Mulheres negras em cargos administrativos na Justiça Federal alagoana: interseccionalidade e limites das ações afirmativas

Black women in Federal Justice administrative positions in Alagoas: intersectionality and affirmative action limits

Julianna Valentino Silva
Universidade Estadual de Alagoas, Brasil
Maceió, AL
julianna@alunos.uneal.edu.br
https://orcid.org/0009-0002-3783-8627

Wellyngton Chaves Monteiro da Silva
Universidade Estadual de Alagoas, Brasil
Maceió, AL
wellyngton.silva@uneal.edu.br
https://orcid.org/0000-0001-8267-5850

Recebido em: 22 de março de 2026
Aceito em: 31 de julho de 2026

Resumo:

O presente artigo tem como objetivo analisar limites e avanços das ações afirmativas no Brasil quanto à inclusão e barreiras de mulheres negras em cargos públicos. Ainda que haja um reconhecido avanço normativo, é perceptível a permanência de entraves estruturais à inclusão de mulheres negras, revelando a intersecção entre racismo e sexismo. Assim, a Resolução n.º 587/2024 do Conselho Nacional de Justiça, que institui indicadores de equidade, diversidade e inclusão no sistema judiciário, será analisada, além de se buscar propor caminhos para uma gestão representativa e democrática no sistema público. Tem-se como premissa descrever o período de marginalidade da população negra, com ênfase nas mulheres, após a abolição da escravidão no Brasil. Para tanto, aplica-se uma abordagem quali-quantitativa, articulando revisão bibliográfica e análise de dados institucionais. O que permite discutir a efetividade das ações afirmativas, com ênfase na experiência de mulheres negras no sistema judiciário, com o recorte em cargos administrativos na Justiça Federal em Alagoas.

Palavras-chave: Equidade Racial. Políticas de Inclusão e Diversidade. Representatividade Institucional. Serviço Público. Cotas Raciais.

Abstract:

This article analyzes the limits and advances of affirmative action in Brazil regarding the inclusion of and barriers faced by Black women in public positions. Despite significant normative advances, structural barriers to their inclusion persist, revealing the intersection of racism and sexism. The study examines Resolution No. 587/2024 of the National Council of Justice, which establishes equity, diversity, and inclusion indicators within the judicial system, and discusses possible pathways toward more representative and democratic public management. It also addresses the historical marginalization of the Black population, particularly women, following the abolition of slavery in Brazil. A mixed-methods approach is employed, combining a literature review with an analysis of institutional data. The study discusses the effectiveness of affirmative action, focusing on the experiences and representation of Black women in the judicial system, particularly in administrative positions within the Federal Justice System in Alagoas.

Keywords: Racial Equity. Inclusion and Diversity Policies. Institutional Representation. Public Service. Racial Quotas.

Introdução

A desigualdade racial no Brasil manifesta-se de forma contundente nas estatísticas de acesso à setores sociais, especialmente no acesso ao serviço público. Dentro desse contexto, a desigualdade adquire contornos ainda mais complexos quando se observa a condição das mulheres negras, grupo historicamente marginalizado e sub-representado nos espaços de poder em que ocupam a base da pirâmide social, econômica e institucional. Apesar da implementação da Lei n.º 12.990/2014, que destina 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras (pretas e pardas), a presença de mulheres negras na administração pública federal, especialmente em cargos de decisão, permanece extremamente reduzida.

Nesse contexto, é importante considerar a trajetória de exclusão da população negra no Brasil, que remonta ao período pós-abolição. A Lei Áurea, promulgada em 1888, não foi acompanhada de políticas públicas de reparação, resultando em um cenário de marginalização social e econômica da população negra. Para as mulheres negras, a abolição não significou liberdade plena, mas o reposicionamento em um sistema que as relegava às funções mais precarizadas e invisibilizadas socialmente (Silva; Arruda, 2023).

A inserção desse grupo nos quadros do funcionalismo público passou a ser discutida com mais intensidade a partir da década de 2000, culminando na promulgação da Lei n.º 12.990/2014. Contudo, ainda hoje é necessário questionar a efetividade dessa ação afirmativa, considerando não apenas o ingresso de pessoas negras no serviço público, mas também sua permanência, mobilidade e acesso a posições estratégicas de poder. A propósito, estudos demostram que, mesmo com o avanço numérico de negros(as) no funcionalismo, os cargos de maior prestígio continuam sendo ocupados majoritariamente por pessoas brancas (Batista; Mastrodi, 2020).

Em razão disso, a recente Resolução n.º 587/2024 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) propõe-se a instituir indicadores de equidade racial e mecanismos de controle e aferição de inclusão e diversidade na esfera judiciária. No entanto, sua real capacidade de promover transformações estruturais ainda é incerta. O que nos remete aos estudos de Bento (2022), ao afirmar que a lógica do racismo estrutural permanece como um obstáculo invisível, porém poderoso, que limita a ascensão das mulheres negras no espaço público.

Nesse sentido, a pesquisa surge das seguintes questões apesar da existência de ações afirmativas normativas como a Lei n.º 12.990/2014 e da Resolução n.º 587/2024 do CNJ: por que as mulheres negras permanecem praticamente ausentes dos cargos administrativos no Poder Judiciário brasileiro? Quais são os fatores estruturais, institucionais e simbólicos que limitam a inserção de mulheres negras nos cargos administrativos da Justiça, mesmo após a implementação de políticas afirmativas de recorte racial?

Este trabalho tem por objetivo, portanto, analisar criticamente a efetividade das políticas de ação afirmativa no Brasil, com ênfase na ocupação de mulheres negras na Seção Judiciária de Alagoas e nos impactos da Resolução n.º 587/2024 do CNJ. A análise considera que gênero, raça e classe se entrelaçam de maneira complexa, exigindo políticas públicas que enfrentem simultaneamente essas dimensões da desigualdade.

A vida das mulheres negras após o 13 de maio de 1888

Antes de abordarmos o escopo deste trabalho, é importante considerar, na perspectiva racial, o que efetivamente representou o 13 de maio de 1888 no Brasil e, principalmente, o período posterior a esta data. Apesar do marco da abolição da escravidão, não é possível constatar a conquista da cidadania para a população negra, em especial para as mulheres negras. Ao contrário, foram estabelecidos mecanismos de exclusão e marginalização social, econômica e política da população negra recém-liberta. Constituindo-se como uma força de trabalho subvalorizada para as atividades urbanas e desprovidos de terras para cultivar. A ausência de políticas de reparação e integração pós-abolicionista relegou à população negra, principalmente às mulheres, a informalidade, a subalternização e a invisibilidade (Abreu, 2023). A conjuntura pós escravatura indica diversas consequências da sociedade atual, a exemplo do número de negros sem o ensino superior, o quantitativo reduzido de pessoas negras ocupando cargos de liderança no sistema público ou privado e, ainda, o baixo índice da população negra em cargos públicos. Como forma de reparar a situação de desigualdade, algumas políticas foram criadas ao longo do tempo.

