



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**A DISCRIMINAÇÃO RACIAL QUANTO A MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO**

ORIENTANDO (A): MARIANA FERNANDES DOS SANTOS ORIENTADOR
ORIENTADORA: DR. JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

GOIÂNIA-GO

2023

MARIANA FERNANDES DOS SANTOS

**A DISCRIMINAÇÃO RACIAL QUANTO À MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás.

Orientador: Dr. José Querino Tavares Neto

GOIÂNIA-GO

2023

MARIANA FERNANDES DOS SANTOS

**A DISCRIMINAÇÃO RACIAL QUANTO À MULHER NEGRA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Data da Defesa: 27 de maio de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ms. José Querino Tavres Neto [redacted] Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo [redacted] Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1 A MULHER NEGRA	5
2 IGUALDADE E O NÃO PRECONCEITO QUANTO A MULHER NEGRA COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS	11
3 A PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NEGRA	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	25

A DISCRIMINAÇÃO RACIAL QUANTO À MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Mariana Fernandes dos Santos¹

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a desigualdade racial em relação às mulheres negras no mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada por meio do método de revisão bibliográfica, que permitiu uma análise aprofundada dos aspectos teóricos, desafios e medidas legais de proteção contra a discriminação racial no ambiente de trabalho. A primeira seção discute os aspectos teóricos relacionados à desigualdade racial em relação às mulheres negras, evidenciando que o racismo estrutural é um problema social complexo que precisa ser abordado de maneira ampla e profunda. Na segunda seção, foram abordados os desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho, como a falta de acesso a oportunidades de emprego e a posições de liderança, além da violência e assédio no ambiente de trabalho. Esses desafios, somados à desigualdade salarial em relação aos homens brancos, contribuem para uma desvantagem significativa no mercado de trabalho. Por fim, na terceira seção, foram apresentadas as medidas legais de proteção contra a discriminação racial no ambiente de trabalho, como leis e políticas públicas que buscam combater a discriminação racial e de gênero. No entanto, muitas vezes essas medidas não são eficazes o suficiente para garantir que as mulheres negras tenham acesso a seus direitos. Diante dessas questões, é fundamental que sejam criadas políticas públicas e estratégias que busquem garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres negras no mercado de trabalho, além da conscientização da sociedade sobre o impacto da discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho. É importante também a criação de mecanismos de proteção jurídica eficazes para combater a discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho, garantindo que as mulheres negras tenham acesso a seus direitos e sejam protegidas de práticas discriminatórias. Em conclusão, a desigualdade racial em relação às mulheres negras no mercado de trabalho é um problema que deve ser enfrentado de forma urgente e efetiva, visando a criação de políticas públicas e medidas legais de proteção que garantam a igualdade de oportunidades e a proteção dos direitos dessas mulheres.

Palavras-chave: Discriminação racial. Mercado de trabalho. Mulher negra.

INTRODUÇÃO

A desigualdade racial é um tema recorrente nas discussões acerca dos direitos humanos e da justiça social. As mulheres negras, em particular, são um grupo que

¹ Graduanda em Direito pela PUC Goiás. Email: marifernandesmmdj@gmail.com.

sofre dupla discriminação em razão do gênero e da raça, enfrentando obstáculos adicionais para acessar oportunidades e direitos que são negados a elas por conta do preconceito e da discriminação racial. Neste contexto, o mercado de trabalho é um espaço onde as desigualdades raciais e de gênero se manifestam de forma gritante, com as mulheres negras sendo alijadas das posições mais qualificadas e bem remuneradas.

O presente trabalho tem como objetivo discutir a desigualdade racial em relação às mulheres negras no mercado de trabalho, bem como a proteção jurídica contra a discriminação. Para tanto, utilizou-se o método de revisão de bibliografia, analisando artigos, livros e outros documentos que abordam o tema em questão.

A discriminação racial é uma prática ilegal e inaceitável, que fere os princípios da igualdade e da justiça social. No entanto, apesar das leis e políticas públicas que buscam combater a discriminação, as mulheres negras continuam enfrentando barreiras para ingressar no mercado de trabalho e para progredir em suas carreiras. Essas barreiras podem assumir diversas formas, desde a falta de oportunidades de emprego até a violência no ambiente de trabalho.

Neste sentido, é fundamental que sejam criadas políticas públicas e estratégias que busquem garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres negras no mercado de trabalho. Além disso, é importante que sejam criados mecanismos de proteção jurídica eficazes para combater a discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho, garantindo que as mulheres negras tenham acesso a seus direitos e sejam protegidas de práticas discriminatórias.

O trabalho está organizado da seguinte forma: na primeira seção, serão discutidos os aspectos teóricos relacionados à desigualdade racial em relação às mulheres negras; na segunda seção, serão abordados os desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho; na terceira seção, serão apresentadas as medidas legais de proteção contra a discriminação racial no ambiente de trabalho.

1 A MULHER NEGRA

Após o período da abolição no Brasil, quando assim, se fez presente a ideia de cidadãos iguais perante a lei, onde se achava que todos os direitos arcavam e enquadravam igualmente a todos os grupos sociais e económicos, a mulher negra se via em posição de vulnerabilidade, assumindo a responsabilidade do sustento físico e moral de sua família, abdicando de estudos e do seu próprio bem estar, e adotando medidas de trabalhos explorativos, árduo e braçal, sendo na maioria das vezes a chefe do lar, quase que obrigada a se submeter a trabalhos na casa de pessoas majoritariamente branca e escravista, em troca de alimentos, um salario nada justo e um quarto nos fundos sem direito a condições e direitos trabalhistas.

