

DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA: A SITUAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO JURÍDICO DO BRASIL

GENDER AND RACE INEQUALITY: THE SITUATION OF BLACK WOMEN IN THE BRAZILIAN LEGAL LABOR MARKET

Luanna da Silva Figueira – Docente do curso de Direito do UNIFESO

RESUMO

O caminho da mulher negra dentro da sociedade brasileira foi e ainda é marcado por desigualdades e humilhações. Por serem mulheres e negras, eram vendidas em solo brasileiro como escravas reprodutoras ou como domésticas para servirem a casa dos patrões brancos. Fato é que mesmo após anos que o período escravocrata se findou, a mulher negra ainda é tida como inferior e incapaz para exercer determinadas funções profissionais no mercado de trabalho. Busca-se, assim, com a pesquisa analisar as dificuldades e obstáculos que a trabalhadora negra sofre com a desigualdade de gênero e o racismo pela sua cor de pele para se inserir no mercado de trabalho jurídico brasileiro, que é predominante masculino e branco.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Advocacia; Discriminação de gênero e raça.

ABSTRACT

The path of Black women within Brazilian society was, and still is, marked by inequality and humiliation. Because they were Black women, they were sold into Brazilian soil as reproductive slaves or as domestic servants to serve their white employers. The fact is that even years after the end of slavery, Black women are still considered inferior and incapable of performing certain professional roles in the job market. This research seeks to analyze the difficulties and obstacles Black women face due to gender inequality and racism based on their skin color when entering the Brazilian legal job market, which is predominantly male and white.

Keywords: Labor market; Legal practice; Gender and race discrimination.

1. INTRODUÇÃO

A história da dominação masculina sobre a mulher remonta aos primórdios da organização familiar, quando, até, por um instinto materno e de sobrevivência da própria espécie, a mulher precisou permanecer no lar ao lado dos filhos, enquanto o homem fazia o papel de buscar o alimento necessário, com o seu trabalho. A autora Ana Maria D'Ávila Lopes esclarece que:

Nos tempos antigos, a sobrevivência das famílias dependia da distribuição das tarefas que cada membro devia cumprir. Essa distribuição se realizava com base nas qualidades ou habilidades físicas de cada pessoa. Dessa forma, as mulheres foram incumbidas de serem mães a tempo completo, enquanto os homens deveriam aventurar-se fora das paredes das cavernas para buscar o sustento das famílias (LOPES, 2013, p. 13).

Quando a mulher negra é acrescentada neste contexto de debate, essa dominação fica ainda maior, ao passo de que o caminho delas dentro da sociedade brasileira se deu por meio de uma história manchada pela escravidão. Isso se deu, pois as mulheres negras foram retiradas de suas casas em uma diáspora forçada para servir como mão de obra para homens brancos que buscavam a ascensão no capitalismo.

Mesmo após o fim da escravidão no Brasil, o país ainda mantém privilégio aos brancos, no Brasil, mais do que em outros países das Américas, a exclusão da identidade afro-brasileira é o *modus operandi* do Estado brasileiro com a intenção de manter o privilégio dos brancos nas esferas jurídicas, políticas e culturais.

No Brasil é comum a presença das trabalhadoras negras em atividades consideradas de menor prestígio social, as quais são menos rentáveis. Em comparação aos demais agrupamentos populacionais, as mulheres negras estão em uma posição de vulnerabilidade histórica racial e de gênero.

Se os desafios de uma mulher para ocupar espaços de poder e de saber já são enormes no Brasil, para uma mulher negra, eles se impõem com uma dimensão ainda maior. E, quando o recorte é o universo do sistema judiciário, o quadro de exclusão se apresenta de forma mais evidente.

O curso de direito ocupa historicamente uma posição de prestígio acadêmico e social, porém com uma inserção mínima de mulheres negras em suas formações e quando formadas, com dificuldades de serem aceitas nas atividades e meios laborais jurídicos – apresentando assim um quadro de exclusão evidente das mulheres negras no mercado de trabalho que operam no ramo jurídico.