Não obstante a Lei de Cotas Raciais, que tinha como objetivo promover a igualdade racial no acesso a cargos públicos e combater o racismo estrutural (Brasil,

2014), os números ainda não são expressivos para revelar igualdade.

O projeto abolicionista brasileiro não contemplou medidas que garantissem a inclusão social da população que fora escravizada. Ao contrário do que ocorreu em outros países que enfrentaram regimes escravistas, no Brasil a liberdade foi concedida sem terra, sem escola, sem trabalho digno e sem qualquer proteção estatal. Como apontam Silva e Arruda (2023: 5), "a cidadania passava então a ser um direito de todos – fato que, em termos materiais, acabou não se consolidando". Após sua emancipação da escravidão, as populações negras careciam de recursos para estabelecer uma base estável. Consequentemente, muitos ficaram conhecidos como "sem-teto livres" ou "negros manejados", pois sua única opção de sobrevivência era depender de programas do governo (Cardoso, 2020).

As mulheres negras, em particular, enfrentaram a dupla opressão de raça e de gênero. Enquanto o discurso da democracia racial se consolidava no imaginário nacional, o mito da mestiçagem e da cordialidade racial contribuía para mascarar a violência sistêmica sofrida por essas mulheres. Conforme aponta Frantz Fanon (2008), a inferiorização da população negra não se dá apenas por aspectos econômicos, mas também pela "epidermização da inferioridade", ou seja, a construção de um imaginário social que associa negativamente a cor da pele.

A exclusão sistemática da população negra tem origem em um processo histórico de subalternização, reforçado durante a República, no Art. 70 da Constituição de 1891 que, por exemplo, excluía os analfabetos do direito ao voto – critério que atingia de forma massiva a população negra recém-liberta. Essa exclusão formal dos processos decisórios políticos apenas reafirmava sua posição periférica na estrutura estatal. Conforme pondera Domingues (2005), a ausência de representatividade política consolidava o lugar da mulher negra como "objeto de assistência", não como sujeito de direitos.

A ausência de políticas de inclusão e a permanência de estruturas sociais excludentes contribuíram para consolidar um ciclo de pobreza, falta de escolaridade e exclusão do mercado formal de trabalho para as mulheres negras. Bento (2022) enfatiza que o "pacto da branquitude" opera silenciosamente para manter o status quo racial, restringindo o acesso das mulheres negras aos espaços de poder e naturalizando sua ausência nos cargos públicos e nas esferas de decisão. Nas palavras de Abreu (2023: 2):

> Apesar da maior inserção feminina em ocupações não manuais do mercado de trabalho que ocorreu a partir dos anos 1990, observou-se que as mulheres mais pobres, majoritariamente negras, se concentram no serviço doméstico, de prestação de serviços, e naqueles relacionados à produção na indústria, enquanto as mulheres de classe média, majoritariamente brancas, devido a maiores oportunidades educacionais, conduzem-se para prestação de serviços, áreas administrativas ou de saúde e educação.

Adicionalmente, conforme a análise da autora, a mulher negra foi drasticamente prejudicada pela escravização, a qual o Brasil foi um dos últimos países a realizar a abolição. A ausência de políticas de inclusão do Estado brasileiro, incorreu no desenvolvimento de um projeto racista de embranquecimento da população, o que ocasionou o atraso do grau de escolaridade de mulheres e homens negros, bem como impactou diretamente em sua condição socioeconômica (Abreu, 2023).

Estes apontamentos acima delineados são reforçados por estatísticas atuais. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), aponta que a taxa de desocupação feminina foi de 7,7%, contra 5,3% para os homens, no 3º trimestre de 2024 (PNAD, 2025). No caso das mulheres negras, a desocupação atingiu 9,3%, taxa muito maior que a dos homens não negros (4,4%). Além disso, o rendimento médio das mulheres ficou 22% abaixo do dos homens – diferença de R$ 762 por mês: as mulheres receberam, em média, R$ 2.697 e os homens, R$3.459. O rendimento médio dos homens não negros (R$ 4.536) foi, em média, mais do que o dobro do das mulheres negras (R$ 2.105), o correspondente a 115%. As mulheres negras continuam concentradas nas ocupações na base da pirâmide social, principalmente, em serviços domésticos, de limpeza, serviços de alimentação. Elas ocupam as vagas com as menores remunerações salariais.

A realidade dos negros, e principalmente das mulheres negras, ainda é marcada por grandes desafios, como a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho e o combate à discriminação.

Da mesma corrente, Carneiro (2001) afirma que, no contexto de conquista e dominação da colonização brasileira, houve uma apropriação social das mulheres que ocorre como uma forma de afirmação de superioridade do vencedor: durante o processo de conquista e dominação no Brasil colonial, a violência sexual contra mulheres

indígenas e negras funcionou como um mecanismo de afirmação do poder dos colonizadores, que se apropriavam dos corpos femininos dos grupos subjugados. De forma complementar, Davis (2016) mostra que as agressões e violações vivenciadas pelas mulheres negras estão profundamente conectadas às dinâmicas econômicas do capitalismo, que historicamente utiliza a opressão de determinados grupos para se sustentar.

Com o passar dos anos, embora tenha havido um aumento da participação feminina no mercado de trabalho a partir dos anos 1990, as mulheres negras, geralmente oriundas das camadas mais pobres, ainda se concentram nos serviços de baixa remuneração, enquanto as mulheres brancas, com maiores oportunidades educacionais, migram para ocupações administrativas, áreas da saúde e educação. Essa divisão do trabalho reflete a interseção entre gênero, raça e classe, um conceito fundamental para a análise das desigualdades sociais. A interseccionalidade, como propõem autoras como Davis (2016), Akotirene (2019) e Carneiro (2001), permite compreender como as opressões de raça, gênero e classe não são fenômenos isolados, mas se entrelaçam para estruturar as relações sociais. Davis (2016), por exemplo, afirma que a raça é a forma como a classe é vivida, e o gênero é a forma como a raça é vivida, ou seja, essas categorias devem ser analisadas de forma articulada, sem que uma se sobreponha à outra.

