

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NOS CARGOS DE CHEFIA

Karoline França¹

Tatiana Lazzaretti Zempulski²

RESUMO

O presente trabalho objetiva discorrer sobre a discriminação das mulheres negras nos cargos de chefia. O artigo analisa a evolução do trabalho da mulher no Brasil, desde a abolição da escravidão até os dias atuais, apresentando a importância dos movimentos feministas nessa luta contra a discriminação. No segundo tópico, foi analisada a conexão entre a discriminação e o princípio da igualdade, sobretudo a desigualdade entre trabalhadores no ambiente laboral, bem como a discriminação das mulheres no momento da contratação. No terceiro e quarto tópico, são analisadas as discriminações sofridas por mulheres negras no mercado de trabalho e as dificuldades que enfrentam. Por fim, serão apresentadas políticas públicas visando o combate à discriminação da mulher negra no mercado de trabalho. A pesquisa foi feita como base na doutrina, artigos científicos, teses e sites.

Palavras- Chave: Discriminação. Mercado de trabalho. Cargos de chefia. Mulher negra. Políticas públicas.

1 INTRODUÇÃO

No mercado de trabalho, as mulheres em pleno século XXI, continuam sendo discriminadas e tratadas de forma desigual, sendo essa desigualdade decorrente do gênero e também por meio da discriminação racial.

Assim, o que se presencia cotidianamente é completamente diferente do que prevê a Constituição Federal, que dispõe em um de seus artigos que todas as pessoas têm direito a uma vida digna, independentemente de sua natureza, e são universalmente iguais.

¹ Acadêmica de Direito do Centro Universitário Internacional – UNINTER. E-mail: kaarolineraanca@gmail.com

² Professora Orientadora.

Nessa conjuntura, Boaventura de Souza Santos e João Arriscado Nunes³ compreendem a igualdade da seguinte forma:

Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

A citação acima, nos faz refletir o tratamento direcionado à classe negra no Brasil, visto que a igualdade vem sendo entendida como contrária à discriminação. No entanto, o que se visualiza é a ocorrência de atos que dificultam o acesso às oportunidades para os negros, e principalmente para as mulheres negras, ações estas que não deviam mais serem toleradas na sociedade.

O artigo analisa a evolução do trabalho da mulher no Brasil, desde a abolição da escravatura até os dias atuais, apresentando a importância dos movimentos feministas nessa luta contra a discriminação.

No segundo tópico, foi analisada a conexão entre a discriminação e o princípio da igualdade, sobretudo a desigualdade entre trabalhadores no ambiente laboral, bem como a discriminação das mulheres no momento da contratação.

No terceiro e quarto tópico, são analisadas as discriminações sofridas por mulheres negras no mercado de trabalho e as dificuldades que enfrentam. Por fim, serão apresentadas políticas públicas visando o combate à discriminação da mulher negra no mercado de trabalho. A pesquisa foi feita como base na doutrina, artigos científicos, teses e sites

Em suma, o problema central do presente estudo é a discriminação enfrentada pela mulher negra no mercado de trabalho, especialmente nos cargos de chefia. A importância da pesquisa é a conscientização sobre o tema, visando eliminar as desigualdades de gênero e de raça no campo profissional, eis que, tal ato é uma realidade do cotidiano.

³ SANTOS, Boaventura de Souza; NUNES, João Arriscado. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento da diferença e da igualdade. In: **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p.53.

2 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Neste tópico, ter-se-á traçado uma breve linha histórica da evolução do trabalho da mulher no Brasil, iniciando-se nos tempos da escravidão e findando-se no ano de 2019.

Segundo explica Karoline Nascimento Miranda, na época da escravidão no Brasil, o trabalho da mulher valia muito menos do que o trabalho braçal do homem, principalmente do homem jovem, nas palavras da autora, os grandes fazendeiros compravam escravas com o valor de 20% (vinte por cento) a menos do que compravam os escravos homens jovens. A autora ainda exemplificou que em relação ao trabalho feminino, uma escrava pagava ao seu senhor a taxa pelo serviço como lavadeira ou engomadeira no valor aproximado de 240 réis ao dia, porém o escravo homem, como exemplo o carregador de cadeiras, pagava em torno de 400 réis ao seu senhor. Sendo assim, a mulher escrava custava menos ao senhor das terras, e o seu trabalho também valia menos.⁴

No tocante ao trabalho da mulher negra escrava no Brasil, a autora daquele artigo informa que o trabalho destas mulheres era desprezado, porém em números, correspondiam quase sempre a metade dos trabalhadores nas fazendas. A autora é perspicaz ao mencionar que essas mulheres geralmente trabalhavam nas lavouras com seus filhos no colo, e mesmo grávidas não paravam de trabalhar, tão pouco deixavam de receber castigos⁵.

As mulheres que trabalhavam nas casas dos grandes fazendeiros, explica Maria Odila Dias⁶ que:

Boas cozinheiras, engomadeiras e lavadeiras eram requisitadas para prestar serviços na sede da fazenda. As escravas domésticas, as mucamas, eram poupadas dos trabalhos mais pesados da lavoura e podiam andar mais bem-vestidas e limpas (...).

⁴ MIRANDA, Karoline Nascimento. **Mulher negra, trabalho e resistência: escravizadas, libertas e profissões no século XIX.** Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/epigrafe/article/view/141487/155563>. Acesso em: 02 de junho de 2022.

⁵ MIRANDA, Karoline Nascimento. **Mulher negra, trabalho e resistência: escravizadas, libertas e profissões no século XIX.** Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/epigrafe/article/view/141487/155563>. Acesso em: 02 de junho de 2022.

⁶ DIAS, Maria Odila. **“Resistir e sobreviver”.** In PEDRO, Joana M.; PINSKY, Carla B. Nova História das Mulheres no Brasil.–1ª ed. –São Paulo: Contexto, 2013.

Dessa forma, pode-se observar que embora continuassem a ser escravas, as que prestavam serviços na casa do fazendeiro trabalhavam com menos rigor do que as que trabalhavam na lavoura.

No entanto, Sara Carolina Noce Bortoncello em seu artigo “Gênero, Cor e Classe: a invisibilidade da mulher no Pós-abolição” (2018) explica que a condição da mulher escrava (pós-abolição) repercutiu de forma diferente do homem escravo. Isso porque além da negligência da menção histórica do seu trabalho, a mulher que recém fora libertada não tinha a liberdade sobre seu corpo, trabalho e filhos, e ainda, tinha que lidar com as discriminações de gênero e raciais. A escritora do texto relata que o trabalho da mulher negra, anteriormente escrava, era um trabalho de resistência, porque mesmo liberta pela Lei Áurea (1888) as barreiras sociais e discriminações a impediam de avançar no mercado de trabalho, tornando assim, o seu trabalho uma forma de resistência e sobrevivência⁷.

Vejamos um exemplo apresentada por Maria Aparecida Papali:

Algumas pesquisas já existentes mostram que essas mulheres transitavam pelas ruas, trabalhando aqui e ali, como verdureiras, quitandeiras, costureiras, arrumadeiras, entre outros afazeres; mulheres de uma classe social que as mantinha tradicionalmente ligadas ao costume do concubinato ou a uma existência de mães solteira pobres, distanciadas, com raras exceções, dos casamentos oficiais mediados pela igreja.⁸

Fazendo um salto histórico, em meados do século XIX e início do século XX, com o fim da escravatura (legalmente) e a constante imigração, o governo brasileiro percebeu que os imigrantes proletários eram em grande parte constituídos por mulheres e crianças, e buscou atrair esses imigrantes europeus para o país para trabalhar em lavouras e nas pequenas fábricas, substituindo o trabalho escravo por mão-de-obra barata. Nessa época, as mulheres recebiam baixos salários e um péssimo tratamento, principalmente as mulheres negras, o que gerou uma série de reivindicações, greves e mobilizações contra a exploração nas fábricas brasileiras⁹.