A estrutura do mercado de trabalho brasileiro é marcada pelos processos de subalternização de trabalhadoras negras. A partir de uma leitura jurídico-histórica, enxergam-se as origens e vivências da antiga escravidão que permeiam a construção desta força laboral e como esses paradigmas são pensados. Com raízes coloniais, a diferença está relacionada aos problemas sociais, econômicos e trabalhistas que podem ser vistos até os dias de hoje.

Dentro desse contexto, o presente artigo traz como proposta discutir, como problema central, a dificuldade de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho jurídico do Brasil. Ainda, como questão de pesquisa, tem-se o estudo de quais seriam os fatores que contribuem para o baixo número de representatividade das mulheres negras no setor laboral jurídico brasileiro e como as ações afirmativas podem combater essa questão que assola o atual mercado de trabalho.

2. DISCRIMINAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

O Brasil é o país com maior número de cursos de direito no mundo, conforme dados apresentados na XXII Conferência Nacional da OAB. Apesar de números tão elevados de cursos de direitos espalhados no Brasil, no tocante à manutenção das desigualdades raciais e de gênero entre os aprovados no Exame de

Ordem, os autodeclarados brancos representavam 68,9%; negros, 28,7%; amarelos e indígenas, 2,4%. De acordo com o Censo 2010 (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2014), dos cerca de 1,3 milhão de formados na área de Direito, 53,9% eram do sexo masculino, 79,7% declararam-se brancos.

Os dados apontados acima caracterizam o *mito da democracia racial, visto que as oportunidades e os privilégios não são os mesmos para todos*. Em regra, é notável como os dados referentes à mulher negra sempre apontam para uma situação de marginalização que dificulta o alcance ao mercado de trabalho jurídico. A mulher negra sempre lutou por igualdade e melhores condições sociais laborais.

Os senhores, após a desagregação do regime escravocrata, foram eximidos da responsabilidade pela manutenção de preparar os libertos para o novo regime de vida e de trabalho. Essas facetas da situação humana se converteram em uma “ironia atroz” no mercado de trabalho atual em que opera uma grande vulnerabilidade dos negros dentro do mercado (FERNANDES, 2021, p. 59).

O molde da figura da mulher negra enquanto pertencente ao trabalho braçal e tendo os seus corpos como mero objeto patriarcal, sofrendo assim discriminação de gênero, é datado no período escravocrata. Este pensamento, apesar de muito ultrapassado, ainda se faz presente na atual sociedade, segundo Adeildo Vila Nova e Edjan Alves dos Santos:

Na casa das negras falta muita coisa: 17% não tem geladeira, 77% ainda lavam a roupa à mão, 67% vivem sem telefone ou celular e 89% jamais tiveram um freezer (...). As mulheres negras estão em massa na maior categoria profissional brasileira: 80% das mulheres dentre os 6,8 milhões de empregados domésticos (NOVA; SANTOS, 2013, p. 9).

Historicamente, os chamados operadores do Direito, que são os advogados, promotores, juízes e delegados, pertenceram, em sua maioria, a uma elite e, principalmente, uma elite branca, devida à própria história de criação dos cursos jurídicos no país e da escravização negra. Assim, para poder compreender verdadeiramente o lugar da mulher negra no mercado de trabalho jurídico do Brasil, é preciso também compreender essa história. Dessa forma, conforme afirmam Marconi e Lakatos (2003, p. 11), “é importante investigar acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar a sua influência na sociedade de hoje”.

O fator de gênero também é determinante nas carreiras jurídicas do Brasil, já que, desde a colonização brasileira, a mulher sempre foi marginalizada – em especial a mulher negra. A maior exclusão, quanto ao mercado de trabalho, são das mulheres e dos afrodescendentes, portanto, as mulheres negras sofrem uma dupla exclusão no processo laboral.

Outro dado importante para se mencionar que impacta diretamente na inserção das mulheres negras no mercado jurídico é que, segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (BRUM, 2024, p. 1; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2008), em 2008, as mulheres negras têm “menos escolaridade que brancas, vivem situações de trabalho mais precárias e ganham, em média, 383,4 reais – 32% do que recebem os homens brancos –, enquanto o salário das brancas (em média, 742,1 reais) vale 63% dos holerites masculinos.”

