

## **VULNERABILIDADE POR QUESTÃO DE GÊNERO: MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Joana Lima Correa**

Mestranda do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB.

ORCID 0000-0002-9984-8284 E-mail: joana.correa@iesb.edu.br

**Augusto César Leite Carvalho**

Pós-doutor em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca; doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla la Mancha/Universidade Federal de Pernambuco; mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará; professor de Direito do Trabalho do IESB, professor colaborador da Universidade de Brasília (UnB) em pós-graduação de Direito Constitucional do Trabalho e professor do mestrado da Universidade Autónoma de Lisboa; ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

### **Resumo**

O presente trabalho visa contextualizar a vulnerabilidade por questão de gênero, com recorte nas mulheres negras no mercado de trabalho, demonstrando a contribuição e participação feminina para a história da humanidade, bem como o acesso e atenção aos direitos fundamentais e sociais para as mulheres negras. Analisa-se ainda os programas e a eficácia constantes em políticas públicas que trabalham com a de inclusão e aplicação dos direitos de igualdade assim como a promoção das garantias constitucionais para afirmar o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária. Ademais, por meio de diálogos e pesquisas, o artigo tem como intenção verificar a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, os cargos ocupados e as formas de discriminação e preconceito sofrida até os dias atuais, ponderando a violação aos direitos fundamentais sofridos pelas mulheres.

**Palavras-chave:** mulheres negras. Igualdade. Vulnerabilidade.

### **Abstract**

The present work aims to contextualize vulnerability due to gender, with a focus on black women at work, demonstrating the contribution and participation of women to the history of humanity, as well as access and attention to fundamental and social rights for black women. It also analyzes the programs and their effectiveness in public policies that work with the inclusion and application of equality rights, as well as the promotion of constitutional guarantees to affirm the objective of building a free, just and solidary society. Besides, through dialogues and research, the article aims to verify the discrimination and prejudice suffered by black women in today's society in the labor market until today, considering the violation of fundamental rights suffered by women.

**Keywords:** Black women. Equality rights. Vulnerability.

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo surge a partir do debate, indagações e pesquisa bibliográfica acerca da vulnerabilidade por questão de gênero, com recorte nas mulheres negras no mercado de trabalho.

O tema é permeado de um passado ainda presente nos dias atuais.

No âmbito acadêmico e profissional, esse trabalho possibilita aprofundar o conhecimento sobre a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho. Provoca discussão e articulação a um tema que é muito relevante na sociedade. Esse estudo demonstra relevância social, pois oportuniza reflexão e visibilidade às necessidades dessa população sobre o tema, permitindo que percebamos quais os cargos mais ocupados por mulheres negras no mercado de trabalho.

Desta forma, constata-se que a relação mulher negra versus trabalho é cercado por fatores políticos, econômicos, culturais e sociais que influenciam diretamente na posição social e profissional dessas mulheres, o qual constata que o mercado de trabalho ainda é tido como um espaço que conseguimos perceber as desigualdades que são reproduzidas na sociedade.

## 2. Histórico: O passado ainda presente

A segregação das minorias não é uma novidade que permeia a humanidade, nem pouco é um fato superado. É um passado ainda presente.

Segundo Diwan (2013, p. 9-10), em sua obra “Raça Pura”, a Inquisição, se instalou na Europa em nome de Deus para perseguir e aniquilar ciganos, judeus e mulheres acusadas de bruxaria que ameaçavam a Igreja. Sendo que em outro momento, a escravidão e a “coisificação” dos negros foi usada para justificar os interesses político-econômicos dos senhores donos dos escravos.

A abolição da escravatura através da Lei Áurea, em 13 de maio 1888, foi um marco histórico, mas para os negros, em especial as mulheres negras e foi o início de grandes lutas que estavam por vir, em busca de conquistar de direitos básicos e essenciais.