A mulher negra esta inserida ao mercado de trabalho de 1950 até o presente momento, durante esse período de tempo ocorre-se um processo de crescimento das classes médias. Porém em relação ao que se visa sobre a população negra, isso apenas difundiu ainda mais as suas possibilidades quanto ao mercado de trabalho. Impossibilitada de adentrar ao processo de desenvolvimento do mercado Brasileiro, esse grupo ficou refém à se mergulhar na pobreza, no desamparo social, propicio a se colocarem em situações criminais, de fome, além da precariedade na alfabetização.

Entre 1888 até a presente data, dita-se que a campanha abolicionista adota o lema de que pessoas negras podem se tornar doutores, empresários, e grandes pessoas na elite económica Brasileira, porém, observa-se que diante de tantos fatores sociais, ocorreu uma proeminente queda de oportunidades e diminuição de ocupação desse grupo minoritário como doutores.

A campanha abolicionista, em fins do século XIX, mobilizou vastos setores da sociedade brasileira. No entanto, passado o 13 de maio de 1888, os negros foram abandonados à própria sorte, sem a realização de reformas que os integrassem socialmente. Por trás disso, havia um projeto de modernização conservadora que não tocou no regime do latifúndio e exacerbou o racismo como forma de discriminação (MARINGONI, 2011, p. 1).

No contexto do sistema de representação Brasileiro, não apenas aborda uma discriminação efetiva, porém, observa-se que se trás um racismo cultural, que reforçam a falta de representações sociais e que leva, tiranos serem vistos como vítimas e heróis, a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular ocupar lugares e repetir padrões de papéis sociais desvalorizados em

termos de população economicamente ativa no mercado de trabalho. Os dados disponíveis sobre as desigualdades presentes dentro do sistema do mercado de trabalho apontam para uma situação drástica quanto á homens e mulheres em praticamente todos os dados analisados, ainda que em relação a mulher negra e branca, os marcos de diferença de dados são ainda notáveis.

Em geral, as mulheres participam menos do mercado de trabalho formal por vários motivos, dentre eles, aqueles associados ao seu encargo nas tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, que lhes são atribuídos como parte de seu papel familiar. Além disso, as empresas tendem a manter barreiras à contratação ou à ascensão na carreira da mulher casada e com filhos. Apesar de se defrontarem com as mesmas dificuldades das mulheres casadas, as chefes de família participam mais intensamente do mercado provavelmente pela necessidade de proverem sozinhas o sustento da família. As chefes de família negras participam mais intensamente do mercado de trabalho do que as chefes não-negras (PINTO, 2006, p. 9).

A falta de perspectiva entre jovens mulheres negras sobre as possibilidades que podem adquirir na vida, as levam ao caminho novamente de suas ascendentes, se voltando as prestações de serviços domésticos, colocando-as em situação de vulnerabilidade e impossibilidade de requerer oportunidades fora de suas perspectivas, trazendo dependência na pobreza e no ciclo de subordinação inferior ao grupo majoritário.

Devido à extrema pobreza, as meninas ingressam muito cedo no mercado de trabalho, sendo exploradas pela sociedade, que sabendo da sua condição financeira, oprime e humilha. Como é possível verificar, para as mulheres afrodescendentes o mercado reserva as posições menos qualificadas, os piores salários, a informalidade e o desrespeito (NOVA E SANTOS, 2013, p. 19).

Mulheres negras historicamente não estão em posições de prestígio nas empresas geralmente não ocupam cargos de grande importância ou significado. A perceptibilidade negra, é proporcionalmente inferior a branca. Sob as mulheres brancas a discriminação é apenas salarial, pois elas são as mais qualificadas entre todos os seguimentos populacionais, quanto a mulher negra ainda é sexualizada e vista apenas como empregada doméstica.

É muito interessante notar que para as mulheres brancas não há diferença, o que indicaria que a discriminação contra elas é puramente salarial. Pode-se dizer que uma mulher branca típica não exerce funções piores e nem tem menos qualificação que um homem branco típico. O diferencial de rendimento horário entre os dois é pura discriminação salarial. No caso dos

homens negros, não é bem assim. A diferença entre os dois modelos chega a 40% do diferencial estimado no modelo sem controles. Ou seja, os negros ganham menos, muito menos que os brancos porque detêm menos conhecimento e exercem funções piores. O perfil de discriminação das mulheres negras é intermediário: os controles representam aproximadamente 10% do diferencial (SOARES, 2000, p. 22).

As mulheres negras são o grupo mais visado como as trabalhadoras mais precárias no mercado de trabalho no Brasil, e não só por serem mulheres, mas também por causa da cor da pele. (Bento,1985). Mesmo que tendo um nível de escolaridade elevada, essas mulheres ainda assim ocupam trabalhos inferiores ao nível de escolaridade adquirido.