O mercado de trabalho foi planejado a partir de valores e ideias masculinas, pois os homens, desde sempre, monopolizaram o poder de mando das relações sociais. Assim, trazendo a discriminação de gênero como produto do mercado e da própria existência, visto que as mulheres estão naturalmente desprestigiadas, se comparadas ao posicionamento do mercado de trabalho com os homens.

Nesse contexto, ao se fazer a análise dessa situação desfavorável às mulheres, observou-se que se agravou com o advento da economia de mercado, quando, por uma série de fatores, consolidou-se o estereótipo do “homem do mercado econômico” e da “mulher doméstica”, ou seja, criou-se uma ideia de

que a mulher é figura para o labor familiar, fomentando as práticas discriminatórias por meio de fraturas estruturais contra elas no mundo do trabalho.

Os problemas do mundo do trabalho referentes às distorções de tratamento entre os gêneros são muito graves. São fraturas estruturais, ainda não adequadamente reparadas pela sociedade, que corroboram com a aparição de uma vulnerabilidade estritamente feminina no cotidiano laboral, traduzida na forma de condições mais precárias de trabalho, maior rotatividade nos empregos, superior, índice de contratação em forma temporária, números mais elevados de informalização e desemprego (UCHÔA, 2016, p. 91).

No que se refere ao aspecto racial, de acordo com o próprio senso do poder judiciário, divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020), apenas 35,9% dos membros da magistratura são mulheres, percentual este que diminui ainda mais nos altos cargos do poder judiciário. Há um percentual de 42,8% de mulheres, dado este que ainda diminui para 36,6% dos juízes titulares, 21,5% dos desembargadores e somente 18,4% dos ministros de tribunais superiores.

O censo demonstra em forma de números que o percentual de negros no poder judiciário evoluiu muito pouco durante os últimos anos. Ademais, na história do Supremo Tribunal Federal (STF), que é a maior corte do sistema jurídico do país, teve apenas um ministro negro, que foi o Ministro Joaquim Barbosa, e nenhuma ministra negra até o presente momento.

Quando se observa o setor da advocacia privada não é diferente, visto que o censo jurídico 2018, divulgado em março de 2019, detectou que as advogadas negras representavam menos de 1% do corpo jurídico dos escritórios do país, o que indica a desigualdade de gênero e raça no meio jurídico. Fato é que ao se tratar da presença de mulheres negras, os órgãos do sistema judicial têm ignorado a questão das desigualdades de gênero e raça em seus quadros, ou pior, ainda o tratam apenas sob o viés do gênero, sem abordar os dilemas produzidos pelo racismo, o que se torna um grande erro (CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES, 2018).

Resta claro que as mulheres negras sofrem um caminho mais longo e dificultoso para se inserir nos ditames do mercado de trabalho jurídico brasileiro, devido aos estereótipos enraizados pelo seu passado no país e a discriminação de gênero existente na sociedade predominantemente machista. Essa ausência de diversidade étnico-racial e de gênero na justiça brasileira causa como efeito a construção de um direito carente de visões e repleto de pontos que priorizam sujeitos de direitos de uma universalidade que não atende a todas as pessoas – sendo uma justiça defeituosa.

Atualmente, houve uma ascensão da mulher negra no mercado de trabalho, com o auxílio das ações afirmativas que tem promovido um grande crescimento de profissionais negros na advocacia, tendo como base que o processo das ações afirmativas é um método produtivo para transformar essa realidade do mercado laboral.

Os estereótipos sobre as mulheres negras perduram fortemente nos ambientes das atividades laborativas jurídicas, ao passo de que várias advogadas negras se sentem desvalorizadas no exercício de sua profissão, pois por muitas vezes ao entrarem nos fóruns, tiveram que comprovar suas identidades, pois não são reconhecidas como advogadas. O preconceito percebido nessas situações é que as mulheres negras que são advogadas, geralmente, não possuem a credibilidade da sociedade de que, de fato, são mulheres profissionais nessa área, notando-se nitidamente que a primeira reação da sociedade é de que as chances de tais mulheres exercerem a advocacia são mínimas.