De acordo com Gryzbowski (2001, p.9), a assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, condiciona a população negra a ficar à margem da sociedade: sem terras, sem teto, sem

perspectivas e sem oportunidades. Isso porque a lei, ao abolir o trabalho escravo, não instaurou a cidadania para a população que conhecia só esse regime de trabalho e estava condenada a ele: “neste sentido, a plena libertação de cidadãos num Brasil realmente democrático depende da plena libertação cidadã de crianças, mulheres, homens e velhos negros.

Para Caldwell (2000), “[...] o fato de as mulheres negras constituírem uma pequena minoria nas universidades brasileiras tem dificultado o desenvolvimento da pesquisa acadêmica sobre a mulher negra”. Com efeito, no Brasil a população negra — e não só ela — foi e ainda é excluída do processo de desenvolvimento socioeconômico e da formação escolar desde os primeiros momentos posteriores à assinatura da Lei Áurea, quando os negros saíram da condição “oficial” de escravos para entrarem na de escravos “informais”. Como diz Silva (1992), se a lei liquidou juridicamente a escravidão, não se pode dizer que erradicou o preconceito e a discriminação: há fatores que excluem os negros da participação na vida social do país.

Após a escravatura, os desafios ainda continuaram e novas lutas foram surgindo, com isso as mulheres negras, que já não eram escravas, seguiam com salários baixos, carga horária alta e que ainda eram influenciadas pelos antigos senhores.

Pouco mais adiante, as mulheres negras começam a sair para o mercado de trabalho, mas com cargos e empregos informais, de natureza doméstica, manual e braçal.

Segundo Ciconello (2008), as diferenças sociais entre negros e brancos, mesmo estando no século XXI, podem ser vistas na distinção do acesso aos bens e serviços, ao mercado de trabalho e ao ensino superior bem como a outros direitos civis e situações econômicas. Dentre os fatores que acarretaram isto, segundo o mesmo, está a negação de seus direitos após a abolição em 1888, visto que não houveram subsídios para assegurar tal “liberdade”.

A modernidade negra está sendo marcada por movimentos abalizados pelos contatos e trocas entre a sociedade, andando de uma forma de socialização, ainda acanhada, mas que marcou uma época imensamente progressiva na inserção do negro na sociedade moderna.

### 3. Mulher negra e o mercado de trabalho

De acordo com a premissa básica da Constituição Federal, em ser art. 5º:

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

A Constituição Federal (1988) ensina em seu artigo 1º, III e 3º, I e IV que são fundamentos da sociedade brasileira a liberdade, justiça e solidariedade, constituindo objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, ou de qualquer outra espécie.

Os mandamentos constitucionais descrevem com muita clareza e lucidez, como a sociedade deveria se comportar em relação à igualdade de gênero para as atividades cotidianas da vida, porém, vemos que nem sempre é aplicada de maneira abrangente esses mandamentos.

Iniciamos essa análise com um texto de Gonzales (1984, p.3), que diz em sua obra, que em se tratando de posição profissional no mercado de trabalho, para as mulheres negras, explicando bem esse sentido, exemplificando que: “—Na casa da madame, ocupa o cargo de cozinheira, arrumadeira ou faxineira e raramente como copeira, isto é, desempenha atividades que não implicam em lidar com o público.”

