiga a persistência dessas barreiras e as estratégias normativas, políticas e sociais que podem superá-las. O estudo adota abordagem dogmática, método dedutivo e procedimento jurídico-teórico, com análise qualitativa de dados secundários oficiais, além de revisão bibliográfica e documental. Os resultados revelam que a divisão sexual e racial do trabalho relegou mulheres negras a funções desvalorizadas – e que persistem as disparidades salariais, a informalidade, a sobrecarga de cuidados, a exclusão de cargos de liderança. As normas têm uma limitada efetividade devida à ausência de políticas interseccionais. O artigo sustenta a necessidade de se implantarem ações afirmativas, de se revisarem critérios de mérito e de se formularem políticas públicas *decoloniais* com o fim de se garantir a justiça social.

Palavras-chave: mulheres negras; mercado de trabalho; interseccionalidade; políticas afirmativas; transformação social.

¹ Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins Santos é mestra em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho, PR, Brasil; especialista em Direito Público e Tributário pela Universidade Anhanguera, Campo Grande, MS, Brasil; juíza de Direito no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, Maringá, PR, Brasil. E-mail: apoemacfvdm@gmail.com

² Jair Aparecido Cardoso é livre docente em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP), Ribeirão Preto, SP, Brasil; doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil; mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP, Brasil; professor associado dos programas de graduação e pós-graduação da FDRP-USP, Ribeirão Preto, SP, Brasil. E-mail: jaircardoso@usp.br

Abstract

Based on the intersection of gender, race, and class, this article analyses the structural barriers faced by Black women in the Brazilian labour market. It hypothesises that their exclusion does not stem from individual limitations, but from the historical reproduction of institutional mechanisms of discrimination, and investigates the persistence of these barriers and the normative, political, and social strategies that can overcome them. The study adopts a dogmatic approach, a deductive method, and a legal-theoretical procedure, with qualitative analysis of official secondary data, in addition to bibliographic and documentary review. The results reveal that the sexual and racial division of labour has relegated Black women to devalued roles—and that wage disparities, informality, caregiving burden, and exclusion from leadership positions persist. The norms have limited effectiveness due to the absence of intersectional policies. The article argues for the need to implement affirmative action, revise merit criteria, and formulate decolonial public policies in order to guarantee social justice.

Keywords: Black women; labour market; intersectionality; affirmative action policies; social transformation.

Recebido em 24/6/24

Aprovado em 6/10/25

DOI: https://doi.org/10.70015/ril_v63_n250_p65

Como citar este artigo: ABNT³ e APA⁴

1 Introdução

No mercado de trabalho brasileiro evidenciam-se as desigualdades estruturais baseadas em gênero, raça e classe. A trajetória da mulher negra é especialmente marcada por essas interseções, que desde o período colonial moldaram sua subalternidade nas estruturas produtivas. Mesmo após conquistas formais de direitos, especialmente com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) e a adesão a tratados

³ SANTOS, Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins; CARDOSO, Jair Aparecido. Do invisível ao inevitável: o enfrentamento das barreiras estruturais da mulher negra no trabalho. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, Brasília, DF, v. 63, n. 250, p. 65-83, abr./jun. 2026. DOI: https://doi.org/10.70015/ril_v63_n250_p65. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/63/250/ril_v63_n250_p65

⁴ Santos, A. C. F. V. D. M., & Cardoso, J. A. (2026). Do invisível ao inevitável: o enfrentamento das barreiras estruturais da mulher negra no trabalho. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, 63(250), 65-83. https://doi.org/10.70015/ril_v63_n250_p65

internacionais de direitos humanos, a realidade revela sua marginalização em cargos de liderança, salários inferiores e sobrecarga com tarefas de cuidado, o que reflete a persistência de uma histórica divisão sexual e racial do trabalho.

O artigo analisa as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, com ênfase na intersecção de gênero, raça e classe. Parte-se da hipótese de que sua exclusão não decorre de limitações individuais, mas da reprodução contínua de mecanismos institucionais, sociais e históricos de discriminação que sustentam um sistema de opressões múltiplas e interdependentes. Diante disso, intenta-se responder a duas questões: em que medida as mulheres negras enfrentam barreiras estruturais no mundo do trabalho e as estratégias normativas, políticas e sociais que podem ser eficazes para superá-las.

A relevância da pesquisa justifica-se pela urgência de se desconstruírem os mitos da meritocracia e da neutralidade institucional que naturalizam desigualdades, além de contribuir para o aprimoramento das políticas públicas com base numa perspectiva interseccional e *decolonial*. O objetivo central é examinar fatores históricos, jurídicos e sociais que limitam a ascensão das mulheres negras no mercado de trabalho. Especificamente, o estudo propõe-se: a) identificar os fundamentos históricos da divisão sexual e racial do trabalho; b) demonstrar como essas estruturas se reproduzem no contexto contemporâneo; c) examinar os instrumentos jurídicos nacionais e internacionais voltados à promoção da equidade racial e de gênero; e d) sugerir caminhos de superação baseados em abordagens interseccionais e *decoloniais*.

A pesquisa é de natureza dogmática, com método de abordagem dedutivo e método de procedimento jurídico-teórico. Adota-se uma abordagem qualitativa dos dados já sistematizados por institutos oficiais de pesquisa e a análise bibliográfica e documental. O marco teórico esteia-se no pensamento do feminismo negro, com destaque para autoras como Kimberlé Crenshaw, que introduz o conceito de *interseccionalidade*; Angela Davis, que problematiza a exploração histórica das mulheres negras; Gloria Jean Watkins (mais conhecida pelo pseudônimo *bell hooks*), que articula gênero, raça e classe com base na crítica ao patriarcado e ao capitalismo; e Lélia Gonzalez, que denuncia o *epistemicídio* e propõe a noção de *amefricanidade* como instrumento de resistência.

O artigo compõe-se de três seções, além desta introdução e da conclusão. A seção 2 reconstrói historicamente os conceitos de *gênero* e *raça* e evidencia sua função como categorias de dominação. Com base em dados estatísticos e estudos de caso, a seção 3 investiga como essas estruturas afetam concretamente a vida das mulheres negras no mundo do trabalho. E a seção 4 aborda os principais instrumentos normativos nacionais e internacionais voltados à promoção da equidade, e analisa as políticas afirmativas como mecanismos de transformação da realidade social e assinala seus avanços e desafios à luz de uma perspectiva crítica.

