

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

A (IN)VISIBILIDADE DA MULHER NEGRA:
os não-lugares jurídicos da negritude feminina

OURO PRETO

2022

ATILEY CAROLINA PERDIGÃO

A (IN)VISIBILIDADE DA MULHER NEGRA:
os não-lugares jurídicos da negritude feminina

Monografia do curso de Direito da
Universidade Federal de Ouro
Preto, apresentado na disciplina de
Monografia Jurídica – DIR 685,
como requisito parcial para a
obtenção do título de bacharel em
Direito

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Flávia
Souza Máximo Pereira

Coorientadora: Ana Laura
Gervásio

Área de concentração: Direito do
Trabalho

OURO PRETO

2022



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Atiley Carolina Perdigão

A (IN)VISIBILIDADE DA MULHER NEGRA:

os não-lugares jurídicos da negritude feminina

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovada em 13 de janeiro de 2022.

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Mestranda Ana Laura Gervásio - Coorientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Mestra Betânia dos Anjos do Carmo - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Mestranda Amanda Faria Mapa (Universidade Federal de Ouro Preto)

Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 14/01/2022



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira**, **PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 14/01/2022, às 14:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso=0, informando o código verificador **0268471** e o código CRC **CF33ACF4**.

RESUMO

Esta é uma pesquisa jurídico-sociológica que objetiva investigar a invisibilidade da mulher negra nos ambientes laborais jurídicos, com um enfoque na docência, advocacia e na magistratura no Brasil. O trabalho abordará as opressões interseccionais de classe, raça e gênero que remontam à colonização e que precisam ser rompidas no âmbito das carreiras jurídicas. A invisibilidade da mulher negra na sociedade brasileira é histórica, fruto da colonialidade do poder e da colonialidade de gênero, que mantêm o seu lugar subalterno em todos os campos de existência social. Quando esta mulher negra é vista pelo sistema moderno/colonial, inclusive no Direito, ela não é vista como centro de produção de conhecimento: ela é reconduzida ao seu destino subalterno, seja em trabalhos precários, seja na sexualização dos seus corpos ou como objeto de estudo da academia. Portanto, faz-se necessária uma pesquisa jurídico-teórica, que busca investigar os motivos que ocasionam a invisibilidade da sujeita negra na carreira jurídica, mesmo após o sistema de ações afirmativas étnico-raciais.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Mulheres negras. Divisão sexual-racial do trabalho. Interseccionalidade. Carreiras jurídicas.

ABSTRACT

This is a legal-sociological research that aims to investigate the invisibility of black women in legal work, with a focus on teaching, advocacy and the judiciary career in Brazil. The research will address the intersectional oppressions of class, race and gender that date back to colonization and that need to be broken within the scope of legal careers. The invisibility of black women in Brazilian society is historical, the result of the coloniality of power and the coloniality of gender, which maintain their subordinate place in all fields of social existence. When this black woman is seen by the modern/colonial system, including in the Law, she is not seen as a center of knowledge production: she is led back to her subaltern destiny, whether in precarious jobs, whether in the sexualization of their bodies or as an object of academic study. Therefore, a legal-theoretical research is necessary, which seeks to investigate the reasons that cause the invisibility of the black subject in the legal career, even after the system of ethnic-racial affirmative actions.

KEYWORDS: Labor Law. black women. Sexual-racial division of labor. Intersectionality. Legal careers.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	DIVISÃO RACIAL E SEXUAL DO TRABALHO: A INVISIBILIDADE SOCIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL.....	8
2.1	Conceito de divisão sexual e racial do trabalho.....	8
2.2	Lugar do feminino negro no Brasil contemporâneo	12
2.3	O que é ser mulher negra no Brasil?	15
3	OS NÃO LUGARES JURÍDICOS DA NEGRITUDE FEMININA: RELAÇÕES DE TRABALHO NO DIREITO	17
3.1	A ausência da mulher negra nos espaços de poder das carreiras jurídicas .	17
	<i>3.1.1 Docência.....</i>	<i>17</i>
	<i>3.1.2 Magistratura.....</i>	<i>21</i>
	<i>3.1.3 Advocacia.....</i>	<i>23</i>
4	SUBVERSÃO DO LUGAR SUBALTERNO DO FEMININO NEGRO NO DIREITO.....	25
4.1	Ações afirmativas.....	25
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
	REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista o fato de que o acesso de pessoas negras ao ensino superior aumentou de forma considerável nos últimos anos, devido à política étnico-racial de ações afirmativas, e que há um número considerável de mulheres matriculadas em instituições superiores de ensino, insurge a dúvida do porquê há uma invisibilidade da sujeita negra nos cursos de Direito.

Embora tenha aumentado o número de mulheres negras cursando o ensino superior, ainda é muito raro constatar a presença dessas sujeitas em cargos de chefia nas Universidades e, também, em cargos jurídicos de alto prestígio social como a magistratura e a advocacia.

Desse modo, este trabalho objetiva demonstrar, sob a vertente jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2013), a permanência a divisão racial-sexual do trabalho no Direito, particularmente na magistratura, na advocacia e na docência do ensino jurídico. Em última análise, mediante uma pesquisa bibliográfica, pretende-se entender o motivo pelo qual as mulheres negras não conseguem ocupar cargos de grande prestígio social na área jurídica.

Para tal, adotar-se-á os estudos da filósofa María Lugones (2008; 2014) e das sociólogas Helena Hirata e Daniëlle Kergoat (2007), que tratam dos temas de interseccionalidade das relações sociais, bem como discutem as novas configurações da divisão sexual do trabalho. Pretende-se efetuar uma abordagem jurídico-sociológica do lugar ocupado pela mulher negra no mercado de trabalho e suas implicações na esfera produtiva e reprodutiva.

Nesse sentido, visa-se, ao tratar da divisão sexual do trabalho, pensar para além de uma mera constatação de desigualdade, mostrando o seu caráter sistêmico e como a sociedade utiliza essa distinção para hierarquizar as atividades laborais, mantendo um sistema de opressão de gênero, raça e classe instaurado na colonização.

Além disso, os estudos da professora bell hooks (1995; 2015) e da filósofa Patricia Hill Collins (2017) serão utilizados, para compreender a violência específica que as mulheres negras sofrem no ambiente laboral, em termos de discriminação interseccional. Também recorre-se aos estudos de Lélia Gonzalez (2020) e Sueli Carneiro (2002) para visualizar a atuação dos eixos do sexismo e racismo no mercado de trabalho brasileiro.

No que tange o setor de conhecimento, esta pesquisa jurídico-teórica é de caráter interdisciplinar (GUSTIN, DIAS, 2013), na medida em que envolve o Direito do Trabalho, Direito Constitucional, além de ramos conexos, como a filosofia, a sociologia do trabalho e aportes dos estudos de gênero, raciais e decoloniais.

A pesquisa também desenvolve o tipo de investigação jurídico-descritivo (GUSTIN, DIAS, 2013), ao adotar uma análise de dados bibliográficos pertinentes à divisão sexual-racial do trabalho nas carreiras da magistratura, advocacia e docência no curso de Direito.

Por fim, com o intuito de subverter o lugar subalterno feminino negro no Direito, são analisadas as ações afirmativas em concursos públicos e no ensino superior, para entendimento do motivo que acarreta a invisibilidade da mulher negra nos ambientes laborais jurídicos.

2 DIVISÃO RACIAL E SEXUAL DO TRABALHO: A INVISIBILIDADE SOCIAL DA MULHER NEGRA NO BRASIL

Neste capítulo, será trabalhada a temática da divisão racial e sexual do trabalho no Brasil. O objetivo é demonstrar como questões históricas e sociais contribuíram para a invisibilidade da mulher negra no país, dando um enfoque no espaço que essas mulheres ocupam no mercado de trabalho na contemporaneidade.

Assim, primeiramente, será apresentado o conceito de divisão racial-sexual do trabalho, seguido da discussão acerca do lugar que a mulher negra ocupa nas relações laborais contemporâneas. Por fim, será realizada uma breve contextualização do que é ser mulher negra no Brasil.

2.1 Conceito de divisão sexual e racial do trabalho

As discussões acerca da ausência de mulheres e, principalmente, de mulheres negras, em diversos espaços laborais se faz presente em vários estudos jurídicos e sociológicos. Para tratar do tema, é necessário analisar um conceito central: a divisão sexual do trabalho. Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 599) a definem:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Ainda hoje, há uma predominância masculina (especialmente branca) nos ambientes privilegiados de labor produtivo¹, mesmo que a mulher tenha conquistado, de forma considerável, um espaço maior no mercado de trabalho.

Conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599), a divisão sexual do trabalho tem dois princípios estruturais: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)”, apoiando-se em estereótipos de gênero que subalternizam o trabalho feminino no espaço produtivo.