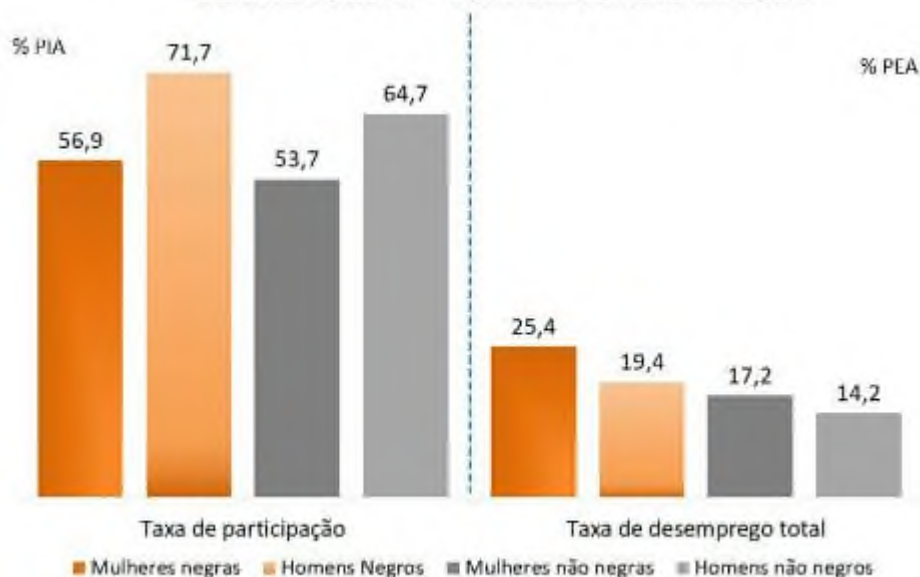
Gonzales (1984) afirma que às trabalhadoras negras cabiam as ocupações manuais de baixo nível de rendimento, tanto nas áreas rurais quanto urbanas. Os trabalhos que lhes eram destinados eram os de prestação de serviços, de modo geral, como domésticas, uma espécie de nova denominação para o papel de mucamas.

Como observado, na prática, ainda há muito o que avançar em relação ao tratamento, por vezes desiguais dado às mulheres, em especial à mulheres negras, vez que é notória notícias de mulheres que recebem salários inferiores a de homens, e ainda, mulheres negras que não são contratadas para determinadas funções, pela sua aparência, cor de pele e cabelo.

Os estudos de Silva e Lima (1992) revelam que em funções para as quais são exigidos determinados atributos estéticos como naquelas de vendedora recepcionista e secretária, as brancas e amarelas estão representadas de quatro a cinco vezes mais do que as negras que são respectivamente 89% 11% e 22%.

Os gráficos 1 e 2 elaborados pela DIEESE (2020) mostram que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras visto que o maior percentual ainda é formado pelas mesmas.

## Taxas de participação e desemprego, por sexo e raça/cor Distrito Federal – abril a setembro de 2020

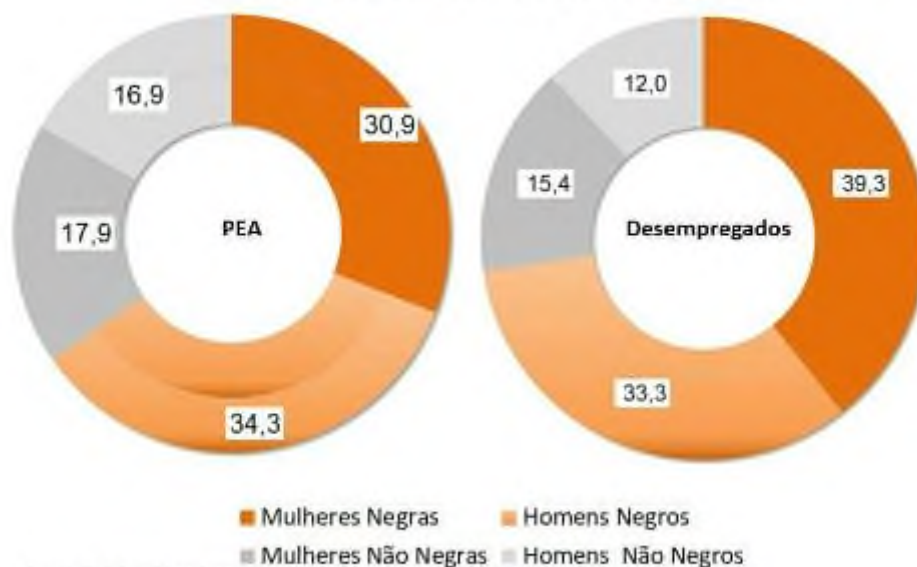


Fonte: PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.  
Convênio CODEPLAN-DIEESE.

