

A inclusão da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil

BARBOSA, Marina Ortolani
FRANCISCO, Nicole Dinardi
FORMAGGIO, Filomena Maria

Resumo

Com a descoberta e a partilha do continente africano deu-se início a um movimento discriminatório, em que pessoas negras foram retiradas de seus locais de origem para serem exploradas, consideradas inferiores e enviadas para diversas regiões do planeta para serem utilizadas como mão de obra escrava, submetidas a diversas tentativas de desumanização, como a escravidão, a tortura física e psicológica. Apesar de os anos terem passado e a escravidão racial, teoricamente, ter chegado ao fim, o preconceito se enraizou em nossa sociedade tão fortemente que ainda se reflete no cotidiano dessas pessoas, que sofrem com a violência expressada de muitas maneiras, como a física, verbal e a exclusão nos meios sociais. Nesse sentido, o propósito deste artigo é abordar e discutir a inserção da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, ao longo do tempo até os dias atuais, por meio de uma pesquisa bibliográfica em que foram analisados artigos científicos, sites oficiais, livros e revistas, objetivando realizar uma análise mais aprofundada sobre o tema. As considerações finais sugerem que a mulher negra sofreu - e ainda sofre - com os preconceitos raciais e de gênero, que foram gestados no passado escravocrata que o Brasil vivenciou. Contudo, importa considerar que, neste momento estão surgindo leis mais inclusivas e a sociedade caminha para dar mais espaço a esse grupo de pessoas, além da presença das mídias sociais, que têm possibilitado acesso a reflexões diversas e dado voz a tal grupo, especialmente às mulheres negras, tendo como horizonte, quem sabe, o fim das discriminações, especialmente a racial.

Palavras-chave: inclusão, mulher negra, feminismo, discriminação, mercado de trabalho.

Abstract

With the discovery of the African continent and the sharing of it, a discriminatory movement began, in which black people were removed from their place of origin to be exploited, due to be considered inferior to other from diverse nationalities and thus sent to different regions of the planet to be slaves, and consequently being subjected to various attempts at dehumanization, such as physical and psychological abuse. Although time has passed and racial slavery has theoretically come to an end, prejudice has taken root in our society so strongly that it is still reflected in the daily lives of these people, who suffer from violence expressed in many ways, such as physical, verbal, exclusion in social media, among others. The purpose of this study is to approach and discuss the insertion of black women in the Brazilian labor market over time to the present, through bibliographical research in which scientific articles, official websites, books and magazines were analyzed, aiming to carry out a more in-depth analysis on the topic. The final considerations suggest that black women suffered - and still suffer - from racial and gender prejudices, which were engendered in the slaveholding history in Brazil. However, it is important to consider that, nowadays, more inclusive laws are emerging, and society is moving towards more space to this group of people, in addition to the presence of social media, which has made possible access to diverse reflections and given voice to this social group, especially to black women, making it possible to consider end of discrimination, especially racial.

Keywords: inclusion, black women, feminism, discrimination, labor market.

Resumen

Con el descubrimiento del continente africano y su repartición, se inició un movimiento discriminatorio, en el que los negros eran sacados de su lugar de origen para ser explotados, considerados inferiores y enviados a diferentes regiones del planeta para ser usados como mano, trabajo esclavo, sometido a diversos intentos de deshumanización, como la esclavitud, la tortura física y psicológica. Aunque han pasado los años y la esclavitud racial teóricamente ha llegado a su fin, el prejuicio se ha arraigado con tanta fuerza en nuestra sociedad que aún se refleja en la vida cotidiana de estas personas, que sufren violencia expresada en múltiples formas, como la violencia física, verbal, exclusión en redes sociales, entre otros. Este estudio tiene como objetivo abordar y discutir la inserción de la mujer negra en el mercado de trabajo brasileño, a lo largo del tiempo hasta la actualidad, a través de una investigación bibliográfica en la que se analizaron artículos científicos, sitios web oficiales, libros y revistas, con el objetivo de realizar un análisis más profundo del tema. Las consideraciones finales sugieren que la mujer negra padeció - y aún padece - prejuicios raciales y de género, que se gestaron en el pasado esclavista que tuvo Brasil. Sin embargo, es importante considerar que, en este momento, están surgiendo leyes más inclusivas y la sociedad se está moviendo para darle más espacio a este grupo de personas, además de la presencia de las redes sociales, que ha permitido acceder a diversas reflexiones y dado voz a este grupo social, en especial a las mujeres negras, teniendo como horizonte, quién sabe, el fin de la discriminación, especialmente racial.

