

O caso Simone André Diniz e o preconceito estrutural no Brasil

The Simone André Diniz case and structural discrimination in Brazil

Mayra de Souza Borges*

Submissão: 4 set. 2025

Aprovação: 22 dez. 2025

Resumo: O caso de Simone André Diniz, em 1997, revelou o racismo estrutural no Brasil. Ao candidatar-se a vaga de doméstica que exigia “ser branca”, foi recusada e denunciou o anúncio discriminatório. Contudo, as autoridades arquivaram o caso, alegando falta de provas. A denúncia seguiu à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que, em 2006, responsabilizou o Brasil por violar direitos de igualdade e proteção judicial. A decisão resultou em recomendações de reparação e políticas antirracistas. O episódio evidencia falhas institucionais no combate ao racismo e a urgência de mudanças estruturais para garantir dignidade, justiça e igualdade social.

Palavras-chave: racismo estrutural; discriminação racial; direitos humanos; igualdade social; mercado de trabalho.

Abstract: *The case of Simone André Diniz, in 1997, exposed structural racism in Brazil. When applying for a domestic job that explicitly required applicants to be “white,” she was rejected after identifying herself as Black and reported the discriminatory ad. Authorities dismissed the case for lack of evidence, leading human rights organizations to present it before the Inter-American Commission on Human Rights (IACHR). In 2006, the Commission held Brazil responsible for violating equality and judicial protection rights, issuing recommendations for reparations and anti-racist policies. The case highlights institutional failures in addressing racism and the urgent need for structural changes.*

Keywords: *structural racism; racial discrimination; human rights; social equality; labor market.*

* Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP).

Sumário: 1 Introdução | 2 Da impossibilidade de acesso ao mercado de trabalho como afronta direta a questões de direitos humanos | 3 Da análise crítica do caso | 4 Considerações finais

1 Introdução

No ano de 1997, Simone André Diniz tomou conhecimento de um anúncio de emprego publicado nos classificados de um jornal de grande circulação na cidade de São Paulo, no qual era ofertada uma vaga de trabalho para empregada doméstica. Entre os requisitos para a contratação, constava expressamente a preferência por pessoas brancas.

Ao entrar em contato com o número de telefone indicado no anúncio e informar que era uma pessoa preta, recebeu como resposta que não preenchia as qualificações exigidas para a vaga.

Diante do ocorrido, Simone decidiu denunciar a discriminação sofrida, bem como o caráter racista do anúncio de emprego, junto à Subcomissão do Negro da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo, e à Delegacia de Crimes Raciais. Instaurado o inquérito policial, foi elaborado relatório pela autoridade competente, posteriormente encaminhado ao Ministério Público. O *Parquet*, por sua vez, manifestou-se pelo arquivamento do caso, sob o fundamento de inexistência de indícios suficientes para a configuração do crime de racismo.

Inconformados com a posição adotada pelas autoridades brasileiras, o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), a Subcomissão do Negro da Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/SP) e o Instituto do Negro Padre Batista submeteram o caso à análise da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), por meio de petição em que denunciaram a República Federativa do Brasil pela violação dos artigos 1, 8, 24 e 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, em razão do artigo 29 do mesmo instrumento, dos artigos 1, 2(a), 5(a)(i) e 6 da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, em prejuízo de Simone André Diniz.

As alegações apresentadas à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) sustentavam que o Estado brasileiro não garantiu o pleno exercício do direito à justiça e ao devido processo legal, ao falhar na condução dos recursos internos destinados à apuração da discriminação racial sofrida pela cidadã, descumprindo, assim,

as diretrizes estabelecidas na Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Em 2006, a CIDH proferiu decisão reconhecendo a responsabilidade do Brasil por violações aos direitos à igualdade perante a lei, às garantias judiciais e à proteção judicial, consagrados, respectivamente, nos artigos 24, 8 e 25 da Convenção Americana.