(PEA = população economicamente ativa)

(PIA = População em idade ativa)

## Distribuição da PEA e da População dos Desempregados por raça/cor Distrito Federal – abril a setembro de 2020



Fonte: PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal.  
Convênio CODEPLAN-DIEESE.

O racismo dentro da esfera do trabalho é constatado por meio de estudos comparativos, desde o rendimento mensal até características como: tipos de trabalho; ter carteira assinada ou não; permanência no mercado de trabalho (SOARES, 2000)

Ciconello (2008) enfatiza que são componentes sociais nas desigualdades raciais no Brasil, de modo que 2/3 da população assolada pela pobreza é negra, incidindo sobre os níveis de escolaridade, interferindo na condição de renda.

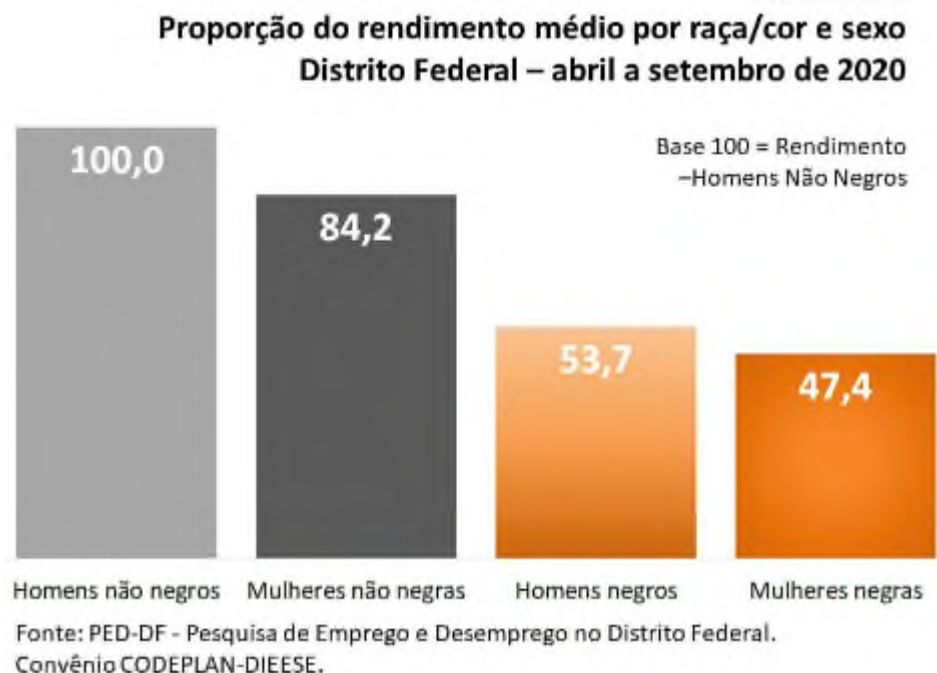
Segundo Soares (2000), dividindo o processo de inserção do sujeito no mercado de trabalho em: formação, inserção e a definição do salário, entende-se a defasagem referente às mulheres negras, principalmente na formação e inserção, e quando o fazem, sofrem com a definição salarial, sempre ganhando menos que as mulheres brancas.

Em outros estudos, [...] torna-se evidente que o fato de 48% das mulheres pretas [...] estarem no serviço doméstico é sinal de que a expansão do mercado de trabalho para essas mulheres não significou ganhos significativos. E quando esta barreira social é rompida, ou seja, de mobilidade social, elas se dirigem para empregos com menores rendimentos e menos reconhecidos no mercado de trabalho. (LIMA *apud* CARNEIRO, 2003, p. 121).