Palabras clave: inclusión, mujeres negras, feminismo, discriminación, mercado laboral.

INTRODUÇÃO

Quando o assunto é a inserção de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, é evidente que mesmo com as conquistas perante a sociedade, ainda é predominante a lógica sexista e racista, e quando se trata de mulheres em busca de um posto de trabalho, os obstáculos são maiores do que no caso dos homens e isso acaba dificultando o alcance em cargos de maior prestígio, mesmo que sejam capazes e preparadas para isso. Ao falar de mulheres negras, essas posições ficam ainda mais invisíveis por conta do histórico de preconceito culturalmente enraizado no Brasil.

A luta da mulher para alcançar seus direitos de ingressar no mercado de trabalho, em igualdade aos homens, vem sendo fortalecida cada vez mais. Segundo Fahs (2016), desde a época colonial, que teve início no século XV e terminou por volta do século XIX, as mulheres já se encontravam em lutas por melhores condições na sua vida social, política, educacional e, também, no trabalho.

Ao se tratar da história de luta trabalhista da mulher negra, as coisas tomam outro rumo. Quando povos nativos africanos foram retirados de seu continente e trazidos para o Brasil para trabalhar como escravos, tentou-se arrancar o máximo possível de sua humanidade. Segundo Davis (2016), a história com a mulher africana não foi diferente, pois ao chegar ao continente que lhes era designado, eram tratadas como homens e uma unidade de trabalho lucrativa, sem haver distinção pelo gênero. “A mulher escrava era, antes de tudo, uma trabalhadora em tempo integral para seu proprietário e, apenas ocasionalmente, esposa, mãe e dona de casa” (STAMPP, 1956, p. 343).

Mesmo após a Lei Áurea (1888) que aboliu a escravatura de pessoas negras no Brasil, que por sua vez tiveram a oportunidade de reconquistar seu direito à liberdade, ainda assim houve falhas neste processo, conduzido de maneira tal que essas pessoas não receberam apoio adequado para retomarem a sua dignidade. Como reflexo da escravidão, as pessoas negras foram marginalizadas e, apesar de possuírem suposta liberdade, não lhes foram dadas condições de se sustentarem, condições essenciais para conquistarem suas terras e retomarem, de fato, o controle de suas vidas. Diante disso, foram forçadas a se recolherem nas partes mais afastadas das cidades, hoje conhecidas como “periferias”, e, também, por falta de estudo e profissionalização, realizar trabalhos braçais por uma quantidade mínima de dinheiro para garantir sustento para si e para suas famílias.

Embora tenha se passado mais de um século, a escravidão ainda deixa marcas em nossa cultura, evidenciando que, mesmo depois de tanto tempo, pessoas negras não se encontram na mesma posição que pessoas brancas e, quando se trata da mulher negra, esse fato é ainda mais incontestável. Ao visualizarmos a mulher negra, a primeira associação é referente a funções de

trabalhos braçais ou “domésticos” desconsiderando as infinitas possibilidades para além do que é dado e, esta visão limitada, necessita ser combatida, para que a sociedade seja menos desigual.

O estudo, de abordagem bibliográfica, tem como propósito apresentar um contexto histórico que faz uma conexão entre a trajetória do trabalho e a inclusão da mulher negra nesse meio, além de discutir a realidade ainda racista e misógina presente em nossa sociedade no âmbito laboral. Nesse sentido, o artigo aborda inicialmente o trabalho, realizando um breve histórico do trabalho escravo ao trabalho livre. Discutirá, também, o papel das mulheres como força de trabalho escravo.

Em seguida, buscou-se abordar o mercado de trabalho apresentando os primórdios da inserção da mulher negra neste âmbito, o mercado de trabalho atual, bem como as possibilidades de trabalho para as mulheres negras.

Finaliza o artigo apontando os impactos e as dificuldades enfrentadas pela mulher negra no trabalho, e busca refletir sobre a construção de ações inclusivas neste mesmo mercado.

1 Contextualizando o Trabalho: Breve Histórico

Para Albornoz (1986, p. 9), a palavra trabalho, em português, pode ser interpretada de duas maneiras: “a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável”.