No contexto brasileiro, o feminismo negro surgiu como resposta às limitações dos movimentos feministas hegemônicos e dos movimentos negros tradicionais, ambos marcados por uma visão universalizante que ignorava as experiências específicas das mulheres negras. Essa nova perspectiva política traz à tona a complexidade das opressões vividas por essas mulheres e integra as pautas do movimento feminista e do movimento negro, promovendo o que Gonzalez (1984) denominou de “enegrecimento do feminismo e feminização da luta antirracista”.

Além disso, o feminismo negro denuncia que os avanços educacionais e profissionais usufruídos pelas mulheres brancas de classe média a partir da segunda metade do século XX foram viabilizados, em grande parte, pela exploração do trabalho doméstico das mulheres negras. Essa exploração, muitas vezes invisibilizada, mostra que a solidariedade de gênero não se constitui automaticamente, pois as desigualdades raciais e econômicas produzem experiências muito distintas entre as mulheres.

Conforme destaca Akotirene (2019), os privilégios das mulheres brancas se

manifestam até na velhice, quando têm acesso à aposentadoria garantida por empregos formais, enquanto muitas mulheres negras, sem os mesmos direitos, continuam exercendo atividades informais até idades avançadas. A maternidade também é atravessada por marcadores raciais: enquanto mulheres brancas temem que seus filhos repliquem padrões patriarcais, mulheres negras vivem o medo constante de ver seus filhos vítimas da violência estatal, especialmente da necropolítica que atua sobre os corpos negros.

Esse processo de dominação e exploração não é recente. Durante a escravidão, como demostra Davis (2016), as mulheres negras eram submetidas não apenas à exploração econômica, mas também à violência sexual sistemática, como forma de reforçar o poder dos senhores sobre seus corpos. Essa prática reafirma o controle colonial que atravessava o gênero, a raça e a classe. Mesmo obras como "Casa-Grande & Senzala", de Freyre (2020: 36), reproduzem estereótipos que hierarquizam as mulheres segundo a cor da pele: "a branca para casar, a 'mulata' para relações sexuais e a negra para o trabalho". Tais discursos ainda hoje moldam o imaginário social e contribuem para a manutenção da desvalorização das mulheres negras.

Segundo dados do IBGE (2023), as mulheres pretas ou pardas representavam 22,7% da população ocupada, mas 35% da população subocupada por insuficiência de horas. Os trabalhadores com baixa escolaridade ou sem instrução eram 20,1% entre os ocupados, mas 30,1% entre os subocupados, o que demonstra o impacto contínuo da herança escravocrata sobre a inserção profissional dos grupos racializados. Além disso, as mulheres negras enfrentam obstáculos não apenas no mercado de trabalho, mas também na conciliação entre as atividades profissionais e o cuidado com a família – uma responsabilidade que ainda recai majoritariamente sobre elas, com pouca ou nenhuma corresponsabilização masculina.

Portanto, a análise crítica da realidade social brasileira evidencia que o 13 de maio de 1888, longe de representar uma conquista efetiva, perpetuou um modelo de exclusão institucionalizada para a população negra, especialmente para as mulheres negras. A permanência de estruturas sociais excludentes, a escassa representatividade política, a precarização das condições de trabalho e a desigualdade no acesso aos direitos básicos mostram que a abolição não significou liberdade plena. A luta por equidade de gênero e raça segue como uma urgência histórica e social, exigindo o reconhecimento das especificidades vividas pelas mulheres negras e a adoção de

políticas públicas verdadeiramente inclusivas e reparadoras.

Metodologia

O presente artigo caracteriza-se como um estudo de abordagem quali-quantitativo, de natureza descritivo-analítica, cujo propósito é examinar os limites e avanços das ações afirmativas destinadas à inclusão de mulheres negras em cargos administrativos na Justiça Federal em Alagoas.

Metodologicamente, o estudo fundamenta-se em revisão bibliográfica, contemplando autoras e autores centrais dos estudos sobre raça, gênero, feminismo negro, políticas afirmativas e interseccionalidade (Gonzalez, 1984; Carneiro, 2001; Davis, 2016; Akotirene, 2019; Bento, 2022). Também foram analisados documentos oficiais, como a Lei n.º 12.990/2014, a Lei n.º 15.142/2025 e a Resolução n.º 587/2024 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), além de relatórios, diagnósticos e bases de dados de instituições como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e CNJ.

Na etapa empírica, foram utilizados dados quantitativos obtidos junto à Seção Judiciária da Justiça Federal em Alagoas (2025)**,** complementados por informações disponíveis publicamente no Painel de Pessoal do Conselho Nacional de Justiça – Módulo de Produtividade Mensal (CNJ, 2025)**.** Essas fontes permitiram identificar a distribuição racial e de gênero entre os cargos administrativos e de chefia, com foco nas desigualdades interseccionais.

Para assegurar a consistência terminológica, foram adotadas as classificações do IBGE, que utilizam as categorias autodeclaradas pretos, pardos, brancos, amarelos e indígenas. Em conformidade com a metodologia do IBGE, a categoria analítica negros refere-se ao conjunto formado por pretos e pardos, definição utilizada oficialmente nas estatísticas nacionais e nas políticas afirmativas federais.

A interpretação dos dados foi guiada pela perspectiva interseccional (Crenshaw, 2002; Akotirene, 2019), entendida como um referencial teórico-metodológico que permite compreender como os marcadores de raça, gênero e classe operam simultaneamente para produzir desigualdades estruturais. Essa abordagem é essencial para a leitura das barreiras específicas enfrentadas por mulheres negras no serviço

público, sobretudo em contextos historicamente marcados pela branquitude institucional.

Histórico das políticas de ações afirmativas destinadas à população negra, com ênfase nas mulheres

Na tentativa de diminuir os abismos estruturais de gênero, raça e classe, ao longo dos anos, principalmente após o período de redemocratização, foram pautados projetos e políticas públicas como forma de garantir espaço, inclusão e representatividade para a população negra, principalmente das mulheres negras que estão na camada mais baixa da pirâmide hierárquica.

As políticas públicas de ações afirmativas pretendem, sob o prisma da igualdade, conceder direitos a grupos socialmente excluídos, conferindo dignidade a esses sujeitos e condições materiais para que subsistam de maneira adequada. Estas iniciativas são propostas por determinados períodos até que se tornem desnecessárias (Moehlecke, 2002; Arruda, 2023). Conforme destaca Linhares *et al*. (2023), a legislação brasileira oferece respaldo para a implementação de ações afirmativas ao reconhecer que tanto o Estado quanto a sociedade têm o dever de promover iniciativas destinadas a enfrentar as desigualdades existentes. Dessa forma, tais políticas tornam-se mecanismos essenciais para a promoção da igualdade, incluindo no âmbito das relações raciais.

