

POR QUE AINDA PRECISAMOS FALAR EM IGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO?

ALMEIDA, Dione

PUC - SP

dra.dione.almeida@hotmail.com

RODRIGUES, Nelci

OAB - Subseção de Santo Amaro

nelci@ramosoliveirarodrigues.com.br

RESUMO

Este artigo analisa as persistentes desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, demonstrando que, apesar dos avanços legais, os obstáculos estruturais e culturais permanecem. Por meio de dados empíricos de fontes como FGV, IBGE e DIEESE, o texto evidencia disparidades salariais, barreiras à liderança e a dupla vulnerabilidade enfrentada por mulheres negras. Conclui-se que a superação desses desafios exige uma transformação cultural organizacional, posicionando a igualdade não apenas como um imperativo ético e constitucional, mas como uma estratégia empresarial crucial para inovação, produtividade e sustentabilidade econômica.

PALAVRAS-CHAVE: *Igualdade de gênero; desigualdade racial; mercado de trabalho; interseccionalidade; diversidade e inclusão.*

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, observamos avanços significativos na participação das mulheres no mercado de trabalho, na ampliação de direitos e no debate público sobre igualdade de oportunidades. Contudo, esses progressos não eliminaram as desigualdades estruturais. Persistem disparidades salariais,

barreiras de ascensão a cargos de liderança e práticas discriminatórias, muitas vezes sutis, que limitam a plena realização profissional de mulheres e outros grupos historicamente sub-representados.

É necessário falarmos sobre igualdade de chances e de resultados no mercado de trabalho, não apenas para cumprir deveres constitucionais, mas para construirmos um país verdadeiramente justo, livre, próspero e fraterno. Este artigo busca demonstrar a natureza multifacetada dessas desigualdades e argumentar que sua superação é um requisito indispensável para o sucesso das organizações e da sociedade como um todo.

2. DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

A compreensão das desigualdades exige a distinção entre sexo biológico e gênero. Gênero não é sexo biológico (Stoller; Money, 1968 *apud* Facio; Fries, 1999), mas não é só, gênero e sexualidade são construções sociais (Butler, 2003), sendo que as identidades de gênero são definidas por relações sociais e delimitadas pelas relações de poder na sociedade (Louro, 2010).

Historicamente, é inscrição cultural, que determina os lugares e as dimensões da vida social nas quais as pessoas podem atuar (Moreira, 2020), e que tem imposto ao gênero feminino locais de servidão e não de participação nas relações sociais, dentre elas as de trabalho (Ferrito, 2021).

A Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas elaborada com base nos microdados da PNAD Contínua - IBGE aponta que no ano de 2022, existiam 8,6 milhões de pessoas desocupadas, e dentre estas 54,4% desse percentual eram mulheres, e que as taxas de desemprego por nível educacional eram maiores entre as mulheres do que entre homens, independentemente do nível de escolaridade analisado (FGV, 2023). Também mostrou que entre os anos de 2011 a 2022 o rendimento médio das mulheres foi menor que o dos homens e que as normas sócio culturais e as responsabilidades familiares inviabilizam o seu acesso ao mercado de trabalho e a sua performance em postos de trabalho com jornadas inflexíveis, e que tentando conciliar trabalho e responsabilidades familiares tendem a se sujeitarem a salários menores em troca de jornadas mais flexíveis e a trabalhar em funções diferentes da sua profissão em troca de jornadas de trabalho menos rigorosas (FGV, 2023). Esta mesma pesquisa mostrou que no ano de 2023 o rendimento dos homens era 23,4% maior que o das mulheres (FGV, 2023).

Raça é uma construção que possui a função ideológica de legitimar

e naturalizar as relações de exploração de um grupo sobre o outro (Oliveira, 2023), e mesmo com uma população multirracial e composta por mais de metade de mulheres, o continente americano é uma das regiões mais desiguais do mundo, e nele permanecem culturas e práticas de racismo e discriminação estrutural, sendo as práticas discriminatórias (Piovesan; Zylberstajn; Vanegas, 2020).