3. O DIREITO FUNDAMENTAL AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO TRABALHO JURÍDICO

A noção de Estado democrático de direito está ligada diretamente à realização dos direitos fundamentais, pois se revela um Estado que busca uma profunda transformação do modo de produção capitalista, com o objetivo de construir uma sociedade implantada em níveis de igualdade e liberdade.

Os direitos fundantes têm em sua essência o caráter fundamental, o que indica sua especial distinção e proteção social. Ou seja, são aqueles direitos que devido à singular importância que possuem não podem ser decididos por maioria simples (ALEXY, 2012, p. 450) ou, tal como entende Sarlet (2011, p. 74-77), foram requeridos ao monopólio constitucional, retirados do alcance do legislador ordinário, além daqueles que pela tamanha importância lhes são equiparados, acrescentando-se à constituição material, mesmo que não previstos na constituição formal.

Os direitos fundamentais, então, são direitos protetivos, que garantem o mínimo necessário para que um indivíduo exista de forma digna dentro de uma sociedade administrada pelo Poder Estatal. Os direitos fundamentais são baseados no princípio da dignidade da pessoa humana, buscando estabelecer formas de fazer com que cada indivíduo tenha seus direitos assegurados pelo Estado que administra a sociedade em que esse mesmo vive, dando ao mesmo autonomia e proteção.

Dentre os fundamentos do Estado brasileiro, a dignidade da pessoa humana possui papel de destaque, visto que é o núcleo do constitucionalismo, compondo um valor supremo na aplicação das normas que compõem a ordem jurídica e o sistema de direitos fundamentais. Com a evolução histórica, os direitos fundantes são divididos em gerações, ou em dimensões, de acordo com seu momento de confirmação. Assim, a primeira dimensão corresponde aos direitos de liberdade, os civis e os políticos – que freiam as infringências estatais sobre a vida dos homens. A segunda representa os direitos econômicos, sociais e culturais. A terceira, diz respeito aos direitos difusos.

Considerando o tema proposto pelo artigo para o debate, é preciso explicar com maior atenção o direito de segunda dimensão, em que se encontra o trabalho. O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece o direito ao trabalho como um direito fundamental, afirmando que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, às condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, p. 13).

O direito fundamental ao trabalho está interligado na sua relação com a dignidade da pessoa humana, com base em meios eficazes para possibilitar uma vida digna para todos. O Estado precisa assegurar com base na ordem econômica. Dessa forma, o trabalho humano está intimamente ligado à defesa da dignidade da população (URIARTE, 2011).

Dito isso, é de expor que o trabalho digno valoriza, protege e promove uma dignidade igualitária entre os trabalhadores. Dessa forma, diferenciar de forma injusta as pessoas pela raça ou gênero é uma afronta direta à dignidade. O princípio da não discriminação envolve, necessariamente, a reflexão sobre o princípio da igualdade, que tem como objetivo garantir o tratamento igual entre as pessoas, não as distinguir e nem estabelecer diferenças, porém respeitá-las. O princípio da igualdade está claramente expresso no art. 5º, caput, da Constituição Federal, em que é previsto a igualdade de todos perante a lei, sem nenhuma distinção.

Quando tenta se conceituar o ato de discriminar, é preciso expor que o ato equivale a diferenciar, distinguir, segregar, apartar, injustamente, segundo um juízo de desvalor aliado a uma intenção de rebaixar o trabalhador discriminado. Verifica-se, portanto, que discriminar trata-se de uma ação de rompimento do dever de tratamento igualitário entre as pessoas, sendo necessária uma aplicação direta do princípio da igualdade, por motivos de justiça social. Percebe-se, porém, que a igualdade decorrente da

legislação é insuficiente para defender os vulneráveis, ou seja, proibir a discriminação laboral racial e de gênero não garante uma igualdade concreta, conforme comprovado pelos números da baixa representatividade das mulheres negras no mercado de trabalho jurídico, expostos no próprio artigo.

Desse sentido advém uma necessidade de implementação de políticas públicas no sentido de igualar os desiguais, ao qual se dá o nome de ações afirmativas, com o objetivo de efetivar o princípio da não discriminação, concretizando a igualdade entre as trabalhadoras negras.