¹ Trabalho produtivo é aquele que produz um bem ou serviço inserido no mercado, gerando mais-valia para o capitalista (MARX, 2004)

Em razão destes princípios organizadores, o mercado de trabalho é estruturado em um paradoxo de bases androcêntricas. Hirata (2016) expõe que as mulheres, atualmente, são mais instruídas e diplomadas que os homens em praticamente todos os níveis de escolaridade e em todos os países. No entanto, um número baixo dessas mulheres ocupa um posto de responsabilidade e prestígio social, sem alcançar cargos de poder (HIRATA, 2016).

Esta desigualdade de gênero também está diretamente relacionada à sobrecarga feminina com o trabalho reprodutivo, ou seja, tarefas de cuidado e de limpeza desempenhas no âmbito do lar, invisibilizadas em nível social e econômico (DUARTE, PEREIRA, NICOLI, 2021). Em 2019, as mulheres ocupadas dedicaram 18,5 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto os homens ocupados gastaram apenas 10,8 horas (IBGE, 2019). As diferenças são mais agudas quando a comparação envolve as mulheres negras. São elas as que mais se dedicam a essas tarefas, com 18,6 horas semanais, aproximadamente 80% de tempo a mais que os homens, sejam eles negros ou brancos (IBGE, 2019).

Portanto, a mulher precisa exercer tripla jornada de trabalho, pois, além das atividades laborais produtivas, precisa desempenhar gratuitamente o trabalho de cuidado da casa e da família, sem o privilégio de cuidar de si. Conseqüentemente, há uma redução do tempo disponível para desempenhar o labor produtivo, o que destina a mulher a posições instáveis no mercado de trabalho, direcionando-a a ocupação mais precárias, fragmentadas em termos temporais.

A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial - até 30 horas semanais - mostra um percentual aproximadamente duas vezes mais elevado de mulheres do que de homens. Entre essas mulheres, as pretas ou “pardas”² foram as que mais exerceram ocupação por tempo parcial, alcançando 31,3% do total, enquanto 25,0% das mulheres eram brancas (IBGE, 2019).

As mulheres também são maioria no trabalho intermitente e no trabalho temporário (IBGE, 2019), que estipulam jornadas fragmentadas no tempo e salários mais baixos. Conforme dados do IBGE (2019), uma trabalhadora com contrato temporário pode receber até 70% da remuneração de uma trabalhadora efetiva (IBGE, 2019).

Tal fenômeno, conforme Hirada e Kergoat (2007), é denominado como temporalidades sexuadas do trabalho. Isso significa que o trabalho precário, ou seja, aqueles que não derivam

² Apesar do IBGE utilizar a categoria “pardo”, este termo foi inserido entre aspas, pois existe um forte questionamento do movimento social negro brasileiro em relação à referida categoria, no sentido que esta seria fruto de uma cultura de embranquecimento brasileira, para fragmentar a identidade social negra, que é constituída por uma heterogeneidade de pessoas negras que podem ter a pele retinta ou não.

do contrato de emprego por tempo indeterminado, que são fragmentados no tempo e com direitos flexibilizados, são desempenhados de forma recorrente por mulheres. Com isso, pode-se chegar à conclusão de que as mulheres são penalizadas pelo sistema capitalista em razão da indisponibilidade de tempo integral para desempenho do trabalho produtivo.

Além disso, a precariedade atinge as mulheres não só na dimensão temporal, mas também na total usurpação de direitos trabalhistas. A informalidade e o trabalho sem remuneração fazem parte das experiências profissionais da maior parte das mulheres. Embora esse percentual tenha se reduzido entre 2003 e 2013, voltou a crescer em 2015: do total de ocupadas com 15 anos ou mais, 40% estavam em atividades consideradas atípicas, como o trabalho doméstico sem registro, trabalhando por conta própria, na informalidade, em atividades não remuneradas ou trabalhando na produção para o próprio uso ou consumo (CESIT, 2017).

Assim, é possível perceber que existe uma construção social-político-institucional na qual as mulheres estão em condição de subalternidade no mercado de trabalho, estruturada por uma divisão social laboral baseada em estereótipos culturais de gênero. Como pode-se observar pelos dados supracitados, esta divisão social do trabalho não se estrutura apenas em desigualdades de classe e gênero, mas também em opressões de raça.

Nesse sentido, faz-se necessário pontuar que a disparidade de oportunidades laborais em cargos de prestígio social e a desigualdade salarial se acentua quando realiza-se uma análise interseccional entre gênero, raça e classe das relações laborais contemporâneas. Sirma Bilge (2009, p. 70) define interseccionalidade como:

Uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais.

Para Kimberlé Williams Crenshaw, a interseccionalidade é uma conceituação de um método que “busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (CRENSHAW, 2002, p. 177). Conforme Crenshaw (2002, p. 177), trata-se de um conceito que aborda especificamente a forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades

básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes, deficiência. Assim, “a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento” (CRENSHAW, 2002, p. 177).

De acordo com estudo realizado pelo Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho da Smartlab, uma plataforma conjunta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o Ministério Público do Trabalho (MPT), em 2019, havia uma diferença na remuneração relacionada a gênero e raça no setor formal (MPT, 2019).

Enquanto a média salarial de um homem branco, em 2017, foi de R\$ 3,3 mil e a de uma mulher branca foi de R\$ 2,6 mil, a de homens e mulheres negros foi de R\$ 2,3 mil e R\$ 1,8 mil, respectivamente. Além disso, o estudo também apontou que houve segregação ocupacional de pessoas negras em cargos de direção: estas compunham apenas 29% dos cargos, contra 71% ocupados por brancos (MPT, 2019).

Dados do IBGE (2019) mostram que há considerável desigualdade entre mulheres brancas e mulheres pretas ou “pardas” em indicadores educacionais, evidenciando que raça é fator preponderante na desvantagem na educação. A diferença entre homens brancos e mulheres pretas ou “pardas” que conseguiram completar o ensino superior ainda é superior a 10 pontos percentuais.

Nesse sentido, mulheres brancas, que estão socialmente localizadas em classes privilegiadas, com maiores oportunidades educacionais e profissionais, subdelegam o trabalho reprodutivo a outras mulheres, que são negras e periféricas, mantendo uma histórica divisão sexual-racial do trabalho no Brasil. Portanto, o trabalho reprodutivo remunerado e precário de mulheres negras substitui o trabalho reprodutivo gratuito efetuado por mulheres brancas.

Dos 6,2 milhões de pessoas empregadas no setor de trabalho reprodutivo remunerado no Brasil em 2018, 92,6% eram mulheres, das quais 62,5% eram negras (IPEA, 2019). Nessa categoria estão incluídas pessoas que trabalham no serviço doméstico em geral, cozinheiras, profissionais de cuidados pessoais em domicílio e cuidadoras de crianças, entre outras (IPEA, 2019).

A partir dos dados apresentados, é possível inferir que as oportunidades das mulheres negras são ainda menores quando comparadas às mulheres brancas no mercado de trabalho, em uma análise interseccional. No próximo tópico, será analisada a origem das desigualdades de gênero, raça e classe no mercado de trabalho brasileiro.

2.2 Lugar do feminino negro no Brasil contemporâneo

Para entender o lugar do feminino negro no Brasil atual é necessário abordar o tema colonialidade do poder, que nos explica que a intersecção entre raça, classe e gênero na divisão social do trabalho imposta na colonização perdura nas relações laborais contemporâneas. Anibal Quijano (2005, p. 21) define o conceito de colonialidade do poder:

O poder está estruturado em relação de dominação, exploração e conflito entre atores sociais que disputam o controle dos quatro pilares básicos da existência humana: sexo, trabalho, autoridade coletiva e subjetividade/ intersubjetividade, seus recursos e produtos.

Para Quijano, um dos eixos fundamentais desse padrão de poder, instaurado na colonização das Américas, é a classificação social da população mundial de acordo com a idéia de raça, ligada a traços fenotípicos e a cor da pele (QUIJANO, 2005). “Esse eixo tem, portanto, origem e caráter colonial, mas provou ser mais duradouro e estável que o colonialismo em cuja matriz foi estabelecido. Implica, conseqüentemente, num elemento de colonialidade no padrão de poder hoje hegemônico”. (QUIJANO, 2005, p. 117).’

Portanto, para Quijano (2005) a idéia de raça associada a cor da pele, e não à etnia ou religião, foi uma criação do colonizador branco europeu nas Américas, que subsidiou uma perversa divisão racial do trabalho, que ainda se reflete nas relações laborais atuais brasileiras, mesmo com o fim formal da colonização. Quijano (2005, p. 118) explica a divisão racial do trabalho:

Na área hispânica, a Coroa de Castela logo decidiu pelo fim da escravidão dos índios, para impedir seu total extermínio. Assim, foram confinados na estrutura da servidão. (...) Por outro lado, os negros foram reduzidos à escravidão. Os espanhóis e os portugueses, como raça dominante, podiam receber salários, ser comerciantes independentes, artesãos independentes ou agricultores independentes, em suma, produtores independentes de mercadorias. Não obstante, apenas os nobres podiam ocupar os médios e altos postos da administração colonial, civil ou militar.