2 Construção histórico-conceitual das desigualdades de gênero e raça

A divisão sexual e racial do trabalho no Brasil estrutura-se historicamente sob a lógica patriarcal e colonial-escravocrata, que impõe à mulher negra um lugar de subalternidade que se perpetua até os dias atuais. Os papéis sociais atribuídos aos gêneros, aliados ao racismo estrutural, criaram para ela uma dupla carga de opressões, que se reflete em sua inserção *precarizada* no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a divisão sexual do trabalho tem sido uma ferramenta de dominação. De acordo com Scott (1995), os papéis de gênero são construções sociais que naturalizam a associação das mulheres às funções reprodutivas e de cuidado, ao passo que aos homens se atribuem as atividades produtivas e o poder político e social. Longe de ser natural essa dicotomia é fruto de um processo histórico que legitima a desigualdade entre os sexos e consolida a ordem patriarcal: “[d]entro do patriarcado, laços heterossexuais eram formados baseados na ideia de que as mulheres, por serem do gênero em contatos com sentimentos do cuidado, dariam amor aos homens, e como recompensa, os homens, por estarem em contato com poder e agressão, seriam provedores e protetores” (hooks, 2018, p. 147).

Essa concepção é aprofundada por Crenshaw (1989), que apresenta o conceito de *interseccionalidade* ao demonstrar que as estruturas jurídicas tradicionais não reconhecem as múltiplas dimensões de opressão vividas pelas mulheres negras. Essa abordagem exige que o gênero seja analisado em articulação com outros marcadores sociais, como raça, classe, sexualidade e nacionalidade. Sob essa perspectiva, é possível reestruturar políticas públicas e normativas que contemplem a pluralidade de experiências e identidades.

Em diálogo com esse conceito, Hirata (2014) articula *interseccionalidade* e *consustancialidade*, com fundamento na tradição feminista francesa de Danièle Kergoat. Ambas as noções criticam a hierarquização dos eixos de opressão e propõem uma análise relacional entre gênero, classe e raça. Hirata aplica essa perspectiva em estudo empírico sobre o trabalho de cuidado e revela que mulheres pobres, racializadas e imigrantes predominam nas ocupações desvalorizadas, o que concretamente evidencia as desigualdades estruturais.

Davis (2016) destaca que, ao contrário das mulheres brancas, associadas ao espaço doméstico, as mulheres negras têm sido obrigadas desde a escravidão a participar da produção econômica, sem com isso alcançar melhoria social. Essa inserção compulsória naturalizou a exploração da força de trabalho feminina negra e reforçou sua posição de subalternidade.

A mulher negra, pois, vivencia a sobreposição de patriarcado e racismo: o primeiro limita sua participação social e política e o segundo a relega a trabalhos precários e marginais. De acordo com hooks (2018, p. 69), a intersecção de gênero, classe e raça posiciona a mulher negra na base da pirâmide social; e a combinação de racismo com sexismo gera uma forma de *sufocamento* social que afeta negativamente todas as dimensões da vida das mulheres negras. Esse processo acarreta danos à saúde mental, abalos emocionais,

diminuição da autoestima, expectativa de vida inferior à das mulheres brancas, menor taxa de casamento e o confinamento a ocupações menos valorizadas e com salários mais baixos (Carneiro, 2023).

A interpretação normativa também contribui para esse quadro. Segundo Gonzalez (2020, p. 204), as normas são majoritariamente elaboradas e interpretadas por homens brancos em posição privilegiada, reforçam estereótipos e neutralizam as desigualdades estruturais. Kilomba (2019, p. 47-56) afirma que o espaço acadêmico é branco, e a fala é negada às pessoas negras, cuja presença fora da subalternidade é constantemente deslegitimada.

Na mesma linha, Carneiro (2023, p. 87, 106) acrescenta a ideia de *epistemicídio*, resultado do racismo estrutural que deslegitima os saberes negros e marginaliza as mulheres negras também no plano intelectual, agravado pela falta de acesso à educação de qualidade. Gonzalez (2020, p. 34, 56) introduz a noção de *amefricanidade* para compreender a divisão sexual do trabalho como expressão da colonialidade do poder e do gênero, o que impõe à mulher negra uma discriminação tríplice: por raça, classe e sexo: “[o]ra, na medida em que existe uma divisão racial e sexual do trabalho, não é difícil concluir sobre o processo de tríplice discriminação sofrido pela mulher negra [...], assim como sobre seu lugar na força de trabalho” (Gonzalez, 2020, p. 56).

Ao criticar a matriz de poder colonial que instituiu um sistema de gênero hierárquico e racializado, Lugones (2020) propõe que a superação da estrutura excludente que marca a organização social brasileira exige a adoção de uma perspectiva *decolonial* como caminho para romper com esse sistema. Seu conceito de *colonialidade de gênero* amplia a leitura interseccional; demonstra que as desigualdades entre mulheres também se baseiam em critérios raciais e coloniais e que mulheres brancas têm ocupado posições de poder em detrimento de mulheres negras. Para superar essas barreiras, Ribeiro (2018, p. 75) enfatiza a necessidade de políticas de ação afirmativa para reparar as desigualdades históricas e desmontar a estrutura que naturaliza a exclusão da população negra; ele afirma que somente as cotas sociais viabilizam a mobilidade social majoritariamente das pessoas brancas que não enfrentam o racismo:

Após os quase quatro séculos de escravidão no Brasil, em que a população negra trabalhou para enriquecer a branca, incentivou-se a vinda de imigrantes europeus para cá. Tiveram acesso a trabalho remunerado, e muitos deles inclusive receberam terras do Estado brasileiro – o que não deixa de ser uma ação afirmativa. Se hoje a maioria de seus descendentes desfruta de uma realidade confortável, é graças a essa ajuda inicial (Ribeiro, 2018, p. 72).