Há um outro aspecto considerado como primordial no entendimento do racismo no mercado de trabalho está na relação raça/classe. “Na formação do Estado brasileiro moderno, a exclusão social se deu desde no momento em que as elites privilegiaram a mão de obra imigrante em detrimento da mão de obra nacional” (SANTOS, 2009, p. 31). Tal desvalorização tem resquícios até hoje, sobretudo quando comparamos o salário pago a um negro e a um branco, mesmo quando ambos possuem a qualificação e capacidade profissional. Bem como a dificuldade de se inserir ao mercado de trabalho, seu salário é inferior à maioria branca, como demonstra Santos (2009): A remuneração inferior determina uma capacidade de consumo aquém daquela estabelecida para o trabalhador branco. Se o salário é o recurso para os meios de subsistência e define a capacidade de consumo do trabalhador, e, se o salário recebido pelo trabalhador negro é menos, encontramos aí boa explicação para a sua pobreza. (SANTOS, 2009, p. 31).

É nítido, através de pesquisa e estudos que o preconceito contra mulheres, em especial contra mulheres negras é fato não superado, presente na nossa sociedade, mas tenta de alguma forma, trilhar novos caminhos quando se importam e criam novos mecanismos que buscam a igualdade social e trabalhista para as mulheres negras.

Observando o gráfico 3 a seguir nota-se que a média salarial da mulher negra é menor que até 53% do que a um homem branco, e aproximadamente de 37 % de diferença entre mulheres não branca. (DIEESE, 2020)



#### 4. Personagens da vida real

As dificuldades ainda vivenciadas pelas mulheres negras, se torna tema de debates, estudos e produção de políticas públicas eficazes.

Em se tratando de estudos, é comum encontrarmos pesquisas e artigos tratando deste tema, se destacando uma pesquisa realizada por Ataíde (2013), em seu artigo “A mulher negra no mercado de trabalho”, tendo entrevistado 05 mulheres negras, com idades entre 22 e 50 anos, que relatam as suas percepções da sociedade em se tratando de mulheres negras.

Dentre as perguntas realizadas por Ataíde (ibid.), inicia indagando como o mercado de trabalho é ainda, racista, preconceituoso e discriminatório em relação às mulheres negras, e tiveram como resposta:

“No mercado de trabalho se escolhe primeiro o homem branco, a mulher branca o homem negro e depois a mulher negra. As mulheres em geral já sofrem preconceito e discriminação no mercado de trabalho e a mulher negra por sua vez é a mais prejudicada, pois elas não tiveram as oportunidades da mulher branca. (L).

As mulheres negras têm menos oportunidade que as brancas por causa da cor do cabelo. Somos discriminadas ao procurar uma vaga no mercado de trabalho, pois dão preferência as peles claras, cabelos lisos, mesmo que tenhamos uma melhor qualificação, as brancas ocupam vagas por causa da sua aparência (entrevistada “R”).

“O mercado de trabalho ainda é discriminatório e preconceituoso em relação a mulher negra. Quase não se vê mulheres negras atendendo na recepção de uma empresa. E na maioria das vezes quando tem, é preciso que a mulher se sujeite a se "esbranquiçar", muitas vezes alisando os cabelos para parecer menos negra, estar mais aceitável ainda que com a pele negra. Eu mesma já tentei trabalhar como recepcionista e nunca passei em nenhuma entrevista, e sempre senti que era pelo fato de ser negra. Agora nas vagas que eram de telemarketing eu sempre passei, pois assim a gente não aparece para o público (entrevistada “J”).”

“Existe um estereótipo, e a mulher negra não se enquadra nas características exigidas, a mídia sempre mostrou a mulher negra em posições de faxineira, empregada doméstica, ou em qualquer função que não seja percebida e as pessoas leigas não costumam questionar, e o Brasil é um país muito racista, por mais que as pessoas digam que não podemos perceber a todo momento em suas falas (entrevistada “T”).”