2 Da impossibilidade de acesso ao mercado de trabalho como afronta direta a questões de direitos humanos

Não são necessárias muitas explicações acerca do evidente desrespeito aos direitos da pessoa humana, quando o indivíduo sofre discriminação por conta da cor de sua pele. Mas, no caso em análise, o racismo determinou outra afronta a direito fundamental, qual seja, a impossibilidade de acesso ao trabalho.

Os direitos humanos são, ou deveriam ser, a pedra fundamental para a construção dos regimes democráticos contemporâneos. E quando se fala em direitos humanos em uma perspectiva ampla e global, remete-se imediatamente ao papel desempenhado pela Organização das Nações Unidas (ONU), instituição nascida no pós-Segunda Guerra Mundial. Conforme destaca Flávia Piovesan (2005, p. 44):

Como reivindicações morais, os direitos humanos nascem quando devem e podem nascer. Como realça Norberto Bobbio (1988), os direitos humanos não nascem todos de uma vez nem de uma vez por todas. Para Hannah Arendt (1979), os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana em constante processo de construção e reconstrução. Compõem um construído axiológico, fruto da nossa história, de nosso passado, de nosso presente, fundamentado em um espaço simbólico de luta e ação social. No dizer de Joaquin Herrera Flores, os direitos humanos compõem a nossa racionalidade de resistência, na medida em que traduzem processos que abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana. Realçam, sobretudo, a esperança de um horizonte moral, pautado pela gramática da inclusão, refletindo a plataforma emancipatória de nosso tempo.

A ONU é o resultado de inúmeras conferências de paz realizadas após anos de intensa barbárie humanitária. Nasceu a partir da Carta das Nações Unidas, em 24 de outubro de 1945, na cidade de São Francisco,

nos Estados Unidos, inicialmente assinada por cinquenta países. Atualmente, 192 países integram a organização.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948, é o documento mais traduzido da história da humanidade, com versões em cerca de quinhentos idiomas. Serviu de inspiração para diversas constituições e sistemas jurídicos contemporâneos. Segundo Flávia Piovesan (1998), ao conjugar liberdade e igualdade, a Declaração consagra uma concepção contemporânea de direitos humanos como unidade interdependente, inter-relacionada e indivisível.

Dentre as previsões inseridas na DUDH está o direito ao trabalho¹, entendido como direito humano fundamental, na medida em que a remuneração auferida em contrapartida é meio para a existência, com dignidade, da pessoa.

O órgão internacional que rege as relações de trabalho é anterior à própria ONU, ressalte-se. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi criada pelo documento que sacramentou o fim da I Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes, em 1919. Foi a primeira agência especializada a integrar a ONU, em 1946.

É de se ressaltar o papel fundamental da OIT na construção das diretrizes que orientaram e continuam orientando os arcabouços legais dos países signatários, em termos de legislação trabalhista e de políticas econômicas e sociais. O Brasil, a propósito, ratificou a Convenção n. 111 da OIT, que versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, nos seguintes termos:

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais; Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e

1 Artigo 23

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social (ONU, 1948).

oito a convenção abaixo transcrita que será denominada 'Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958';

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1958).

Ao ser informada que não poderia se candidatar à vaga de trabalho por não cumprir um dos requisitos centrais do anúncio, qual seja, ser pessoa branca, Simone André Diniz teve desrespeitados seus direitos mais intrínsecos: o direito de existir como pessoa em sociedade, sem sofrer qualquer discriminação, e o direito de subsistir por meio de sua força de trabalho.

Em que pese a evidente ofensa sofrida, como pessoa e como trabalhadora, as autoridades brasileiras nada fizeram para coibir as condutas criminosas ocorridas no caso, sob fundamento de ausência de provas da intencionalidade. O caso foi à análise de órgãos internacionais quando, de maneira correta, a despeito da grande demora, entendeu-se pela efetiva violação de direitos humanos, em especial, por parte do Estado, que deixou de proporcionar os meios adequados à sua cidadã, para busca de reparação.

3 Da análise crítica do caso

Sueli Carneiro (2011) define a mulher negra como "objeto zero" da sociedade brasileira, o sujeito a quem são negadas quase todas as características que lhe atribuiriam algum valor – não é homem, não é branco, não é rico – cabendo-lhe posições precarizadas e apagamento social.