Para além disso, desde o início da civilização na terra o trabalho é utilizado pelo ser humano como uma forma de garantir seu sustento e sobrevivência. A percepção de trabalho, de acordo com Cunha (2015), pode ser evidente desde a existência do ser humano, e afirma que, já na pré-história foram desenvolvidas ferramentas que eram utilizadas para a sobrevivência e caça.

A execução do trabalho, conforme explicado por Engels (1876), seguindo a teoria de Darwin (1809-1882), foi um papel extremamente fundamental para a evolução das características físicas humanas, pois, foi com o desempenho de atividades simples, tais como alimentação, caça e defesa, que a anatomia humana foi se alterando ao longo de milhares de anos.

Ornellas e Monteiro (2006), por sua vez lembram que, na Antiguidade Clássica (VIII a.C. - V d.C.), o trabalho braçal era realizado por escravos que perderam batalhas e foram capturados para exercer essas atividades, e que os trabalhos de natureza intelectual, artística e política eram praticados por indivíduos que se encontravam em posições dominantes.

Apontando a percepção do trabalho na Idade Média (476 - 1453), Cunha (2015) relata que, devido à repartição da sociedade entre senhores feudais e seus servos, aqueles que exerciam atividades em forma de trabalho tinham suas funções desprezadas e, esses, não tinham nenhum

poder na sociedade.

Por outro lado, o início da Idade Moderna (1453 - 1789), de acordo com Oliveira (2019), foi marcado pelo mercantilismo, que deu origem ao capitalismo, encerrando a era feudal. Nessa época ocorriam as grandes comercializações, que se estenderam através da expansão marítima, sendo essa um fator crucial para restaurar a economia na Europa. Este autor (2019) lembra que, com o decorrer das Grandes Navegações, deu-se o início do Colonialismo, em que os europeus invadiram terras que antes não conheciam para explorar seus bens e riquezas, gerando, assim, o início da escravidão.

Com a Revolução Industrial (século XVIII), argumentado por Alvim (2006), a forma de trabalho teve grandes transformações, tais como a total alienação no trabalho, referente a percepção do trabalhador sobre suas atividades em relação ao todo. Com o tempo, o capitalismo passou a demonstrar uma característica mais liberal, aumentando a atuação no mercado e, conseqüentemente, gerando maior competitividade.

Além disso, o avanço tecnológico tem conquistado cada vez mais o mercado, trazendo a necessidade de investir mais em capital humano, pois esse passou a ser o principal fator para se ter uma vantagem competitiva. Desse modo, a participação cada vez mais integrada dos colaboradores na empresa tem sido cada vez mais relevante e atual, tornando a desocupação cada vez mais desvalorizada (ALVIM, 2006).

1.2 Do Trabalho Escravo Ao Trabalho Livre

Para abordar o trabalho escravo africano no Brasil, necessário se faz recordar que, quando os europeus chegaram à América do Sul, o continente já era habitado por povos nativos, que sofreram muito com a colonização antes da partilha da África e do tráfico negreiro no Brasil, e foram os primeiros escravizados no país (ALBUQUERQUE e FRAGA FILHO, 2006).

Em se tratando da escravização dos negros, a história conta que, por volta do século XVI, o povo africano foi capturado em seu continente de origem e trazido à força para o Brasil por colonizadores europeus, em embarcações conhecidas popularmente como navios negreiros, para serem vendidos e usados como mão de obra escrava. As condições destes meios de transporte eram desumanas e arriscadas ao ponto de muitos morrerem no trajeto por falta de alimentação, desidratação, doenças e até mesmo por suicídio por conta do sofrimento psicológico imposto naquele cenário (GARAEIS, 2012).

Ao chegar ao Brasil, os africanos foram divididos e classificados a fim de serem comercializados em mercados como objetos em que os compradores os negociavam de acordo com suas características que correspondiam às necessidades de seus “donos”. Com todo esse

processo, o povo negro foi desumanizado e objetificado, sendo tratado apenas como uma mercadoria (GARAEIS, 2012).

De acordo com Amaral (2011), devido ao tráfico negreiro gerar um grande acréscimo à economia do país, ele se popularizou muito rápido e foi incentivado a expansão do movimento e o seu enraizamento. A autora ainda aponta que, cerca de onze milhões de africanos foram retirados à força de seu país de origem, com destino às Américas, para serem submetidos ao trabalho escravo. Destas pessoas, quatro milhões tiveram o Brasil como destino. Além disso, neste número não estão consideradas as pessoas que morreram, tanto no transporte como no processo de captura ainda no seu continente de origem.