Indagadas ainda por Ataíde (ibid.) se em algum momento das suas vidas se sentiram discriminadas ou foram alvos de preconceito racial nas empresas em que trabalhavam ou trabalham, disseram:

“Num antigo trabalho eu fui discriminada no ano de 2008, pois eu trabalhava na limpeza, então quando eu e outra colega que por sinal era branca fomos limpar uma sala de uma doutora ela pediu para chamar a encarregada e pediu para tocar eu pela outra menina branca. Senti-me discriminada e humilhada, fui para o banheiro, comecei a chorar a minha amiga falou que não iria limpar se eu não fosse com ela, então a minha chefe trocou toda a equipe (entrevistada “L”).”

“Já fui discriminada, inicialmente foi de forma mascarada, mas logo depois começaram as piadas racistas, e os comentários do tipo “faz serviço de branco”, “a carta da abolição foi escrita a lápis, eu vou apagar!”, “ô neguinha vai lá fazer café que eu estou mandando”. A última pessoas que me discriminava era Técnica Assistente Social, não esperava me decepcionar tanto, algumas falas dela: “eu não quero trabalhar com mulher”, “contrata homem e pergunta a religião também”, “não quero ninguém grávida trabalhando comigo”, “essa beneficiária só sabe fazer filho”, “essas mulheres não querem trabalhar, estou cansada!”, claro que me posicionei e por isso fui demitida, pois ela era parente da presidente da instituição (entrevistada “T”).”

Ainda, em relação à discriminação e preconceito, Alcantara (2019), ao entrevistar a primeira mulher negra empossada desembargadora do Tribunal de Justiça do DF, Maria Ivatônia Barbosa dos Santos, descreveu que a desembargadora já foi vítima de preconceito racial, em entrevista ao jornal Metrôpoles, afirmando a mesma que: “o racismo, que nós teimamos em não entender e não aceitar, é disfarçado. Sempre pensam que nós, negras, somos empregadas. No caso dos homens, pensam que são motoristas ou seguranças”.



Essas falas, de mulheres negras que ainda enfrentam barreiras em suas vidas, demonstram que mesmo havendo avanços na sociedade, a discriminação e preconceito com as mulheres, principalmente com as mulheres negras, é latente no mercado de trabalho.

## 5. Discussão

Tendo em vista as dificuldades e abusos enfrentados pela população negra, em especial às mulheres negras, ressalta Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018) que somente através do acesso à educação que a população negra tem chances de conseguir sua inclusão no mercado de trabalho e diversificar o ambiente de trabalho. Os principais fatores de discriminação salarial em termos de raça são decorrentes dos retornos de educação, experiência e profissão sem regulação, como o trabalho autônomo e sem carteira de trabalho assinada (FRIO; FONTES, 2018).

O racismo é uma forma de excluir os negros de ter boa formação educacional, necessitando para tanto de políticas sociais, como a lei de reserva de cotas, para adentrar ao curso superior (MACHADO Júnior et al., 2018; ROSA, 2018, Silva, 2018).

No que diz respeito às organizações, a mobilidade pode ser comprometida com o discurso meritocrático e que desconsidera as condições de desigualdade como as sociais, emocionais, morais e econômicas.

Segundo Hirata (2014), a base central da epistemologia feminista perante as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, não focalizava em si um consenso de visão das pessoas de ambos os sexos e se tornou uma ciência desenvolvida pelo sexo dominante, ou seja, homens ocidentais detentores de poder, e que não reflete os interesses das mulheres.

Desta forma, um dos aportes teóricos do feminismo que contribuem para o estudo das mulheres negras, é o feminismo negro, por ter buscado trazer a condição de raça-etnia para as discussões de gênero. Também, é a partir do feminismo negro norte-americano que se inicia a formulação da interseccionalidade, uma vez que a luta das feministas brancas, universitárias, heterossexuais, de classes média e média-alta não representavam os interesses das mulheres negras, que estavam em situação de desigualdade em relação as mulheres brancas, o que levou

ao rompimento do silêncio das mulheres negras (SPIVIAK,2010; GONZALEZ, 1884; ROSA, 2016; SILVA, MAGRO e SILVA, 2016).