Desse modo, não se pode reduzir a desigualdade de gênero a um problema entre mulheres e homens, assim como não se pode compreender o racismo apenas sob o viés de classe. A estrutura de opressão assenta-se em papéis sociais concebidos para manter um grupo dominante no poder. Devem-se pensar de forma integrada as teorias críticas

do feminismo e do racismo, pois partem de uma mesma base: a produção e reprodução de papéis sociais que, ao longo das gerações, sustentam a dominação de grupos privilegiados sobre a maioria da população, que, embora numericamente majoritária, continua minoritária no acesso a direitos.

Gonzalez critica essa dissociação entre as lutas antirracista e feminista e afirma que, ao se substituírem os termos *homens e mulheres* por *brancos e negros* em definições clássicas de *feminismo*, é possível captar a lógica estruturante do racismo, o que evidencia a raiz comum dessas opressões baseadas em hierarquias socialmente construídas. Para ela, o feminismo baseia-se “na resistência das mulheres em aceitar papéis, situações sociais, econômicas, políticas, ideológicas e características psicológicas baseadas na existência de hierarquia entre homens e mulheres, a partir da qual a mulher é discriminada” (Gonzalez, 2020, p. 141).

Assim, compreender as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho requer uma abordagem teórica que reconheça a complexidade das opressões múltiplas vivenciadas pelas mulheres negras, além de considerar outros marcadores que agravam essa opressão, tais como a deficiência, a orientação sexual, a origem e a religião. A leitura interseccional, associada a uma perspectiva crítica *decolonial*, evidencia que o problema não reside em deficiências individuais, mas na manutenção de um sistema de exclusão que ainda hoje condiciona sua posição social.

Nesse cenário, é imprescindível romper com epistemologias tradicionais que tratam a divisão sexual do trabalho de maneira universalizante e tornam invisíveis as diferenças internas ao grupo das mulheres, com o fim de se adotarem práticas jurídicas, políticas e sociais que enfrentem de maneira substantiva essas desigualdades e reconheçam a pluralidade dos sujeitos históricos.

3 As barreiras estruturais da mulher negra no mercado de trabalho

As barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho são a expressão contemporânea de uma longa história de exclusão social, moldada pela divisão sexual e racial do trabalho. A análise interseccional revela que elas ocupam uma posição de vulnerabilidade múltipla, atravessada simultaneamente por discriminações de gênero, raça e classe.

Os papéis sociais construídos e reproduzidos ao longo da história limitam a participação feminina no mercado de trabalho. As horas despendidas com atividades domésticas e de cuidado reduzem o tempo disponível para a qualificação profissional, as horas extras, as viagens e o *networking* (Cambi; Nosaki; Fachin, 2023, p. 62). Segundo o IBGE (2024), as mulheres negras dedicam em média 22 horas semanais a atividades não remuneradas, como as tarefas domésticas e o cuidado de crianças e idosos. Esse tempo é superior ao das mulheres brancas (20,4 horas) e muito superior ao dos homens brancos (11 horas). Segundo Davis (2016, p. 225), as “tarefas domésticas são, afinal de contas, praticamente invisíveis.

Ninguém as percebe, exceto quando não são feitas [...] invisíveis, repetitivas, exaustivas, improdutivas e nada criativas”.

A maternidade é um fator adicional de restrição, pois agrava a desigualdade de oportunidades para as mulheres negras. De acordo com Lacerda e Pencak (2021, p. 343), enquanto a paternidade é associada à estabilidade e responsabilidade e favorece promoções para os homens, para as mulheres a maternidade implica queda na taxa de ocupação. Dados do IBGE indicam que o nível de ocupação é de 89% para homens com filhos até 6 anos e de 82% para os sem filhos. Entre as mulheres, os números são inversos: 64,2% para brancas e 51,7% para negras com filhos pequenos; 70,8% e 62,4%, respectivamente, quando não têm filhos. Ademais, estereótipos de gênero e raça perpetuam a desvalorização da competência feminina e restringem desde cedo as opções de carreira. Os cargos de maior poder e remuneração são predominantemente ocupados por homens, ao passo que às mulheres são atribuídas funções relacionadas a cuidado, administração de base, beleza, vestuário e alimentação (Brustolin; Santos; Minasse, 2024, p. 37; IBGE, 2024).

Além da segregação horizontal, há barreiras verticais que restringem a ascensão profissional e são conhecidas como “teto de cristal” (Gómez-Bahillo; Elboj-Saso; Marcén-Muñío, 2016, p. 203). No caso das mulheres negras, esse obstáculo é agravado por um “duplo teto de cristal”, resultante do racismo estrutural que reforça estereótipos de incompetência, preguiça e violência, além de limitar o acesso a serviços públicos essenciais, como educação e saúde. Na carreira da magistratura, por exemplo, apenas um grupo muito reduzido de mulheres consegue superar as barreiras impostas pelo perfil idealizado do magistrado – representado por um homem branco com acesso a recursos materiais e culturais. Essas poucas exceções compõem-se majoritariamente de mulheres brancas pertencentes a grupos com elevado capital social e cultural, capazes de atender às exigências da carreira, como mudanças constantes de domicílio, extensas jornadas de trabalho, qualificação continuada e participação em eventos e viagens (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 147, 151).

Paralelamente, o ideal de conciliação entre a vida profissional na magistratura e a maternidade perseguido por muitas juízas evidencia uma tensão permanente entre papéis sociais que se sobrepõem e dão origem a uma terceira jornada de trabalho. Essa sobrecarga gera impactos emocionais significativos, como sentimentos de culpa pela reduzida dedicação aos filhos, dificuldades para lidar com a elevada demanda de processos com o rigor exigido, a pressão pela atualização constante e as cobranças decorrentes das expectativas sociais. Nas entrevistas realizadas com magistrados, identificaram-se dois tipos de discurso: a) um que nega a existência de desigualdade de gênero na carreira; e b) outro que reconhece sua permanência, expressa na forma como se julgam comportamentos e como se reproduzem estereótipos no exercício da função jurisdicional (Bonelli, 2010, p. 288-289).