Albuquerque e Fraga Filho (2006) contam que as atividades exercidas pelos escravos, tanto das casas grandes como os do campo, eram caracterizadas por trabalhos que exigiam maior esforço físico e, estes escravos foram responsáveis por gerar o maior nível de riqueza para o Brasil.

A maioria dos africanos demonstrava forte resistência ao trabalho escravo, que era manifestada por meio de comportamentos contrários aos impostos por seus “donos”, como, por exemplo, fugas, realizar de forma despreziosa as tarefas que lhes eram designadas, criação de quilombos, tratar de maneira desrespeitosa os seus “senhores”, realização de furtos, abortos e suicídios (AMARAL, 2011).

Conforme Leite (2017), a fuga era uma das principais formas de resistência ao trabalho escravo, na qual os escravos, de forma individual ou em grupo, fugiam de seus “senhores” e buscavam por lugares ocupados por escravos libertos conhecidos, em busca de abrigo, conhecido como quilombos. Tal situação lhes possibilitava o exercício de atividades nas regiões periféricas para se passarem por escravos libertos.

Os grupos formados por escravos fugitivos passaram a formar alianças com outros grupos, entre eles, indígenas, comerciantes, agricultores e libertos. Dessa forma, foram denominados como quilombos, e conforme seu número crescia e aumentava a variação de lugares ocupados por eles, cada vez mais as ameaças e punições se intensificaram, nas quais seus “senhores” tomaram medidas para encontrá-los e, quando conseguiam, seus castigos eram tão cruéis que chegavam a matar (LEITE, 2017).

De acordo com Marin (2003), os quilombos eram constituídos por um grupo pequeno de pessoas, e durava não mais do que 20 anos. Porém, o quilombo dos Palmares, que se localizava no topo da Serra da Barriga em Pernambuco, era liderado pelo maior símbolo de resistência dos escravos, o Zumbi dos Palmares. Este quilombo conseguiu resistir por quase um século, e estima-se que foi constituído por cerca de trinta mil fugitivos e, para a sua destruição, foram necessárias dezessete expedições militares.

Dentro dos quilombos havia uma cultura na qual o povo negro ganhava autonomia nas tarefas que desenvolviam. Havia, ainda, a liberdade para construir suas casas, constituir família e

dar início a sua história de liberdade. Ao contrário do que muitos pensam, nos quilombos eram acolhidos também povos indígenas e até pessoas brancas pobres que procuravam alguma maneira de fugir desse sistema escravagista (HAERTER et al., 2014).

Observa-se que desde o início da escravidão houve muitos atos de revolta e resistência por parte do povo negro, que almejava conquistar a sua liberdade. Conforme Albuquerque e Fraga Filho (2006), a liberdade de forma “legal” desse povo só podia ser conquistada através da Carta de Alforria concedida por seu dono. O negro que era liberto deveria sempre andar com esse documento em mãos, pois era habitual que policiais parassem essas pessoas para verificar se realmente possuíam tal documento. Ainda conforme estes autores (2006), mesmo os negros libertos que já possuíam sua Carta de Alforria corriam o risco de serem escravizados novamente, pois a escravidão ainda era algo permitido e fortemente enraizado.

Como forma de gerar autonomia e fortalecer sua liberdade, assim como de sustentar a si e a sua família, muitos negros libertos ou fugitivos começaram a exercer atividades para ganhar seu próprio dinheiro. Um exemplo são as negras de tabuleiro (Figura 1), que, conforme Bonomo (2014), eram mulheres negras que praticavam comércio ambulante de tabuleiros, vendendo produtos como leite, biscoito, bolo, aguardente, broa, entre outros, e que atuavam principalmente em Minas Gerais. Além disso, a autora ressalta que não só como forma de sobreviver a escravidão ou a pobreza da época, mas as vendas de tabuleiros eram vistas como pouca e quase única opção que as mulheres negras tinham como função de trabalho.

Figura 1: Negras de Tabuleiro



Fonte: Revista FÓRUM (2016).

Neves (2021) aborda algumas leis abolicionistas que surgiram, por pressão da Inglaterra, antes da lei definitiva da abolição, são elas: Lei Eusébio de Queiroz, Lei do Ventre Livre e a Lei do Sexagenário. A Lei Eusébio de Queiroz, aprovada na década de 1850, tornava proibido o tráfico

de negros para o trabalho escravo no Brasil, e isso fez com que o número de escravos no país caísse drasticamente. Em 1871 foi aprovada no país a Lei do Ventre Livre, que declarava que todas as crianças negras nascidas a partir daquele ano eram consideradas livres perante a lei.