O feminismo negro buscou articular as questões raciais com as relações de gênero e dar visibilidade à mulher negra (SPIVIAK, 2010). Uma das formas utilizadas pelas mulheres para ganhar visibilidade na sociedade foi a identidade política, sendo considerada uma forma de pressão sobre as concepções dominantes de justiça social, pois raça, gênero e outras categorias identitárias têm suportado, há décadas, a violência e a exclusão, permanecendo à margem dos discursos liberais (CRENSHAW, 1993).

As políticas públicas podem ser de cunho afirmativa, repressiva e valorativa, tais como sistema de cotas, incentivos fiscais, legislação específica, de cunho orientativo.

O Ministro do STF Marco Aurélio de Mello ensina que:

Falta-nos, então, para afastarmos do cenário as discriminações, uma mudança cultural, uma conscientização maior dos brasileiros; urge a compreensão de que não se pode falar em Constituição sem levar em conta a igualdade, sem assumir o dever cívico de buscar o tratamento igualitário, de modo a saldar dívidas históricas para com as impropriamente chamadas minorias, ônus que é de toda a sociedade. (...) É preciso buscar a ação afirmativa. (...) Deve-se reafirmar: toda e qualquer lei que tenha por objetivo a concretude da Constituição não pode ser acusada de inconstitucional. Entendimento divergente resulta em subestimar ditames maiores da Carta da República, que agasalha amostragem de ação afirmativa, por exemplo, no art. 7º, inciso XX, ao cogitar da proteção de mercado quanto à mulher e da introdução de incentivos; no art. 37, inciso III, ao versar sobre a reserva de vagas – e, portanto, a existência de quotas – nos concursos públicos, para os deficientes; nos arts. 170 e 227, ao emprestar tratamento preferencial às empresas de pequeno porte, bem assim à criança e ao adolescente (MELO, 2001);

Ademais, grandes movimentos sociais, organizações não governamentais, setores do governo federal e associações, têm realizado um esforço conjunto para discutir as ferramentas primordiais para a erradicação do racismo, além de atuação política por uma parcela feminina e negra.

Esses movimentos e essa inquietação em busca de respostas positivas em prol de uma grande parte da população por tempos esquecida, trará para a sociedade ganhos culturais, sociais e políticos imensuráveis para o Brasil.

## Considerações finais

Tem-se como objetivo do estudo, a pesquisa e a discussão do tema, demonstrando que nos dias atuais ainda existe um grande caminho a ser percorrido em se tratando de desigualdade racial e de gênero.

Na pesquisa em tela, fizemos um recorte nas mulheres negras no mercado de trabalho e percebemos que o preconceito laboral é um estigma presente.

Os dados mostram uma tendência de desvalorização das mulheres negras no mercado de trabalho, com indicadores de menores salários e alto grau de informalidade.

Esses padrões antigos, porém, ainda utilizados acerca das mulheres negras, de realização de trabalhos domésticos, baixa qualificação, de baixos salários e alta informalidade e trazem a baila resquícios da era da escravidão.

A pesquisa, nos traz um ponto de intersecção das mulheres negras no mercado de trabalho, trazendo a elas uma dupla desvantagem, o gênero e a cor.

É notório os desafios ainda enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho, porém é importante salientar que avanços vem acontecendo e a sociedade pouco a pouco está em busca de alguma mudança.

Desta forma, políticas públicas em conjunto com a sociedade, organizações não governamentais e atuação direta de mulheres negras no cenário político, trazem um alento e um pavio de esperança para que em futuro breve, para o cumprimento dos ensinamentos da Constituição Federal, com uma sociedade justa, livre e igualitária, bem como sem diferenças de raça, gênero ou religião.