A discriminação, portanto, torna-se mais intensa quando atravessada pelo marcador racial. Mulheres negras recebem salários mais baixos e, em consequência, apresentam-se em situação de maior vulnerabilidade,

sendo mais expostas à informalidade. Representam, de fato, a base da pirâmide laboral, em decorrência do racismo estruturado de forma a perpetuar práticas que marginalizam pessoas negras (Gonzalez, 2018).

Reconhecida a responsabilidade internacional do Estado brasileiro, a CIDH formulou doze recomendações no caso Simone André Diniz. Tais diretrizes buscaram atuar na mitigação, ainda que de forma limitada, dos prejuízos decorrentes do preconceito racial e da omissão institucional.

As quatro primeiras recomendações destinam-se a compensar, de alguma forma, os prejuízos – materiais e morais – sofridos por Simone André Diniz, em face do preconceito racial sofrido e, sobretudo, da falta de ação dos órgãos estatais, em especial, do Poder Judiciário, na apuração e na punição do ocorrido.

Há que se conferir destaque à recomendação de número 2, que determina o reconhecimento, público e internacional, por parte da República Federativa do Brasil, em relação à efetiva e flagrante violação de direitos humanos perpetrada em face de uma de suas cidadãs, que se viu desamparada de meios legais para a reparação de danos sofridos, por absoluta falha estrutural do sistema de justiça do país.

Axel Honneth (2007) afirma no sentido de que o objetivo da democracia social contemporânea não é apenas a redistribuição econômica, mas, sobretudo, a superação da degradação e do desrespeito, tendo como categorias centrais a dignidade e o reconhecimento.

Trata-se, portanto, de conferir reconhecimento social ao indivíduo, concedendo-lhe aceitação solidária de suas habilidades e estilo de vida; além do reconhecimento legal, por meio da garantia de que tal pessoa – assim como todos os cidadãos – é portadora de iguais direitos, sendo sujeito de direito no plano material e no plano moral, de forma a estabelecer condições para uma sociedade mais justa, a partir da garantia de dignidade a todos (Fraser, 2007 *apud* Santos, 2010).

Importa considerar, em específico, que houve pagamento de indenização pecuniária a Simone André Diniz, bem como, a concessão de bolsa de estudos em nível superior – ingresso em curso superior no ano de 2023 – nos termos do previsto nas demais recomendações ora em comento.

Todavia, o questionamento que subsiste é: seriam tais indenizações suficientes para reparar, plenamente, os danos sofridos? De pronto, a resposta seria absolutamente negativa, na medida em que, como é de notório conhecimento, a indenização tem caráter reparatório, mas, nem

sempre – ou quase nunca – tem o condão de restabelecer as condições, morais e materiais, anteriores à ofensa sofrida.

As oito últimas recomendações inseridas na decisão da CIDH, relativamente ao caso em apreço, dizem respeito a ações estatais com vistas à eliminação do preconceito institucional, seja pelo letramento daqueles responsáveis pela investigação e/ou julgamento de casos ligados ao racismo, seja pelo estabelecimento de meios coercitivos de combate a práticas racistas.

Consistem, nesse ponto, portanto, em promover – ou tentar, ou ainda, criar meios para – mudança cultural acerca da determinação de uma sociedade frente a uma (ou mais) classe vulnerabilizada pela própria construção histórica dessa sociedade. O processo é lento e complexo, sem sombra de dúvidas.

Para o andamento desse processo deve-se pensar na questão do reconhecimento. Em princípio, no reconhecimento oficial da diferença, como tema central da política contemporânea, na medida em que, consoante leciona Honneth (2007), o reconhecimento da dignidade dos indivíduos e grupos forma uma parte vital do conceito de justiça. E as recomendações da CIDH, ainda que direcionadas ao caso Simone André Diniz, relacionam-se expressamente com a promoção da justiça em casos de racismo, além de outros inúmeros tipos de preconceito e exclusão.