A outra lei abolicionista, Lei dos Sexagenários, de 1885, decretava que todos os escravos com 60 anos ou mais fossem libertos. Porém, essa lei não foi muito utilizada, pois, em menos de três anos, em 1888, a Lei Áurea foi decretada, pondo fim a escravidão no Brasil (NEVES, 2021).

Com a abolição da escravidão, as pessoas negras deveriam passar a possuir os mesmos direitos que pessoas brancas, o que não aconteceu. As crianças negras não possuíam o direito a educação igual ou similar as crianças brancas da época; apesar de as pessoas negras procurarem constantemente reivindicar seus direitos, o estado se mostrava indiferente aos interesses desse povo, com a justificativa de que as pessoas negras não iriam se adaptar à nova liberdade e que, até mesmo, seria possível que viessem a possuir um comportamento vingativo (ALBUQUERQUE e FRAGA FILHO, 2006).

Ainda conforme os autores supracitados (2006), os empresários de indústria, na busca por trabalhadores, preferiam dar prioridade para empregar os imigrantes europeus de pele clara, o que acabou dificultando a inserção dos negros no mercado de trabalho. Como uma alternativa de apoio à comunidade negra, algumas formas de trabalho exercidas por pessoas negras eram voltadas especificamente para atender outras pessoas negras.

Em 1931 foi fundada a Frente Negra Brasileira (FNB), com o objetivo de lutar pela inserção das pessoas negras no mercado de trabalho e pelos seus direitos trabalhistas. Contudo, a FNB defendia que as pessoas negras deveriam se encaixar ao padrão predominante da sociedade e deixar seus costumes africanos, crenças e comportamentos para que pudessem ser inseridos no mercado de trabalho, assim como na sociedade em geral. Portanto, a ideia principal era, primeiramente, fazer as pessoas brancas enxergarem as pessoas negras como seus similares para serem inseridas em políticas sociais para, depois, começar sua inserção na economia do país (ALBUQUERQUE e FRAGA FILHO, 2006).

Apesar de toda a luta por melhores condições, a desigualdade segue existindo nos dias de hoje. Isso é visível quando se analisam pesquisas que foram realizadas no território brasileiro que mostram que a taxa de mortalidade de negros por homicídios é 87% maior que pessoas brancas, assim como a taxa de mortalidade infantil é mais alta para a população negra. Também foi apresentado que a população afro-brasileira trabalha mais, porém sua remuneração é inferior quando comparada a população branca, além de que essa classe social possui uma taxa de desemprego superior à população branca (ALBUQUERQUE e FRAGA FILHO, 2006).

1.3 Discutindo o Papel das Mulheres como Força de Trabalho Escravo

Ao discutir sobre o papel arbitrariamente atribuído às mulheres no período da escravidão, Moura (2018) denuncia que além de serem humilhadas e objetificadas, as mulheres negras eram vistas como mera mão de obra e não tinham o mínimo de liberdade de escolha e, foram nestas condições lamentáveis, que o estigma acerca do trabalho escravo feminino se constituiu.

De acordo com Garais (2012), a mulher negra nesta época foi vítima das atrocidades do sistema escravagista, visto que foram submetidas a condições desumanas de trabalho nas lavouras, fazendas, plantações ou desempenhando funções domésticas nas casas grandes, como, por exemplo, ama de leite, babá, cozinheira entre outras funções. Embora pareça que as mulheres foram poupadas de sofrimento por exercerem trabalhos domésticos, a desumanização destas foi real ao passo que foram submetidas a condições insalubres de trabalho, humilhações, castigos violentos e diferente de escravos homens, também sofreram abusos sexuais. Para além disso, as marcas desta condição desumana imposta às mulheres as descaracterizam como sujeito de modo tão severo a ponto de só permitir a estas duas possibilidades de ser: escrava e dona de casa, uma vez que também eram responsáveis por cuidar de seus filhos e marido quando retornavam às senzalas.

De acordo com Davis (2016), apesar de as mulheres brancas terem forte voz no movimento abolicionista, elas nunca conseguiram enxergar as mulheres negras como suas semelhantes. Isso se dá, ainda no regime escravagista, pelo fato de as mulheres negras serem submetidas cruelmente a condições que as obrigaram a assumir uma personalidade que as diferenciava da frágil personalidade da mulher branca da época.