Mesmo quando têm a mesma qualificação que os homens, as mulheres enfrentam maiores dificuldades para aceder a cargos de liderança e recebem menores salários pelo exercício da mesma função (IBGE, 2024; Dieese, 2024). De acordo com o 3º Relatório de transparência salarial (3º Relatório [...], 2025), as mulheres ganham 20,9% a menos que

os homens e as mulheres negras recebem 50% a menos que os homens brancos, apesar de a Lei nº 14.611/2023 determinar a igualdade salarial.

A exclusão das mulheres negras é flagrante no mercado de trabalho. De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2024) e o Relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese, 2024), elas representam as maiores taxas de desemprego e de informalidade e concentram-se nos setores de menor valorização social e econômica. Quando inseridas no mercado formal, predominam em atividades manuais: mais da metade atua no trabalho doméstico e o restante distribui-se entre funções como lavar, passar, cozinhar e servir. De acordo com organizações de mulheres negras, o serviço doméstico continua a ser a principal ocupação socialmente imposta a elas pela lógica racista vigente (Carneiro, 2023).

A discrepância no acesso a cargos de liderança também é particularmente visível. Conforme um estudo do Instituto Ethos (2024), mulheres negras ocupam apenas 3% dos cargos de chefia em grandes empresas; os espaços de poder seguem dominados por um padrão: homens brancos, cisgêneros, heterossexuais, sem deficiência e com mais de 45 anos. Essa realidade de exclusão também se manifesta de forma institucionalizada no serviço público e, em especial, no sistema judiciário. De acordo com dados do Observatório da Presença Negra no Serviço Público, pessoas negras são maioria nos cargos de nível fundamental e médio, mas permanecem sub-representadas nas funções de nível superior e de liderança. No Judiciário, quando o recorte considera gênero e raça, a desigualdade acentua-se: conforme o Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (Dados [...], [2025]), apenas 10,51% das magistradas são pardas e menos de duas (1,64%) são pretas.

Essa desigualdade institucional expõe o que Bento (2002) denomina “pacto narcísico da branquitude”, uma dinâmica estrutural voltada à manutenção de privilégios raciais que opera silenciosamente nos bastidores das instituições. Esse pacto consiste num acordo implícito entre pessoas brancas para garantir a permanência nos espaços de poder e influência, mesmo que isso implique a exclusão sobretudo de mulheres negras. Sob a aparência de neutralidade institucional e do discurso meritocrático, essa lógica promove sua exclusão sistemática das instâncias de decisão e prestígio e perpetua desigualdades no acesso a posições de liderança.

Dois casos de discriminação racial enfrentada por mulheres negras no mercado de trabalho foram submetidos à análise de instâncias internacionais, diante da omissão do Estado brasileiro em combater o racismo. O primeiro é o *Caso Simone Diniz vs. Brasil*; ele se relaciona a um anúncio de emprego publicado em 1997 num jornal de grande circulação no estado de São Paulo em que se explicitava a preferência por candidatas brancas para o trabalho doméstico. Embora não atendessem a esse critério, Simone Diniz buscou a contratação, mas foi rejeitada unicamente pela cor da pele. A prática foi denunciada, mas o Judiciário arquivou o inquérito policial a pedido do Ministério Público. O caso foi levado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que emitiu o Relatório de Mérito nº 66/2006, que responsabilizava o Brasil por violação dos direitos à igualdade perante

a lei, à proteção judicial e às garantias judiciais, e destacava que a impunidade reforça o racismo estrutural (CIDH, 2006).

O segundo é o *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, notável por ter resultado na primeira condenação do Estado brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) por racismo institucional. Em 1998, Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes, duas mulheres afrodescendentes, foram impedidas de participar de um processo seletivo numa empresa de seguros médicos em São Paulo. Informadas de que não havia vagas, elas souberam que uma amiga branca, com qualificação equivalente, fora contratada e incentivada a indicar outras pessoas brancas. O processo judicial teve idas e vindas. Primeiramente, houve em 1999 uma absolvição por falta de provas; depois, em 2004, o recrutador foi condenado, mas teve a pena extinta por prescrição, ignorando-se a imprescritibilidade do crime de racismo prevista na CRFB. Em 2005, a prescrição foi anulada, mas em 2009 o Tribunal de Justiça de São Paulo novamente absolveu o réu. Em sentença publicada em 7/10/2024, a Corte IDH concluiu que o Estado brasileiro reproduzira o racismo estrutural ao falhar na investigação e perpetuar a discriminação interseccional. Como medidas de reparação, determinou a indenização das vítimas, a criação de protocolos para a investigação e o julgamento de crimes de racismo, a capacitação de magistrados e membros do Ministério Público, o fortalecimento da atuação do Ministério Público do Trabalho, a implantação de um sistema de coleta de dados com recorte racial e de gênero sobre o acesso à justiça, bem como a adoção de medidas para prevenir a discriminação racial em processos de contratação (Corte IDH, 2024).

Ambos os precedentes demonstram a urgência de transformações estruturais tanto no mercado de trabalho quanto nas instituições responsáveis por assegurar os direitos fundamentais. É imprescindível promover a capacitação antirracista de profissionais do Direito (em especial a de magistrados e membros do Ministério Público), adotar protocolos de julgamento com perspectiva interseccional e garantir diversidade racial nos quadros institucionais, inclusive nas cúpulas e tribunais superiores.

Compreender a inserção da mulher negra no mercado de trabalho exige, pois, abandonar interpretações universalistas que tratam as mulheres como um grupo homogêneo. É preciso reconhecer múltiplas dimensões de opressão atravessam suas experiências. A luta por equidade necessariamente pressupõe a incorporação de práticas interseccionais e *decoloniais* na formulação de políticas públicas e na transformação das estruturas institucionais.

4 Políticas afirmativas e instrumentos jurídicos para a transformação da realidade social

A superação das barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho exige mais que o reconhecimento formal da igualdade de direitos. É indispensável a adoção de políticas afirmativas específicas e a mobilização de instrumentos jurídicos

nacionais e internacionais que considerem a natureza interseccional das múltiplas discriminações com o fim de se promoverem transformações substantivas nas estruturas sociais.