De acordo com Silva e Arruda (2023: 690):

> Ao resgatarmos os elementos históricos das políticas de ações afirmativas voltadas à população negra brasileira, é possível perceber que tais medidas perfazem lutas dos movimentos sociais negros desde a década de 1940 [...]. No ano de 1983 – antes, portanto, da Constituinte de 1988 – o então deputado federal Abdias do Nascimento protocolou, junto à Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei n.º 1.332/1983, que propunha a reserva de vagas a mulheres negras e homens negros no acesso à universidade e ao serviço público, além de bolsas de estudos e medidas destinadas a estimular o estudo da história das civilizações africanas e dos povos africanos em diáspora [...]. A despeito da importância do referido Projeto de Lei, ele foi arquivado.

Com o advento da Constituição de 1988, ao longo da década de 1990, foram pautados importantes e ativos processos de articulação política dos movimentos sociais negros, até culminar, no ano de 2001, com a histórica e memorável participação do

movimento negro brasileiro na 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, promovida pela Organizações das Nações Unidas (ONU) e realizada na cidade de Durban, na África do Sul (Coelho, 2023, *apud* Silva; Arruda, 2023).

Nos anos 1990, com a redemocratização e maior abertura às pautas dos movimentos sociais, especialmente do movimento negro e feminista, começaram a surgir iniciativas mais concretas. A Marcha Zumbi dos Palmares, em 1995, representou um momento de grande mobilização que pressionou o Estado por reconhecimento e inclusão. Ainda naquele período, começaram a ser discutidas políticas de cotas raciais para o ensino superior e para concursos públicos.

Conforme Moehlecke (2002: 207) apresenta em seu estudo que estes esforços culminaram na formulação de propostas de políticas públicas para a população negra, com o seguinte destaque:

> No dia 13 de maio de 1996, é lançado o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH), pela recém-criada Secretaria de Direitos Humanos, que estabelece como objetivo, dentre outras coisas, "desenvolver ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta", "formular políticas compensatórias que promovam social e economicamente a comunidade negra" e "apoiar as ações da iniciativa privada que realizem discriminação positiva" (BRASIL, 1996, apud MOEHLECKE, 2002: 207).

Feres Júnior *et al*., (2018) sugerem que a Conferência de Durban foi um divisor de águas no debate sobre as políticas de ação afirmativa no Brasil. Os mesmos autores ainda pontuam que na conferência em tela os movimentos sociais negros, representados por mais de 200 pessoas, denunciaram, para a comunidade internacional, a perversidade das consequências do racismo nas condições de vida da população negra brasileira e detalharam o contexto de violações de direitos a que pessoas negras são compulsoriamente submetidas no Brasil.

A partir dos debates e articulações promovidos em Durban, percebe-se, a partir de 2001 a incorporação, no aparato jurídico brasileiro, de diversas políticas públicas de ação afirmativa destinadas à população negra. Entre essas políticas, sobressaem-se as seguintes, conforme Silva e Arruda (2023: 12):

> Promulgação da lei n.º 10.639, em 2003, que instituiu a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira nos currículos da educação básica, sejam em estabelecimentos públicos ou particulares de ensino, modificando aspectos da Lei de Diretrizes e Bases (LDB) da educação nacional [...]. Anos depois, em 2008, a lei n.º 10.639/2003 foi complementada pela lei n.º 11.645/2008, que estabeleceu a obrigatoriedade do ensino da história indígena no currículo da educação básica brasileira [...].
>
> A instituição, em 2010, da lei n.º 12.288, também conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, que prevê um conjunto amplo de direitos à população negra, em áreas tais como saúde, educação, cultura, esporte, lazer, moradia, trabalho, acesso à terra (em especial, para comunidades quilombolas), além de preconizar liberdade de crença e pleno exercício dos cultos ligados às religiões de matriz afro-brasileira [...].
>
> A implementação, a partir de 2012, da lei n.º 12.711, também conhecida como Lei de Cotas, que instituiu um sistema de reserva de vagas a pessoas egressas de escolas públicas e em condição de vulnerabilidade socioeconômica (incluindo, nestes grupos, indivíduos autodeclarados negros), no acesso aos cursos de graduação e médio-técnicos das instituições federais de ensino [...]. Muito embora a lei n.º 12.711/2012 seja popularmente conhecida como lei de cotas raciais, é importante sublinhar que, em sua essência, essa legislação determinou a criação de um sistema de cotas sociorraciais, já que a dimensão racial é apenas um dos elementos previstos nessa lei.
>
> A promulgação da lei n.º 12.990, no ano de 2014, que instituiu a reserva às pessoas negras de 20% das vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos junto ao governo federal, sempre que a quantidade de vagas oferecidas em um mesmo edital de concurso público for igual ou superior a três [...].

Essa situação de ineficácia da norma jurídica relacionadas aos temas raciais foi constatada também com o advento da Lei Afonso Arinos (Lei n.º 1.390/1951), que ficou conhecida por ser a primeira legislação brasileira a tipificar práticas de discriminação racial como contravenção penal. Ainda assim, mesmo após uma década da sua publicação, o preconceito racial manteve-se como empeço para que os negros tivessem acesso ao mercado de trabalho (Nascimento, 1978, *apud* Batista; Mastrodi, 2020).

Com a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), em 2003, no governo federal, consolidou-se um espaço institucional dedicado à formulação de políticas voltadas à população negra. A SEPPIR foi

responsável por fomentar ações afirmativas, desenvolver diagnósticos sobre a desigualdade racial e articular iniciativas em diversos ministérios.

A promulgação da Lei n.º 12.288/2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, reforçou o dever do Estado em implementar políticas para combater a discriminação racial e promover a inclusão da população negra. Apesar de ser uma legislação de caráter amplo, o estatuto representa um avanço ao consolidar direitos, como acesso à educação, saúde, cultura, trabalho e justiça, com recorte racial.

No entanto, a presença de políticas específicas para mulheres negras ainda é incipiente. Em geral, as ações voltadas às mulheres no Brasil têm priorizado pautas universais de gênero, sem o devido reconhecimento das especificidades vividas por mulheres negras. Como destaca Schucman (2012), a branquitude funciona como um padrão invisível, que neutraliza a percepção das desigualdades raciais dentro das próprias pautas feministas, muitas vezes protagonizadas por mulheres brancas.