Segundo D'Adesky, o respeito às múltiplas identidades é pré-requisito para o reconhecimento igualitário, ou seja, tratar com escárnio – ou mesmo relegar à margem – indivíduos diferentes do “padrão” nega-lhes o reconhecimento (D'Adesky, 2006 *apud* Santos, 2010).

Tal circunstância é extremamente perversa – além das questões óbvias de humanidade – na medida em que pode resultar na fragmentação do Estado, uma vez que os sujeitos não reconhecidos passam a lutar, em grupo, por reconhecimento. Assim, a sociedade vai se tornando cada vez mais fechada em grupos que não se misturam – o Brasil atual é um grande exemplo nesse sentido, a segmentação dos discursos dificulta a coesão e esgarça o tecido social.

Seria necessária, portanto, na visão de Honneth e Taylor, uma reformulação do contrato social para estabelecer que, ao lado das exigências a respeito de liberdade e propriedade, devem caminhar as exigências por respeito, solidariedade e condições para a estima social (Honneth, 2007; Taylor, 2000 *apud* Santos, 2010).

Dos cidadãos, portanto, seria exigido um nível de

comprometimento social rigoroso, em especial daqueles que se encontram em posição de privilégio.

É muito importante considerar que a discriminação racial tem por objetivo estabelecer hierarquias e desumanizar indivíduos, para que se mantenha a estrutura de poder já posta nas sociedades. A ideia da “democracia racial” brasileira é, portanto, mentirosa e nociva, na medida em que mascara a divisão social entre brancos e negros e impede que alguns indivíduos tomem a real dimensão dos prejuízos que enfrentam pela manutenção do “status quo” estabelecido.

[...] o racismo é um sistema de dominação que almeja reproduzir vantagens materiais e culturais para os membros do grupo racial dominante. Mecanismos de discriminação racial procuram garantir que pessoas brancas tenham acesso privilegiado ou exclusivo a oportunidades sociais [...] A solidariedade racial entre pessoas brancas, acompanhada da concentração de poder, permite que elas utilizem o poder institucional para a manutenção do status social privilegiado (Moreira, 2020, p. 555-556).

O pacto da branquidade, enquanto estrutura de dominação (Frankenberg, 2004), mantém privilégios materiais e simbólicos para grupos racialmente dominantes. Combatê-lo exige o engajamento ativo daqueles que se beneficiam dessa estrutura, bem como o fortalecimento de políticas públicas comprometidas com a justiça racial. A grande questão é: estamos, como sociedade, dispostos a pagar o preço dessa mudança? É, de fato, uma pergunta de difícil resposta, em todos os sentidos.

Não se pode negar que, nesse espaço de quase duas décadas entre a decisão da CIDH e o momento atual, foram implementadas ações no sentido de cumprir as recomendações ora tratadas (na maioria das vezes, sem qualquer ligação direta à decisão, frise-se). Algumas – a maioria delas – muito recentes.

Como exemplos de inovações legislativas com aderência ao tema do antirracismo, pode-se citar: a Lei n. 12.288/2010, o denominado Estatuto da Igualdade Racial, que destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica; a Lei n. 12.990/2014, a denominada Lei de Cotas, que prevê reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas, para pessoas negras, nos concursos públicos

da União; a Lei Complementar n. 150/2015, que alterou dispositivo constitucional para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais; e, mais recentemente, a Lei n. 14.532/2023, que tipificou como crime de racismo a injúria racial, com pena de 2 a 5 anos de reclusão.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem promovido ações no sentido de criar, no Poder Judiciário, condições para o combate ao preconceito institucional, tais como a Política Nacional de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância na Justiça Brasileira (Resolução n. 44/2022); o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial (novembro de 2022); e o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (FONAER – fevereiro de 2023), que tem como missão viabilizar a implantação e modernização de rotinas, a organização, especialização e estruturação dos órgãos competentes de atuação do Poder Judiciário para garantir a equidade racial, inclusive nos processos judiciais.