Para compreender a importância das ações afirmativas como instrumentos de justiça social e reparação histórica, é necessário retornar às origens da colonização. Milhões de negros africanos foram sequestrados e trazidos para o Brasil em condições desumanas, separados de suas famílias, sem acesso a alimentação adequada ou a saneamento nos porões dos navios negreiros, o que resultou em milhares de mortes durante a travessia (Gonçalves, 2022). Diferentemente, famílias de imigrantes europeus receberam apoio do Estado brasileiro, como financiamento das viagens, concessão de terras e acesso a sistemas de parceria agrícola (Lira, 2018; Bertúlio, 2021). Esse tratamento desigual revela que ações afirmativas já foram utilizadas seletivamente em benefício de determinados grupos.

Além da exploração secular da mão de obra de pessoas negras, o acesso à educação foi-lhes sistematicamente negado. Mesmo após a promulgação de leis que tornavam o ensino primário obrigatório, elas continuaram proibidas de frequentar escolas. Apenas com a proximidade da abolição foram autorizados a estudar em horários noturnos, como determinou o Decreto nº 7.031-A/1878 (Brasil, 1878). Algumas províncias mantiveram essa exclusão até o fim da escravidão, ao passo que outras permitiram a matrícula de crianças libertas (os chamados *ingênuos*) conforme a Lei nº 2.040/1871 (*Lei do ventre livre*) (Brasil, 1871) – como o fez o Paraná por meio da Lei nº 769/1883 (Barros, 2016, p. 602-603). Essa negação histórica à educação, que estruturou mecanismos de exclusão que perduram, é reforçada por práticas institucionais que marginalizam o saber negro. Segundo Carneiro (2023, p. 106), o controle do acesso à educação é estratégico para manter privilégios raciais e de classe, uma vez que o conhecimento é um dos principais vetores de mobilidade social e justiça.

Com a promulgação da Lei nº 3.353/1888 (*Lei áurea*) (Brasil, 1888), extinguiu-se legalmente a escravidão no País, mas sem reparação alguma à população negra: não houve indenização pelos séculos de trabalho não remunerado, nem acesso facilitado à moradia ou à propriedade da terra. Ao contrário, ao condicionar a posse à compra, a Lei nº 601/1850 (*Lei de terras*) (Brasil, 1850) impediu que ex-escravizados adquirissem terras, legitimou o acúmulo fundiário por imigrantes europeus e aprofundou a desigualdade social.

Conforme Bertúlio (2021, p. 39), o projeto político do Estado imperial estruturou-se para excluir a população negra da Administração Pública, da riqueza nacional e dos benefícios sociais. Essa lógica, associada à perpetuação de estereótipos, sustenta o racismo e restringe de forma contínua as oportunidades de ascensão da população negra – especialmente a das mulheres negras. Essa exclusão alicerça-se na discriminação estrutural, caracterizada pela atuação coordenada de instituições públicas e privadas, que, mesmo de forma aparentemente não intencional, mantêm os privilégios concentrados em grupos historicamente favorecidos. Moreira (2020, p. 466) observa que essas práticas são legitimadas pelo Direito na economia e na política, que funcionam como engrenagens de perpetuação da desigualdade sob a aparência de neutralidade.

De fato, pessoas oriundas de camadas sociais menos favorecidas, quando brancas e com acesso à educação, têm maiores oportunidades de aceitação social e profissional que pessoas negras, sobretudo mulheres, que enfrentam dupla penalização: pela origem social e pela cor da pele. Segundo Bento (2002), a branquitude funciona como passaporte simbólico que confere vantagens sociais e econômicas, *invisibilizadas* inclusive por quem delas se beneficia. Essa racialização da pobreza sustenta a marginalização da população negra, independentemente de sua qualificação.

O ciclo de pobreza e de privação de oportunidades de ascensão social tem-se reproduzido ao longo das gerações. Enquanto as famílias beneficiadas por ações afirmativas durante a colonização transmitiram aos seus descendentes as riquezas acumuladas e conquistaram espaços de poder na direção de grandes empresas, na política e no serviço público, outros segmentos da população foram excluídos do processo. Não se trata de questionar a capacidade ou o esforço individual de quem ocupa cargos de prestígio e alta remuneração, mas de reconhecer que essa ausência de acesso a serviços essenciais, à educação de qualidade desde a infância e a redes de convívio social com quem detém poder de decisão sobre contratações ou indicações para cargos de confiança impede que indivíduos capacitados concorram em condições de igualdade.

A ideia de *meritocracia* é, sob certo ponto de vista, louvável por valorizar o esforço individual como meio de alcançar posições de destaque. No entanto, ela não é capaz de assegurar a equidade nas oportunidades de se sobressair e ser reconhecido como competente. De acordo com Sandel (2024, p. 180-181), mesmo num cenário hipotético em que todas as pessoas partissem do mesmo ponto na “corrida da vida” – com igual acesso a treinamento, nutrição e aconselhamento –, permaneceriam questionamentos quanto à justiça desse modelo, pois a lógica meritocrática não enfrenta as desigualdades estruturais entre ricos e pobres. Ela se limita a legitimar as conquistas de alguns com base no esforço individual e desconsidera que talento e desempenho também são influenciados por fatores contingentes, como herança social, aptidões naturais e sorte. A crença na *meritocracia*, quando dissociada da crítica às desigualdades estruturais, obnubila mecanismos de exclusão.

Em outras palavras, o racismo institucional e o mito da “democracia racial” operam como construções ideológicas que sustentam a ilusão de igualdade de oportunidades, mas na prática mascaram a persistência de desigualdades profundas (Lira, 2018, p. 7); ao reforçarem a ideia de que o sucesso depende unicamente do esforço individual, concorrem para a manutenção de estruturas sociais excludentes e para a responsabilização dos sujeitos por sua própria marginalização (Lira, 2018, p. 10).