Nosso país é a maior população miscigenada do mundo (Pereira, 2025), porém, é marcado por grave exclusão da população negra no acesso a direitos fundamentais (Bersani, 2020).

Pesquisa elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), na Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho, apontou taxa de desemprego geral de 9,3% no segundo trimestre de 2022, e que as mulheres negras representavam 13,9% dos desempregados e as mulheres brancas 8,9%, enquanto que os homens negros 8,7% e os homens brancos, 6,1%. Também demonstrou uma disparidade de rendimento entre a mulher negra e os demais brasileiros, sendo que a média do rendimento da mulher negra R\$ 1.715,00 e da mulher branca R\$ 2.774,00 do homem negro R\$ 2.142,00 ao passo que a do homem branco é R\$ 3.708,00, confirmando que a média dos valores recebidos pela mulher negra é 46,3% da recebida pelo homem branco (DIEESE, 2022).

O estudo confirmou ainda, que 47,1% da população negra ocupa postos de trabalho desprotegidos e uma disparidade entre gêneros dentro do grupo da raça negra, sendo que entre as mulheres negras o índice era de 47,5% e entre os homens negros 46,9%. Também mostrou que as mulheres negras são a minoria nos cargos de direção e gerência (2,1%), os homens negros (2,3%), as mulheres brancas (4,7%) e os homens brancos (5,6%) (Almeida, 2023).

Há uma subutilização de pessoas negras no Brasil, conforme demonstra a pesquisa do IBGE publicada em 2018:

Assim como no total da população brasileira, as pessoas de cor ou raça preta ou parda constituem, também, a maior parte da força de trabalho no País. Em 2018, tal contingente correspondeu a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor ou raça branca na força de trabalho, que totalizava 46,1 milhões. Entretanto, em relação à população desocupada e à população subutilizada, que inclui, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial, as pessoas pretas ou pardas são substancialmente mais representadas – apesar de serem pouco mais da metade da força de trabalho (54,9%), elas formavam cerca de $\frac{2}{3}$ dos

desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho em 2018.

A relativa desvantagem desse grupo populacional se mantém mesmo quando considerado o recorte por nível de instrução. A taxa composta de subutilização da força de trabalho, por exemplo, é maior entre as pessoas de cor ou raça preta ou parda, qualquer que seja o nível considerado, sendo essa diferença relativamente menor entre aquelas que possuem o ensino superior completo. Padrão semelhante é verificado no que concerne à taxa de desocupação (IBGE, 2018, s.p.).

Segundo o IBGE (2018), o rendimento do trabalhador branco é maior que o do trabalhador negro, mesmo no caso de trabalhadores com curso superior. Vejamos:

O recorte tanto por nível de instrução, quanto por hora trabalhada, reforça a percepção da desigualdade por cor ou raça. Em 2018, enquanto o rendimento médio das pessoas ocupadas brancas atingiu R\$ 17,00 por hora, entre as pretas ou pardas o valor foi R\$ 10,1 por hora. Em relação ao nível de instrução, as pessoas ocupadas de cor ou raça preta ou parda receberam rendimentos por hora trabalhada inferiores aos das pessoas brancas, independentemente do nível considerado. Nota-se que quanto maior o nível de instrução, maior o rendimento, sendo significativo o prêmio para quem possui o ensino superior completo. Entretanto, as disparidades de rendimentos do trabalho, quando analisado o aspecto cor ou raça, mantêm-se presentes em todos os níveis de instrução, inclusive no mais elevado: as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as de cor ou raça preta ou parda (IBGE, 2018, s.p.).