⁷ Bortoncello, Sara Carolina Noce. **Gênero, Cor e Classe: a invisibilidade da mulher no Pós-abolição**. 2018. Disponível em: https://www.encontro2018.sp.anpuh.org/resources/anais/8/1534811843_ARQUIVO_Genero,CoreClas se-ainvisibilidadedamulhernopos-abolicao.pdf. Acesso em 08 de jun. de 2022.

⁸ PAPALI, Maria Aparecida. **Escravos, Libertos e Órfãos: a construção da liberdade em Taubaté (1871-1895)**. São Paulo: Annablume, 2003.

⁹ RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e Sexualidade. História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

É importante destacar que a abolição da escravatura não significou de fato o fim da escravidão, visto que a classe minoritária, os negros continuaram sendo deixados de lado, sem voz, subordinados e sujeitos a um estereótipo negativo, o qual foram vinculados por muitos anos.

Para que toda essa realidade começasse a mudar, foi necessário muito trabalho e muita luta. Em relação às mulheres negras, os movimentos feministas foram extremamente necessários e de grande valia. No Brasil, na década de 70, uma das vertentes dos movimentos feministas com foco nos direitos das mulheres negras havia sido criada e denominada como Feminismo Negro, com o objetivo de abordar conjuntamente pautas de gênero e raça nos movimentos sociais da época, colocando a mulher negra como a primeira categoria de mulher no trabalho fora de casa ¹⁰.

Sabe-se que as profissões que as mulheres negras passaram a ocupar na época não foram as melhores nem as mais renomadas, muito menos as mais valorizadas pela sociedade, entretanto, foi uma conquista imensamente importante que de forma alguma deve ser esquecida ou diminuída. Foi o início de uma luta que permanece até hoje, eis que, a pressão social a qual a mulher negra vive diariamente é extremamente destruidora e, muitas vezes vem da própria categoria, que por viver tantos anos de luta sem avanço, ou então, com avanços mínimos que embora sejam significativos não chegam próximo ao que deveriam, fazendo com que, o próprio povo negro duvide da possibilidade de mudança, deixando de lutar por seus direitos.

Helena Hirata descreve que na década de 80, a crescente dívida externa levou o Brasil a limitar o desenvolvimento econômico. Nesse contexto, as medidas tomadas pelo governo brasileiro causaram impacto sobretudo no trabalho, causando demissões em massa. Em relação às demissões, Hirata exemplifica que nas indústrias eletroeletrônicas da Região Metropolitana de São Paulo o maior número de demissões eram de mulheres que não tinham grandes qualificações, e que essa não era uma realidade divergente do que ocorreu no resto do país¹¹.

Já nos anos de 1990, em meio a reestruturação econômica promovida pelo governo brasileiro, ocorreram mudanças nas relações de trabalho entre homens e mulheres, pois houve um aumento de participação das mulheres no mercado de

¹⁰ SILVA, Silvana B. G. da. **Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas. Politize!** 27 nov. 2019. Disponível em: <**Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas. | Politize!**>. Acesso em: 16 jun. 2021.

¹¹ HIRATA, Helena. **Nova divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Bom tempo Editorial, 2002.

trabalho, especialmente em atividades tidas até então como masculinas, por exemplo, engenharia¹².

Nos anos 2000 a participação das mulheres aumentou ainda mais, Ana Paula Fregnani Colombo e Ana Luíza Matos de Oliveira (2014) apontam que ocorreu a maior taxa de desemprego feminino, que caiu de 12,3% para 8,3%¹³. Isto posto, nota-se que a participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo desde de 1990. Nesse sentido, as autoras daquele artigo demonstraram através de dados coletados, as oscilações das taxa de desemprego, participação e rendimento das mulheres em comparação com a dos homens nos anos de 2003 a 2012¹⁴:

Variável	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012
Taxa de desemprego (em p.p)	4,5	4,9	5,1	4,6	4,7	4,4	4,9	4,2	3,6
Taxa de participação (em p.p)	22,2	21,6	20,7	20,3	20,1	20,2	19,6	20,7	20,1
Razão entre o rend. médio fem. e rend. médio masc	0,63	0,63	0,64	0,65	0,66	0,66	0,67	0,7	0,7

Fonte: Elaboração própria a partir de PNAD/IBGE.

Em explicação a presente tabela, as redatoras Ana Paula e Ana Luíza expressam que¹⁵:

A diminuição da distância entre homens e mulheres expressa o aumento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, em melhores condições salariais e com a ocupação gradativa de empregos de melhor qualidade.

Mas a superação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho nacional passa pela necessidade de redução sistemática dessa distância, posto que, apesar da diminuição do diferencial da taxa de participação entre homens e mulheres, a mesma continua muito alta. Assim como permanece alto o diferencial entre as taxas de desemprego e de rendimento médio mensal entre os sexos. (...)

¹² ABRAMO, Laís. **Evolução do emprego feminino e equidade de gênero na América Latina: Avanços e permanências nos anos 90**. In: COSTA, E. et al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva e gênero. São Paul: CUT, p.79-97, 2002.

¹³ Brasil Debate. **Gênero e mercado de trabalho nos anos 2000: avanços e contradições**. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/genero-e-mercado-de-trabalho-nos-anos-2000-avancos-e-contradicoes/>. Acesso em: 03 de jun. de 2022.

¹⁴ Brasil Debate. **Gênero e mercado de trabalho nos anos 2000: avanços e contradições**. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/genero-e-mercado-de-trabalho-nos-anos-2000-avancos-e-contradicoes/>. Acesso em: 03 de jun. de 2022.

¹⁵ Brasil Debate. **Gênero e mercado de trabalho nos anos 2000: avanços e contradições**. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/genero-e-mercado-de-trabalho-nos-anos-2000-avancos-e-contradicoes/>. Acesso em: 03 de jun. de 2022.

Finalizando o contexto histórico, no ano de 2019 o IBGE¹⁶ (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) realizou entrevistas para verificar a taxa de participação das mulheres na força de trabalho, vejamos:

Tabela 3 - Taxa de participação na força de trabalho para pessoas de 15 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e grupos de idade - 2019

Grupos de Idade	Taxa de participação na força de trabalho					
	Total		Sexo			
	Média	CV (%)	Homens		Mulheres	
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)
15 anos ou mais	63.6	0.2	73.7	0.2	54.5	0.3
15 a 24 anos	57.0	0.5	63.0	0.6	50.8	0.8
Branços						
15 anos ou mais	64.2	0.3	74.1	0.3	55.7	0.5
15 a 24 anos	58.4	0.8	63.5	1.0	53.4	1.2
Pretos ou pardos						
15 anos ou mais	63.1	0.3	73.4	0.3	53.5	0.4
15 a 24 anos	56.2	0.6	62.8	0.8	49.2	1.0

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

A tabela acima demonstra que as mulheres continuam a participar menos do mercado de trabalho do que os homens, e que as mulheres negras ou pardas representam uma média menor do que a média das mulheres brancas.

3 DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 veda a discriminação no Art. 5, *caput*¹⁷, como se vê: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”.

Entretanto, nos tópicos a seguir, apresentar-se-á que a realidade fática é diferente da previsão legal, que em pese deva ser seguida pelo Estado e pela

¹⁶ IBGE. **Estatísticas de gênero.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em 03 de jun. de 2022.

¹⁷ BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 08 de jun. de 2022.

sociedade como o “dever-ser”, no que tange a mulher negra no mercado de trabalho, distancia-se do próprio princípio da igualdade, eis que continuam a sofrer discriminação no trabalho.

Assim, para entender o ponto principal do artigo, isto é, como a mulher negra passa por discriminação nos cargos de chefia, passa-se a elucidar o conceito de discriminação, como ocorre a discriminação na contratação da mulher, a desigualdade entre homens e mulheres no ambiente do trabalho e a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho.

3.1 CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

A discriminação decorre do preconceito, e é caracterizada quando se dá um tratamento diferenciado a categorias, por exemplo, sociais, raciais, étnicas, religiosas e etc¹⁸.

Nada obstante, não se pode confundir preconceito com discriminação, dado que a discriminação é uma atitude que gera a exclusão, separação e inferiorização, diferentemente do preconceito que é baseado em opiniões infundadas e preconcebidas¹⁹.