Diante desse cenário de desigualdade historicamente enraizada, é indispensável examinar as normas nacionais e internacionais que fundamentam a formulação e a implantação de políticas afirmativas capazes de efetivamente enfrentar a discriminação de gênero e raça. Esses instrumentos jurídicos reconhecem a necessidade de medidas específicas para garantir a igualdade substancial e orientam os Estados no combate às desigualdades estruturais. São marcos importantes a esse respeito a *Declaração* e o *Plano de ação de Durban*

(Declaração [...], 2001), firmados na Conferência Mundial contra o Racismo; eles reconhecem que a neutralidade estatal é insuficiente para erradicar o racismo e recomendam políticas afirmativas concretas, reformas institucionais, campanhas de conscientização e ações voltadas à inclusão plena dos grupos discriminados, em particular no mercado de trabalho e nos espaços de representação política e institucional.

Também se destacam a *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial), ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 65.810/1969 (Brasil, 1969), e a *Committee on the Elimination of Discrimination against Women* (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (Cedaw)) (1979) (Nações Unidas, 2006a). Ambas obrigam os Estados a adotarem medidas eficazes de igualdade material. A *Recomendação geral nº 33 da Cedaw* (Nações Unidas, 2015) salienta que a igualdade formal é insuficiente e aponta a interseccionalidade como chave para a superação das desigualdades.

A *Plataforma de ação de Pequim* (1995) acrescenta diretrizes específicas para a equidade das mulheres e destaca as negras, as indígenas e as de outros grupos vulneráveis (Nações Unidas, 2006b); e a *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência* (2006) – com status constitucional mediante o Decreto nº 6.949/2009 (Brasil, 2009) – reconhece a discriminação múltipla e interseccional. Leite e Cardoso (2023) demonstram que, no caso das pessoas com deficiência, mesmo com um aparato normativo protetivo e com políticas como a Lei nº 12.711/2012 (*Lei de cotas*), a exclusão é igualmente alimentada por barreiras que obstam sua efetiva inserção no mercado de trabalho. Essa constatação ressalta a urgência de políticas afirmativas que não se limitem ao plano formal, mas que atuem sobre os fatores sociais, econômicos e culturais que perpetuam a desigualdade.

No plano regional, a *Convenção interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância* (2013), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.932/2022 (Brasil, 2022), também com status de emenda constitucional, reafirma a obrigação de se adotarem medidas eficazes contra a discriminação racial. O documento reconhece a existência de discriminações múltiplas ou agravadas, como as que atingem de forma interseccional as mulheres negras. E, no âmbito específico do Direito do Trabalho, a *Convenção nº III da OIT* (1958) impõe o dever de se eliminar a discriminação no acesso e na permanência no emprego e sublinha o papel das normas internacionais para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo (Brasil, 2019). Soma-se a esse conjunto normativo a *Agenda 2030 da ONU* por meio dos *Objetivos de desenvolvimento sustentável* (ODS), em especial o ODS 5 (igualdade de gênero) e o ODS 10 (redução das desigualdades), que orientam políticas públicas inclusivas e interseccionais (Agenda [...], 2015).

Internamente, a CRFB institui um vigoroso arranjo jurídico destinado à promoção da igualdade racial e de gênero; ele reconhece a dignidade da pessoa humana e a diversidade como fundamentos do Estado Democrático Social de Direito. Com efeito, há na CRFB dispositivos que asseguram a igualdade de direitos entre homens e mulheres, criminalizam o racismo, vedam quaisquer formas de discriminação baseadas em sexo, cor ou origem,

e admitem a adoção de políticas afirmativas para a correção de desigualdades históricas. Nos arts. 1º, III, 3º, I, III e IV, 4º, VIII, 5º, *caput*, I, XLI e XLII, 7º, XX e XXX, 17, §§ 7º a 9º, e 210 (Brasil, [2025a]), a CRFB articula princípios, garantias e diretrizes para a formulação de políticas públicas comprometidas com a construção de uma sociedade mais justa e livre de preconceitos. A Lei nº 12.288/2010 (*Estatuto da igualdade racial*) é uma referência normativa crucial para políticas públicas de promoção da equidade; nos arts. 1º, VI, 4º, II, VII, 15, 39, 48, 56), ela estabelece o dever do Estado de adotar ações afirmativas nos campos da saúde, educação, trabalho, moradia e acesso à justiça (Brasil, [2023]), alinhando-se aos compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Brasil.

Esses instrumentos evidenciam que a efetividade da igualdade demanda a superação da visão formalista dos direitos fundamentais e a adoção de políticas públicas específicas e reformas institucionais estruturais. No âmbito do serviço público, destaca-se a Lei nº 12.990/2014, que define a reserva de 20% das vagas para candidatos negros em concursos públicos federais, corrigindo históricas desigualdades de acesso (Brasil, [2025b]). Na esfera do Poder Judiciário, a Resolução nº 203/2015 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, [2025a]) incorporou a política de cotas raciais ao firmar a reserva de 20% das vagas para pessoas negras nos concursos públicos da magistratura, além da obrigatoriedade da utilização de comissões de heteroidentificação para garantir sua efetividade. Complementarmente, a Resolução nº 255/2018 do CNJ ([2025b]) instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, que atende à questão de raça e etnia. Mais recentemente, a Resolução nº 525/2023 do CNJ (2023) reforçou esse compromisso ao determinar a alternância de lista exclusiva de mulheres e o respeito à interseccionalidade para a promoção por merecimento à instância superior da carreira.

Além desses marcos normativos e ações afirmativas, destaca-se como medida recente e estratégica o *Protocolo para o julgamento com perspectiva racial* (CNJ, 2024). O documento estabelece diretrizes obrigatórias para a atuação do Poder Judiciário na análise de casos concernentes a relações raciais, com base em princípios constitucionais e em tratados internacionais. A elaboração do protocolo e o treinamento de magistrados e membros do Ministério Público para julgar com perspectiva racial atendem diretamente às medidas de reparação determinadas pela Corte IDH (2024) no julgamento do caso *Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, em que se reconheceu a responsabilidade do Estado pela omissão na prevenção e no combate ao racismo institucional. A iniciativa visa fortalecer o acesso à justiça e promover a igualdade substancial por meio da valorização das especificidades étnico-raciais na interpretação e aplicação do Direito; isso se alinha com os compromissos assumidos pelo Brasil na *Agenda 2030* da ONU e às exigências do bloco de constitucionalidade. Trata-se, pois, de um instrumento crucial para enfrentar as desigualdades estruturais e assegurar um sistema de justiça mais equitativo, democrático e comprometido com os direitos humanos.