Há Projeto de Lei, em tramitação na Câmara dos Deputados, que prevê a criação de delegacias especializadas no combate aos crimes contra a diversidade nos estados brasileiros. Alguns estados, como São Paulo, já possuem delegacias especializadas, como a Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI), tendo sido implementada, no ano de 2021, a Delegacia de Diversidade online que, além de crimes raciais, passa a receber denúncias a respeito de crimes de homofobia, transfobia e afins, com a finalidade de facilitar o reporte das vítimas de tais crimes. Da mesma forma, tanto o Ministério Público, quanto às Defensorias Públicas dos Estados, possuem núcleos especializados em matérias ligadas à igualdade racial e aos Direitos Humanos.

Em que pese exista algum movimento, por parte do Poder Público, no sentido de promover equidade e proteger minorias, ainda não é suficiente para eliminar – ou sequer diminuir – as incongruências da estrutura preconceituosa que foi alicerce para a construção da sociedade e do Estado brasileiro.

Segundo dados do IBGE, de 2024, o percentual de mulheres abaixo da linha da pobreza é de 32,3%, dentre as quais, 41,3% eram mulheres pretas e pardas, e 21,3% eram mulheres brancas (IBGE, 2024). Some-se a isso, os resultados do 3º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (Brasil, 2025), que apontam para o fato de que embora a média nacional de desigualdade salarial seja da ordem de 20,9%, mulheres negras ganham cerca de 47,5% dos rendimentos auferidos por

homens não negros, uma disparidade chocante que resulta da soma de discriminações de gênero e raça.

O problema subsiste, portanto, sem perspectiva de solução.

4 Considerações finais

A superação das violações de direitos humanos evidenciadas no caso Simone André Diniz depende da mudança estrutural da sociedade brasileira, que, em decorrência da colonização europeia, foi construída com base no pensamento eurocêntrico e escravagista. O tratamento conferido às populações vulneráveis, sobretudo, pretos e pobres, decorre intrinsecamente do processo de formação social baseado no colonialismo e na estratificação social por ele estabelecida.

Assim sendo, é necessário que se empregue muita energia na educação para o letramento – ou o reletramento – racial, atuando na base de conhecimento e de formação dos cidadãos. Desde o ano de 2003, o Brasil conta com a Lei n. 10.639/2003, que tornou obrigatória, no currículo oficial escolar, a temática “história e cultura afro-brasileira”. É imperativo que tal diretriz se faça efetiva nas salas de aula pelo país, a fim de educar as crianças de maneira que elas tenham conhecimento real acerca de suas origens e da origem da estrutura da sociedade em que vivem e, assim, ferramentas para alterar a realidade e construir um futuro melhor e mais inclusivo.

Além de combater o racismo, há que se garantir aos cidadãos que, em situação de violação de direitos humanos, tal qual a enfrentada por Simone André Diniz, as instituições públicas e a Justiça funcionem de modo a investigar e punir os agressores, de modo a coibir violações futuras. Nesse sentido, é de se ressaltar que, consoante referido no tópico anterior, recentemente, foi publicada a Lei n. 14.532/2023, que estabelece pena de reclusão para o crime de racismo (injúria racial).

Outrossim, é de se ter em conta que o enfrentamento ao preconceito institucional, que é uma das inúmeras vertentes do preconceito estrutural, perpassa pela ampliação de diversidade dentre os integrantes das instituições, no caso em apreço, o Poder Judiciário. Faz-se premente, portanto, aumentar o número de mulheres e de pessoas pretas nos ambientes de tomada de decisão, seja no âmbito policial, no Ministério Público ou na posição de julgador (magistrados, desembargadores e ministros). Para tanto, é preciso conferir maior efetividade ao previsto na denominada Lei de Cotas, a Lei n. 12.990/2014, que, conforme já mencionado, determina a reserva,

às pessoas pretas, de percentual de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos da União. A referida lei teve sua constitucionalidade convalidada no julgamento da ADC 41/DF.