Em relação a discriminação da mulher, a UNICEF dispôs a Convenção sobre a “Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres” de 1979 em seu site²⁰, e que tem em parte de seu preâmbulo a seguinte dissertação:

(...) Preocupados, contudo, com o fato de que, apesar destes diversos instrumentos, a mulher continue sendo objeto de grandes discriminações,

Relembrando que a discriminação contra a mulher, violados princípios da igualdade de direitos e o respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade, (...)

¹⁸ BRASIL ESCOLA. **Discriminação.** Disponível em: <https://meuartigo.brasilescottps://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contra-mulheresla.uol.com.br/sociologia/discriminacao.htm>. Acesso em 02 de junho de 2022.

¹⁹ TodaMatéria. **Discriminação.** Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/discriminacao/>. Acesso em 02 de junho de 2022.

²⁰ UNICEF. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contra-mulheres>. Acesso em 02 de junho de 2022.

É nesse sentido, que deve-se observar as desigualdades entre homens e mulheres, principalmente no que se refere a contratação da mulher em razão da desigualdade do gênero, gravidez e filhos, uma vez que as distinções realizadas na contratação da mulher e do homem fere o *caput* do art. 5º da CF/1988, dispositivo que como visto veda a discriminação, e que quando não observada pelo empregador, amplia a desigualdade entre estes trabalhadores, refletindo sobretudo nos cargos a serem assumidos no ambiente de trabalho.

3.2 DESIGUALDADE ENTRE TRABALHADORES (MULHER X HOMEM) NO AMBIENTE LABORAL – A DESIGUALDADE NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO PELO FATO DE SER MULHER (GRAVIDEZ, FILHOS)

Nos termos anteriormente apresentados, a CF/88 veda a discriminação considerando todos como iguais perante a lei, apesar disso, embora exista dispositivo legal que proíba a prática de discriminação nos mais diversos segmentos da sociedade, tal prática está presente no nosso cotidiano, vezes velada, vezes explícita, contrariando completamente o princípio da igualdade.

Tendo em vista que perante a Lei todos são iguais, teoricamente, significaria que ninguém poderia sofrer nenhum tipo de discriminação.

No entanto, Alice Monteiro de Barros, afirma que constitucionalmente, a aprovação do princípio da igualdade “inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto”, levando a entender que tal princípio influencia significativamente o sistema normativo jurídico. Contudo, uma vez não respeitado tal princípio, não haverá igualdade para todos de fato em nenhum ramo da sociedade. Nessa perspectiva, evidencia-se que o princípio da igualdade prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades dos cidadãos de tratamento igual e isonômico pela Lei, o que significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Desse modo, é vedada qualquer diferenciação arbitrária e absurda não justificável pelos valores da Constituição Federal²¹.

Em que pese a Carta Magna tenha estabelecido esses parâmetros, a realidade vivenciada é outra, sobretudo porque ainda existem aqueles que se

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

aproveitam da existência dessas diferenças para se sentirem superiores em relação aos “desiguais”, e nesse contexto, as mulheres negras acabam sendo as mais discriminadas, ante essa suposta “superioridade”.

No tópico da evolução da mulher no mercado de trabalho no Brasil, verificou-se que as mulheres negras seguem ganhando menos do que os homens, e também seguem ganhando menos do que as mulheres brancas.

No tocante a realidade fática das mulheres no mercado de trabalho, o site Catho, em fevereiro de 2021, realizou uma pesquisa salarial e expôs que “(...) mesmo ocupando os mesmos cargos e com as mesmas funções, as mulheres chegam a ganhar até 34% menos que eles. (...)”. Nota-se que o “eles” contido na frase citada refere-se aos homens. Ainda, na mesma pesquisa, a Catho observou que homens com qualificação um pouco menor do que as das mulheres podem chegar a ganhar 52% a mais do que estas²².

Por conseguinte, da averiguação desses dados repara-se que existe desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Nesse ponto, DeGraff e Anker afirmam que:

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ter uma variedade de formas, incluindo a participação diferenciada na força de trabalho e a segregação ocupacional por sexo que aqui se discute, bem como outros aspectos, tais como os baixos salários recebidos pelas mulheres ou o assédio sexual no local de trabalho (...)²³.

Assim, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho abarca não somente a diferença de salários pagos na mesma função para homens e mulheres, mas também a participação da mulher que está cercada de barreiras. A principal barreira é a posição dentro da família, no que concerne a seu papel como esposa, dona de casa e mãe.

Vejamos o que diz Juliana Lucena Ruas Riani:

²² CATHO. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: [²³ DEGRAFF, Débora. ANKER, Richard. **Gênero, mercado de trabalho e o trabalho das mulheres**. UFF, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:](https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/#:~:text=Segundo%20pesquisa%20salarial%20realizada%20pela,que%20os%20homens%2C%20por%20exemplo. Acesso em 02 de jun. de 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ser atribuída aos diferentes papéis desempenhados. As mulheres, maiores responsáveis pelos cuidados da casa e dos filhos, estão sujeitas a uma menor participação nos processos produtivos. Para aquelas que integram a força de trabalho, configura-se a necessidade de conciliar atividades produtivas e atividades reprodutivas (relativas à família). Nesse contexto, a presença de filhos pequenos é um dos elementos que mais acirram as dificuldades femininas. Outra questão central ao tema trabalho feminino diz respeito à precariedade, situação ainda frequente entre trabalhadoras, apesar do crescimento de mulheres instruídas. Além disso, persistem as diferenças de rendimentos entre os sexos, oriundas, entre outros fatores, das distinções entre os gêneros na distribuição entre as diferentes ocupações, dotadas de status desiguais²⁴.

Conforme mencionado por Riani, a gravidez e a existência de filhos são fatores que influenciam na contratação da mulher, o que aponta a autora como desigualdade de gênero no mercado de trabalho frente aos papéis desempenhados pelas mulheres²⁵.

Nesse ponto, não passa despercebido que é de consenso geral que até mesmo as perguntas feitas durante as entrevistas de emprego são diferentes para homens e mulheres, e com fulcro no que estuda-se nesse artigo, tal prática é discriminatória.

Em 2021, a jornalista Marta Cavallini, lançou no site G1 a seguinte matéria: "Perguntaram na entrevista de emprego se eu sou mãe. O que eu faço?". Na matéria, o Cavallini relata uma série de perguntas que uma mulher ouviu em uma entrevista individual, e que são comumente perguntadas as mulheres em entrevistas de emprego:

Você tem filho?
 Você vai deixar com quem?
 O seu marido faz o quê?
 Se você tiver uma reunião importante e seu filho estiver doente, o que você vai fazer?
 Você vai ficar para reunião e vai conseguir alguém para ficar com teu filho ou vai ter que socorrer essa criança?
 A gente faz muitas viagens, como você vai fazer?
 Você tem uma rede de apoio com quem possa contar?

²⁴ RIANI, Juliana Lucena Ruas. MARINHO, Karina Rabelo Leite. CAMARGOS, Mirela Castro Santos. **Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais**. 4º Congresso Internacional Governo, Gestão e Profissionalização em Âmbito Local Frente aos Grandes Desafios de Nosso Tempo. Disponível em: <http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/docman/eventos-1/4o-congressointernacional/eixo-5/454-5-9-format-mercado-de-trabalho-e-genero-uma-analise-das-desig-rianijuliana-arti/file>. Acesso em: 8 de jun. de 2022.

²⁵ RIANI, Juliana Lucena Ruas. MARINHO, Karina Rabelo Leite. CAMARGOS, Mirela Castro Santos. **Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais**. 4º Congresso Internacional Governo, Gestão e Profissionalização em Âmbito Local Frente aos Grandes Desafios de Nosso Tempo. Disponível em: <http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/docman/eventos-1/4o-congressointernacional/eixo-5/454-5-9-format-mercado-de-trabalho-e-genero-uma-analise-das-desig-rianijuliana-arti/file>. Acesso em: 8 de jun. de 2022.