Além disso, a divisão racial do trabalho na América Latina foi articulada com as relações de dominação de gênero. No entanto, a exploração da mulher na América Latina colonial vai muito além da exploração sexual, como aponta Quijano (2005).

Lugones (2008) afirma que essa perspectiva de análise de construção moderna/ colonial de gênero, utilizada por Quijano, é limitada, pois pressupõe uma compreensão patriarcal e cisheterossexual das disputas pelo controle do gênero na colonização.

Nesse sentido, para Lugones (2008), Quijano desenvolve uma teoria sobre o acordo colonial existente no gênero masculino, que produz uma indiferença na relação entre homens e mulheres, bem como em relação à cisheteronormatividade. Tal indiferença se encontra na relação na qual os homens, brancos, negros e indígenas compartilham da produção de violência contra as mulheres, negras e indígenas. Lugones afirma que:

[É] importante entender [...] que a imposição desse sistema de gênero foi tão constitutiva da colonialidade do poder quanto a colonialidade foi constitutiva desse sistema de gênero. A relação entre eles segue uma lógica de constituição mútua. Há muito tempo, deve ficar claro que o sistema de gênero colonial moderno não pode existir sem a colonialidade do poder e já que a classificação da população em termos de raça é uma condição necessária para sua possibilidade (LUGONES, 2008, p. 93)

As críticas feministas que Lugones (2008) realiza à teoria de Quijano nos mostram que a relação de gênero, analisada a partir de uma visão eurocêntrica cisheterossexual, tem como ponto central a mulher branca. Com isso, é possível inferir que, tal análise, não considera a relação específica de desigualdade, violência e subalternização a qual as mulheres indígenas e negras estão subordinadas.

Conforme Lugones (2008), o sistema de gênero se consolida com o sistema colonial patriarcal-branco-capitalista-europeu, de modo que “a vida dos homens e das mulheres brancas e burgueses constituem o próprio significado de ‘homem’ e ‘mulher’ no sentido moderno/colonial”. Consequentemente, oculta-se o lado mais violento da colonialidade de gênero, em que mulheres negras e indígenas foram reduzidas à animalidade, de modo que para Maldonado Torres (2019, p. 139) “seus corpos se tornam parte de uma economia de abuso sexual, exploração e controle”

Assim, Lugones (2008), analisa o sistema moderno colonial de gênero a partir de dois marcos histórico e teórico-práticos, sendo eles: a colonialidade/modernidade e a interseccionalidade. O primeiro, colonialidade do poder, como construtor de identidades raciais e mantenedor da identidade heterossexual patriarcal. O segundo, a interseccionalidade, que demonstra a exclusão histórica específica das mulheres negras e indígenas.

Desse modo, a imposição colonial moderna de um sistema de gênero opressivo e racialmente diferenciado não pode ser reduzida apenas como circulação de poder que organiza a esfera sexual e doméstica, oposta ao domínio público da autoridade e à esfera do trabalho assalariado. A caracterização das mulheres europeias brancas como sexualmente passivas e fisicamente frágeis tornou a posição das mulheres “não-brancas” caracterizada como objeto

sexual, mas também suficientemente fortes para aguentar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico (PEREIRA, MURADAS, 2018).

María Lugones (2008, p. 98-99) descreve o sistema de gênero colonial, imbricado pela raça e pela exploração laboral: *“De su participación ubicua en rituales, en procesos de toma de decisiones, y en la economía precoloniales fueron reducidos a la animalidad, al sexo forzado con los colonizadores blancos, y a una explotación laboral tan profunda que, a menudo, los llevó a trabajar hasta la muerte”*.

Com isso, Lugones (2014), conclui que a “missão civilizatória” do processo de colonização objetivava mascarar o acesso brutal aos corpos femininos negros, através da exploração de gênero, promovida em instâncias laborais, ante a violação sexual, com o controle da reprodução e do terror sistemático. Nesse sentido, Luciana Ballestrin (2017, p. 1.038) explica:

O corpo feminino pode ser pensado como o primeiro “território” a ser conquistado e ocupado pelo colonizador (homem, branco, cristão, europeu e heterossexual). Nas mais diversas situações de conflitualidades violentas, a vulnerabilidade do corpo feminino é acentuada: desde as conquistas coloniais, às guerras civis e interestatais, às ocupações e intervenções militares. Imperialismo, colonialismo e guerras foram, em geral, empreitadas masculinas e masculinizadas.

Lugones (2008) demonstra que o marco capitalista eurocentrado e global de gênero rompe vínculos de solidariedade entre homens e mulheres negros. Ou seja, pela relação de subalternização, elas já não têm tal vínculo com homens brancos, mas não o ter com homens negros as coloca em uma posição ainda mais marginalizada no sistema de opressão de raça, gênero e classe.

A mulher negra é exposta a dupla experiência e precarização da dominação social, exploração das formas de trabalho e violências cotidianas sociais. Pois, primeiro ela é subalternizada por homens e mulheres brancas, depois por homens negros, restando a ela o último lugar da pirâmide social. Nesse sentido, a autora Sousa (2020, p. 26) afirma:

Um dos modos das feministas pretas afirmarem tal condição é a constatação de que, na pirâmide social, nós seríamos a “outra da outra”, isto sob a perspectiva discursiva do ser universal europeu: o branco e cisheteropatriacal. As mulheres pretas nem usufruem, como as mulheres europeias de pele branca, assim como não gozam, como os homens pretos, dos privilégios patriarcais do poder. Então, o que lhes sobra? Resta-lhes a condição de subalterna, decorrente da sua condição de “burro de carga” da patroa e do marido, nas relações parentais e trabalhistas.

Podemos concluir que o lugar da mulher negra no Brasil contemporâneo permanece na base da pirâmide social, herança de um contexto violento da colonização e, portanto, da colonialidade de gênero (LUGONES, 2008), como veremos a seguir.

2.3 O que é ser mulher negra no Brasil?

Inicialmente, cumpre pontuar que, de acordo com dados do IBGE (2019) já expostos, ser mulher e negra no Brasil significa trabalhar mais, para ganhar menos e estar sempre limitadas às oportunidades educacionais e profissionais.

Sueli Carneiro (2002) pontua que devido a condição de subalternidade interseccional imposta à mulher negra, há obstáculos específicos para que suas lutas sejam valorizadas além da luta geral de emancipação do povo negro. Assim, a mulher negra brasileira é traduzida em uma tríplice militância contra um processo de exclusão decorrente da classe, raça e gênero (CARNEIRO, 2002). Assim, recai sobre a mulher negra brasileira a responsabilidade de carregar politicamente as lutas do movimento negro, do movimento feminista e dos movimentos laborais pautados na justiça social.

Além disso, não é possível deixar de pontuar a violência específica que as mulheres negras sofrem no território brasileiro para além do mercado de trabalho. As mulheres negras brasileiras são as principais vítimas em diversos indicadores de violações de Direitos Humanos.

Dados apresentados no Atlas da Violência (IPEA, 2021) apontam que 66% das mulheres assassinadas no Brasil entre 2009-2019 eram negras. De acordo com a pesquisa “Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil” (IPEA, 2021), 52,2% das mulheres pretas no Brasil sofreram assédio nos últimos 12 meses. Com tais dados, é possível concluir que no Brasil gênero e raça são elementos cruciais para compreender e enfrentar as violações dos direitos das mulheres, pois as mulheres negras são o principal alvo da violência em todos os setores.

Com isso, temos que a colonialidade de gênero, apresentada por Lugones (2008), está presente em todos os campos de existência social, não somente nas relações laborais. Gonzalez (2020) recorre a duas teorias para explicar o fato de as mulheres negras brasileiras ocuparem esse lugar subalterno na sociedade brasileira. Para a autora (GONZALEZ, 2020), o femismo branco-liberal-europeu ainda é dominante nos debates de desigualdade de gênero, sem tratar sob a ótica da interseccionalidade as opressões da mulher negra brasileira:

Nós mulheres e não brancas fomos “faladas”, definidas e classificadas por um sistema ideológico de dominação que nos infantiliza. Ao nos impor um lugar inferior no interior da sua hierarquia (apoiadas nas nossas condições

biológicas de sexo e raça), suprime nossa humanidade justamente porque nos nega o direito de sermos sujeitos não só do nosso próprio discurso, como da nossa própria história (GONZALEZ, 2020, p.373)

Assim, é possível inferir que é negado à mulher negra brasileira o direito à própria fala, tendo em vista o fato de que elas são sempre definidas por mulheres brancas nesse sistema ideológico de dominação.