4. AÇÕES AFIRMATIVAS AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO TRABALHO JURÍDICO

A discriminação no trabalho em relação às mulheres negras resulta da raça e do gênero, de salários menores e menos chances para alcançarem promoções de carreira. Fato é que o aparato jurídico brasileiro de proteção da mulher contra a discriminação é abundante, mas tem-se mostrado ineficiente.

Já as ações afirmativas são mecanismos de busca da concretização da igualdade entre as pessoas nas situações em que o Estado se mostra incapaz, por si só, de alcançar a equidade. Para conceituar as ações afirmativas, utiliza-se o entendimento de Joaquim Benedito Barbosa:

É um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso aos bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2001, p. 21).

Considerando que as políticas públicas são atos do Estado que se encontram positivados no ordenamento jurídico (BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO, 1999) e que, no aspecto normativo, o Brasil apresenta problemas estruturais na igualdade formal de sua sociedade, visto que a prática social cotidiana tem se mostrado distante da realidade estabelecida na ordem jurídica, deve-se seguir medidas afirmativas com adoções de políticas públicas de ação afirmativa.

Segundo o glossário do Ministério do Trabalho e Emprego, ação afirmativa é uma estratégia de política social ou institucional voltada a alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios como ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de mudar positivamente a situação de desvantagem desses grupos. Sobre o tema, Boucinhas Filho (2009, p. 150) acrescenta:

As ações afirmativas tanto podem partir de iniciativas estatais quanto de iniciativas privadas, objetivando sempre a efetivação da igualdade de oportunidades, a indução de transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, aptas a subtrair do imaginário coletivo a ideia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra. O elemento propulsor destas transformações seria o caráter de exemplaridade de que se revestem certas modalidades de ações afirmativas, a eliminação de efeitos psicológicos, culturais e comportamentais da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar, a implantação de uma certa 'diversidade' e de uma 'representatividade' dos grupos minoritários nos mais diversos domínios de atividades pública e privada, a criação das chamadas personalidades emblemáticas, exemplos vivos de mobilidade social ascendente, que atuam como mecanismos de incentivo à educação e ao aprimoramento de jovens integrantes de grupos minoritários, que invariavelmente assistem ao bloqueio de seu potencial de inventividade, de criação e de motivação ao aprimoramento e ao crescimento individual.

Os mecanismos de ações afirmativas são fortes instrumentos contra a desigualdade de gênero e raça que as mulheres negras enfrentam no mercado de trabalho jurídico brasileiro, uma vez que são me-

didadas especiais para conferir um tratamento diferenciado a essas mulheres para que elas possam alcançar um grau de isonomia e, por conseguinte, corrigir a desigualdade imposta pelo mercado laboral.

A necessidade de acelerar o entendimento da baixa participação das mulheres negras no sistema laboral judiciário brasileiro é de extrema importância no contexto da sociedade, em que ainda se convive em um sistema oriundo do período escravocrata que impacta a forma como o próprio mercado de trabalho se organiza, trazendo para o debate um problema estrutural em que as mulheres negras são duplamente vulneráveis: mulheres e negras.

No mercado de trabalho judiciário, essas distorções podem ser comprovadas em dados estatísticos. No Supremo Tribunal Federal, é emblemático que apenas três negros tenham integrado a corte em toda a história: os ministros Joaquim Barbosa, indicado pelo ex-presidente Lula, em 2003; Hermegenildo de Barros, nomeado em 1919 e aposentado em 1937; e Pedro Lessa, ministro entre 1907 e 1921. Porém, nunca houve uma mulher negra na Suprema Corte do Brasil até o presente momento.

Nos Tribunais Superiores - Superior Tribunal de Justiça (STJ), Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal, Superior do Trabalho (TST), Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e Superior Tribunal Militar (STM) - essa baixa representatividade é explícita: 1,3% se declaram pretos e 7,6% se autodenominam pardos, segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que realizou o Senso Judiciário no ano de 2018 com 11.348 magistrados (62,5%), de um total de 18.168 juízes, desembargadores e ministros dos tribunais superiores. A maioria dos entrevistados se declarou branco (80,3%) e apenas 18% negro. Há outros dados expressivos sobre essas desigualdades de gênero e raça no Perfil Social Demográfico feito pelo CNJ, em 2018 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020).