Esta mesma pesquisa prova a desvantagem das mulheres negras tanto dentro o grupo racial quanto no seu grupo de gênero:

As razões de rendimentos combinadas por cor ou raça e sexo mostram diferentes resultados comparativos. Destaca-se a vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais, sendo que a maior distância de rendimentos ocorre quando comparados às mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos auferem (44,4%). O segundo grupo de maior vantagem é o da mulher branca, que possui rendimentos superiores não só aos das mulheres pretas ou pardas, como também aos dos homens dessa cor ou raça (razões de 58,6% e 74,1%, respectivamente). Os homens pretos ou pardos, por sua vez, possuem rendimentos superiores somente aos das mulheres dessa mesma cor ou raça (razão de 79,1%, a maior entre as combinações) (IBGE, 2018, s.p.).

Essa divisão racial do trabalho impõe uma distribuição desigual de oportunidades entre pessoas, de acordo com sua identidade racial, tanto por meio da evidente discriminação, quanto pelos processos sociais que inviabilizam o acesso a determinados lugares (Leão; Lirio, 2024).

As mulheres negras ocupam, na maioria das vezes, subempregos, cargos precarizados, estruturalmente inferiores, com menores remunerações e com um aspecto de subalternidade (Leão; Lirio, 2024).

Os dados são alarmantes e demonstram a necessidade de combater os preconceitos e investir na capacitação do profissional de RH e na criação de políticas de promoção de igualdade que tornem as empresas mais inclusivas (Lima, 2023).

O percentual de desemprego entre as mulheres negras é de 71,4% (Lima, 2023) e pesquisa da Infojobs já demonstrou que 52,1% das mulheres foram demitidas no último ano. Proporcionalmente a cada grupo, 61,1% das mulheres pretas perderam seus empregos, seguido por 57,1% das mulheres pardas e 47,6% das mulheres brancas (Lima, 2023).

Nessa conjuntura, 27,7% das respondentes acreditam que conquistar uma oportunidade é o maior desafio para mulheres, e 26,3% apontam que a obtenção de reconhecimento e crescimento profissional, quando empregadas, é mais complicado. O machismo presente na cultura das empresas também interfere no dia a dia de 20,7% (Lima, 2023).

Pesquisa de treinamento e desenvolvimento, mostra que 75% das empresas brasileiras apontam o racismo como principal discriminação no ambiente de trabalho, seguido por opiniões políticas (42%), e aparência física (37%) (Macedo, 2002) e questões de gênero (38%) das respostas (Macedo, 2002), levando-se à concluir que é muito provável que a mulher negra seja discriminada, primeiro por não ser da raça branca, segundo por ser mulher e depois porque não se encaixa nos padrões de beleza impostos, quais sejam, os de mulher branca.

A mesma pesquisa aponta que 63% dos entrevistados já sofreram com pelo menos uma forma de discriminação, e que na maioria das vezes os atos são realizados primeiro por colegas e depois por gerentes diretos (Macedo, 2002).

Ainda no ano de 2023, a plataforma de empregos Infojobs, entrevistou trezentas e uma profissionais autodeclaradas pretas e pardas, e 49,5% delas relataram ter sofrido racismo em processos seletivos. Mostrou ainda que as mulheres negras e pardas são as mais atingidas pelo desemprego, e que 71,4% das entrevistadas não estavam empregadas no momento em que responderam à pesquisa (Leão; Lirio, 2024).

No ano de 2024, somente 8% das mulheres negras ocupavam cargos de líderes nas empresas. E dentro de um percentual de 16% de mulheres como membros de conselho de administração no Brasil, somente 1,6% das conselheiras das quarenta maiores empresas brasileiras eram mulheres negras. E não por coincidência 37% dessas mulheres estavam insatisfeitas com as suas oportunidades de crescimento, considerando o machismo e racismo estrutural os principais obstáculos na sua jornada rumo à liderança (Eva, 2024).

A desigualdade no mercado de trabalho não se restringe ao gênero, há desigualdades dentro desse grupo e os dados estatísticos nos mostra, por exemplo, que as mulheres negras estão em condições de desvantagem com relação as mulheres brancas. Isso porque a intersecção entre gênero e raça faz com que essas pessoas vivenciem o gênero de forma diferente, havendo um agravamento de suas vulnerabilidades.