Como essa criança vai ficar quando você trabalhar? ²⁶

Na sequência, a mãe entrevistada relatou que as mulheres que passaram para a próxima fase da contratação eram solteiras, não eram mães e não planejavam ter filhos. Na mesma matéria do G1, outra mulher relatou que “uma das principais características dessas entrevistas são as perguntas invasivas, como quem fica com minhas filhas enquanto trabalho, se eu moro perto dos meus pais, qual a profissão do pai delas e como ficaria a questão de levar as crianças ao médico” ²⁷.

Marta ainda conversou com uma especialista que afirmou que “para homens não se pergunta como com quem ele deixa seu filho (...)”. Dessa forma, o gênero é um fator que gera desigualdades e discriminações entre homens e mulheres, ou seja, o sexismo está fortemente enraizado na sociedade, principalmente no mercado de trabalho quando relacionam profissões como as de babás, cozinheira e empregada doméstica apenas às mulheres.

Dessa maneira, percebe-se que, infelizmente, os relatos são próximos da realidade, visto que a matéria do G1 é do ano de 2021, e é uma das matérias mais recentes acerca do tema. Entretanto, ensina-se a mulher a ser entrevistada (mercado de trabalho) como contornar essas perguntas e garantir a vaga, quando deveria ser ao contrário, o entrevistador não poderia corriqueiramente fazer perguntas tão invasivas e discriminatórias. Ademais, a possibilidade da gravidez é um fator de discriminação.

No artigo de 2021, com título “Mulheres negras no mercado de trabalho”, o Boletim Negras realizou as análises dos dados do IBGE referentes às pessoas negras, demonstrando que as mulheres negras no 1º trimestre de 2021 obtiveram a menor taxa de participação no mercado de trabalho e ainda segundo a pesquisa, mesmo diante da pandemia, mulheres precisaram correr o risco da contaminação pelo COVID-19 ou aceitar realizar atividades precárias. A pesquisa ainda constatou que:

Observou-se, assim, a presença de um teto de vidro, impedindo às mulheres

²⁶ CAVALLINI, Marta. G1, Globo. **Perguntaram na entrevista de emprego se eu sou mãe. O que eu faço?**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/09/perguntaram-na-entrevista-de-emprego-se-eu-sou-mae-o-que-eu-faco.ghtml>. Acesso em 8 de jun. de 2022.

²⁷ CAVALLINI, Marta. G1, Globo. **Perguntaram na entrevista de emprego se eu sou mãe. O que eu faço?**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/09/perguntaram-na-entrevista-de-emprego-se-eu-sou-mae-o-que-eu-faco.ghtml>. Acesso em 8 de jun. de 2022.

negras o acesso a cargos mais elevados, levando a uma remuneração média mais baixa para elas, mesmo com altos níveis de escolaridade. Assim como quando assumem cargos de direção ou gerência, sua remuneração não chegou aos níveis dos homens brancos²⁸.

Já no caso da mulher negra que seja mãe, no ano de 2021, Fernanda Brigatti escreveu um artigo publicado na Folha UOL e apontou que da análise recente dos dados do IBGE, menos da metade das mulheres negras com filhos pequenos conseguem trabalho (aproximadamente 49,7%). As mulheres brancas com filhos pequenos por outro lado, em que pese também sejam vítimas de discriminação, 62,6% destas conseguem trabalho²⁹.

4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Eloy Pereira Lemos Junior e Carolina Silva explicam que no contexto histórico anterior ao ingresso da mulher no mercado de trabalho, a mulher ocupava papel “inferior” ao do homem, visto que a sociedade tinha e tem como base o patriarcado. Desta feita, levando em consideração o papel do homem e o papel da mulher na sociedade, os autores expressam que o papel da mulher nesse contexto seria o de realizar as tarefas domésticas, cuidar do marido e de seus filhos, e o papel do homem seria o de provedor, capaz de realizar atividades que mulheres não seriam tidas capazes a fazer, tais como estudar e trabalhar. No entanto, quando as mulheres passaram a participar do mercado de trabalho, acrescentou-se à função da mulher a atividade de trabalho, ou seja, não houve diminuição dos seus afazeres no seio familiar e também não houve uma divisão dessas tarefas com o homem (marido)³⁰.

Existe uma divisão sexual, visto que mesmo no contexto familiar a mulher continua hierarquicamente sendo “inferior” ao homem, pois este não realiza as tarefas domésticas, tão pouco realiza as atividades que envolvem os cuidados dos filhos,

²⁸ BOLETIM NEGRAS. **Mulheres negras no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/pesquisa/economia/npegen/mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho/boletim-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-1o-trimestre-de-2021/>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

²⁹ BRIGATTI, Fernanda. UOL. FOLHA. **Menos da metade das negras com filhos pequenos consegue trabalhar diz IBGE**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/menos-da-metade-das-negras-com-filhos-pequenos-consegue-trabalhar-diz-ibge.shtml>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

³⁰ JUNIOR, Eloy Pereira Lemos e SILVA, Carolina. **Discriminação da mulher no mercado trabalho: destacando a mulher negra neste processo**. Revista direitos fundamentais. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6132/pdf>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

limitando-se por vezes, de alguns cuidados a ele designado pela mulher. Assim, essa divisão sexual reflete no mercado de trabalho, ou seja, a mulher não exerce um papel “inferior” somente no lar, mas também no trabalho. Essa divisão é conhecida pela nomenclatura “divisão sexual do trabalho”³¹.

Desse modo, é de se notar que ainda é necessário uma mudança social, a fim de diminuir ou aliviar a carga do papel desempenhado pelas mulheres na sociedade, vejamos o que diz Cláudia Mazzei Nogueira³²:

(...) o combate à opressão contra a mulher se torna mais acentuado, onde era preciso mais do que nunca lutar pela sua emancipação econômica e social, pelo seu direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implica, como por exemplo, salários iguais para trabalhos iguais, além da reivindicação de uma divisão mais justa no trabalho doméstico, na esfera reprodutiva, libertando, ao menos parcialmente, a mulher da dupla jornada.

Em que pese essa seja uma mudança urgente, é necessário saber que quando trata-se das funções desempenhadas pelas mulheres, a desvinculação ou a atenuação de sua participação que é extremamente ativa, parece mais uma ideia abstrata do que algo concreto.

4.2 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Em relação à discriminação no mercado de trabalho, segundo Barcat e Rios, a discriminação pode ocorrer de formas distintas: direta (quando ela é intencional e consciente), indireta (quando há uma conduta velada), e oculta (similar à indireta, diferenciando-se quanto à intencionalidade, sendo nesta forma consciente). As duas últimas são as mais difíceis de provar³³, o que torna difícil identificar e combater. Todavia, a discriminação também pode ocorrer frente ao físico dos seres humanos, neste artigo especificamente, considera-se a discriminação racial, mas

³¹ CISNE, Mirla. *Gênero. Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social*. 2ª ed. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

³² NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução*. Revista Aurora, São Paulo, n. 6, ago. 2010. Disponível em: <http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

³³ RIOS, Sílvia Carine Tramontin Rios. Discriminação do empregado. In: BARACAT, Eduardo Milleo. *Controle do empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 122

especificamente, em relação aos negros.³⁴

Nessa perspectiva, é importante expressar que o Brasil é extremamente racista, apesar da diversidade que possui e de ser composto por uma população na sua maioria formada por negros. Diante do apresentado até o momento neste artigo, é notável que a mulher negra especialmente no campo profissional é a mais discriminada.

De acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE em 2018, as mulheres negras receberam menos da metade dos salários dos homens brancos, em média, (44,4%)³⁵.

Nesse contexto de gênero, o autor Sergei Suarez Dillon Soares³⁶, em sua obra: “O perfil da discriminação no mercado de trabalho, um estudo sobre a discriminação de horas trabalhadas e valores referentes a salário para a mulher negra com relação a homens brancos, homens negros e mulheres brancas”, relata o seguinte:

(...) a discriminação será examinada pela seguinte ótica: existe um grupo padrão – os homens brancos - que estabelece a norma no mercado de trabalho e três outros grupos - homens negros, mulheres brancas e mulheres negras - que sofrem uma possível discriminação devido ao fato de não serem homens brancos.