Além disso, Gonzalez (2020) aborda o conceito do sujeito que detém o – suposto – saber. Tal conceito é definido pela autora como “identificações imaginárias com determinadas figuras, para as quais se atribui um saber que elas não possuem (mãe, pai, psicanalista, professor etc.).” (GONZALEZ, 2020, p,70)

Aqui, temos um imaginário de identificação da mulher negra colonizada com seu colonizador, o que para a autora justifica os mecanismos psíquicos inconsistentes que atribuem ao colonizador uma superioridade de conhecimento em relação ao colonizado. Portanto, temos ainda a herança ideológica de classificação de humanidade, em que a pessoa branca, hierarquicamente, ocupa o topo da pirâmide social:

O racismo latino-americano é suficientemente sofisticado para manter negros e indígenas na condição de segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas, graças a sua forma ideológica mais eficaz: a ideologia do branqueamento, transmitida pelos meios de comunicação de massa e pelos sistemas ideológicos tradicionais, ela reproduz e perpetua a crença de que as classificações e os valores da cultura ocidental branca são os únicos verdadeiros e universais. Uma vez estabelecido, o mito da superioridade branca comprova sua eficácia e os efeitos de desintegração violenta, de fragmentação da identidade étnica por ele produzidos, o desejo de embranquecer (de “limpar o sangue”, como se diz no Brasil) é internalizado com a conseqüente negação da própria raça e da própria cultura (GONZALEZ, 2020, p. 72)

Assim, temos que a posição subalterna ocupada ainda hoje pela mulher negra na sociedade brasileira advém de um contexto histórico de colonização branca-patriarcal europeia. Apesar da escravidão ter sido formalmente abolida há anos, como resultado de lutas da classe trabalhadora negra, a subalternidade ontológica da mulher negra permanece na sociedade brasileira, que é pautada em uma cultura patriarcal e racista.

Verifica-se que a mulher negra é destinada ao trabalho de cuidado e ao trabalho doméstico remunerado em sua grande maioria, em uma herança da divisão sexual-racial laboral da colonização. Cabe ao homem branco assumir empregos protegidos, de grande prestígio social, como será demonstrado no próximo tópico, em que descreve-se o espaço laboral de algumas carreiras jurídicas.

3 OS NÃO LUGARES JURÍDICOS DA NEGRITUDE FEMININA: RELAÇÕES DE TRABALHO NO DIREITO

Como demonstrado anteriormente, historicamente a mulher negra ocupa um lugar de subalternidade na sociedade brasileira. Neste capítulo, será demonstrada ausência dessas trabalhadoras em algumas carreiras jurídicas, apontando que, ainda hoje, mesmo com o aumento da representatividade feminina no curso de graduação em Direito, a presença feminina negra nesses espaços é mínima.

3.1 A ausência da mulher negra nos espaços de poder das carreiras jurídicas

As lógicas coloniais-racistas-patriarcais, instauradas na colonização, permanecem nas relações laborais contemporâneas brasileiras, o que faz com que as mulheres negras não ocupem lugares de poder em suas carreiras.

Partindo desse pressuposto, será feito um recorte abordando a ausência das mulheres negras nas principais carreiras jurídicas, quais sejam: docência, magistratura e advocacia. O objetivo é destacar que, quanto mais destaque social a profissão possui, menor é a representatividade da mulher negra nesses espaços.

3.1.1 Docência

Bell hooks, no artigo “Intelectuais Negras”, aborda a invisibilidade das mulheres pretas como pesquisadoras e formadoras de opinião. Ressalta-se a seguir a análise da autora:

A subordinação sexista na vida intelectual negra continua a obscurecer e desvalorizar a obra das intelectuais negras. Por isso é tão difícil as alunas nos citarem. E as que lembram os nomes de Walker e Morrison raras vezes leram sua obra não ficcional e frequentemente não têm a menor ideia do âmbito e alcance do pensamento delas. As intelectuais negras que não são escritoras famosas (e nem todos os escritores são intelectuais) continuam praticamente invisíveis nessa sociedade. Essa invisibilidade e ao mesmo tempo em função do racismo do sexismo e da exploração de classe institucionalizados e um reflexo da realidade de que grande número de negras não escolhem o trabalho intelectual como sua vocação (HOOKS, 1995, p. 467).

As duas primeiras ondas do feminismo foram marcadas pelo domínio do discurso acadêmico por mulheres brancas e burguesas e, com isso, não havia nenhuma compreensão da supremacia branca e de sua condição política dentro do Estado racista e capitalista (HOOKS, 2015, p. 196).

Verifica-se que o sujeito do feminismo era pautada em uma categoria de mulher hegemônica e homogênea, sem preocupar-se com opressão interseccional que envolve a maioria das mulheres, por exemplo, a mulher negra, a mulher indígena, a mulher trans, a mulher com deficiência, a mulher lésbica. A luta de libertação das mulheres em relação ao sistema machista ocorria tão somente em relação ao gênero, sendo assim um feminismo excludente, que não se preocupava de fato que a libertação de todas as mulheres, mas tão somente das mulheres brancas.

Um fato que comprova a branquitude das reivindicações jurídicas das primeiras ondas feministas são suas pautas de luta. As mulheres brancas lutavam pelo direito de poder trabalhar fora de casa, o que é incoerente com a realidade das mulheres negras, tendo em vista que estas sempre foram socialmente obrigadas a trabalhar produtivamente em condições degradantes, como é possível observar no histórico discurso de Sojourner Truth (2021, s/p)

Aquele homem lá diz que as mulheres precisam de ajuda para entrar em carruagens e atravessar valas, e sempre ter os melhores lugares não importa onde. Nunca ninguém me ajudou a entrar em carruagens ou a passar pelas poças, nem nunca me deram o melhor lugar. E eu não sou uma mulher? Olhem para mim! Olhem o meu braço! Eu arei a terra, plantei e juntei toda a colheita nos celeiros; não havia homem páreo para mim! E eu não sou uma mulher? Eu trabalhava e comia tanto quanto qualquer homem – quando tinha o que comer -, e ainda aguentava o chicote! E eu não sou uma mulher? Dei à luz treze crianças e vi a maioria delas sendo vendida como escrava, e quando gritei a minha dor de mãe, ninguém, a não ser Jesus, me ouviu! E eu não sou uma mulher? (...) O que isso tem a ver com os direitos da mulher ou com os direitos dos negros?

Como já foi demonstrado, para que as mulheres brancas pudessem deixar suas casas para entrar no mercado de trabalho, era necessário que alguém as substituíssem na prestação do labor reprodutivo, e esse papel foi designado às mulheres negras, que cuidavam das casas e dos filhos das mulheres brancas.

Diante deste contexto, é possível inferir que feminismo negro desestabilizou o feminismo branco eurocentrado ao denunciá-lo como uma epistemologia e um movimento político apenas destinado a mulheres brancas (COLLINS, 2017). A insuficiência do discurso desse movimento de liberdade da mulher foi revelada e a branquitude foi desafiada diretamente, inclusive na academia (COLLINS, 2017)

Nesse sentido, bell hooks (2015) expõe que muitas feministas brancas ainda agem como se as mulheres negras não soubessem que a opressão machista existe e acreditam estar fornecendo a estas um conhecimento científico elucidativo. Essas feministas brancas não são capazes de conceber a ideia de que as mulheres negras são capazes de desenvolver uma

consciência feminista a partir das próprias vivências e que também podem ser referência de conhecimento acadêmico,

Assim, Hooks (1995) destaca que há um abismo em face das mulheres negras que se originou da supremacia teórica branca-burguesa-colonial fundadora das teorias do conhecimento do Norte Global, que representa, em termos de epistemologias do Sul, uma colonialidade do saber (MIGNOLO, 2008). Hooks (1995) destaca que essa estratégia é utilizada com frequência pela academia, para que os espaços de poder intelectual permaneçam ocupados pela branquitude eurocêntrica, seja masculina ou feminina.