Os estereótipos e as imagens de controle também são obstáculos de efetividade do direito ao trabalho decente, impedindo que mulheres recebam o mesmo tratamento, credibilidade e consideração que os homens brancos, daí a razão pela qual as mulheres frequentemente associam-se a elas as competências de “cuidadoras” e menos aptas a funções estratégicas ou técnicas.

Há uma segregação ocupacional, tanto é verdade que a presença feminina nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática ainda é baixa, tanto na educação quanto no mercado de trabalho, atingindo o percentual de 30,3% no ano de 2022. Por outro lado, a presença feminina é concentrada em cursos superiores voltados para a área de cuidados – saúde, bem-estar, serviços domésticos e alimentação, alcançando um percentual de 75,9% no mesmo ano (Brasil, 2025).

Não bastando, a promoção do trabalho decente para as mulheres é desafiada pelo “piso pegajoso” e pelo “teto de vidro”. A carreira da mulher é limitada pelo teto (*glass ceiling*), uma barreira invisível que dificulta o acesso das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional das empresas. Esta barreira é constituída por vários obstáculos de natureza legal, social, cultural, educacional, entre outras (FGV, 2023).

Existe uma tendência de que a progressão na carreira seja mais lenta para as mulheres, fazendo com que o retorno financeiro em educação seja menor, e de que elas demonstrem seus méritos profissionais para ocupar as funções melhor remuneradas, aumentando, consequentemente, as desigualdades, já que impõe as mulheres a necessidade de provarem mais atributos produtivos que os homens para acessar os espaços que eles acessam sem o mesmo nível de exigências (FGV, 2023).

O teto de vidro também é comprovado pela sub-representação

feminina nos altos postos de comando das carreiras executivas, acadêmicas, políticas, militares, por exemplo e é um fator determinante para que os salários de homens e mulheres permaneçam em níveis diferentes (Fernandez, 2019).

Também é um dos fatores da sub-representação feminina em funções de gestão. No ano de 2022, o percentual de mulheres nos cargos de chefia e gerência era de 39,2% (FGV, 2023).

No mesmo ano, os homens brancos ocuparam o maior percentual dos cargos de direção e gerência, qual seja: 5,6%. Ao analisarmos o grupo gênero com uma perspectiva racial, observamos que o percentual de gerência foi de 4,7% pra mulheres brancas e 2,1% para as mulheres negras. Ao passo que as mulheres negras estavam no ranking do trabalho doméstico, alcançando o percentual de 16,4%, o que significa mais que o dobro das mulheres brancas (8,8%) (DIEESE, 2022).

Enquanto o “teto de vidro” (grifos nossos) é a barreira invisível que impede o acesso a posições de liderança, ele mantém a presença feminina desproporcionalmente baixa em cargos executivos e conselhos administrativos. Esse cenário não decorre de falta de qualificação, mas de padrões culturais e institucionais que perpetuam a exclusão. O piso pegajoso mantém as mulheres negras afastadas de postos de trabalho protegidos, saudáveis, não precarizados e não relacionados à subserviência.

Outro problema recorrente nas relações de trabalho é o assédio moral e sexual, que não é exclusivamente contra as mulheres, porém, os dados estatísticos mostram que a incidência é maior com relação ao gênero feminino, sendo que quase metade das brasileiras sofreu algum tipo de assédio sexual em 2022 e que cerca de 30% das mulheres sofreram algum tipo de violência de gênero, no mesmo ano (Gomes, 2023).

Como se percebe, gênero e raça são riscos psicossociais, estão relacionados à forma como o trabalho é estruturado e vivenciado no plano subjetivo e organizacional, como exemplo: a jornadas extensas, pressão por produtividade, metas desumanas, instabilidade laboral, sobrecarga emocional e desproteção institucional, podendo desencadear quadros de estresse, depressão, *burnout* e até suicídio (Baruki, 2017).