O racismo enraizado na sociedade Brasileira tem afetado diretamente a vida social, económica e mental dessas mulheres. Nesse sentido, trás a emergência do debate sobre as desigualdades raciais na área da educação, da psicologia e do mercado de trabalho. Sendo o último o enfoque principal do nosso estudo e como ele atinge diretamente as mulheres negras. O impacto direto que o racismo causa na proporcionalidade das desigualdades abrangendo uma esfera de grande importância social. Portanto, é de supra importância apresentar os conceitos do racismo e tudo aquilo que ele atinge, mata e tira. O racismo consiste em uma atitude discriminatória, desdenhosa e insultuosa não baseada em critérios científicos em relação a um grupo minoritário social ou étnico. De forma que o racismo está relacionado na sociedade por um meio enraizado, que se tem uma visão absolutamente equivocada de que há diferenças externas entre outros seres humanos, de forma que, pelas diferenças étnicas, são vistos como seres inferiores ou superiores em relação aos outros grupos. Significando que o racismo nada mais é que uma visão hierárquica entre as raças, onde quem predomina é quem emana de mais poder étnico social.

No Brasil, o racismo é praticado de forma escancarada, analisando os aspectos estruturais e institucionais, os fatores de ocupações sociais, qual a população majoritária carceraria ocupa, as oportunidades no mercado de trabalho, as ocupações de mulheres negras em relação a atividades que não envolvam serviços braçais, a quantidade de mães solteiras chefes do lar sem condições reais de moradia, o baixo nível de escolaridade só ressalta como o racismo atinge principalmente as pessoas negras no Brasil.

O racismo aparece, então, como sistema multidimensional de classificação social, que (no caso brasileiro) tem em traços corpóreos (cor da pele,

cabelo, entre outros traços fenotípicos) o principal traço diacrítico classificatório, mas que pode associar outras variáveis para compor um sistema de dominação, controle e exploração social. Isto resulta da complexidade dos sistemas classificatórios, e da forma como eles são operados dentro de regras sociais. (EMERSON, 2012, p. 48)

A dominação do racismo sobre uma raça e outra se faz presente no contexto atual, e quando se fala das desigualdades de gênero, esta forma se torna ainda mais hermética e enigmática. Diante do entorno histórico escravista Brasileiro em relação as mulheres negras, vem se arrastando marcas do passado ao contexto atual, ciclos que para se romper tornam-se sonhos quase que inalcançáveis, como convencer mulheres que nunca foram incluídas que os direitos sociais e económicos também cabem a elas? Se quando os direitos das mulheres foram concedidos, essas mesmas mulheres, além de estarem nas ruas protestando a favor dos seus direitos, estavam nas casas de suas patroas brancas e ricas, passando, lavando, cuidando dos filhos e limpando, a inclusão social e trabalhista é para quem?

A grosso modo, esse sistema estabeleceu que mulheres e homens negros fizessem o papel de serviços manuais devido o fato de ex-escravizados que encontraram dificuldades para ingressar no mercado livre, em torno da fática persistência do preconceito racial, e da ocupação dos mesmos dentro do sistema de direitos trabalhistas.

O paradoxo Brasileiro é que esses grupos deveriam ficar a margem do campo da informalidade, que desde o início do século XX, foi marcado pela presença dos trabalhadores negros, o entendimento que se tem é que o sistema falhou com esse determinado grupo e ainda falha, o Brasil é um país multirracial e cultural, porém mantém negros e negras na escala inferior social, estabelecidos a ocuparem lugares precários de forma que de grande vulnerabilidade social, a divisão racial do espaço que o negro ocupa, são os critérios do sistema falho, evidentemente exposto a conjuntos habitacionais como favelas, “senzalas”, porões e guetos. (GONZALEZ, 1982, p. 15).

As empregadas domésticas após a aprovação da Lei Complementar nº 150, em 2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72, passaram a ter os mesmos direitos trabalhistas formalizados e registrados com carteira assinada em regime a Consolidação das Leis do Trabalho, onde o foco da presente iniciativa é privar essas mulheres da exploração trabalhista, de exposição de vulnerabilidade,

visando formalizar essas trabalhadoras e dar os devidos amparos a elas. Porém, ainda assim, o grande nível de trabalhadoras negras que vivem em recurso de trabalhos informais e que não possuem carteira assinada são de 57% segundo o IPEA (2018).

Conforme salientou Lélia Gonzalez, em “Por um feminismo afro-latino-americano”, em 2020. A situação atual não difere totalmente daquela vivida por nossas antepassadas já que afinal, a trabalhadora rural e doméstica de hoje não é tão diferente da “escrava” de ontem, é confirmado o exposto números estatísticos que as mulheres negras se encontram em situações análogas a escravidão em relação a vividas por mulheres brancas. Dessa forma, afirma-se que o período de escravidão deixou a lembrança de que a dominação, é gerada por gênero, raça e classe, de modo que se pode ver degraus imaginários para tais situações.

Nos anos 80 estudiosos como Chaia; Porcaro e Araújo; Carneiro e Santos Rosemberg e Barros realizam uma série de explorações analíticas das relações raciais com recorte que fragmenta as particularidades da trabalhadora negra. Nos anos 90 novos estudos são realizados ao analisar a situação da trabalhadora negra na qual, afirma-se que esse é o segmento que mais precocemente ingressa no mercado de trabalho e o que mais tempo nele permanece e também o segmento que mais investe na escolarização e o que menos retorno tem do aumento de sua qualificação e o que sofre as mais altas taxas de desemprego. (BENTO, 1995, p. 480).