Desta forma, este mercado ganhou uma grande importância para o país e para toda a sociedade, tornando-se importante pesquisar novas maneiras de melhorar a inserção das mulheres negras no sistema laboral judicial, rompendo com a “cadeia” da ideia escravocrata braçal laboral. A pesquisa irá caracterizar o estudo na desigualdade de gênero e de raça que as mulheres negras formadas em Direito sofrem para serem aceitas e inseridas no mercado de trabalho jurídico brasileiro, e como é o trato delas após essa entrada.

O Direito é uma ciência que caminha para buscar igualdade e democracia, sendo assim não pode ser um ambiente de discriminação e predominantemente composto por brancos e homens. Dado este que reflete a importância do debate em análise da pesquisa, que tem o intuito de romper com uma estrutura escravocrata e ser vista como mera pessoa para estrear em posições no mercado de trabalho braçal. É preciso romper com os fatores da invisibilidade das mulheres.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. p. 450.

BAÍÁ, Camila de Paula Guimarães. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Mizuno, 2024.

BEHESHTI, Naz. Licença-paternidade contribui para a saúde mental de mães que trabalham. Forbes Brasil, São Paulo, 14 ago. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/08/licenca-paternidade-contribui-para-saude-mental-de-maes-que-trabalham/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de política. 11. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1998. v. 1. Tradução de Carmen C. Varriale et al. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17973/material/Norberto-Bobbio-Dicionario-de-Politica.pdf>. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, Brasília, DF, n. 38, 3. ed., 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, ano 128, n. 135, p. 1–80, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRUM, Gabriel. Ipea: apenas 52% das mulheres negras estão no mercado de trabalho. Rádioagência Nacional — Agência Brasil, Brasília, 15 ago. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2024-08/ipea-apenas-52-das-mulheres-negras-estao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 out. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Secretaria da Mulher. Benefícios da ampliação da licença-paternidade: o que apontam as evidências científicas. Brasília, DF, 20 mai. 2025. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/beneficios-da-ampliacao-da-licenca-paternidade-o-que-apontam-as-evidencias-cientificas>. Acesso em: 11 ago. 2025.

CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES. Aliança jurídica pela igualdade racial: “Censo Jurídico 2018”. São Paulo, mar. 2018. Disponível em: <https://www.oab.org.br>. Acesso em: 27 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Relatório de atividade: igualdade racial no Judiciário: Grupo de Trabalho Políticas Judiciárias sobre Igualdade Racial no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf. Acesso em: 27 jun. 2021.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. 6. ed. São Paulo: Editora Contracorrente, 2021. p. 59.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social: a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retratos – Indicadores: Educação. Brasília, DF: Ipea, 2008. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/276-retratos-indicadores/retratos-indicadores-educacao>. Acesso em: 14 out. 2025.

LOPES, Ana Maria Dias. Desafios e perspectivas dos direitos das minorias no século XXI. Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, Fortaleza, v. 28, n. 2, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/11759>. Acesso em: 14 out. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NOVA, Adeildo Vila; SANTOS, Edjan Alves dos. Mulheres negras: histórias de resistência, de coragem, de superação e sua difícil trajetória de vida na sociedade brasileira. Duque de Caxias: Espaço Científico Livre Projetos Editoriais, 2013. Edição digital. Disponível em: <https://issuu.com>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Exame de Ordem em números. 2014. Disponível em: <http://fgvprojetos.fgv.br/publicacao/exame-de-ordem-em-numeros>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 dez. 1948. Nova York: ONU, 1948.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito ambiental: introdução, fundamentos e teoria geral. São Paulo: Saraiva, 2014. Ver também: SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Direito constitucional ecológico. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Mulher no mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva. São Paulo: LTr, 2016. p. 91.

URIARTE, Oscar. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 77, n. 2, p. 133–145, abr./jun. 2011.