3. IMPACTOS DA DESIGUALDADE PARA EMPRESAS E SOCIEDADE

As desigualdades de gênero e raça representam mais do que violações de direitos; são entraves ao desenvolvimento econômico e à saúde organizacional. Empresas que negligenciam a diversidade perdem capital humano,

criatividade e competitividade. Se, por um lado, gênero, raça e classe são obstáculos ao acesso, à permanência e à ascensão no mercado de trabalho, influenciando não apenas decisões de contratação, promoção e avaliação de desempenho, mas também determinando como serão as experiências da trabalhadora durante o contrato de trabalho, isso ocorre não só porque sua vida laboral é impactada pelo trabalho de cuidado, pela dupla jornada, pela divisão sexual do trabalho e pela violência doméstica, mas também porque gênero e raça constituem riscos psicossociais. Por outro, também são requisitos indispensáveis para uma equipe engajada, produtiva e capaz de entregar melhores resultados para os negócios.

A igualdade de oportunidades, portanto, não é apenas um imperativo ético, mas, também, estratégico. A manutenção de desigualdades de gênero e suas intersecções afetam não apenas as mulheres, mas o desempenho econômico geral. Empresas com maior diversidade de gênero são mais inovadoras, rentáveis e adaptáveis às mudanças. Ao negligenciar a igualdade no ambiente de trabalho, perde-se capital humano, criatividade e competitividade.

Igualdade de oportunidades e resultados trazem benefícios tangíveis: mais talentos, menos *turnover*, redução de riscos psicossociais, maior produtividade e fortalecimento da marca (Exame, 2025).

Percebe-se que a superação desses desafios está muito longe de se resolver por meio do ordenamento jurídico, pois, este sozinho tem se mostrado incapaz de resolver questões decorrentes de uma história marcada por desigualdades duradouras. A própria sub-representação das mulheres no Parlamento impede o avanço da pauta de gênero.

É urgente a mudança da cultura organizacional, para que esta passe a ter a igualdade como valor e como estratégia de negócios. Essa evolução deve partir não somente da forma em que os sindicatos e entidades de classe pautam os direitos de seus representados, como, também, do próprio empresário ao compreender que o compromisso com a igualdade de gênero não é somente um dever constitucional e decorrente da função social da sua empresa, mas também um dos meios do sucesso da sua atividade empresarial.

Promover a igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho exige ações articuladas, que vão além da mera observância da legislação: Revisão de processos seletivos e de promoção para eliminar vieses inconscientes; Implementação de políticas de licença parental equitativa para redistribuir responsabilidades de cuidado; Capacitação em diversidade e inclusão como parte da cultura organizacional; Metas e indicadores de diversidade para monitorar e cobrar avanços concretos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados expostos tornam incontestável a necessidade de continuarmos a falar - e a agir - por igualdade no mercado de trabalho. Precisamos falar em igualdade no mercado de trabalho, porque arcabouço jurídico brasileiro tem se mostrado insuficiente para vencer as desigualdades estruturais e duradouras decorrentes de gênero e raça. Há uma sub-representação das mulheres e negros no Parlamento, o que dificulta a possibilidade de instrumentos normativos estratégicos na promoção da igualdade de chances e de resultados.

Também necessitamos criar uma outra cultura organizacional, na qual a transformação do ambiente e da relação laboral e a garantia de condições mais equânimes, seguras e saudáveis, é meio de melhores resultados quanto a produtividade, engajamento da equipe, *turnover*, passivo trabalhista, lucratividade, valor reputacional e do sucesso empresarial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. Desigualdade de Gênero e Raça no Direito do Trabalho e a Necessidade de um Direito Antidiscriminatório. **ABRAT**. Nov. 2023. Disponível em: <https://abrat.adv.br/textos/desigualdade-de-genero-e-raca-no-direito-do-trabalho-e-a-necessidade-de-um-direito-antidiscriminatorio.pdf> Acesso em novembro de 2023.

BARUKI, L.V.. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. Tese de Doutorado. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017.

BERSANI, H.. **Racismo estrutural e direito à desestratificação**: um estudo a partir das relações de trabalho. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020, p. 70.