Tais dispositivos evidenciam que a igualdade material somente será alcançada com a articulação entre normas jurídicas, vontade política e práticas institucionais comprometidas

com a transformação da sociedade. Contudo, embora a existência de marcos legais seja condição necessária, ela é insuficiente, pois sua eficácia depende da adoção de uma perspectiva interseccional na implantação das políticas públicas. Em virtude disso, neste artigo defende-se que a promoção da equidade para as mulheres negras no mercado de trabalho pressupõe a incorporação de uma perspectiva interseccional nas políticas públicas mediante o fortalecimento de ações afirmativas específicas e a desconstrução dos paradigmas coloniais, patriarcais, classistas e racistas que sustentam a hierarquização social.

Dentre as medidas indispensáveis para essa transformação sobressaem: a) a ampliação de políticas de cotas e metas de inclusão racial e de gênero em todos os setores, públicos e privados; b) a revisão dos critérios de avaliação de mérito institucional, com o fim de contemplar a diversidade de trajetórias e os impactos das desigualdades históricas; c) a implantação de programas contínuos de formação e capacitação com foco em diversidade, equidade e inclusão; e d) o fortalecimento de mecanismos de monitoramento, com prestação de contas e transparência dos resultados. Desse modo, o enfrentamento das barreiras estruturais que impedem a ascensão das mulheres negras no mercado de trabalho deve-se compreender como tarefa contínua e coletiva, que exige a articulação entre o Estado, a sociedade civil, o setor privado e o sistema de justiça.

5 Conclusão

Este artigo funda-se no reconhecimento de que as mulheres negras continuam a ocupar posições subalternas no mercado de trabalho como resultado de um sistema que articula discriminações de gênero, raça e classe. Com base nessa constatação, em essência ele abordou duas questões: a) as barreiras estruturais no mundo do trabalho que as mulheres negras enfrentam; e b) as estratégias normativas, políticas e sociais que podem ser eficazes para superar tais óbices.

No trabalho, formulou-se a hipótese de que os entraves não decorrem de limitações individuais, mas da reprodução contínua de mecanismos institucionais e culturais de exclusão. Assim, nele se estabeleceu como objetivo geral analisar criticamente os fatores históricos, normativos e sociais que limitam a ascensão das mulheres negras no mercado de trabalho. Também se definiram quatro objetivos específicos: a) identificar os fundamentos históricos da divisão sexual e racial do trabalho; b) demonstrar como essas estruturas se reproduzem no contexto atual; c) examinar os principais instrumentos jurídicos nacionais e internacionais voltados à promoção da equidade racial e de gênero; e d) propor caminhos de superação baseados numa abordagem interseccional e *decolonial*.

O artigo estruturou-se em quatro seções antes desta. Inicialmente, resumiu-se o problema, a justificativa da pesquisa e o marco teórico-metodológico adotado. A segunda seção reconstruiu historicamente os conceitos de gênero e raça como categorias de dominação. Mediante dados empíricos e casos paradigmáticos, a terceira seção evidenciou como

as barreiras estruturais se manifestam na vida das mulheres negras. E a seção seguinte mencionou os principais instrumentos normativos nacionais e internacionais relativos à equidade racial e de gênero, bem como sistematizou as políticas afirmativas existentes, para apontar-lhes avanços e limitações.

A análise histórica revelou que a divisão sexual e racial do trabalho foi construída para legitimar a exclusão das mulheres negras dos espaços de poder e decisão e relegá-las a funções precárias e desvalorizadas. O exame dos dados demonstrou que elas enfrentam disparidades salariais, altos índices de informalidade, sobrecarga nas tarefas de cuidado e ínfima representação em cargos de liderança, o que evidencia a permanência de um sistema estrutural de desigualdades. No plano jurídico, embora o sistema internacional e nacional de proteção dos direitos humanos imponha aos Estados a obrigação de adotarem políticas eficazes de combate às discriminações, sua efetividade é limitada por práticas institucionais que negligenciam a interseccionalidade e resistem à adoção de medidas estruturais transformadoras. Em razão disso, neste estudo sustenta-se que a promoção da equidade para as mulheres negras no mercado de trabalho implica a incorporação de uma perspectiva interseccional nas políticas públicas, o fortalecimento de ações afirmativas específicas e a ruptura com os paradigmas coloniais e patriarcais que sustentam a hierarquização social.

Promover a justiça de gênero e de raça ou etnia no mercado de trabalho não é apenas uma exigência normativa ou uma demanda legítima por justiça social – é um imperativo ético e democrático. O enfrentamento das barreiras estruturais que limitam a trajetória das mulheres negras deve ser compreendido, pois, como uma responsabilidade coletiva que convoca o Estado, a sociedade civil, as empresas e o sistema de justiça à consecução de um pacto social de fato inclusivo.

Referências

AGENDA 2030 para o desenvolvimento sustentável. Brasília, DF: Nações Unidas Brasil, 15 set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BARROS, Surya Pombo de. Escravos, libertos, filhos de africanos livres, não livres, pretos, ingênuos: negros nas legislações educacionais do XIX. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 591-605, jul./set. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-9702201609141039>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/9ZhqHKsrZg987cSGqd7SbNg/?lang=pt>. Acesso em: 6 maio 2026.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/pt-br.html>. Acesso em: 6 maio 2026.

BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima. Racismo e sistema de justiça no Brasil: vicissitudes de um projeto de violência racial. *Revista da Defensoria Pública da União*, Brasília, DF, n. 16, p. 19-41, jul./dez. 2021. DOI: <https://doi.org/10.46901/revistadadpu.i16.p19-41>. Disponível em: <https://revistadadpu.dpu.def.br/article/view/548>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. *Civitas: revista de ciências sociais*, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 270-292, maio/ago. 2010. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2010.2.6491>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/civitas/article/view/6491>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpbS7t/?lang=pt>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Decreto nº 7.031-A, de 6 de setembro de 1878*. Cria cursos nocturnos para adultos nas escolas publicas de instrucção primaria do 1º gráo do sexo masculino do municipio da Côrte. [Brasília, DF]: Câmara dos Deputados, 1878. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-7031-a-6-setembro-1878-548011-publicacaooriginal-62957-pe.html>. Acesso em: 12 mar. 2026.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022*. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850*. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. [Brasília, DF]: Presidência da República, 1850. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871*. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos. [Brasília, DF]: Presidência da República, 1871. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888*. Declara extinta a escravidão no Brasil. [Brasília, DF]: Presidência da República, 1888. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010*. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. *Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014*. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, [2025b]. Revogada. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRUSTOLIN, Alessandra; SANTOS, Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins; MINASSE, Elisiane. Mulheres no Judiciário: barreiras invisíveis na carreira da magistratura enfrentadas pela juíza negra e como ultrapassá-las. *Gralha Azul*: periódico científico da EJUST/PR, Curitiba, v. 1, n. 25, p. 33-48, ago./set. 2024. Disponível em: <https://revista.tjpr.jus.br/gralhaazul/article/view/122>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CAMBI, Eduardo; NOSAKI, Letícia de Andrade Porto; FACHIN, Melina Girardi. Tutela judicial das vulnerabilidades femininas: o papel do Poder Judiciário brasileiro na efetivação do constitucionalismo feminista. *Revista CNJ*, Brasília, DF, v. 7, n. 1, p. 57-71, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/453>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CARNEIRO, Sueli. *Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser*. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CIDH. *Relatório nº 66/06*: Caso 12.001, mérito: Simone André Diniz vs. Brasil, 21 de outubro de 2006. [S. l.]: CIDH, 2006. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2006port/BRASIL.12001port.htm>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CNJ (Brasil). *Protocolo para julgamento com perspectiva racial*. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-2.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CNJ (Brasil). *Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015*. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília, DF: CNJ, [2025a]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado15121820251124692475d2cc871.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CNJ (Brasil). *Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, [2025b]. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado1542062025092468d4114e629ed.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CNJ (Brasil). *Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1449432023092865159287cb773.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CORTE IDH. *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*. Exceções preliminares, mérito, reparações e custas. Juízes: Nancy Hernández López, Presidente, et al., 7 de outubro de 2024. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_539_por.pdf. Acesso em: 16 mar. 2026.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, Chicago, v. 1.989, n. 1, p. 139-167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>. Acesso em: 6 maio 2026.

DADOS de pessoal do Poder Judiciário. In: MÓDULO de pessoal e estrutura judiciária mensal do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, [2025]. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>. Acesso em: 6 maio 2026.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DECLARAÇÃO e Programa de Ação: adotada em 8 de setembro de 2001 em Durban, África do Sul. [Brasília, DF]: Ministério da Cultura, Fundação Cultural Palmares, 2001. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/declaracao_durban.pdf. Acesso em: 16 mar. 2026.

DIEESE. *Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes*. São Paulo: Dieese, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 6 maio 2026.

- GÓMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCÉN-MUÑO, Celia. Feminización de la judicatura española. *Convergencia*, Toluca, v. 23, n. 70, p. 199-226, enero/abr. 2016. Disponível em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352016000100199&script=sci_arttext&tlng=en. Acesso em: 16 mar. 2026.
- GONÇALVES, Ana Maria. *Um defeito de cor*. Ed. especial. Rio de Janeiro: Record, 2022.
- GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Organização de Flávia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?lang=pt>. Acesso em: 6 maio 2026.
- HOOKS, Bell. *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Tradução de Ana Luiza Libânio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.
- IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. (Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 38). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em: 6 maio 2026.
- INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2023-2024*. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/publicacao/perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas-2023-2024/>. Acesso em: 16 mar. 2026.
- KILOMBA, Grada. A máscara: colonialismo, memória, trauma e descolonização. In: KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019. p. 33-69.
- LACERDA, Luísa; PENCAK, Nina. O constitucionalismo feminista e a sua influência no Supremo Tribunal Federal do Brasil. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Bogotá, año 27, p. 333-352, 2021. Disponível em: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-derecho-constitucional/article/view/40819/37603>. Acesso em: 16 mar. 2026.
- LEITE, Fernanda Menezes; CARDOSO, Jair Aparecido. Trabalho de pessoas com deficiência: análise pela perspectiva dos direitos fundamentais. In: SILVA, Paulo Eduardo Alves da (org.). *Acesso à justiça e desigualdades: grupos vulneráveis e Estado democrático de direito*. São Carlos, SP: Ed. FDRP: Pedro & João Ed., 2023. p. 85-113.
- LIRA, Priscila Lemos. Mulheres negras: desigualdade racial e de gênero e as políticas e programas sociais. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16., 2018, Vitória, ES. *Anais [...]*. Vitória, ES: UFES, 2018. p. 1-12. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22183>. Acesso em: 16 mar. 2026.
- LUGONES, María. Colonialidade e gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 52-83.
- MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.
- NAÇÕES UNIDAS. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres. *Recomendação Geral nº 33 sobre o acesso das mulheres à justiça*. Tradução de Valéria Pandjarian. [S. l.]: Nações Unidas, 3 ago. 2015. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.
- NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – Cedaw 1979. In: FROSSARD, Heloisa (org.). *Instrumentos internacionais de direitos das mulheres*. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006a. p. 13-31. (Série Documentos). Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. In: FROSSARD, Heloisa (org.). *Instrumentos internacionais de direitos das mulheres*. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006b. p. 147-258. (Série Documentos). Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/publicacoes/publicacoes/inst-int.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

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

SANDEL, Michael J. *A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?* Tradução de Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2024.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Tradução de Guacira Lopes Louro. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 6 maio 2026.

3º RELATÓRIO de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. *Ministério do Trabalho e Emprego*: notícias, Brasília, DF, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em: 16 mar. 2026.

Responsabilidade e licenciamento

O conteúdo deste artigo é de responsabilidade exclusiva de seu(s) autor(es) e está publicado sob a licença Creative Commons na modalidade *atribuição, uso não comercial e compartilhamento pela mesma licença* (CC BY-NC-SA 4.0 DEED). Disponível em: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Acesse todas as edições da
Revista de Informação Legislativa

www.senado.leg.br/ril