Conforme bell hooks (1995), a supremacia branca impõe os padrões que determinam o que é e o que não é teoria. Tais moldes desvalorizam os trabalhos que não reproduzem tais estruturas científicas, que são considerados não teóricos (HOOKS, 1995). Com isso, os trabalhos produzidos pelas mulheres negras, principalmente quando escritos em linguagem acessível ao público, são excluídos com frequência do mundo acadêmico, por não serem considerados científicos (HOOKS, 1995)

Isso é notável especificamente no espaço jurídico-acadêmico, no qual a perpetuação da colonialidade do saber e de gênero é estrutural, tendo em vista a linguagem jurídica excessivamente rebuscada do Norte tem um papel crucial na exclusão dos sujeitos marginalizados do Sul, incluindo mulheres negras brasileiras (PEREIRA, SILVA, 2019)

A teoria jurídica é utilizada para criar hierarquias de pensamentos e humanidades, que contribuem para a legitimação de estrutura de dominação colonial patriarcal-racista. As obras consideradas teóricas e científicas no Direito são aquelas extremamente abstratas, escritas em latim e com referências eurocêntricas, masculinas e brancas (PEREIRA, SILVA, 2019). Consequentemente, o distanciamento entre teoria e prática jurídica no Direito é um projeto político, conservando a opressão de classe, raça e gênero em termos de colonialidade de gênero e colonialidade do saber. Nas palavras de Pereira e Silva (2019, p. 12):

Portanto, fica evidente que um dos muitos usos da teoria no ambiente acadêmico do Direito é a produção de uma hierarquia de classes intelectuais, nos quais a linguagem jurídica é hermética e deve somente ser entendida por um círculo mínimo de pessoas. Assim, o hiato entre teoria e prática jurídica é propositalmente preservado para perpetuar o elitismo de classe, raça, gênero e origem em termos de colonialidade do saber. Sob o verniz do mito da neutralidade científica, baseado em um pretenso paradigma racional moderno, muitas das teorias ensinadas no curso de Direito, que é marcado por concepções de matrizes masculinas, brancas, heterocisnormativas e eurocêntricas, literalmente expulsam aqueles e aquelas que não se reconhecem nessa narrativa-metodológica, que os sujeita a um processo de interação humilhante, pois o objetivo dessa teoria é, de fato, o de separar e manter à distância daquilo que é considerado prática.

Tendo em vista o cenário de ausência de representatividade feminina no ensino jurídico, um grupo de pesquisadoras da Faculdade de Direito da Universidade Federal de São Paulo investigou a desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas e na vida acadêmica, em um estudo intitulado “Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto?” (NEDER CERZETTI *et al*, 2019).

Como resultado da pesquisa, as autoras apontam a necessidade de reformar os cursos jurídicos em vários aspectos. Cita-se a necessidade de abrir espaço para que as mulheres também ocupem o cargo de docência, tendo em vista se trata de um curso predominantemente masculino (NEDER CERZETTI *et al*, 2019). De acordo com o estudo, as mulheres são excluídas da academia e de outras profissões jurídicas (NEDER CERZETTI *et al*, 2019).

Os resultados da pesquisa mostram a diferença significativa entre o número de homens e mulheres ocupantes do cargo de docência na USP: dentre os 36 professores titulares, 4 são mulheres e 32 homens; dos 59 professores associados, 48 são homens e 11 são mulheres; por fim, dos 57 professores doutores, 46 são homens e 11 são mulheres (NEDER CERZETTI *et al*, 2019).

Contudo, esse estudo não aborda a temática pela perspectiva interseccional de gênero, raça e classe. De acordo com dados da Rede Brasil Atual (2021), desse universo de professores supramencionados, há apenas 1 mulher negra: Eunice Aparecida de Jesus Prudente. O curso de Direito é o sexto curso “mais branco” do Brasil, com 79,4% das vagas preenchidas por estes (SANTOS, 2006)

Em toda a Educação Superior, o censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (SANTOS, 2006) diz que os negros representam 16,4% do total de docentes. Vale lembrar que a população negra é maioria no Brasil. Segundo dados do último Censo do Ensino Superior, realizado em 2019 pelo MEC, dentro do universo de quase 400.000 professores universitários, aproximadamente 67.000 se autodeclaram pretos ou pardos (INEP, 2019).

O baixo número de professores negros nas universidades gera violências diárias às mulheres negras, o que lhe gera maior dispêndio de energia no tempo. Corraide e Pereira (2020) reconhecem este tipo de estratégia de sobrevivência na academia como um trabalho ontológico: um trabalho invisível realizado por pessoas negras que se desdobra em duas vertentes.

A primeira se manifesta no enfrentamento da violência diária para permanecer em instituições que são historicamente naturalizadas como brancas, a exemplo da academia jurídica. Esse trabalho ontológico se desenvolve no âmbito do ser, na medida em que pessoas negras não se sentem pertencentes àquele lugar, o que pode resultar em adoecimento mental,

suicídio, desvalorização do trabalho, assédio moral e sexual, discriminação, silenciamento, roubo da fala, entre outras modalidades de microviolência diária (CORRAIDE, PEREIRA, 2020).

A segunda vertente diz respeito ao trabalho de pessoas negras em adquirir um know-how para desenvolver estratégias de sobrevivência em instituições brancas, mesmo que isso implique muitas vezes mutilação de si mesmas. Tais estratégias perpassam pelo despojamento de símbolos culturais e religiosos, pela imposição de vestimentas, cortes de cabelo e mimetização da linguagem (CORRAIDE, PEREIRA, 2020). Nas palavras da Professora Flávia Rios, socióloga da Universidade Federal Fluminense (2021, s/p):

As pessoas negras sofrem esses constrangimentos nas instituições universitárias porque ninguém espera que sejam docentes. Então, é muito curioso ouvir de funcionários, terceirizados ou não, que eu não tenho ‘cara de professora’. Mas eles não falam isso porque estão me discriminando, eles falam porque não estão acostumados a ver. Eles passaram ali anos e anos trabalhando e nunca viram ou viram raramente uma pessoa negra como professor.

Portanto, é possível concluir a tese firmada ao início do capítulo: quanto mais prestígio social a profissão possui, menor é a taxa de ocupação das mulheres negras nesses espaços. O próximo passo será investigar qual a taxa de ocupação dessas mulheres em outro espaço de muito prestígio social, a magistratura.

3.1.2 *Magistratura*

Essa dificuldade demonstrada anteriormente de ascensão intelectual que as mulheres negras possuem na academia jurídica, reflete-se em outros ramos profissionais do Direito. Neste tópico, será demonstrado em números a ausência das mulheres negras em uma profissão de amplo destaque social e que predominantemente é exercida apenas por homens brancos.

Uma pesquisa realizada pela Associação de Magistrados Brasileiros teve como objetivo formalizar um diagnóstico da justiça brasileira para além do perfil socioeconômico, com o intuito de conhecer quem são os magistrados brasileiros. Os resultados nos mostram que o perfil das decisões judiciais está mais positivista e conservadora nos últimos anos, o que se relaciona com o sujeito-julgador: cada vez mais velho, branco e masculino. Desse modo, houve uma queda no processo de feminilização, de diversidade e juvenização dessa carreira (VIANNA; CARVALHO; BURGOS, 2018).

No tocante a cor dos magistrados, esse estudo aponta que 80,6% dos juizes de primeiro grau se declaram brancos e 18,4% pretos e pardos. No segundo grau, o número de pessoas pretas e pardas é ainda menor: 85% dos magistrados se declaram brancos e 11,9% pretos e pardos. Dos participantes da pesquisa, 66,9% são homens e 33,1% mulheres (VIANNA; CARVALHO; BURGOS, 2018).

Já uma pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2018, afirma que o judiciário é, majoritariamente, masculino (CNJ, 2018). De acordo com dados do estudo, a justiça estadual conta com um número de 36% de mulheres, a justiça federal com 32% e a trabalhista com 47% (CNJ, 2018). O número de mulheres é ainda menor à medida que se avançam os níveis da carreira. Elas representam 44% dos juizes substitutos; 39% dos juizes titulares e 23% dos desembargadores (CNJ, 2018). O ingresso de mulheres na profissão teve um aumento até 2010, mas passa por uma queda desde 2011 (CNJ, 2018)

Ainda, de acordo com o estudo do CNJ, quando feita uma análise pelo recorte raça e gênero, é possível perceber que os números de magistradas mulheres negras é absurdamente pequeno. Na Justiça do Trabalho e na Justiça Federal, apenas 1% das magistradas são negras; já na Justiça Estadual, esse número sobe para 2%. (CNJ, 2018)

Com tais dados, é possível concluir que, apesar da magistratura possuir um papel relevante de solucionar conflitos sociais, ela ainda não possui uma diversidade de gênero e raça e, com isso, ela não é capaz de refletir, simbolicamente, o pluralismo social necessário na pacificação dos conflitos. A magistratura brasileira possui um caráter branco, elitista e masculino, o que se reflete em suas respostas jurídicas que mantêm a colonialidade de gênero. Afinal, não existe conhecimento neutro: todo julgador possui um lugar social e um lugar epistêmico.

Desta feita, há aqui um exemplo claro de como o patriarcado racista se mantém tão presente na sociedade brasileira. Sendo a magistratura uma profissão de grande prestígio social, dominada majoritariamente pelo homem branco, refletindo bem a herança da colonização excludente que o país possui.