BRASIL. **Desafios da mulher no mercado de trabalho: desigualdade de gênero e racismo persistem**. Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-desigualdade-de-genero-e-racismo-persistem>. Acesso em janeiro de 2025.

BUTLER, J.. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão de identidade. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 200.

DIEESE. **Brasil**: a inserção da população negra no mercado de trabalho. 2022. Instituto Patrícia Galvão. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/brasil-a-insercao-da-populacao-negra-no-mercado-de-trabalho-dieese-2022/> Acesso em janeiro de 2022.

DIEESE. **Infográfico 2022**. População Negra 2022. 2023. Disponível em: <https://www.>

dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.html Acesso em novembro de 2023.

EVA, T. **Mulheres negras na liderança:** uma jornada solitária e excludente. Think Eva + Think Olga Inteligência Feminina. 27 de mai. 2024. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/mulheres-negras-na-lideranca-uma-jornada-solitaria-e-excludente/> Acesso em agosto de 2024.

EXAME. O custo da falta de diversidade: o que sua empresa está perdendo? **Exame**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-custo-da-falta-de-diversidade-o-que-sua-empresa-esta-perdendo/> Acesso em junho de 2025

FERNANDEZ, B. P. **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista:** por que as iniquidades persistem? p. 89. UNESP. 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501>. Acesso em: jan. 2025.

FERRITO, B.. **Direito e Desigualdade**. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021, p. 135.

FGV. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho> Acesso em setembro de 2024.

GOMES, B. Quase metade das brasileiras sofreu algum tipo de assédio sexual no ano de 2022, mostra pesquisa do Datafolha. **O Globo**, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/03/mais-da-metade-das-brasileiras-sofreu-um-tipo-de-assedio-sexual-em-2022-mostra-pesquisa.ghtml> . Acesso em janeiro de. 2025.

IBGE. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. n.41. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **IBGE**. 2018, p. 2. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em maio de 2024.

LEÃO, N.; LIRIO, D.. **As mulheres na divisão racial do trabalho**. Genero Número. Disponível em: <https://www.generonumero.media/artigos/mulheres-divisao-racial-trabalho/> Acesso em agosto de 2024.

LIMA, L. Quase metade das mulheres negras sofreram racismo em entrevistas de emprego, diz pesquisa. **Exame**. 14 de abr. 2023. Disponível em: <https://exame.com/carreira/quase-metade-das-mulheres-negras-sofreram-racismo-em-entrevistas-de-emprego-diz-pesquisa/> Acesso em dezembro de 2024.

LOURO, G. L.. Pedagogias da Sexualidade. *In*: LOURO, G. L. (Org.) **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. 3. Ed. Trad. Tomaz Tadeu da Silva. Belo Horizonte: Autêntica, 2010, p. 11.

MACEDO, B. Racismo é principal forma de discriminação em 75% das empresas no Brasil, diz pesquisa. **CNN Brasil**. 10 de jun. 2002. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/> Acesso em agosto de 2024.

MOREIRA, A. J.. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Conta Corrente, 2020, p. 596.

OLIVEIRA, D. de. **Racismo estrutural**: uma perspectiva histórico-crítica. São Paulo: Dandara, 2023, p. 68.

PEREIRA, L. da V. O Brasil é o país mais miscigenado do mundo? **Folha de São Paulo**, 15 de junho de 2025, p. A4.

PIOVESAN, F.; ZYLBERSTAJN, J.; VANEGAS, M. F.. Raça e gênero: discriminação e violência contra a mulher nas Américas: parâmetros interamericanos em uma perspectiva intersetorial. **In: Raça e Gênero**: discriminações, interseccionalidades e resistências. PIMENTEL, S.; ARAÚJO, S. de M.(coord.). São Paulo: Educ, 2020, p. 89/ 90.

STOLLER, R.; MONEY, J.. **Sex and gender**, 1968; 1952 p. vii, *apud* FACIO, A.; FRIES, L.. **Género y derecho**. Santiago, Chile: La Morada, 1999, p. 14.