Entretanto, quanto ao salário pago, têm-se a partir dos dados apresentados, que os homens brancos estão em primeiro lugar na escala de remuneração no Brasil, ou seja, são os mais bem pagos. Em segundo lugar encontram-se as mulheres brancas, possuindo remuneração superior não apenas a das mulheres negras ou pardas, mas também dos homens negros ou pardos. Em terceiro lugar encontram-se os homens negros, e por último, as mulheres negras e pardas.³⁷

Se separarmos por atividade no mercado de trabalho, considerando a contraposição Mulheres brancas versus Mulheres negras, têm-se que da análise de

³⁴ TRIPPPIA, Luciane Maria. **Sobre Direito Empresarial e Cidadania: A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as cotas raciais.** Tese (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2014.

³⁵ IBGE, Biblioteca. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Informativo. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 13 de jun. de 2022.

³⁶ SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho.** Brasília: 2000. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf>. Acesso em: 05. Out. 2021.

³⁷ IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41, 2019. p. 3 Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf>. Acesso em 20 nov. 2021.

dados fornecidos pelo IBGE, contendo micro dados Pnad por atividade no mercado de trabalho no primeiro trimestre de 2021, verificou-se que entre as mulheres brancas 21,8% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 13,9% empregadas no mesmo setor (sem carteira); 17,6% exerciam atividade considerada por conta própria, 34,1% empregada pública/estatutária/militar (com carteira assinada), 25,1% no mesmo setor (sem carteira), e 30,9% empregada doméstica (com carteira), 31,6% no mesmo setor (sem carteira).³⁸ Em relação ao trabalho das mulheres negras, a mesma pesquisa mostrou que 19,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 16,6% empregadas no mesmo setor (sem carteira), 17,4% exerciam atividade considerada por conta própria, 19,4% empregada pública (com carteira assinada), 35,8% no mesmo setor (sem carteira), e 55,3% empregada doméstica (com carteira), 61,6% no mesmo setor (sem carteira), evidenciando que o trabalho doméstico feminino tem por referência o negro.³⁹

Portanto, em comparação às mulheres brancas, nota-se que embora o número de mulheres negras que ingressam no mercado de trabalho tenha aumentado significativamente, ainda existem restrições em algumas partes dos dois setores (serviços públicos e privados), conforme os dados coletados e apresentados. No que tange às diferenças ocupacionais, de modo geral, como foi observado, as mulheres negras mantêm sua presença principalmente nas atividades relacionadas ao serviço doméstico.⁴⁰

No mais, como demonstrado, a mulher negra encontra-se em último lugar no mercado de trabalho. Sendo assim, analisando os dados fornecidos pelo IBGE, tem-se que no 1º trimestre de 2021, as mulheres negras ganharam, em média, apenas 65,2% (R\$1.659,52) do rendimento médio do Brasil, enquanto homens negros chegaram a 79,2% (R\$2.016,59), mulheres brancas 111,1% (R\$2.826,55) e os homens brancos 144,4% (R\$3.673,91), o que aponta que, o rendimento médio das

³⁸ IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Disponível em: <Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE>. Acesso em: 20 nov. 2021.

³⁹ IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Disponível em: <Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE>. Acesso em: 20 nov. 2021.

⁴⁰ TRIPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e as Políticas Públicas. **Revista Publica Direito**, 2013. Disponível em: <(A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA) (publicadireito.com.br)>. Acesso em 15 nov. 2021.

mulheres negras representou apenas 45,2% daquele auferido pelos homens brancos.⁴¹

Em torno dos dados apresentados, é possível verificar a evidente discriminação no mercado de trabalho e que, gênero e cor acabam por definir a quantificação salarial, bem como quem recebe mais, quem recebe menos. Dessa conclusão extrai-se que a mulher negra é que exerce funções que geralmente pagam menos, e ainda, se exercer as mesmas funções que homens brancos, mulheres brancas e homens negros, será a que terá o menor salário.

Em síntese, se compararmos a disputabilidade do mercado de trabalho com uma corrida, a mulher negra seria a última da fila a dar a largada, carregando em seus ombros décadas de preconceitos, desvalorização e discriminação simplesmente por ser uma mulher negra. Desta feita, a mulher negra carrega consigo as dificuldades, barreiras e discriminações impostas pela sociedade ao seu gênero (ser mulher), e ao mesmo tempo lida com a carga histórica da discriminação racial (por ser negra).

4.3 A MULHER NEGRA X CARGOS DE CHEFIA

No subtópico anterior, pode-se notar que a mulher negra é aquela que está no último patamar salarial, recebendo menos do que os demais. Ainda, constatou-se que a mulher negra geralmente ocupa os cargos que pagam menos, por exemplo, o de doméstica.

Dando seguimento ao estudo, no Brasil verifica-se que menos de 30% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras nas empresas. Ainda, apesar da população negra representar 55,9% da população brasileira, estes ocupam somente 4,7% dos cargos de liderança com relação às 500 maiores empresas do Brasil, segundo pesquisa do Instituto Ethos⁴². Nesse quadro, as mulheres negras correspondem a 9,3% dos quadros dessas empresas e estão presentes somente em 0,4% dos cargos de liderança. Estes dados apontam como o racismo estrutural

⁴¹ FILLETI, Juliana de Paula; GORAYEB, Daniela Salomão; CARDOSO DE MELO, Maria Fernanda Godoy. **Mulheres Negras no mercado de trabalho no 1º trimestre de 2021**. In FACAMP: Boletim NPEGen. Campinas: Editora FACAMP, volume 02, número 01, junho de 2021. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/wpcontent/uploads/2021/06/NPEGen_Mulheres-Negras-no-Mercado-de-Trabalho_1_trimestre_21.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2021.

⁴² ETHOS, instituto. **Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

funciona, a maioria dos negros trabalham em cargos operacionais e técnicos, enquanto a participação em cargos de suporte, média e alta gerência é baixa, em contrapartida, pessoas brancas em sua maioria ocupam os cargos de suporte, média e alta gerência.

Dos dados coletados pelo IBGE, considerando somente cargos de chefia entre mulheres, foi observado que as mulheres brancas detêm 66,9% dos cargos gerenciais, enquanto o percentual de mulheres negras na mesma posição é de 31%. Em grandes empresas, a proporção é ainda mais desigual.⁴³ Entretanto, tratando-se de questão de gênero e salário, no 1º trimestre de 2021 observou-se que mesmo obtendo um nível alto de escolaridade, as mulheres negras ficam em desvantagem, auferindo rendimento médio em relação aos cargos de diretores e gerentes no total de 140,9%, enquanto homens brancos ocupando os mesmos cargos auferem 335,6% a mais. Já para os cargos de profissionais das ciências, as mulheres negras auferiram 139,6% do rendimento médio, enquanto os homens brancos auferiram 326,3% a mais.

As diferenças salariais, as questões de gênero e o racismo servem como barreira para a mulher negra alcançar os cargos de chefia. Nesse caso, a discriminação contra a mulher negra ocorre segundo Trippia e Baracat⁴⁴:

Na forma desigual de acesso ao emprego, às posições de ocupação no mercado de trabalho, nas diferenças salariais e nas atividades desenvolvidas. Ademais, há grande dificuldade para mulheres negras concluírem os estudos, dificultando o acesso a melhores oportunidades de trabalho, e, assim, a uma condição financeira maior e melhor.

Assim, é evidente que o baixo índice de mulheres negras ocupando cargos de liderança não é por falta de capacidade, mas pela discriminação constante pelo fato de ser mulher, especificamente por ser uma mulher negra, pela aparência de seu cabelo, corpo, entre outros fatores. Diante disso, observa-se que a mulher negra não dispõe das mesmas oportunidades que os demais. Ao contrário, o fato de ser mulher e ser negra, conforme anteriormente explicado, a torna a última opção no mercado de trabalho. Dessa forma, sofre discriminação por ser mulher, e sofre discriminação por ser negra.

⁴³ IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Disponível em: <Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE>. Acesso em: 20 nov. 2021.