## Referências

ALCANTARA, Manoela. Recém-empossada no Tribunal de Justiça do DF, Maria Ivatônia Barbosa dos Santos contou já ter sido vítima de preconceito racial. *Metrópoles*. Brasília- DF. 2019. Disponível em <<https://www.metropoles.com/distrito-federal/justica-distrito-federal/pensam-que-todos-nos-negros-somos-empregadas-ou-motoristas-diz-desembargadora-do-tjdft>>. Acesso em 15/06/2021

ATAÍDE,

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CALDWELL, Kia L. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, vol. 8, n. 2, p. 92-105, 2000

- CICONELLO, Alexandre. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. *From Poverty to Power: How Active Citizens and Effective States Can Change the World*, Oxfam International. 2008.
- CISNE, Mirla. *Feminismo e consciência de classe no Brasil*. São Paulo: Cortez. 2014
- CRENSHAW, Kimberle. Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 46 (6), 1241-1299. 1993
- DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE. Pesquisa de emprego e desemprego no distrito federal. SÍNTESE GRÁFICA - POPULAÇÃO NEGRA -2020. Brasília- DF: DIEESE, 2020. Disponível em <  
<https://www.dieese.org.br/analiseped/2020/2020pednegrosbsb.html>>. Acesso em 15/07/2021.
- DIWAN, Pietra. *Raça pura: uma história da eugenia no Brasil e no mundo*. São Paulo: Contexto, 2013.
- FRIO, Gustavo S.; FONTES, Luiz F. C. Diferenças salariais devido à raça entre 2002 e 2014 no Brasil: evidências de uma decomposição quantílica. *Revista Organizações & Sociedade*, 25 (87), 568-588. 2018
- GONZALEZ, Lélia. Racismo E Sexismo Na Cultura Brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Rio de Janeiro, p. 223-244, out. 1984.
- GONZALEZ, Lélia. "A categoria político-cultural de amefricanidade". *Tempo Brasileiro*, Rio de Janeiro, n. 92/93, p. 69-82, jan./jun. 1988a.
- GRYZBOWSKI, Cândido. Desigualdade segundo a cor da pele. *Jornal da Cidadania*, n. 101, p. 9, maio/2001.
- HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, 26 (1), 61-73. 2014
- MELLO, Marco Aurélio. Ótica constitucional: a igualdade e as ações afirmativas. In *Tribunal Superior do Trabalho, Discriminação e Sistema Legal Brasileiro – Seminário Nacional*. Brasília: TST, 2001.
- ROSA, Alexandre R. Modelos de mundo como modelos de organização: framing global e ativismo transnacional no movimento negro brasileiro. *Revista Organizações & Sociedade*, 25 (87), 704-732. 2018
- SANTOS, Genivalda. *Cap. 1: A desigualdade racial brasileira. Relações raciais e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2009.
- SILVA, Benedita. *Toque de mulher negra*. Brasília: Centro de documentação e Informação, Coordenação de Publicações, 1992.
- SILVA, Denise Ferreira da; LIMA Marcia. *Raça Gênero e Mercado de Trabalho Estudos Afro Asiáticos*. Rio de Janeiro. 1992
- SILVA, T. D. Ação afirmativa para ingresso de negros no ensino superior: formação multinível da agenda governamental. *Revista do Serviço Público*, 69 (2), 07-34. organização:

framing global e ativismo transnacional no movimento negro brasileiro. *Revista Organizações & Sociedade*, 25 (87), 704-732. 2018

SILVA, J.C.; MAGRO, C.B.D.; SILVA, M.Z. Gender inequality in accounting profession from the perspective of the Glass Ceiling. *Race- Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15 (2), 447-47. 2016

SOARES, S. O perfil da discriminação do mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, n.769. Brasília: 2000.

SPIVAK, G. *Pode o subalterno falar?* Belo Horizonte: Editora UFMG. 2010