Desta forma, diante do contexto histórico do trabalho feminino negro na sociedade Brasileira, compreendendo-se melhor o mercado de trabalho contemporâneo e seus condicionantes nas vidas das mulheres negras, visando realizar um entendimento pela razão da qual os direitos não foram completamente assegurados, o preconceito racial transforma as nossas relações e modifica os espaços vividos dentro delas. Analisar, discutir e debater o tema abordado no presente trabalho, com base em autores e autoras negros, em momentos da história, nas políticas públicas e nos direitos que asseguram esse grupo, trazendo a público as desigualdades sociais vivenciadas no nosso país, de forma necessária, para que o entendimento dos mecanismos do racismo e onde ele começa, seja uma peça chave para minimizar seus impactos e propor uma sociedade mais igualitária e justa e fazer com que se entenda o seu início para que assim, possa vir ter um fim.

A reprodução do racismo esta presente tanto na escolarização quanto na seleção para o mercado de trabalho, a reproduz desigualdades de renda, leva

população negra novamente aos menores salários e condições de vida em comparação com a população majoritariamente branca e reproduzindo padrões de vida que levam à um menor índice de desenvolvimento humano para a comunidade negra, o que podemos chamar de racismo estrutural e institucional

Enquanto as mulheres brancas estão rompendo estereótipos e atingem números significativos em áreas antes restritas aos homens, as mulheres negras ainda têm que lutar para ter acesso a funções como secretárias ou recepcionistas, ocupações tidas como "femininas", mas que podem ser melhor descritas como "femininas e brancas". Mesmo com diploma de curso universitário, poucas mulheres negras conseguem exercer a profissão para a qual estudaram arduamente. Não são tão raros os casos em que têm que continuar trabalhando como empregadas domésticas e faxineiras diaristas apesar de terem o curso superior. Aliás, as trabalhadoras domésticas são negras, em sua maioria, e é fácil perceber o porquê da lentidão no reconhecimento de seus direitos trabalhistas e por que apenas 1/3 tem carteira de trabalho assinada (RUFINO, 2003, p.12-13).

O presente capítulo tem enfoque principal no estudo da mulher negra, na discriminação, no racismo e no contexto histórico que essa mulher tem vivido no Brasil durante toda a história desde a abolição escravista, visa salientar toda a trajetória e os lugares que ocupam e "não ocupam" na sociedade, trazendo assim uma perspectiva para análises e discussões em prol de serem tratadas durante ao longo do presente trabalho.

2 IGUALDADE E O NÃO PRECONCEITO QUANTO A MULHER NEGRA COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS

É verdade que a Constituição Federal de 1988 trouxe importantes avanços no sentido de formalizar a igualdade entre todos, independente de raça, gênero, religião, entre outros. No entanto, a cultura do domínio do homem branco na sociedade ainda impõe barreiras ao acesso da mulher negra no mercado de trabalho.

A desigualdade racial é um tema importante que vem sendo discutido em diferentes esferas, inclusive pelo Estado, que tem o papel de criar políticas públicas voltadas para a desconstrução dessas formas de opressão. Para isso, é necessário um comprometimento real do Estado e da sociedade como um todo na promoção da igualdade e da justiça social, com o intuito de ressignificar a condição das mulheres

negras em diversas declarações e tratados internacionais foram consagrados a igualdade e os direitos fundamentais, assim como em diversas constituições nacionais. Garantindo assim que todas as pessoas adquiram os mesmos direitos, independentemente de sua raça, orientação sexual, ocupação social, gênero, etc.

No estudo em questão, sobre as mulheres negras, os direitos fundamentais são além do que importantes, vez em que estas sofrem historicamente inúmeras formas de exclusão social. Em geral, ainda no histórico social Brasileiro, as mulheres negras, tem menos acesso a cultura e educação, inclusive ao mercado de trabalho, a saúde e entre os outros direitos sociais básicos em comparação a relação da conquista das mulheres brancas.

Nesse pensamento, é indispensável a criação de políticas públicas e medidas equatorial de igualdade e da não atendimento em relação a mulheres negras, garantindo que as mesmas tenham as mesmas oportunidades igualmente as demais mulheres, e que advindo desses fatores, reconheçam também a importância do direito em relação a construção de uma sociedade igualitária.

Ainda, no âmbito do direito igualitário, foi adotada a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, em 1998, os Países sendo signatários da Organização Internacional do Trabalho

Tendo o dever de cumprir seus princípios fundamentais sendo eles:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

um dos 4 princípios fundamentais da OIT é a relevância da discriminação nas relações de emprego, enquanto direito fundamental dos trabalhadores.

Segundo o artigo 6º da Constituição da República enuncia que o trabalho é um direito social. Já o artigo 7º estabelece os direitos sociais dos trabalhadores que visam a melhoria de suas condições sociais. Acerca da tutela da igualdade de oportunidades, o rol do artigo 7º apresenta algumas disposições que visam uma breve análise.

Os incisos e XXX são os dispositivos constitucionais mais importantes para o estudo, pois representam um conjunto de proteção em face da discriminação interseccional em nossa Constituição Federal. Em que se mostra uma medida extremamente necessária, em razão da inserção precária das mulheres negras no mercado de trabalho

O inciso XXX estabelece que a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

De acordo com, Leonardo Wandelli inclui neste dispositivo a proteção contra a despedida abusiva decorrente de discriminação, visto que, se critérios discriminatórios não podem ser utilizados para embaraçar o acesso de um trabalhador, não pode ser a justificativa para sua retirada do emprego (2004, p. 396).

Sobre a divisão de gênero do mercado de trabalho, este dispositivo também prevê a proteção contra razão de empresas a fim de coibir a lógica de hierarquização e separação das tarefas entre os gêneros. estudando a estrutura de cargos e salários das empresas, assim como a alocação dos gêneros nas inúmeras funções, de modo que a força de trabalho feminina não seja alocada apenas em postos de trabalho que reproduzem estereótipos de gênero e que não seja naturalizada a presença de homens em postos de chefia.