A falta de políticas públicas interseccionais tem como consequência a perpetuação da marginalização das mulheres negras, mesmo em contextos de aparente avanço normativo. A criação do Ministério da Igualdade Racial, nos anos recentes, e a promulgação de leis como a n.º 12.990/2014 indicam uma preocupação com a promoção da diversidade no serviço público. No entanto, como observam Batista e Mastrodi (2020), a mera criação de políticas não garante sua efetividade se não forem acompanhadas de mecanismos de monitoramento, avaliação e, sobretudo, vontade política para sua aplicação plena.

Não obstante, os direitos definidos na legislação ainda precisam ser conquistados pelos negros, entre outras medidas, esperamos que seja por meio da ruptura das diferenças étnico-raciais nos serviços públicos. As ações afirmativas promovem a possibilidade de que a população negra esteja inserida dentro das vozes que compõem a sociedade, isto é, que o grupo outrora vulnerável participe dos diálogos que direcionam as atividades dos setores públicos (Batista; Mastrodi, 2020).

Vale ressaltar, contudo, que as ações afirmativas são medidas especiais e temporárias adotadas pelo poder público ou pela inciativa privada, que objetivam eliminar desigualdades historicamente acumuladas, promover a igualdade de oportunidades e compensar prejuízos decorrentes da discriminação passada ou presente (Arruda; Bulhões; Santos, 2020). Cotas raciais representam uma das possibilidades de efetivação das medidas de ação afirmativa destinadas aos grupos étnicos raciais em

situações de desigualdade.

Conforme discorrem Arruda, Bulhões e Santos (2022: 102):

> Em 2014, houve uma ampliação do escopo da política de cotas no Brasil, com a promulgação da Lei Federal n. 12.990, que preconizou a reserva de vagas para pessoas negras em concursos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal (BRASIL, 2014). Diferentemente da legislação surgida nos idos de 2012, é crucial apontar que a Lei n. 12.990/2014 determinou uma política de cotas exclusivamente calcada no marcador racial, tendo como objetivo precípuo enegrecer o universo do funcionalismo público, estimulando a inclusão racial e contribuindo, por conseguinte, com a difusão da pauta do antirracismo na sociedade brasileira.

A despeito da potência e importância da política de cotas raciais em concursos públicos, Mello e Resende (2019) apontam que há lacunas, principalmente quando se considera o processo de implementação da lei de cotas por determinadas autarquias públicas. Segundo os autores, as lacunas na implementação das cotas raciais nos certames públicos resultam na reserva de um quantitativo de vagas aquém do que ocorreria caso os ditames da Lei n.º 12.990/2014 fossem respeitados de forma mais criteriosa, a partir de práticas efetivamente engajadas com a luta antirracista (Arruda; Bulhões; Santos, 2022).

Por meio das políticas de ações afirmativas que vinham sendo desenvolvidas até 2016, o Estado brasileiro passou a atuar na efetivação da igualdade material ou substantiva. A inserção dessa população no mercado de trabalho foi um dos pontos principais presentes, por exemplo, no Estatuto da Igualdade Racial. O Estatuto (Lei n.º 12.288/2010), estabelece um conjunto de regras e princípios jurídicos para coibir a discriminação racial e definir políticas que promovam a mobilidade social dessa população historicamente desfavorecida/excluída. É um marco no que se relaciona ao estabelecimento de ações que valorizem o papel dessa parcela da sociedade que tanto contribuiu/contribui na história brasileira. Como toda Lei, apenas a sua aprovação não garante a aplicabilidade do que está disposto nela, mas alicerça direitos e assinala ações e deveres do poder público em relação a busca pela igualdade racial. Em decorrência, aumentam- se as chances de as políticas públicas levarem em consideração essa questão e fornece aos movimentos sociais organizados uma base sólida para suas reivindicações

(Abreu, 2023).

A Resolução n.º 587/2024 do CNJ e a promoção da equidade racial nos cargos públicos

As cotas raciais, enquanto política de ação afirmativa, constituem o conjunto de iniciativas que implicam a reserva de vagas a indivíduos de determinado pertencimento étnico-racial – tais como as pessoas negras – em processos seletivos, dentre os quais estão os vestibulares para cursos técnicos e de graduação em instituições públicas de ensino, os concursos para postos laborais na administração pública, além dos processos de recrutamento, seleção e *trainees* em empresas e organizações não governamentais (Feres Júnior *et al.*, 2018, apud Arruda; Bulhões; Santos, 2020).

A promulgação da Lei n.º 12.990, em 9 de junho de 2014, representou um marco nas políticas de ação afirmativa no Brasil ao instituir a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos federais para candidatos negros (pretos e pardos). A medida visava reparar disparidades históricas no acesso ao serviço público e possibilitar que a composição étnico-racial dos servidores refletisse, minimamente, a diversidade da sociedade brasileira. Não à toa, recentemente, houve a ampliação da política de cotas raciais, através da Lei n.º 15.142, sancionada no dia 3 de junho de 2025, que estabelece a reserva de 30% das vagas em concursos públicos federais para pessoas pretas, pardas, quilombolas e indígenas. (Brasil, 2025).

A desigualdade racial nos setores públicos foi demonstrada após a publicação do censo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o qual apontou a sub-representação da população negra no Congresso Nacional, na magistratura e nos demais cargos públicos federais (Batista; Mastrodi, 2020).

Cabe destacar que, desde a promulgação da Lei n.º 12.990/2014, observou-se um aumento na presença de pessoas negras no serviço público federal. No entanto, a inserção quantitativa não tem se traduzido, na mesma medida, em representatividade qualitativa, especialmente no que diz respeito à presença de mulheres negras em cargos de liderança.

Segundo nota técnica do IPEA (2021), entre os servidores civis da União, os negros (pretos e pardos) representavam 17% do total em 2000, número que subiu para 38% em 2020. Ainda assim, esses números ocultam desigualdades internas. Enquanto

nos cargos de nível intermediário os negros já se aproximam da paridade com os brancos (43,9% contra 46,4%), nos cargos que exigem ensino superior a disparidade persiste: 27,3% de servidores negros contra 65,1% de brancos.

Outrossim, os dados mostram que entre os servidores com nível superior, a média salarial dos negros é 78% da recebida por servidores brancos. Esse dado evidencia que o racismo institucional não se limita ao acesso, mas também afeta a valorização e as condições de trabalho. Tais disparidades atingem de forma ainda mais intensa as mulheres negras, cuja presença nos espaços de comando é praticamente nula.