No mais, é fato notório a necessidade de conferir maior celeridade aos processos e procedimentos na área da Justiça, para que os direitos dos jurisdicionados não pereçam no curso dos processos. No caso Simone André Diniz foram quase 10 (dez) anos entre a ocorrência dos fatos e a prolação da decisão pela CIDH, sendo que, até o momento, após quase duas décadas, nem todas as recomendações e diretrizes foram implementadas.

No âmbito do Direito do Trabalho, em específico, relativamente à participação feminina no mercado de trabalho e à sua necessária proteção, sobretudo da parcela mais vulnerabilizada da população de mulheres, quais sejam, as mulheres pretas, tem-se que seria de extrema importância, da parte do Estado Brasileiro, promover a ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê que a toda pessoa deve ser concedido o direito de um mundo do trabalho livre de violência e de assédio baseados em questões de gênero e, ainda, que tais circunstâncias podem configurar, em último grau, violações de direitos humanos, na medida em que representam ameaça à igualdade de oportunidades. Bem assim, a ratificação da Recomendação n. 206, da OIT, que traz previsões acerca da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; e da Convenção n. 156, da mesma organização internacional, a versar sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres trabalhadores, com encargos familiares.

Importante atentar, ainda, que a Organização das Nações Unidas (ONU) lista, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da denominada Agenda ONU 2030, a busca pela igualdade de gênero, por meio da eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres, bem como, de todas as formas de violência a elas direcionadas, de caráter público e privado. O reconhecimento e a valorização do trabalho feminino, bem como a garantia de oportunidades, participação e liderança no mercado de trabalho, também fazem parte das previsões das Nações Unidas para o atingimento da equidade entre homens e mulheres.

Não é demais dizer, ainda, que o Poder Judiciário já tem reconhecido a existência de assimetrias de gênero no mercado de trabalho, bem assim, que as referidas desigualdades influenciam o provimento jurisdicional, na medida em que podem determinar a

reprodução, ainda que de maneira inconsciente, de estereótipos e/ou violências. Dessa forma, foi lançado, pelo CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021), como verdadeiro pacto nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos, o que determina um compromisso institucional no sentido de promover a redução das desigualdades nesse âmbito.

Faz-se necessário, portanto, a partir da promoção efetiva de políticas públicas e ações afirmativas para promoção de equidade, fomentar mudanças estruturais na sociedade, para que todas as pessoas sejam, de fato, incluídas. Para além das ferramentas legais, em sua concretude, é imprescindível que os indivíduos e os grupos sociais aos quais pertencem – sobretudo, aqueles privilegiados – organizem-se de modo a buscar efetivamente o reconhecimento de todos como destinatários de direitos, em proporções igualitárias (Corbo, 2018).

O caminho para a construção de uma sociedade mais justa e equânime, livre de preconceitos de raça e gênero, é, sem sombra de dúvidas, longo, incerto e árduo, fazendo-se premente a utilização efetiva das ferramentas legais disponíveis, bem como a criação de novos meios de proteção às populações vulneráveis e a promoção de educação inclusiva e diversa.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres. *3º Relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios*. Brasília, DF: MTE; MMulheres, 2025. Disponível em: <https://relatorio.detransparenciasalarial.trabalho.gov.br/>. Acesso em: 12 jan. 2026.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. *Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rfd.2018.27257>. Acesso em: 12 jan. 2026.

FRANKENBERG, Ruth. A miragem de uma branquidade não-marcada. In: WARE, Vron (org.). *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004, p. 307-338.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? *Lua nova: revista de cultura e política*, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007.

HONNETH, Axel. Reconhecimento ou redistribuição: a mudança na ordem moral da sociedade. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (org.). *Teoria crítica no século XXI*. São Paulo: Annablume, 2007. p. 79-94.

IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 12 jan. 2026.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 111. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm. Acesso em: 6 fev. 2026.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: Max Limonad, 1998.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. As políticas multiculturais e o reconhecimento de identidades como novas formas de contrato social e efetivação da justiça. *CCJUR em Revista*, [Maceió], v. 1, p. 29-30, 2010.