Conforme a constituição, ainda no artigo 7º, inciso XXXI, veda-se a discriminação dos trabalhadores portadores de deficiência e o inciso XXXII identifica a diferenciação entre o trabalho manual, técnico e o intelectual, apesar da aparente neutralidade racial da norma, tem impacto real a distribuição racial das ocupações no mercado de trabalho brasileiro analisada no presente trabalho, que tem participação ativa da mão de obra negra nos trabalhos manuais.

Ainda no âmbito constitucional, o acesso aos direitos fundamentais, sendo estes os sociais (saúde, educação, trabalho e moradia), o Estado, visando meio de dar propulsão aos direitos das minorias, *in casu*, negros, em especial por conta da cultural da discriminação, o instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, em 20 de julho de

2010, de acordo com a Lei nº 12.288, que, em seu art. 4º, caput prevê que A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de, eliminação de obstáculos históricos, como, por exemplo, está previsto no inciso V do respectivo artigo (BRASIL, 2010)

As mulheres negras enfrentam uma dupla vulnerabilidade no mercado de trabalho devido ao preconceitos e desigualdades raciais e logicamente de gênero.

Conforme consta nos dados do IBGE, a população negra corresponde a 56% dos desempregados no Brasil, sendo que as mulheres negras são as mais afetadas por essa situação. Além disso, essas mulheres muitas vezes são submetidas a trabalhos precários, de baixa remuneração, análogos ao trabalho escravo e sem garantias trabalhistas.

A discriminação em foco dificulta o acesso das mulheres negras a oportunidades de emprego e de ascensão profissional, limitando sua participação em cargos de liderança e em setores de maior valor agregado. De acordo com um estudo realizado pelo Instituto Ethos e pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) destacou que as mulheres negras ocupam apenas 0,4% dos cargos de CEO das empresas no Brasil.

No quesito dessas disparidades sociais, as mulheres negras geralmente recebem menos do que homens brancos, homens negros e mulheres brancas com a mesma qualificação e experiência.

Essas desigualdades no mercado de trabalho afetam não só essas mulheres como também suas famílias, impedindo a ascensão social e econômica. É importante que as empresas e a sociedade em geral reconheçam essas disparidades e trabalhem para garantir que as mulheres negras tenham justiça e igualdade no mercado de trabalho.

Nessa linha, mulheres negras enfrentam uma dupla vulnerabilidade no mercado de trabalho, devido à interseção de duas formas de discriminação: sexismo e racismo, daí o surgimento do interseccionismo, mulheres negras muitas vezes enfrentam barreiras para conseguir empregos e são frequentemente sub-representadas em cargos de liderança. Além de que, indeterminadas vezes enfrentam

salários mais baixos em comparação com seus colegas homens e brancos, e mulheres brancas, mesmo quando possuem as mesmas qualificações e experiências.

Outro quesito a se questionar é a falta de representação nas áreas de trabalho, por muitas vezes elas são a minoria e enfrentam muita discriminação. Isso pode criar um ambiente hostil para as mulheres negras, e pode levá-las a enfrentar dificuldades para se desenvolver profissionalmente.

E de fato há o quesito da discriminação racial, que pode levar a um viés inconsciente por parte dos empregadores e limitar as oportunidades para as mulheres negras.

A Constituição da República de 1988, estabelece a igualdade, independentemente de sexo, raça, religião, entre outros, criou exceções no tratamento dos indivíduos, a fim de materializar a igualdade, especialmente no acesso à cidadania. Essa igualdade também se estende ao mercado de trabalho, que deve ser livre de qualquer tipo de discriminação, inclusive racial.

Porquanto, a cultura do domínio do homem branco na sociedade, impõe barreiras ao acesso das mulheres negras ao mercado de trabalho. Essa desigualdade é uma preocupação do Estado, que vem buscando criar iniciativas para assegurar democracia racial como a criação de políticas públicas voltadas para a desconstrução dessas formas de opressão e a construção de alternativas capazes de ressignificar a condição das mulheres negras na sociedade.

É importante ressaltar que no presente trabalho entende-se que a luta contra a desigualdade racial é um desafio complexo e que requer ações coordenadas e sistemáticas por parte do Estado, da sociedade civil e dos setores privados, para garantir que todos os indivíduos tenham igualdade de oportunidades e acesso a direitos e serviços essenciais.

De acordo com a liberdade de gênero, segundo Alexandre de Moraes (2010) o princípio da dignidade da pessoa humana possui duas dimensões ou julgamentos:

O princípio da dignidade tem duas dimensões fundamentais: a dimensão protetiva e a dimensão igualitária. Na dimensão protetiva, o princípio da dignidade funciona como um escudo, protegendo o indivíduo contra abusos e violações por parte do Estado ou de outras pessoas. Essa proteção é essencial para prevenir tratamentos desumanos e degradantes.

Na dimensão igualitária, o princípio da dignidade estabelece que todas as pessoas têm igual valor e merecem igual consideração e respeito. Esse valor orienta a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, em que todos possam ter acesso a oportunidades e recursos para desenvolver suas potencialidades e viver uma vida digna.