Por fim, com os dados apresentados, mais uma vez, podemos afirmar que a taxa de representatividade da mulher negra em profissões jurídicas que possuem prestígio social é baixíssima. Com isso, por último, mas não menos importante, será analisada a representatividade feminina negra no universo da advocacia.

3.1.3 *Advocacia*

Inicia-se a discussão desse tópico com os dados disponíveis no site da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Nacional, que informa apenas o número de inscritos nos quadros de advogados pelo recorte gênero. De acordo com estes dados, atualmente há 622.738 mulheres advogadas no país e 615.137 homens (OAB, 2021).

Primeiramente, deve-se pontuar que, a forma como a OAB historicamente apresenta tais dados, sem se preocupar em criar uma análise étnico-racial dos profissionais que atuam na advocacia, demonstra a falta de uma política específica na instituição para enfrentar a desigualdade racial na entidade, mesmo que esteja previsto em seu Estatuto (Lei n. 8.906/1994):

Art. 44. A Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, serviço público, dotada de personalidade jurídica e forma federativa, tem por finalidade: I – defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, pela rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas (BRASIL, 1994)

Esta situação foi somente alterada em 2021. A OAB Nacional publicou o Provimento 199/2020 e a Resolução 03/2020, que dispõem sobre o Cadastro Nacional de Advogados (CNA) e a inserção de novos campos de informação no cadastro, acrescentando a autodeclaração de cor ou raça como requisito obrigatório para inscrição nos quadros da entidade (OAB, 2021).

Entretanto, ainda é possível perceber que a instituição responsável por defender e resguardar os direitos dos advogados não tem se preocupado com a opressão interseccional de gênero, raça e classe que atinge as profissionais negras, ignorando sua previsão estatutária, mesmo sendo o número de mulheres inscritas maior que o número de homens. Isso nos mostra que, em termos numéricos, as mulheres estão presentes, mas isso não impede que mulheres negras continuem sendo subalternizadas profissionalmente.

No que diz respeito à presença de profissionais da advocacia negras e negros no exercício da profissão, não há muitas pesquisas e dados disponíveis. Um dos únicos estudos encontrados, informa que pessoas negras representam menos de 1% entre advogados de grandes escritórios (PINHO, ESTARQUE, 2019). Para realizar o estudo, foi utilizado o método de amostragem em que foram ouvidas 3.624 (três mil seiscentos e vinte e quatro) pessoas que integram o quadro de funcionários de nove dos maiores escritórios de São Paulo.

Além disso, a referida pesquisa também apontou que 10% (dez por cento) dos estagiários desses escritórios eram negros. Já nos cargos de advogados junior, pleno, sênior, e sócios, o número de negros não chegou a 1% (PINHO, ESTARQUE, 2019).

A pesquisa não apresenta resultados interseccionais de raça-gênero na carreira. Contudo, se a presença de advogados negros nos escritórios objetos da pesquisa era abaixo de 1%, e as mulheres negras estão nesse universo, é possível constatar, mais uma vez, a ínfima presença delas no exercício da profissão em grandes escritórios.

Aqui, mais uma vez, foi possível constatar a prevalência o ideal racista e patriarcal que está enraizado na sociedade brasileira. Mesmo com um aumento considerável de mulheres na graduação de direito, a advocacia é exercida majoritariamente por homens brancos.

Nas palavras de Valéria Santos, advogada negra que foi brutalmente algemada por uma juíza durante uma audiência 3º Juizado Especial Cível, em Duque de Caxias em 2019, somente por ter exigido seu direito de ler a contestação da outra parte:

Se eu me debatesse, eles poderiam me dar um tiro (...) Todo advogado negro é vítima de racismo, mas muitos não falam nada. Desde o primeiro dia de aula no curso de Direito até o ponto de ser algemada e arrastada na frente de uma cliente (...). É difícil porque na OAB, por exemplo, tem poucas mulheres negras. E, muitas das vezes, quem está lá é pressionado para não falar sobre questões raciais. Mesmo assim, nunca deixo de tocar nessa questão e fazer a minha parte para aumentar a representatividade de mulheres negras na casa do povo. Hoje, atuo no escritório que inaugurei há pouco menos de um ano e desempenho um trabalho voltado para auxiliar vítimas de discriminação. Estamos na luta, não vamos desistir (SANTOS, 2019, s/p)

Após todos os dados apresentados, o questionamento que nos resta é: por qual motivo a representatividade das mulheres negras nas carreiras jurídicas reconhecidas socialmente é tão baixa, mesmo após a implementação do sistema de ações afirmativas raciais nas universidades e em concursos públicos?

4 SUBVERSÃO DO LUGAR SUBALTERNO DO FEMININO NEGRO NO DIREITO

A invisibilidade da mulher negra na sociedade brasileira é histórica, fruto da colonialidade do poder e da colonialidade de gênero, que mantêm o seu lugar subalterno em todos os campos de existência social. Quando esta mulher negra é vista pelo sistema moderno/colonial, ela não é vista como centro de produção de conhecimento: ela é reconduzida ao seu destino subalterno, seja em trabalhos precários, seja em sexualização ou em objeto de estudo da academia.

A ausência de mulheres negras nos espaços laborais jurídicos é por si só uma violência historicamente cometida contra esse grupo de mulheres, explicada por Lugones (2014, p. 935):

A modernidade organiza o mundo ontologicamente em termos de categorias homogêneas, atômicas, separáveis. A crítica contemporânea ao universalismo feminista feita por mulheres de cor e do terceiro mundo centra-se na reivindicação de que a intersecção entre raça, classe, sexualidade e gênero vai além das categorias da modernidade. Se mulher e negro são termos para categorias homogêneas, atomizadas e separáveis, então sua intersecção mostra-nos a ausência das mulheres negras – e não sua presença.

Constatada essa ausência da negritude feminina nos espaços jurídicos de poder, nos fica o questionamento de como tem funcionado as ações afirmativas que deveriam contribuir para que tal grupo de mulheres tivesse maior representatividade nesses espaços.

4.1 Ações afirmativas

O que são as ações afirmativas? Seiffert e Hage dizem que a expressão tem origem estadunidense, criada na década de 1960, momento em que movimentos sociais-raciais demandavam igualdade de oportunidades e exigiram do Estado leis que garantissem o enfrentamento do racismo estrutural. No que tange às ações afirmativas no Brasil, o Estado brasileiro assume as políticas de ações afirmativas como sendo:

[...] medidas especiais e temporárias tomadas pelo Estado, com o objetivo de eliminar desigualdades raciais, étnicas, religiosas, de gênero historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidade e tratamento, bem como compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização (MEC/SESu, 2ª06a).

Assim, no que diz respeito a educação superior, o que justificou a implementação dessas ações afirmativas foram as estatísticas, que evidenciavam o acesso insignificante de pessoas negras e pobres nas universidades. Tal fato se deve a motivos históricos já explanados aqui,

como a escravização de pessoas com a divisão racial do trabalho, bem como o genocídio indígena, que ainda refletem na situação de desigualdade e exclusão desses povos.

A política de ações afirmativas ganhou força com a Lei 12.711/2012, que estabelece um sistema especial de reserva de vagas para estudantes egressos de escolas públicas, em especial negros e indígenas, em instituições públicas federais de educação superior. Com isso, as instituições federais devem garantir 50% de reserva das vagas para estudantes que tenham cursado integralmente ensino médio em escolas públicas.

O referido dispositivo legal prevê ainda para preenchimento dessas vagas, deve-se considerar as pessoas autodeclaradas pretas, “pardas” e indígenas e por pessoas com deficiência em proporção à quantidade de pretos, “pardos”, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição.

Além disso, há também a Lei 12.990/2014, que garante a reserva de 20% das vagas aos negros e pardos nos concursos públicos para provimento de cargos federais. O objetivo é o mesmo da legislação anterior, garantir um reparo histórico a exclusão social desse povo. Adilson Moreira explica a importância das ações afirmativas no ensino superior e em concursos públicos (2016, p. 119):

Podemos identificar outra formulação do papel do direito no debate sobre políticas públicas que procuram promover a integração de minorias raciais. Ela está centrada na premissa de que a igualdade constitucional tem uma função transformadora, perspectiva que reconhece a relação entre o respeito pelo pluralismo e a defesa da justiça social. Essa visão da igualdade tem como ponto de partida a afirmação de que o sistema jurídico pode ser um mecanismo de emancipação social, entendimento que oferece parâmetros para a justificação de ações afirmativas nas instituições de ensino superior e no serviço público. (...) A raça é uma construção social que tem consequências concretas na vida das pessoas: ela legitima diversas formas de exclusão que atuam conjuntamente para promover a estratificação racial, pois serve como parâmetro para a ação arbitrária de agentes públicos e privados.