⁴⁴ TRIPPA, Luciane Maria. BARACAT, Eduardo Milleo. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas**. São Paulo, 2013.

Nesse ponto, Maria Rodrigues Souza e Naila Ingrid Chaves Franklin ⁴⁵ expressam que “no Brasil, o que ocorre com grande intensidade é a presença no mercado de trabalho de um rendimento desigual que ocorre com foco no gênero, ou seja, entre mulheres e homens, e na racial, o que faz com que pessoas socialmente lidas como brancas tenham privilégios”.

Em pesquisa da carreira da mulher negra realizada em 2019 por Keila da Conceição Almeida, a autora concluiu após entrevistar mulheres negras que exercem carreiras em cargos tidos como altos na sociedade que:

(...) podemos entender o planejamento de carreira como uma ferramenta de possibilidade para o enfrentamento do sexismo e do racismo, uma vez que, estruturado e planejado segundo a visão da mulher negra, pode proporcionar a ela ferramentas para exercer um papel fundamental de mudança estrutural, podendo acarretar instrumentos de transposição de barreiras e fortalecimento individual para enfrentamento dos preconceitos que a afetam. Assim, a partir da tomada de consciência individual, podemos inserir mulheres em posições que sirvam de espelho para outras, contribuindo para mudanças na estrutura do mercado de trabalho atual⁴⁶.

Vale ressaltar no entanto que Keila não descarta que existem barreiras que dificultam esse planejamento:

(...) Tendo em vista os relatos apresentados, é possível fomentar a possibilidade de existência de uma co-dependência entre todas as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras na construção e efetivação de suas carreiras, pois elas são afetadas pelas desigualdades sociais, acesso à educação de qualidade e pelos preconceitos de gênero e etnia. Logo, haveria uma somatória de barreiras, que poderia vir a propiciar o afastamento dessas mulheres do planejamento de carreira adequado, assim como da escolha profissional.

No geral acredita-se que as mulheres negras deveriam ficar em suas casas cuidando dos filhos e do marido ou então fazendo limpeza, mas jamais ocupando cargos de chefia⁴⁷, ou seja, são vistas como subalternas e por este motivo é tão difícil

⁴⁵ SOUZA, Maria Rodrigues e FRANKLIN, Naila Ingrid Chaves. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho à luz do princípio da igualdade.** <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/Maria%20Rodrigues%20Souza.pdf>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

⁴⁶ ALMEIDA, Keila da Conceição. **Carreira da mulher negra.** Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/28601/3/CarreiraMulherNegra.pdf>. Acesso em 10 de junh. de 2022.

⁴⁷ CORREIO BRAZILIENSE. **Líderes negros são menos de 30% nas empresas brasileiras, diz pesquisa.** Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/11/4892021-lideres-negros-sao-menos-de-30--nas-empresas-brasileirasdiz->

pensar em igualdade no ambiente profissional. Considerando os dados alarmantes apresentados, verifica-se que a sociedade não está preparada para ver uma mulher negra ocupando um cargo que não seja o de faxineira, não está preparada para vê-la estudando, se qualificando e alcançando cargos de chefia.

5 POLÍTICAS PÚBLICAS COM VISTAS AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA NEGRA

Percebe-se que a discriminação da mulher negra nos cargos de chefia é uma realidade, visto que antes mesmo de chegar a exercer um cargo alto sofre com as barreiras sociais e históricas a ela imposta, tais como a desigualdade de gênero e a discriminação racial.

Nessa conjuntura, o tema sobre discriminação racial no Brasil vem crescendo na forma de debates públicos e acadêmicos, mas também como uma preocupação nacional. Para tanto, uma série de iniciativas foram criadas para fornecer Democracia racial efetiva, sendo necessária a intervenção estatal através de Políticas públicas.⁴⁸ É importante saber que as políticas públicas conceitualmente são programas de Ação governamental provenientes de processos regulamentados anteriormente como processo eleitoral de planejamento, de governos, administrativo, legislativo, judicial e orçamentário, com o objetivo de coordenar os meios disponíveis para realizar objetivos socialmente relevantes.⁴⁹

Referente à comunidade internacional, em 1950 veio a Declaração das Raças da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco); em 1958 a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Discriminação em Emprego e Profissão e, em 1960 a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino da Unesco, todos caracterizando o marco inicial contra a discriminação racial. A exemplo destes em 1965 surgiu a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial, a qual deu-se em decorrência das lutas pelos Direitos Civis nos EUA, e das

pesquisa.html. Acesso em 10. de jun. de 2022.

⁴⁸ TRIPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e as Políticas Públicas. **Revista Publica Direito**, 2013. Disponível em: <(A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA) (publicadireito.com.br)>. Acesso em 15 nov. 2021.

⁴⁹ BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 39

lutas anticoloniais na África. Após, em 2001 houve a elaboração da Declaração e o Plano de Ação de Durban, na África do Sul, III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Por fim, referente à comunidade nacional, na área do mercado de trabalho, com grande influência do movimento realizado em 1995, através da Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, em Brasília.⁵⁰

Desse modo, a sociedade brasileira e o próprio Estado também vêm discutindo e debatendo a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial por meio dos poderes Executivo e Legislativo. No Brasil há a Lei Estadual nº 4.151/2003,²¹ que alterou o sistema de cotas para 20% das vagas nas instituições públicas de ensino superior, mantidas e administradas pelo Estado do Rio de Janeiro, para estudantes oriundos da rede pública de ensino; 20% para negros; e 5% para os portadores de deficiência e integrantes de minorias étnicas, conforme art. 5º da referida Lei.⁵¹

Em 2010, foi sancionada a lei nº 12.288, que instituiu no seu art. 1º o “Estatuto da Igualdade Racial, destinado 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”.⁵² Através deste Estatuto, o Poder Legislativo ofereceu um grande instrumento no combate à discriminação da mulher negra no mercado de trabalho, proporcionando oportunidades de disputar espaços na sociedade de forma igualitária.

O Decreto n. 4.228/2002, instituiu a presença de afrodescendentes no preenchimento de alguns cargos, a eleição de requisito em licitações promovidas por órgãos públicos, de atribuição de pontos às entidades que tiverem no âmbito de suas empresas ações afirmativas, bem como a contratação de empresas que apresentem metas percentuais de participação de afrodescendentes.⁵³

⁵⁰ UERJ. Gemma. **Linha do tempo**. Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/linha-do-tempo/>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

⁵¹ RIO DE JANEIRO, **Lei nº 4151, de 04 de setembro de 2003**. Institui nova Disciplina Sobre o Sistema de Cotas para Ingresso nas Universidades Públicas Estaduais e dá Outras Providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 04 set. 2003. Disponível em: <Lei Ordinária 4151 2003 de Rio de Janeiro RJ (leisestaduais.com.br)>. Acesso em: 15 nov. 2021

⁵² BRASIL, **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 jul. 2010. Disponível em: <L12288 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 nov. 2021

⁵³ TRIPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e as Políticas Públicas. **Revista Pública Direito**, 2013. Disponível em: <(A

Por meio do Decreto foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, em 2003, que tem como objetivo principal promover a igualdade racial, agindo juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de então, foram criados os seguintes programas: o Programa Primeiro Emprego; o Programa de Qualificação e Requalificação Profissional; e o Programa Brasil, Gênero e Raça, visando todos a incluir a população negra no mercado de trabalho. Foram criadas também as Delegacias Regionais do Trabalho e os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, para que os programas citados acima funcionem corretamente. Com relação às políticas públicas adotadas pelo Poder Executivo, na área pública tem-se como maior exemplo o projeto de lei (PL 6.783/13), que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais aos candidatos negros e pardos, nos órgãos da administração pública federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.⁵⁴ Entretanto, com exceção do PROUNI⁵⁵ (Programa de universidade para Todos) que concede bolsas de estudos em universidades particulares, não foram localizadas tais medidas na área privada.