A dignidade é um valor moral direto a cada ser humano, o qual foi consagrado como um direito fundamental na Constituição Cidadã de 1988. De acordo com Alexandre de Moraes, o princípio da dignidade possui dois julgamentos: primeiro como um direito protetivo, seja frente ao Estado, seja frente às demais pessoas, e em segundo como uma visão igualitária em relação a todos os indivíduos.

historicamente, o salário das mulheres negras foi visto como um valor complementar ao salário do homem, o que justificava sua menor remuneração em relação aos homens no mercado de trabalho. Essa visão discriminatória é reflexo de uma cultura patriarcal e racista que nega às mulheres negras a possibilidade de ocupar cargos de liderança e de receber salários equiparados aos homens brancos.

Essa prática é contrária os princípios fundamentais do direito do trabalho, que estabelecem a igualdade de oportunidades e de remuneração entre homens e mulheres. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres e prevê a proteção contra a discriminação de gênero e de raça.

A Lei nº 9.029/95 proíbe a discriminação salarial por gênero e raça, estabelecendo multas e sanções para as empresas que praticam essa conduta em destaque.

As desigualdades vividas pelas mulheres negras no Brasil e para se ter uma ideia, em 2003 no relatório “Retrato das Desigualdades Gênero e Raça” do IPEA, constatou-se que mulheres Negras não tinham acesso à educação e estavam inseridas nas posições menos qualificadas do mercado de trabalho. Junto a isso, mulheres negras também foram as que menos procuraram ou fizeram um exame preventivo de diagnóstico do câncer de mama antes dos 40 anos. O mais alarmante é que passados 19 anos desse cenário, nenhuma política pública foi construída para que inserisse essas mulheres no mercado de trabalho, ou de campanhas de prevenção ao câncer, de forma focal e estratégicas direcionadas a esse público.

Em 2021 no período da pandemia, o estudo da Oxfam Brasil, “Mulheres Negras e pandemia” refletiam no impacto sobre as mulheres negras, onde se demonstrou que foram as mais impactadas com a perda de postos de trabalho, já que em grande parte, as mulheres negras exercem profissões que são desenvolvidos as vezes de forma presencial. Não podemos deixar de considerar que a primeira vítima do coronavírus no Brasil foi uma mulher negra de meia idade, que desempenhava trabalho doméstico.

Em 1851 por Sojourner Truth, mulher negra abolicionista e defensora dos direitos das mulheres negras, em um encontro onde foram discutidos os direitos políticos das mulheres, em principal das mulheres brancas. Fez a seguinte pergunta, “não sou eu uma mulher?” onde por meio de um discurso famoso, Sojourner trouxe à tona a invisibilidade das mulheres negras perante lógica social que colocava e ainda coloca mulheres negras em uma situação excludente em relação a outros grupos.

É nítido que foi destacado no presente trabalho, a solidão da mulher negra, suas dificuldades econômicas, trabalhistas e sociais, nesse quesito, entende-se a importância das políticas públicas que asseguram o direito dessas mulheres.

3 A PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NEGRA

Ao longo dos anos, o direito de proteção à mulher vem evoluindo em decorrência da busca pela sua inserção no mercado de trabalho, assim como a licença-maternidade e a proteção contra a discriminação por gênero e raça.

O Código Civil de 1916, vigente até 2002, não garantia igualdade de direitos entre homens e mulheres e estabelecia a figura da "chefia de família", que dava ao homem o poder de decisão sobre os bens da família. Essa situação foi mudando gradualmente, com a introdução de leis que garantiam às mulheres o direito de trabalhar, de votar e de serem protegidas contra a violência doméstica.

A Constituição de 1988 foi um marco na garantia dos direitos das mulheres, estabelecendo a igualdade entre homens e mulheres e reconhecendo a dignidade da pessoa humana como um princípio fundamental. Foi daí que, várias leis foram criadas para proteger as mulheres como minorias, conforme a Lei Maria da Penha, que prevê medidas de proteção à mulher em situação de violência doméstica, e a Lei do

Feminicídio, que torna crime hediondo o assassinato de mulheres por razões de gênero.

No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante a igualdade de salário entre homens e mulheres que exerçam a mesma função e prevê medidas de proteção à maternidade, como a licença-maternidade e a estabilidade no emprego durante a gestação.

Em resumo, a evolução do direito de proteção à mulher é resultado de por igualdade e direitos. A Constituição de 1988 foi um marco importante nesse processo, mas ainda há muito a ser feito para garantir a plena igualdade de oportunidades e direitos para as mulheres em todos os âmbitos da sociedade.

No período do governo do presidente Ernesto Geisel em 1974, o salário-maternidade foi incluído como uma das prestações da Previdência Social, atendendo a uma grande demanda das trabalhadoras brasileiras. O salário-maternidade é um benefício pago às trabalhadoras que se afastam de suas atividades profissionais em virtude do parto ou da adoção de uma criança (FAUSTO, 1994).

Além disso, durante o governo de Geisel, foi sancionada a Lei nº 6.202/75, que atribui às estudantes grávidas o regime de exercícios domiciliares, garantindo o direito à educação para as jovens que estavam grávidas na época.

Essas medidas foram importantes para garantir a proteção e os direitos das mulheres gestantes e lactantes, e representaram um avanço na luta pela igualdade de gênero no Brasil. Entretanto, ainda há desafios a serem enfrentados para garantir a plena igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres, especialmente as mulheres negras e as que enfrentam outras formas de discriminação e desigualdade. (FAUSTO, 1994).

O presidente José Sarney, em 1985, sancionou a Lei nº 7.353 que criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). O objetivo do CNDM era promover políticas públicas que visem a eliminar a discriminação contra as mulheres e assegurar-lhes condições de liberdade e igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.