Contudo, embora tenha sido positivada em lei a obrigação do ingresso do povo negro no ensino superior, há uma grande crítica na forma como o ocorre a seleção das pessoas que ocupam essas vagas, o sistema de autodeclaração.

Autodeclaração é a declaração do indivíduo, que se autodenomina preto ou “pardo”, para que possa ter acesso ao sistema de cotas raciais. De acordo com recomendações do Grupo de Atuação Especial de Proteção dos Direitos Humanos e Combate à Discriminação do Ministério Público da Bahia, o critério de aferição da raça deve consideraro fenótipo, tanto no ensino superior, quanto nos concursos públicos.

O instrumento da autodeclaração permite a efetividade das leis supramencionadas, mas constantemente é alvo de discussões, em razão de sucessivos episódios de fraude. Em contrapartida, com o intuito de mitigar as fraudes, os editais de concursos públicos e vestibulares, preveem que caso seja identificada uma declaração falsa, o candidato poderá ser excluído da participação do certame e, caso tenha sido aprovado, poderá perder a vaga.

Com isso, algumas universidades e concursos utilizam também o sistema de heteroidentificação, compreendido por uma banca avaliadora ou comissão de avaliação. Embora esse sistema não seja previsto nas legislações mencionadas, possui suporte jurídico em julgados e também na Portaria Normativa 04/2018, do Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (BRASIL, 2018), que regulamenta o procedimento de forma complementar à autodeclaração dos candidatos, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990/2014. O referido instrumento legal dispõe que, caso haja dúvidas em relação ao fenótipo do indivíduo, a autodeclaração deverá prevalecer (art. 3º, § 2º da Lei 12.990/2014).

Desse modo, a conjugação desses dois sistemas jurídicos de identificação - autodeclaração e heteroidentificação - visa reduzir os riscos de fraudes, contribuindo para efetivação da política pública de inclusão do povo negro em posições de poder, seja no meio acadêmico do Direito, seja em carreiras jurídicas de relevância, como a magistratura.

No entanto, não há um padrão a ser seguido para forma como as universidades farão essa avaliação. Na Universidade Federal de Ouro Preto, por exemplo, de acordo com estudo realizado por Santos *et al* (2019), a comissão avaliadora analisa o formulário de autodeclaração e leva em consideração as características físicas visíveis (fenótipo) e o histórico social e cultural declarado no formulário de autodeclaração étnico-racial justificada.

Já a Universidade Federal do Paraná, no vestibular de 2017-2018, utilizou-se um aplicativo de celular para armazenar os dados pessoais do candidato, um vídeo da sua autodeclaração feita durante a banca e a situação de solicitação do vestibulando na primeira fase da avaliação. Conforme pessoas responsáveis pelo processo, o funcionamento do aplicativo se deu de maneira satisfatória, sendo o mesmo responsável pela segurança no armazenamento das informações e garantia de boas imagens.

Além disso, outro ponto importante a ser tratado diz respeito à composição das bancas avaliadoras, pois os membros que a irão compor são escolhidos pelas Universidades, de acordo com critérios próprios. Enquanto algumas universidades, como a UFOP, dispõem de diversos

questos para que sejam compostas as comissões como a necessidade de um professor, de um aluno da instituição e de pessoas capacitadas e ligadas às temáticas raciais, outras instituições carecem das referidas exigências.

Assim, fica evidente que ainda há brechas no sistema, pois cada instituição lida de uma forma em relação à comissão de heteroidentificação. Com isso, é necessário criar um sistema para consolidar uma comissão, com quesitos para averiguação pré-definidos, definição do perfil dos membros que deverão integrá-la, como, por exemplo, a necessidade de membros no movimento negro, estratégias de armazenamento e eficácia de dados, informações e provas.

Com isso, tendo em vista todos os pontos abordados, é possível constatar que, há um sistema de ações afirmativas efetivo que visa uma reparação histórica com o povo negro e lhes permita acessar o ensino superior.

A política de cotas, sem dúvidas, permitiu avanço significativo no ingresso aos espaços acadêmicos das camadas vulneráveis da sociedade brasileira. Assim como mostra uma notícia publicada em 2015 pelo Portal GELEDÉS, salientando que na última década o número de negros nas universidades brasileiras aumentou em 230%, “inegavelmente houve uma abertura acentuada permitindo a entrada de estudantes provenientes de setores anteriormente excluídos desse nível de escolarização (DOS SANTOS, MOREIRA, 2019, p. 88).

Entretanto, tal sistema de ações afirmativas étnico-raciais, garantido por leis em concursos públicos de carreiras jurídicas e no ensino superior no Direito, não é dotado de uma metodologia interseccional, na medida em que não faz a análise do preenchimento destas cotas juntamente com o critério de gênero.

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho se sobrepõe a divisão racial do trabalho, tanto nos concursos públicos, quanto no ensino superior, o que não contribui para o enfrentamento da desigualdade interseccional no Direito, que atinge especificamente as mulheres negras.

Consequentemente, mulheres negras ocupam cursos acadêmicos e cargos em concursos públicos que culminam em posições no mercado de trabalho que representam o prolongamento do trabalho de cuidado: assistentes sociais, pedagogas, secretárias, psicólogas, professoras escolares, enfermeiras, que, não por acaso, são profissões desvalorizadas em termos sociais e econômicos.

Apesar de ser crucial para mulheres negras, as ações afirmativas étnico-raciais não são suficiente sequer para combater o amenizar o racismo interno no curso de Direito e nas carreiras jurídicas, bem como o sexismo que interseccionalmente recai na carga existencial das

estudantes negras, que também convivem com graves disparidades econômicas. Dos Santos e Moreira (2019, p. 96) descrevem este desafio:

Ao adentrarem num espaço elitizado, racializado e marcadamente sexista como a universidade, as mulheres negras, para além da luta contra a tríplice opressão, empenham-se no resgate das suas histórias, recriando em suas potencialidades a tentativa de buscar mudanças que permitam novas experiências relacionais de poder na sociedade. Pode-se dizer que, provavelmente, tais mudanças são pensadas a partir de uma condição de desigualdade social que tem seus fundamentos nas questões de gênero, raça e classe enquanto princípios preponderantes da organização social.

Portanto, mulheres negras, mesmo quando conseguem acessar o ensino superior de Direito, o racismo estrutural não lhes permite, uma ascensão profissional em carreiras jurídicas. Racismo estrutural que se manifesta na bibliografia do curso de Direito, no conteúdo das disciplinas, na subvalorização de projetos de extensão na universidade, na linguagem jurídica-hermética, nas vestimentas e cortes de cabelos pautados na braquitude burguesa, nos símbolos cristãos-católicos considerados culturais nos tribunais, nos sujeitos que advogam e julgam.

Com isso, temos que a colonialidade de gênero ainda se faz muito presente em nossa sociedade patriarcal-racista, o que reflete diretamente no lugar subalterno ocupado pela mulher negra no Direito. Infelizmente, esse grupo de mulheres tem um lugar pré-determinado no mercado de trabalho, qual seja, o de desempenhar atividades laborais desvalorizadas economicamente e socialmente, destinadas ao cuidado de pessoas e do lar como, por exemplo, babás, domésticas, diaristas, mantendo a divisão racial-sexual do trabalho instaurada na colonização.

Faz-se necessário frisar ainda que o feminismo branco europeu, por anos, contribuiu para permanência desse cenário. Afinal, dentro da própria luta pela liberdade feminina, a mulher negra ocupou um lugar pré-determinado de mantenedora dos lares das mulheres brancas, que lutavam pelo direito ao trabalho produtivo, algo que era obrigatório para as mulheres negras desde os remotes da escravidão.

Por fim, em um breve relato pessoal, posso afirmar que ao longo dos cinco anos de graduação no curso de Direito, não me senti representada, como mulher negra, em nenhum momento. Pouquíssimas colegas de classe eram negras e não tive nenhuma professora negra ao longo da graduação. Isso, junto aos demais dados apontados nessa pesquisa, demonstram o longo caminho que ainda precisamos trilhar para romper com essa herança histórica que tanto prejudica a negritude feminina no país. Espero, ter a oportunidade de vivenciar uma experiência

distinta a que tive na graduação e que possa me sentir representada, além de representar, as mulheres negras no ambiente laboral jurídico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a divisão racial-sexual do trabalho ainda se faz presente de forma muito acentuada na magistratura, advocacia e na docência do ensino jurídico.

Conforme os dados apresentados, o sistema de ações afirmativas utilizado hoje no Brasil, ainda não é capaz de selecionar desigualdades interseccionais de gênero, classe e raça. Com isso, temos uma permanência da mulher negra em um ambiente subalterno de trabalho, e, dificilmente, esse grupo consegue ocupar os bancos de uma universidade e concluir um curso superior em Direito e, quando o fazem, dificilmente conseguirão ocupar um lugar de prestígio social dentro das possíveis carreiras jurídicas.