Como diagnóstico para comprovar a necessidade de políticas de ingresso e manutenção da comunidade negra no serviço público, o relatório da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) de 2015 apontava que, entre setembro de 2014 e abril de 2015, dos 26 editais de concursos públicos federais analisados, apenas 15,3% das vagas foram preenchidas por candidatos negros e pardos – abaixo dos 20% previstos na Lei n.º 12.990/2014. Esse dado revela que, mesmo nos concursos com obrigatoriedade legal, há sub-aplicação da política afirmativa.

Corroborando essa constatação, o relatório *A implementação da Lei 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes*, da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) em parceria com IPEA (Almeida; Santos; Santos, 2024), conclui que a política afirmativa tem sido prejudicada pela falta de fiscalização e pelo uso indevido da autodeclaração racial, demonstrando que os desafios para o cumprimento da Lei n.º 12.990/2014 permanecem significativos, mesmo após quase uma década de sua promulgação.

O panorama da interseccionalidade torna-se ainda mais evidente ao observar dados do Censo do IBGE (2022) que indica que mulheres negras correspondem a mais de 27% da população brasileira, mas seguem sub-representadas nos espaços públicos e políticos. No Executivo federal, em 2022, apenas 3% dos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) eram ocupados por mulheres negras.

Este cenário escancara o desafio da interseccionalidade: as políticas públicas têm avançado no reconhecimento das desigualdades raciais, mas ainda são frágeis quando se trata de enfrentar a combinação entre racismo e sexismo. Como apontam Souza *et al*. (2023), a resistência a tais políticas também se baseia na perpetuação do mito da meritocracia e na tentativa de neutralizar o debate racial sob o argumento da igualdade formal.

Em resposta a essa conjuntura, a Resolução n.º 587/2024 do CNJ surge como uma iniciativa inovadora ao prever mecanismos de monitoramento e indicadores de diversidade no âmbito do Poder Judiciário. Ainda é cedo para avaliar sua eficácia, mas o simples reconhecimento da necessidade de indicadores é um avanço importante. Políticas públicas eficientes devem ser mensuráveis, auditáveis e baseadas em evidências (CNJ, 2024).

Tendo por base o Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário, de 2023, a supracitada Resolução foi elaborada para regularizar o processo de identificação das pessoas que fazem parte do Poder Judiciário por meio da alimentação do novo sistema "Módulo de Produtividade Mensal", que está passando a conter de forma inédita o cadastro de todas as unidades judiciárias do Brasil, de todos(as) magistrados, magistradas, servidores, servidoras e trabalhadores e trabalhadoras do quadro auxiliar, como forma de quantificar e uniformizar as estatísticas de gênero, raça e afins. (CNJ, 2023).

Assim, os dados quantitativos reforçam a urgência de ações afirmativas robustas, com recorte interseccional e mecanismos de controle e avaliação permanentes. A presença da mulher negra no serviço público não pode ser apenas simbólica; deve refletir um processo real de inclusão, transformação e reparação histórica.

Para fins de interpretação da Tabela 1 e das análises subsequentes, este estudo adota as classificações oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que se baseiam na autodeclaração racial utilizada nos Censos Demográficos e na PNAD.

O IBGE utiliza as categorias "branca", "preta", "parda", "amarela" e "indígena". Entre elas, destacam-se (IBGE, 2023):

a) Pretos: pessoas que se autodeclaram como pretas no quesito cor/raça;
b) Pardos: pessoas que se autodeclaram como pardas, categoria sociocultural composta por diferentes histórias de miscigenação;
c) Negros: categoria analítica que agrupa pretos e pardos, utilizada oficialmente para fins estatísticos e para fundamentar políticas afirmativas como a Lei n.º 12.990/2014 e a Lei n.º 15.142/2025.

Conforme destaca Akotirene (2019), compreender quem são os "negros" no Brasil é indispensável para analisar como raça, gênero e classe se entrelaçam na produção de desigualdades, especialmente no mercado de trabalho e na ocupação de

cargos públicos.

Na presente pesquisa, as categorias de cargos públicos administrativos *x* ocupação de pessoas negras apresenta real discrepância. Adicionalmente, os dados a seguir apresentados corroboram com a perspectiva teórica abordada pelo que segue:

Tabela 1 - Distribuição quantitativa de servidores e servidoras da Justiça Federal em Alagoas (2025)

1. INTEGRANTES FEMININOS

ETNIA / SITUAÇÃO FUNCIONAL	ATIVOS	CEDIDOS	INATIVOS	TOTAL
Branca(o)	82	4	14	100
Negro(a)/Parda(o)	27	0	7	34
Negra(o)/Preto(a)	2	0	1	3
Amarela(o)	2	0	1	3
Sem informação	1	0	0	1

2. INTEGRANTES MASCULINOS

ETNIA / SITUAÇÃO FUNCIONAL	ATIVOS	CEDIDOS	INATIVOS	TOTAL
Branca(o)	110	3	12	125
Negro(a)/Parda(o)	52	0	0	52
Negra(o)/Preto(a)	5	0	0	5
Amarela(o)	1	0	0	1
Sem informação	1	0	0	1

Fonte: Dados institucionais fornecidos pela Seção Judiciária da Justiça Federal em Alagoas (2025).

Dessa forma, a análise quantitativa do quadro de servidores públicos da Justiça Federal em Alagoas, conforme se pode verificar na Tabela 1, com recorte nos cargos administrativos, evidencia a persistência de desigualdades raciais e de gênero no contexto institucional. De acordo com os dados levantados, observa-se um total de 283 servidores ativos, distribuídos entre 192 pessoas brancas, 79 pessoas pardas e 7 pessoas pretas.

A leitura desses números revela um padrão de sub-representação de mulheres negras no corpo funcional da Justiça. Somadas, as mulheres negras (pardas e pretas) correspondem a aproximadamente 23% das servidoras, ao passo que as mulheres brancas representam mais de 70%. Em contrapartida, entre os homens, a presença de pessoas negras (pretas e pardas) atinge cerca de 37%, ainda que a concentração de brancos continue hegemônica.

Esses dados refletem o que as autoras referenciadas neste estudo denominam de *"*branquitude institucional*"*, a manutenção histórica de padrões de privilégio racial em espaços de poder e decisão (Bento, 2002; Carneiro, 2003). O sistema de Justiça, enquanto estrutura do Estado, espelha as assimetrias raciais da sociedade brasileira, reproduzindo a exclusão de grupos, sobretudo das mulheres negras, que enfrentam simultaneamente as barreiras de gênero e raça (Crenshaw, 2002; Gonzalez, 1984).