Essa lei, juntamente com uma série de outras normas e movimentações sociais, influenciou a Constituição Federal de 1988, que garante a igualdade de direitos entre homens e mulheres e reconhece a importância da proteção e promoção

dos direitos das mulheres. A Constituição Federal de 1988 é considerada uma das mais avançadas em termos de direitos das mulheres em todo o mundo.

E a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, também passou por diversas alterações ao longo do tempo para garantir a proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, como a licença-maternidade e a proibição de discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Entretanto, ainda há desafios a serem enfrentados para garantir a plena igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e em outros aspectos da vida social e política.

Conforme consta a Constituição Federal de 1988 elevou a proteção dos direitos das mulheres ao nível de direito fundamental, ao reconhecer a igualdade entre homens e mulheres como um dos princípios fundamentais do Estado brasileiro.

De acordo com o artigo 3º, inciso IV, estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, enquanto o artigo 5º, inciso I, garante a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (BRASIL, 1988).

Além disso, a Constituição de 1988 também reconheceu o trabalho como um direito social, ao lado de outros direitos básicos como educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados. Essa proteção constitucional tem sido instrumental para a luta contra a discriminação de gênero no mercado de trabalho e para a promoção de políticas públicas que garantam a igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 assegura uma série de direitos aos trabalhadores, incluindo a licença-maternidade. Já no inciso XVIII consta que a licença-maternidade é um direito da trabalhadora gestante, com a duração de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 1988).

No art. 7º estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-maternidade, nos termos fixados em lei

Complementando o que foi explanado no presente trabalho, é importante destacar que o artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Reforma Trabalhista de 2017, traz um importante avanço no combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho. Este dispositivo estabelece que "serão consideradas discriminatórias as práticas relacionadas ao sexo, idade, raça, cor, estado civil, orientação sexual, deficiência, religião, origem, ou a qualquer outra forma de discriminação (BRASIL, 1943).

Sendo assim, a jurisprudência trabalhista brasileira tem evoluído no sentido de reconhecer que a mulher negra, por enfrentar uma dupla vulnerabilidade, merece uma proteção ainda maior em relação à discriminação no trabalho.

Esse incentivo específico mencionado no artigo 7º, XX da Constituição Federal pode ser visto em leis como a Lei nº 9.029/95, que proíbe a discriminação de gênero na contratação e demissão de empregados, e a Lei nº 11.340/06, conhecida como Lei Maria da Penha, que visa proteger as mulheres contra a violência doméstica e familiar e inclui medidas de proteção no âmbito trabalhista, como a possibilidade de afastamento do agressor do local de trabalho da vítima. Essas leis e outras medidas de proteção têm como objetivo garantir a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho (colocar leis).

O artigo 7º da Constituição Federal do Brasil prevê a proteção contra a discriminação no mercado de trabalho, incluindo a diferença de salários e de exercício de funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A inclusão da função "de exercício de outras funções" permite uma proteção mais ampla contra atos discriminatórios que possam afetar esse direito.

A Lei nº 9.029/1995, mencionada no texto, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como qualquer tipo de discriminação relacionada à contratação de funcionários. Isso significa que é ilegal discriminar uma mulher durante o processo de seleção de emprego por estar grávida ou por ter filhos, por exemplo.

No entanto, apesar da existência dessas leis e da proteção constitucional, a discriminação no mercado de trabalho ainda é uma realidade para muitas mulheres negras e outras minorias. Por isso, é importante continuar lutando por uma sociedade mais justa e igualitária, com políticas públicas.

Nesse sentido, o artigo 9º, §2º, II da Lei Maria da Penha prevê a garantia de emprego à mulher vítima de violência doméstica pelo período de seis meses.

No entanto, a lei não especifica se esse período é remunerado ou não. Por essa razão, existe uma discussão na doutrina sobre a natureza do licenciamento e quem deve realizar o pagamento do salário (BRASIL, 2006).

A maioria dos pesquisadores e profissionais do direito entende que se trata de uma licença não remunerada, já que a lei não prevê expressamente o pagamento de salário. Sendo que, o princípio fundamental do Direito do Trabalho é que todo trabalho deve ser remunerado. Portanto, se não há prestação de serviços, não há obrigação de pagamento salarial (BRASIL, 1943).

No entanto, é importante destacar que a mulher vítima de violência doméstica pode ter direito a outros benefícios, como o auxílio-doença ou o seguro-desemprego, conforme o caso que estiver em questão. Além disso, algumas empresas possuem políticas internas que preveem o pagamento de salário durante esse período de licença, mesmo que não seja uma obrigação legal.

A interpretação de que a licença prevista na Lei Maria da Penha é não remunerada pode ser prejudicial à mulher vítima de violência doméstica, já que pode levá-la a perder sua fonte de renda e ficar em uma situação de vulnerabilidade ainda maior.

A possível solução seria a criação de políticas públicas que garantam o pagamento de salário durante o período de licença previsto na lei. Essa medida não só protegeria a vítima de violência doméstica, garantindo sua segurança financeira, como também seria uma forma de responsabilizar as empresas que não cumprem com sua obrigação social de proteger seus funcionários em situações de vulnerabilidade.

É preciso buscar alternativas que garantam a proteção da mulher vítima de violência doméstica, assegurando seu direito ao trabalho e à subsistência, e ao mesmo tempo, responsabilizando a sociedade e as empresas por garantir esses direitos (DIAS, 2013, p. 166).