Com esse estudo, foi possível perceber que a mulher negra ocupa historicamente um lugar de subalternização: a ela é delegado, majoritariamente, o serviço de cuidado e doméstico. No imaginário social, construído pela colonialidade de gênero, a mulher negra é a faxineira, a babá, a doméstica, a cuidadora de idosos; jamais a professora de Direito, a advogada de um dos maiores de escritório ou a desembargadora do tribunal.

Aqui se encontra o paradoxo da (in)visibilidade da mulher negra no jurídico. Sabe-se que a invisibilidade da mulher negra na sociedade brasileira é histórica, fruto da colonialidade do poder e da colonialidade de gênero, que mantêm o seu lugar subalterno em todos os campos de existência social. No entanto, quando esta mulher negra é vista pelo sistema moderno/colonial, inclusive no Direito, ela não é vista como centro de produção de conhecimento: ela é reconduzida ao seu destino subalterno, seja em trabalhos precários, seja em sexualização ou em objeto de estudo da academia.

Quero abrir aqui um espaço para tratar da minha vivência, enquanto mulher negra, preste a concluir uma graduação no curso direito, em uma Universidade pública. Ao longo da minha trajetória acadêmica, não me senti representada, enquanto mulher negra. Ter a oportunidade de aprofundar na temática, me fez perceber o quanto somos deixadas de lado, e o quanto nossa intelectualidade é desprezada na universidade. Essa falta de representatividade é histórica, mas, em passos bem pequenos, pude perceber que, de alguma forma, podemos mudar esse cenário.

Por fim, destaco o quanto é difícil ser mulher negra em uma país extremamente desigual, racista e sexista: a luta é travada em várias vertentes, sendo de suma importância tratar a interseccionalidade do tema, não o reduzindo apenas à luta de classes, ou ao enfrentamento isolado do racismo ou do sexismo, mas o enxergando sempre com a profundidade necessária para entender que a discriminação não atua de forma unívoca: ela é tão complexo quanto as nossas vivências.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Clara. Judiciário e educação precisam se descolonizar, diz única professora negra de Direito da USP. RBA Rede Brasil Atual, 2020, disponível em: < <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2020/06/judiciario-e-educacao-precisam-se-descolonizar-diz-unica-professora-negra-de-direito-da-usp/> >. Acessado em 16 de nov. 2021.

BAHIA. Ministério Público. Grupo de Atuação Especial de Proteção dos Direitos Humanos e Combate à Discriminação – GEDHDIS. Nota Técnica nº 02 de 2017. **Nota técnica referente realização de concursos públicos no município de Salvador e no estado da Bahia para que estabeleçam editais com verificação presencial das características fenotípicas dos candidatos.** Bahia, 2017.

CARNEIRO, Sueli. Gênero e Raça. In: BRUSCHINI, Cristina e UNBEHAUM, Sandra. **Gênero, Democracia e Sociedade Brasileira.** São Paulo: FCC: Ed. 34, 2002.

CESIT. **Dossiê sobre a reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf. Acesso em 12 dez. 2021.

CEREZETTI, Neder; CHRISTINA, Sheila e outros. Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto? São Paulo: Cátedra UNESCO de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019. Disponível em: < <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367420> >. Acesso em 05 dez. 2021

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros. 2018. Disponível em: < https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bd_a11979a3.pdf >. Acesso em: 17 de nov. de 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos feministas**, n. 1, 2002.

COLLINS, Patricia Hill. O que é um nome? Mulherismo, Feminismo Negro e além disso. **Cadernos Pagu** (51), 2017.

CORRAIDE, Marco; PEREIRA, Flávia. Trabalho preto, instituições brancas: a pessoalidade racializada na relação de emprego no Brasil. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, p. 1-29, 2021.

DUARTE, Bárbara Almeida; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; PEREIRA, Flávia Souza Máximo; O desvalor jurídico do trabalho reprodutivo: uma crítica econômica-política do feminismo ao Direito. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, 2021.

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras** - Lélia Gonzalez em primeira pessoa. Coletânea organizada e editada pela União dos Coletivos Pan-africanistas, 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca;. (Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática. Belo Horizonte: Del Rey Editora, 2013.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisãosexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, n. 1, 2014.

HOOKS, bell. Intelectuais negras. **Revista de Estudos feministas**. São Paulo, n. 2, 1995.

HOOKS, bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº16. Brasília, janeiro - abril de 2015, pp. 193-210.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2019. Disponível: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html#subtitulo-3> Acesso em 12 dez. 2021.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Notas Estatísticas: Censo da Educação Superior**. 2019. Disponível em https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Estatisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf Acesso em 15 dez. 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes> Acesso em 13 nov. 2021.

LUGONES, María. Colonialidade y género. **Tabula Rasa**. no.9, julho-dezembro. Bogotá, 2008.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 22(3): 320, setembro-dezembro/2014.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I. São Paulo, Boitempo, 2004.

MIGNOLO, Walter. Desobediência epistêmica: a opção descolonial e o significado de identidade em política. **Cadernos de Letras da UFF** – Dossiê: Literatura, língua e identidade, no 34, p. 287-324, 2008.

MOREIRA, Adilson. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. **Revista da Faculdade de Direito** – UFPR, Curitiba, vol. 61, n. 2, maio/ago. 2016, p. 117 – 148

PEREIRA, Flávia Souza Máximo, MURADAS, Daniela. Decolonialidade do saber e Direito do Trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Revista Direito Práxis**, Rio de Janeiro, Vol.9, N.4, 2018, p. 2117-2142.

PEREIRA, F.; SILVA, F. Teoria e prática no ensino jurídico. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, v. 6, n. 01, p. e236, 2 maio 2019.

PINHO, Angela, ESTARQUE, Marina. **Negros são menos de 1% entre advogados de grandes escritórios**. Folha de São Paulo. São Paulo, 02 jun. 2019. Disponível em: <

<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/06/negros-nao-chegam-a-1-entre-advogados-de-grandes-escriptorios-diz-pesquisa.shtml>>. Acesso em: 18/11/2021 às 14:37.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad do poder, eurocentrismo e América Latina. In LANDER, Edgardo (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas.** Buenos Aires: CLACSO, 2005.

RIOS, Flávia. **O Caminho dos Professores Negros no Ensino Superior.** 2021. Disponível em: <https://rioonwatch.org.br/?p=53993> Acesso em 12 dez. 2021.

SANTOS, Adilson Pereira dos; CAMILLOTO, Bruno; DIAS, Hermelinda Gomes. A heteroidentificação na UFOP: o controle social impulsionando o aperfeiçoamento da política pública. **Revista da ABPN** • v. 11, n. 29, jun – ago 2019, p.15-40.

SANTOS, Débora Silva. **Ações afirmativas na Educação Superior.** Brasil Afroatidade: Primeiro ano do programa, Série Anais, Seminários e Congressos, n. 6. Brasília, 2006.

SANTOS, Valéria. **‘Se eu me debatesse, eles poderiam me dar um tiro’:** a história da advogada presa durante audiência. The Intercept Brasil. 2019. Disponível em <https://theintercept.com/2019/11/20/se-eu-me-debatesse-eles-poderiam-me-dar-um-tiro-a-historia-da-advogada-presa-durante-audiencia/> Acesso em 12 dez. 2021.

SEIFFERT, Otília Maria Lúcia Barbosa; HAJE, Salomão Mufarej. Políticas de Ações Afirmativas para a Educação Superior no Brasil: da intenção à realidade. Coleção INEP 70 anos, 2008.

SOUSA, Márcia Cristina da Silva. **Insurgências corporais:** performances pretas como práticas de [re]existência. Dissertação (Mestrado em Artes Cênicas) – Instituto de Filosofia, Artes e Cultura, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2020.

TRUTH, Soujourner. **E eu não sou uma mulher?** 2021. Disponível em <https://almapreta.com/sessao/cotidiano/e-eu-nao-sou-uma-mulher> Disponível 12 nov. 2021.

Universidade Federal do Paraná. Bancas para validar autodeclaração no vestibular 2017/2018 têm primeiro dia de abstenção alta e estreia de aplicativo. Disponível em:

<https://www.ufpr.br/portalfpr/noticias/vestibular-20172018-comissoes-para-validar-autodeclaracoes-tem-1o-dia-de-abstencao-alta-e-estreia-de-aplicativo/>>. Acesso em 24 de nov. 2021.

VIANNA, Luiz Weneck.; CARVALHO DE, Maria Alice Rezende; BURGOS, Marcelo Baumann. **Quem somos a magistratura que queremos**. AMB – Associação dos Magistrados Brasileiros. Rio de Janeiro, 2018.