Complementando essa análise, no âmbito dos 115 cargos de chefia existentes na Justiça Federal em Alagoas, verifica-se que apenas 10 são ocupados por mulheres pardas, nenhum por mulheres pretas e 36 por mulheres brancas. Em contrapartida, 69 cargos de liderança são ocupados por homens, sendo 22 pardos, 2 pretos e 45 brancos. Esses números reforçam a sub-representação das mulheres negras nos espaços decisórios da instituição e confirmam a persistência de um padrão racializado e hierarquizado no provimento de cargos de comando. A ausência total de mulheres pretas em funções de liderança revela que o avanço normativo das políticas afirmativas não tem sido suficiente para romper as barreiras estruturais que limitam o acesso dessas mulheres às posições de poder, mesmo em um contexto institucional que formalmente preza pela equidade de gênero e raça.

Dessa forma, a análise do perfil funcional por etnia e gênero demonstra que as políticas de inclusão e equidade racial no sistema de Justiça permanecem insuficientes, especialmente no que se refere à promoção de mulheres negras em posições do serviço público. Tal quadro demanda a implementação de medidas concretas voltadas à promoção da diversidade institucional, à revisão de critérios de seleção e progressão funcional, e ao fortalecimento de políticas afirmativas no âmbito do Poder Judiciário.

Desse modo, a Resolução n.º 587, de 2024, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), marca uma etapa relevante na luta por equidade racial no serviço público brasileiro, ao estabelecer diretrizes para a implementação de indicadores de diversidade, inclusão e igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário. Trata-se de um avanço institucional que busca enfrentar as disparidades étnico-raciais através da criação de mecanismos objetivos de monitoramento e transparência.

A inovação desta norma reside no fato de não apenas reconhecer a desigualdade, mas também de exigir medidas concretas e mensuráveis para combatê-la. Entre os pontos centrais da Resolução, destacam-se: o estímulo à coleta e divulgação de dados étnico-raciais desagregados, a promoção de políticas internas de inclusão, e a criação de

comissões de equidade nos tribunais. Esses dispositivos dialogam diretamente com o princípio da igualdade material previsto na Constituição Federal e com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º 12.288/2010).

Essa resolução também dialoga com o histórico de omissão institucional identificado em diversos estudos. Batista e Mastrodi (2020) denunciam que a ausência de mecanismos de avaliação da aplicação da Lei n.º 12.990/2014 compromete seriamente sua eficácia. A Resolução n.º 587/2024 tenta superar esse vácuo normativo e operacional, ao prever a obrigatoriedade de monitoramento contínuo dos resultados das ações afirmativas.

Além disso, a Resolução incorpora uma perspectiva interseccional, ao reconhecer que a desigualdade racial se manifesta de forma agravada entre as mulheres negras. Essa abordagem é fundamental para romper com a lógica da neutralidade institucional, que historicamente ignorou os efeitos combinados do racismo e do sexismo na composição dos quadros administrativos e decisórios dos órgãos públicos.

Ainda assim, a efetividade da Resolução n.º 587/2024 dependerá da vontade política e do compromisso institucional dos órgãos do Judiciário. Como adverte Almeida (2022), a mera presença de negros nos espaços de poder não garante o rompimento com o racismo estrutural, sendo necessário que essas presenças sejam, efetivamente, acompanhadas de ações transformadoras, que desconstruam os pactos de privilégio que mantêm a hegemonia branca nos centros de decisão.

A análise desse fenômeno exige uma abordagem metodológica que permita ultrapassar a aparência neutra e formal das instituições, revelando os sentidos implícitos nos discursos que sustentam a estrutura organizacional da Justiça.

Inspirando-se nos estudos apresentados por Silva *et al*. (2015), o presente artigo destaca que o discurso da necessidade de inclusão e representatividade ganhou relevância, nos últimos anos, no serviço público, a partir de pronunciamentos oficiais, portarias, relatórios de gestão e planos institucionais de órgãos como o CNJ. Essa metodologia permite identificar que os discursos oficiais reconhecem a desigualdade racial de forma substantiva, necessitando, assim, de propostas concretas de equidade. A propósito, tal conjuntura foi passível de auditoria realizada pelo Ministério da Igualdade racial em 2024 (Brasil, 2024).

Para tanto, cabe destacar que a experiência de outras normas e políticas similares revela que, sem mecanismos de responsabilização e sanção, muitas diretrizes acabam se

limitando a intenções. Diante desse cenário, a Resolução n.º 587/2024 poderá representar uma ruptura com o padrão excludente do Poder Judiciário apenas se acompanhada de ações concretas, metas obrigatórias e investimentos em formação e valorização da diversidade institucional.

Considerações finais

Com os avanços dos estudos éticos-raciais, constata-se que o racismo é uma forma de controle social utilizado para estabelecer os grupos que integram as instituições, bem como para manutenção de estruturas hegemônicas no poder. Mesmo sendo maioria da população no Brasil, a população negra e, principalmente, as mulheres negras não ocupam numericamente muitos cargos no serviço público. Em razão disso, é defendido aqui que ações afirmativas, como a Lei n.º 12.990/2014 e a atual Lei n.º 15.142/2025, são formas de garantir aos negros e negras algum espaço em instituições governamentais massivamente constituídas por quadro de servidores brancos.

A análise da presença de mulheres negras na administração pública federal revela que os avanços promovidos pela Lei n.º 12.990/2014 são ainda insuficientes diante das persistentes desigualdades estruturais. Apesar do caráter reparador e da constitucionalidade reconhecida das ações afirmativas, a aplicação da política de cotas raciais enfrenta limitações práticas, como a subutilização das reservas legais e a ausência de mecanismos eficazes de fiscalização e avaliação.

A intersecção entre raça, gênero e classe, negligenciada em grande parte das políticas públicas, impõe às mulheres negras obstáculos ainda mais complexos do que aqueles enfrentados por homens negros ou mulheres brancas. A invisibilidade desse grupo nos espaços de decisão pública é consequência direta de um histórico de exclusão que remonta ao período pós-abolição e se perpetua na cultura institucional do Estado brasileiro.

A Resolução n.º 587/2024 do CNJ surge como uma importante tentativa de romper com essa lógica, ao propor indicadores objetivos de equidade racial e mecanismos de controle institucional. Contudo, seu sucesso dependerá da real incorporação desses instrumentos pelas instâncias do Judiciário e do fortalecimento de uma cultura organizacional comprometida com a inclusão substantiva, e não meramente simbólica, das mulheres negras.