Quanto à equidade a CLT (BRASIL, 1943) define em seu artigo 461:

Art. 461: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Vale destacar de fato, que a luta contra a desigualdade racial não é apenas uma questão de justiça social, mas também de efetivação da democracia. A garantia de acesso igualitário ao mercado de trabalho e aos direitos trabalhistas é um passo importante para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Por isso, a intervenção estatal e a criação de políticas públicas são fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades e a plena cidadania para todas as pessoas, independentemente de sua cor ou gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a desigualdade racial em relação às mulheres negras no mercado de trabalho, podemos observar que as barreiras enfrentadas por esse grupo são significativas e devem ser abordadas de maneira urgente e efetiva. Embora as leis e políticas públicas tenham sido criadas para combater a discriminação, a realidade das mulheres negras continua sendo marcada pela desigualdade.

Na primeira seção deste trabalho, foram discutidos os aspectos teóricos relacionados à desigualdade racial em relação às mulheres negras. Foi possível observar que o racismo estrutural, que é a base para a exclusão e marginalização das mulheres negras no mercado de trabalho, é um problema social complexo que precisa ser abordado de maneira ampla e profunda.

Na segunda seção, foram abordados os desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho. As mulheres negras são frequentemente prejudicadas

pela falta de acesso a oportunidades de emprego e a posições de liderança, além de serem vítimas de violência e assédio no ambiente de trabalho. Esses desafios, somados à desigualdade salarial em relação aos homens brancos, contribuem para uma desvantagem significativa no mercado de trabalho.

Na terceira seção, foram apresentadas as medidas legais de proteção contra a discriminação racial no ambiente de trabalho. Embora existam leis e políticas públicas que buscam combater a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho, muitas vezes essas medidas não são eficazes o suficiente para garantir que as mulheres negras tenham acesso a seus direitos.

Assim, é fundamental que sejam criadas políticas públicas e estratégias que busquem garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres negras no mercado de trabalho. É preciso que haja uma conscientização da sociedade como um todo sobre o impacto da discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho, para que ações efetivas possam ser tomadas em busca de soluções.

Além disso, é importante que sejam criados mecanismos de proteção jurídica eficazes para combater a discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho, garantindo que as mulheres negras tenham acesso a seus direitos e sejam protegidas de práticas discriminatórias. Isso pode incluir medidas como a criação de comitês internos de diversidade e inclusão, programas de formação para gestores e colaboradores sobre igualdade e diversidade, e a criação de canais de denúncia de discriminação.

Em suma, a desigualdade racial em relação às mulheres negras no mercado de trabalho é um problema que deve ser enfrentado de forma urgente e efetiva. A criação de políticas públicas e medidas legais de proteção é fundamental para garantir a igualdade de oportunidades e a proteção dos direitos dessas mulheres, permitindo que elas possam se desenvolver profissionalmente e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

RACIAL DISCRIMINATION AGAINST BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze racial inequality in relation to black women in the labor market. The research was conducted through a bibliographic review method, which allowed for an in-depth analysis of theoretical aspects, challenges, and legal measures for protection against racial discrimination in the workplace. The first section discusses the theoretical aspects related to racial inequality concerning black women, highlighting that structural racism is a complex social problem that needs to be addressed broadly and deeply. In the second section, the challenges faced by black women in the labor market were addressed, such as the lack of access to job opportunities and leadership positions, as well as violence and harassment in the workplace. These challenges, combined with wage inequality compared to white men, contribute to a significant disadvantage in the labor market. Finally, in the third section, legal measures for protection against racial discrimination in the workplace were presented, such as laws and public policies that aim to combat racial and gender discrimination. However, these measures are often not effective enough to ensure that black women have access to their rights. In the face of these issues, it is crucial to create public policies and strategies that seek to ensure equal opportunities for black women in the labor market, as well as awareness of society about the impact of racial and gender discrimination in the workplace. It is also important to create effective legal protection mechanisms to combat racial and gender discrimination in the workplace, ensuring that black women have access to their rights and are protected from discriminatory practices. In conclusion, racial inequality concerning black women in the labor market is a problem that must be urgently and effectively addressed, aiming to create public policies and legal measures for protection that ensure equal opportunities and protection of these women's rights.

Keywords: Racial discrimination. Labor market. Black women.

REFERÊNCIAS

BENTO, Maria A. S. **A Mulher Negra no Mercado de Trabalho**. Revista Estudos Feministas. v. 3, n. 2, p.479-488. 1995.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 abr. 2023.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 abr. 2023.

_____. **LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010**. Dispõe sobre 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, e 10.678, de 23 de maio de 2003.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 abr. 1995.

_____. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil.

DE MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. Editora Atlas, 2010.

DIAS, Maria Berenice. **A lei Maria da Penha na Justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher**. 3. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 166.

DOS SANTOS, Renato Emerson. **O movimento negro brasileiro e sua luta anti-racismo: por uma perspectiva descolonial**. Yuyaykusun, n. 6, 2013.

FAUSTO, Boris. **história do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1994.

MARINGONI, Gilberto. **O destino dos negros após a Abolição**. Revista desafios do desenvolvimento, v. 8, p. 70, 2011.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. Anais, p. 1-16, 2016.

SANTOS, Walkyria Chagas da Silva. **A mulher negra brasileira**. Revista África e Africanidades, v. 2, n. 5, 2009.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. 2000.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**. Editora LTr, 2004.