Nota-se que é preciso que as ações afirmativas para o mercado de trabalho estejam presentes nas empresas privadas e também em todos os níveis de vagas, para que exista uma proporcionalidade em todos os níveis hierárquicos. Portanto, enquanto não houver profissionais negros ocupando cargos de chefia, não será possível fazer com que essas ações ganhem força. Em vista disso, programas de mentoria e aceleração de carreira podem contribuir, uma vez que cargos de liderança tradicionalmente não fazem parte das funções para as quais as companhias brasileiras incentivam na promoção de ações afirmativas. O programa de trainee exclusivo para negros do Magazine Luiza⁵⁶ é um grande exemplo, eis que o trainee é preparado para assumir funções de gestão, uma iniciativa de grande valia que ajuda a colocar mais negros no topo.

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA) (publicadireito.com.br)>. Acesso em 15 nov. 2021.

⁵⁴ AGÊNCIA BRASIL. **Últimas notícias PL 6.783/13.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/tags/pl-678313>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

⁵⁵ PROUNI. MEC. **Portal Único de Acesso ao Ensino Superior.** Disponível em: <https://acessounico.mec.gov.br/prouni>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

⁵⁶ CNN. **Magazine Luiza lança nova edição de programa de trainee para pessoas negras.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/magazine-luiza-lanca-nova-edicao-de-programa-de-trainee-para-pessoas-negras/#:~:text=Em%202020%2C%20o%20Magazine%20Luiza,entre%2010%20e%2030%20candidatos>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

Contudo, tratando-se de mulheres negras todo o arcaboço de leis mencionadas que visam diminuir a discriminação racial não são suficientes, visto que conforme já fundamentado, também sofrem com a desigualdade de gênero.

No caso da mulher negra, é importante alinhar as políticas públicas contra a discriminação racial e as políticas públicas contra a desigualdade de gênero. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho em 2004 criou a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho⁵⁷, os objetivos da Comissão eram de:

- i) discutir e apresentar propostas para as políticas públicas de igualdade de oportunidades e combate a todas as formas de discriminação de gênero e raça no trabalho, no emprego e na ocupação; ii) incentivar a incorporação das questões de gênero, raça e etnia, na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a efeito pelo MTE; iii) apoiar, incentivar e subsidiar tecnicamente iniciativas parlamentar e sobre o tema; iv) apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgão e entidades, inclusive da sociedade civil; e v) promover a divulgação da legislação pertinente.

Em que pese o MPT trate os dois temas explicitamente no mesmo contexto, existem aqueles que não incorporam a discriminação racial junto ao tema da desigualdade de gênero. Por exemplo, a Prefeitura de São Paulo ao estudar as políticas públicas em 2004⁵⁸, chegou à seguinte conclusão:

- (...) as ações governamentais, as políticas públicas, podem também contribuir para a redução da desigualdade de gênero.
1. Em primeiro lugar, reconhecendo que esta desigualdade existe e que ela deve e pode ser reduzida.
 2. Em segundo lugar, integrando o combate à desigualdade de gênero à agenda de governo, junto com o combate a “outras desigualdades”.
 3. Em terceiro lugar, identificando como e onde estas desigualdades se manifestam e quais seus impactos – para se poder planejar estratégias de ação. Tal identificação pode contar:
 - a. Com o conhecimento acumulado por todos e todas envolvidos nesta luta em todo o país;
 - b. Com a participação da sociedade civil local, sobretudo com a participação das mulheres;
 - c. Com as equipes envolvidas diretamente com a implementação das políticas – desde que sensibilizadas para a problemática de gênero.
 4. A identificação concreta das formas como se manifestam as desigualdades de gênero permite identificar prioridades de ação, como as apontadas pela

⁵⁷ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça**. Regimento Interno. Brasília. Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B21345B012B2B9BF1C02673/Regimentointerno_versao_inal.pdf>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

⁵⁸ **Políticas públicas e igualdade de gênero** / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8)

agenda de gênero: a) combate à violência contra a mulher; b) políticas de atenção integral à saúde da mulher; c) programas de geração de emprego e renda e de capacitação; d) acesso a crédito; e) acesso à propriedade; f) combate à discriminação no trabalho, dentre outras.

5. Mas, é muito importante, para além destas ações dirigidas, incorporar um olhar de gênero a todas as políticas públicas.

Pode-se entender que no contexto mais geral, a discriminação nesse caso também estaria sendo enfrentada, todavia ante a ausência de previsão, não há como se afirmar categoricamente que será combatida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisa a forma como a mulher negra é vista no mercado profissional, sobretudo no tocante a discriminação sofrida, e as dificuldades vivenciadas para conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho.

Em relação à evolução histórica do trabalho da mulher no Brasil, constatou-se que as mulheres negras trabalhavam em lavouras até o fim da escravatura, e que pós-abolição passaram a exercer trabalhos com baixo salários, nas fábricas e lavouras, acompanhadas das mulheres imigrantes que exerciam o mesmo tipo de trabalho. Ademais, nos anos de 1980, as demissões em massa atingiram mais as mulheres, e ainda, entre as décadas de 80 e 90, estas passaram a buscar atividades remuneradas além daquelas tidas exclusivas para mulheres. Já nos anos 2000 em diante, as mulheres passaram a participar cada vez mais do mercado de trabalho, muito embora o aumento seja significativo, atualmente a inserção das mulheres no mercado de trabalho continua menor do que a dos homens, e a mulher negra continua a participar ainda menos do que a mulher branca.

Nesse contexto, observou-se que em que pese a CF/88 veda a discriminação, tal prática está presente no cotidiano, contrariando completamente o princípio da igualdade. Sendo assim, a mulher no mercado de trabalho brasileiro sofre com a desigualdade de gênero, pois continua recebendo menos que os homens em funções semelhantes ou iguais, e também continua a ganhar menos do que homens que possuem qualificação inferior. Não sendo suficiente, no momento da contratação as mulheres que possuem filhos tendem a passar por discriminação, visto que estão sujeitas a perguntas invasivas acerca do seu papel a ser desempenhado no trabalho e também como mãe, no mais, se grávidas, não são tidas como desejáveis para o

trabalho. Nesse mesmo cenário, a mulher negra continua a representar a menor taxa de participação no mercado de trabalho, e menos da metade das mulheres negras que possuem filhos pequenos, conseguem um trabalho.

Não obstante, foi observado que dada a desigualdade de gênero, as mulheres não somente recebem menos do que os homens, mas também exercem papéis no seio familiar que em contrapartida os homens não exercem. Esses papéis a serem desempenhados são acumulados, visto que até a participação efetiva da mulher no mercado de trabalho esta estava limitada a desempenhar funções no lar, e que com advento da entrada da mulher no mercado de trabalho, ao invés de uma distribuição igualitária das tarefas familiares entre homem e mulher, acumulou-se os papéis. No mais, as mulheres encontram dificuldades para serem contratadas em vagas de emprego, estando sujeitas a perguntas invasivas e discriminatórias quando grávida ou com filhos pequenos, e quando contratadas, por serem mulheres passam a ser as que mais sofrem assédio sexual no trabalho.

Nesse meio, se compararmos a disputa por vagas no mercado de trabalho com uma corrida, a mulher negra seria a última da fila a dar a largada, carregando em seus ombros décadas de preconceitos, desvalorização e discriminação simplesmente por ser uma mulher negra. Desta feita, a mulher negra carrega consigo as dificuldades, barreiras e discriminações impostas pela sociedade ao seu gênero (ser mulher), e ao mesmo tempo lida com a carga histórica da discriminação racial (por ser negra).

Ainda, no que concerne aos cargos de chefia, a mulher negra ocupa um percentual mínimo em relação aos homens e mulheres brancas, e as que ocupam os cargos de chefia recebem menos do que estes receberiam no mesmo cargo.

Diante disso, o Estado vem utilizando de políticas públicas e ações afirmativas com a intenção de diminuir a discriminação racial e a desigualdade de gênero. As diferenças existentes entre pessoas no país são aceitáveis, no entanto, não é aceitável a desigualdade e a discriminação em nenhum setor da sociedade. É crucial formar alianças de solidariedade que devem ser estabelecidas a fim de promover ações conjuntas e zelar para que todos os cidadãos brasileiros respeitem os direitos e garantias fundamentais sem exceção.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Evolução do emprego feminino e equidade de gênero na América Latina: Avanços e permanências nos anos 90**. In: COSTA, E. et al. (Orgs). Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva e gênero. São Paul: CUT, p.79-97, 2002.