É fundamental destacar que políticas públicas voltadas à igualdade racial precisam ser acompanhadas de estratégias de comunicação, educação antirracista e monitoramento constante. A simples existência de normas e diretrizes, sem a devida vontade política para sua efetiva implementação, reforça a falsa ideia de igualdade já conquistada, o que se constitui em uma armadilha comum no discurso meritocrático e na perpetuação do mito da democracia racial.

Portanto, a luta por equidade exige mais do que cotas: exige a transformação das estruturas que historicamente beneficiaram a branquitude, como apontam autores como Almeida (2019), Bento (2022) e Schucman (2005). A presença das mulheres negras nos espaços públicos deve ser reconhecida como um imperativo democrático e de justiça social, não como concessão. E para isso, ações afirmativas robustas, fiscalizadas e interseccionais devem ser não apenas mantidas, mas aprofundadas.

Referências

ABREU, Tanielle Cristina dos Anjos. *Políticas públicas para a democratização das oportunidades: uma análise interseccional sobre as desigualdades no mercado de trabalho*. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, v. 4, n. 5, p. 3126, maio 2023.

ALMEIDA, Silvio de. *Racismo estrutural*. 1. ed. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. 136 p. (Coleção Feminismos Plurais).

ALMEIDA, Ana Luisa Araujo de Oliveira; SANTOS, Alisson Gomes dos; SANTOS, Edmilson Santos dos. *Relatório de pesquisa baseado em evidências: a implementação da Lei n.º 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes*. Petrolina-PE: UNIVASF, 2024. Disponível em: https://www.observatorioopara.com.br/docs/relatorio_lei12990-2014.pdf. Acesso em: 25 ago. 2025.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; SANTOS, Caroline Oliveira. *A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista*. Revista Sociedade e Estado, v. 35, n. 2, p. 1–26, 2020. Disponível

em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/jjB46rrCTkFzPC7KTBfSDzf. Acessado em: 30 abr. 2025.

AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BARRETO, Alcyrus Vieira Pinto; HONORATO, Cezar de Freitas. *Manual de sobrevivência na selva acadêmica*. Rio de Janeiro: Objeto Direto, 1998.

BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. *Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei n. 12.990/2014)*. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2480–2501, 2020.

BENTO, Cida. *Branquitude e poder: a questão das cotas para negros*. *In*: SANTOS, S. A. (org.). Ações afirmativas e o combate ao racismo nas Américas. Brasília: Unesco, 2005.

BENTO, Maria Aparecida Silva. *Pactos Narcísicos no Racismo*: *Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público.* Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.

BENTO, Cida. *Pacto da branquitude***.** 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. 148 p.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n.º 587, de 4 de outubro de 2024. Institui e regulamenta o Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (MPM) e dá outras providências***.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 out. 2024. Seção 1, p. 12-15. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5779. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 1.390, de 3 de julho de 1951. Inclui entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça ou de cor*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 jul. 1951.

BRASIL. *Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.* Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Seção 1, p. 3. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

CARDOSO, Loureço. *O branco não branco e o branco-branco*. Humanitas digital, n. 47, p. 53-81, 2020.

CARNEIRO, Sueli. *Enegrecer o feminismo*: *a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*. *In:* Seminário Internacional sobre Racismo, Xenofobia e Gênero, organizado pela Lolapress em Durban, África do Sul, em 27 e 28 de agosto 2001.

CARNEIRO, Sueli Aparecida. *Mulheres em movimento*. Estudos Avançados, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Diagnóstico étnico-racial no Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2023. 94 p. ISBN 978-65-5972-121-4.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Painel Módulo de Produtividade Mensal – Pessoal (MPM)*. Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponível em: https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/. Acesso em: 1 nov. 2025.

CRENSHAW, K. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.

DANTAS, Magali Zilca de Oliveira. *O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019. 2020.* 188 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Mestrado Profissional em Governança e

Desenvolvimento, Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2020. Orientação: Prof. Dr. Luciana de Barros Jaccoud.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. Salvador: EDUFBA, 2008.

FREYRE, Gilberto. *Casa Grande & Senzala*: *introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil*. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GONZALEZ, L. *Racismo e sexismo na cultura brasileira*. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984. p. 223-244.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). (2021). *Participação de servidores negros no Executivo federal cresceu entre 2000 e 2019*. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=382 75&Itemid=6. Acesso em: 3 jun. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed., 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

LAPROVITA, Viviane. *"Eu sou mulher do poder" – Mulheres negras em movimento: resistência e reação na cidade do Rio de Janeiro***.** Anais do XV ENECULT – Encontro dos estudos multidisciplinares em cultura. Bahia, 2019.

LINHARES, A. C. L. *et al*. *"Cotas na educação para quem? A política de ação afirmativa de reserva de vagas numa Universidade Federal no sul do Brasil"*. Boletim de Conjuntura (BOCA), vol. 14, n. 41, 2023.

MOEHLECKE, Sabrina. *Ação afirmativa: história e debates no Brasil*. Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 197–217, nov. 2002. Disponível em: https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/550. Acesso em: 30 abr. 2025.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE 2023. *A inserção da população negra no mercado de trabalho*. Disponível em: [populacaoNegra.pdf] Acesso em 01 de jun. 2025.

PINHEIRO, Bárbara Carine Soares. *Como ser um educador antirracista.* 1. ed. São Paulo: Planeta, 2023.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico*: *métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico [recurso eletrônico]*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. ISBN 978-85-7717-158-3. Disponível em: http://www.feevale.br/editora. Acesso em: 03 mai. 2025.

SEPPIR. *Lei de Cotas garante o ingresso de 638 negros o serviço público em um ano*, 2015. Disponível em: http://www.seppir.gov.br/central-deconteudos/noticias/junho/lei-de-cotas-garante-o-ingresso-de-638-negros-no-servicopublico-em-um-ano. Acesso em: 13 jun. 2025.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo"*: *raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana*. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SILVA, Danielle Costa da; RIBEIRO, Renata Albuquerque; CARVALHO, Tássia Camila de Oliveira. *A análise de conteúdo de pronunciamentos oficiais como metodologia interpretativa da política externa brasileira*. Revista Eletrônica de Ciência Política, vol. 6, n. 2, 2015. ISSN 2236-451X. DOI: 10.5380/recp.v6i2.39039. Acesso em: 30 out. 2025.

SILVA, Vanessa Almeida da; ARRUDA, Dyego de Oliveira. *O mito da democracia racial e seus reflexos na percepção social sobre as políticas públicas de ações afirmativas no Brasil*. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 16, n. 48, p. 681–701, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.10449608. Acesso em: 13 jun. 2025.