AGÊNCIA BRASIL. **Últimas notícias PL 6.783/13**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/tags/pl-678313>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

ALMEIDA, Keila da Conceição. **Carreira da mulher negra**. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/28601/3/CarreiraMulherNegra.pdf>. Acesso em 10 de junh. de 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BOLETIM NEGRAS. **Mulheres negras no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/pesquisa/economia/npegen/mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho/boletim-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-1o-trimestre-de-2021/>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

BORTONCELLO, Sara Carolina Noce. **Gênero, Cor e Classe: a invisibilidade da mulher no Pós-abolição**. 2018. Disponível em: https://www.encontro2018.sp.anpuh.org/resources/anais/8/1534811843_ARQUIVO_Genero,CoreClasse-ainvisibilidadedamulhernopos-abolicao.pdf. Acesso em 08 de jun. de 2022.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 08 de jun. de 2022.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 10 de jun. de 2022.

Brasil Debate. **Gênero e mercado de trabalho nos anos 2000: avanços e contradições**. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/genero-e-mercado-de-trabalho-nos-anos-2000-avancos-e-contradicoes/>. Acesso em: 03 de jun. de 2022.

BRASIL ESCOLA. **Discriminação**. Disponível em: <https://meuartigo.brasileSCOhttps://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contra-mulheresla.uol.com.br/sociologia/discriminacao.htm>. Acesso em 02 de junho de 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 jul. 2010. Disponível em:

<L12288 (planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006.

CATHO. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/#:~:text=Segundo%20pesquisa%20salarial%20realizada%20pela,que%20os%20homens%2C%20por%20exemplo>. Acesso em 02 de jun. de 2022.

CAVALLINI, Marta. G1, Globo. **Perguntaram na entrevista de emprego se eu sou mãe. O que eu faço?**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/09/perguntaram-na-entrevista-de-emprego-se-eu-sou-mae-o-que-eu-faco.ghtml>. Acesso em 8 de jun. de 2022.

CORREIO BRAZILIENSE. **Líderes negros são menos de 30% nas empresas brasileiras,diz pesquisa**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/11/4892021-lideres-negros-sao-menos-de-30--nas-empresas-brasileirasdiz-pesquisa.html>. Acesso em 10. de jun. de 2022.

CNN. **Magazine Luiza lança nova edição de programa de trainee para pessoas negras**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/magazine-luiza-lanca-nova-edicao-de-programa-de-trainee-para-pessoas-negras/#:~:text=Em%202020%2C%20o%20Magazine%20Luiza,entre%2010%20e%2030%20candidatos>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

CISNE, Mirla. **Gênero. Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social**. 2ª ed. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

DEGRAFF, Débora. ANKER, Richard. **Gênero, mercado de trabalho e o trabalho das mulheres. UFF, Rio de Janeiro, 2010**. Disponível em: <http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/genero%20mercado%20de%20trabalho%20e%20o%20trabalho%20das%20mulheres.pdf>. Acesso em 8 de jun. 2022.

DIAS, Maria Odila. **“Resistir e sobreviver”**. In PEDRO, Joana M.; PINSKY, Carla B. *Nova História das Mulheres no Brasil*. –1ª ed. –São Paulo: Contexto, 2013.

ETHOS, instituto. **Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro**. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

FILLETI, Juliana de Paula; GORAYEB, Daniela Salomão; CARDOSO DE MELO, Maria Fernanda Godoy. **Mulheres Negras no mercado de trabalho no 1º trimestre de 2021**. In FACAMP: Boletim NPEGen. Campinas: Editora FACAMP, volume 02, número 01, junho de 2021. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/wpcontent/uploads/2021/06/NPEGen_Mulheres-

Negras-no-Mercado-de-Trabalho_1_trimestre_21.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2021.

HIRATA, Helena. **Nova divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Bom tempo Editorial, 2002.

IBGE, Biblioteca. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Informativo. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 13 de jun. de 2022.

IBGE. **Estatísticas de gênero.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em 03 de jun. de 2022.

JUNIOR, Eloy Pereira Lemos e SILVA, Carolina. **Discriminação da mulher no mercado trabalho: destacando a mulher negra neste processo.** Revista direitos fundamentais. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6132/pdf>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça.** Regimento Interno. Brasília. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B21345B012B2B9BF1C02673/Regimentointerno_versao_inal.pdf>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

MIRANDA, Karoline Nascimento. **Mulher negra, trabalho e resistência: escravizadas, libertas e profissões no século XIX.** Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/epigrafe/article/view/141487/155563>. Acesso em 02 de jun. de 2022.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução.** Revista Aurora, São Paulo, n. 6, ago. 2010. Disponível em: <http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

PAPALI, Maria Aparecida. **Escravos, Libertos e Órfãos: a construção da liberdade em Taubaté (1871-1895).** São Paulo: Annablume, 2003.

Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004 188 p. (Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher, 8).

PROUNI. MEC. **Portal Único de Acesso ao Ensino Superior.** Disponível em: <https://acessounico.mec.gov.br/prouni>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e Sexualidade. História das Mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2001.

RIANI, Juliana Lucena Ruas. MARINHO, Karina Rabelo Leite. CAMARGOS, Mirela Castro Santos. **Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais.** 4º Congresso Internacional Governo, Gestão e Profissionalização em Âmbito Local Frente aos Grandes Desafios de Nosso Tempo. Disponível em: <http://www.fjp.mg.gov.br/index.php/docman/eventos-1/4o-congressointernacional/eixo-5/454-5-9-format-mercado-de-trabalho-e-genero-uma-analise-das-desig-rianijuliana-arti/file>. Acesso em: 8 de jun. de 2022.

RIO DE JANEIRO, **Lei nº 4151, de 04 de setembro de 2003.** Institui nova Disciplina Sobre o Sistema de Cotas para Ingresso nas Universidades Públicas Estaduais e dá Outras Providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 04 set. 2003. Disponível em: <Lei Ordinária 4151 2003 de Rio de Janeiro RJ (leisestaduais.com.br)>. Acesso em: 15 nov. 2021.

RIOS, Silvia Carine Tramontin Rios. Discriminação do empregado. In: BARACAT, Eduardo Milleo. **Controle do empregador: procedimentos lícitos e ilícitos.** Curitiba: Juruá, 2009. p. 122.

SANTOS, Boaventura de Souza; NUNES, João Arriscado. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento da diferença e da igualdade. In: **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p.53.

SILVA, Silvana B. G. da. **Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas. Politize!** 27 nov. 2019. Disponível em: <Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas. | Politize!>. Acesso em: 16 jun. 2021.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho. Brasília: 2000.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf>. Acesso em: 05. Out. 2021.

SOUZA, Maria Rodrigues e FRANKLIN, Naila Ingrid Chaves. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho à luz do princípio da igualdade.** <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/Maria%20Rodrigues%20Souza.pdf>. Acesso em 10 de jun. de 2022.

TRIPPIA, Luciane Maria. **Sobre Direito Empresarial e Cidadania: A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as cotas raciais.** Tese (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2014.

TRIPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. **A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e as Políticas Públicas. Revista Publica Direito,** 2013. Disponível em: <(A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA) (publicadireito.com.br)>. Acesso em 15 nov. 2021.

UERJ. Gemma. **Linha do tempo.** Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/linha-do-tempo/>. Acesso em 12 de jun. de 2022.

UNICEF. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação**

Contra as Mulheres. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contras-mulheres>. Acesso em 02 de junho de 2022.

BRIGATTI, Fernanda. UOL. FOLHA. **Menos da metade das negras com filhos pequenos consegue trabalhar diz IBGE.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/menos-da-metade-das-negras-com-filhos-pequenos-consegue-trabalhar-diz-ibge.shtml>. Acesso em 12 de jun. de 2022.