É sabido que embora o movimento abolicionista tenha garantido liberdade aos escravos, estes não foram incluídos nas políticas públicas vigentes na época. A mulher neste caso, se viu obrigada a se colocar no mercado de trabalho por seus próprios meios e por não possuir aspectos como grau de escolaridade, documentos pessoais, dentre outros atributos básicos para garantia de sua identidade, acabaram sendo obrigadas a se sujeitar a condições de trabalho insalubres (GUIMARÃES, VERBICARO, 2020).

2 Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho: Primórdios

Desde o período da escravidão a mulher negra sofre com os impactos da discriminação racial e de gênero, uma vez que eram colocadas em uma posição em que eram inferiores, não só aos homens brancos, mas também às suas esposas, aos capatazes e outros escravos. Na época foi designado um papel social que determinava que mulheres brancas deveriam cuidar dos filhos e da casa, enquanto as mulheres pretas deveriam realizar o trabalho doméstico (ARAÚJO et al., 2019).

Segundo Vargas (2016), uma circunstância que ocorreu e colaborou para ampliar o racismo e o sexismo após a abolição foi o surgimento da literatura naturalista, no século XIX, na qual as mulheres negras eram descritas como mulheres fáceis, sem caráter e promíscuas sendo, também, apresentadas com características desumanas e de aspectos animalescos. A literatura Naturalista tendia a levar o leitor a crer que a mulher negra estava relacionada a uma visão mais sexualizada, em que serviria apenas para satisfazer prazeres e não para se oficializar relacionamentos, pois, naquela época, a sociedade determinava que homens brancos deveriam casar-se com mulheres de sua cor (VARGAS, 2016).

Apesar de os tempos de escravidão no Brasil já terem acabado, Pereira (2011) acentua que o preconceito ainda é bastante evidente em nossa sociedade. Os serviços que eram impostos às escravas, como a realização de trabalhos domésticos é reflexo da visão que temos hoje da mulher negra, que é sempre retratada como empregada doméstica em livros, filmes e histórias.

A realização de trabalhos domésticos sempre foi descrita como uma atividade feminina que deve ser realizada principalmente por mulheres. Entretanto, ao longo do tempo, as mulheres brancas foram conquistando seu lugar no mercado produtivo, mesmo que de maneira restringida e tiveram que sair de casa para exercer suas novas funções no mercado de trabalho e, com isso, as mulheres negras, que já realizavam os serviços domésticos, tiveram também que cuidar de seus filhos e, conseqüentemente, de suas casas (PEREIRA, 2011).

Carneiro (2003) explica que a luta feminista tem clamado por direitos em relação à inclusão das mulheres em vários âmbitos da sociedade. Contudo, a mulher negra dentro do movimento feminista, não tem todas suas questões sendo abordadas a contento, pois, além do atributo mulher, também são negras e geralmente pobres, e essas características apresentam preconceitos enraizados tão fortemente que se destacam, mas que são, muitas vezes, ofuscados pelas necessidades feministas de supremacia branca.

Quando se trata especificamente da faixa salarial, comparada entre homens e mulheres, conforme demonstrado por Pinto (2006), os homens ainda ganham mais que as mulheres no mercado, e que isso ocorre, em certa medida, devido às funções estereotipicamente direcionadas para mulheres como, por exemplo, atividades domésticas que estão enraizadas na sociedade. Além do mais, são mais “baratas” que funções consideradas masculinas. O autor (2006) ainda realça que, quando se leva em conta o fator racial, há uma demonstração de resultados diferentes quando relacionado simplesmente entre homens e mulheres no geral, pois ainda na atualidade observa-se que pessoas negras ganham bem menos que as pessoas brancas, de maneira que os homens negros recebem um valor salarial inferior ao das mulheres brancas e, as mulheres negras ganham menos que todas as categorias anteriores.

Há que se considerar, ainda, que mulheres brancas que são consideradas chefes de família, quando comparadas às mulheres negras em situação semelhante, apresentam-se em menor

quantidade atuando no mercado de trabalho. Já as mulheres negras parecem atuar mais quando se encontram em posição de responsável pelo lar e filhos, o que demonstra uma necessidade financeira maior (PINTO, 2006).

2.1 O Mercado de Trabalho Atual

Muitas pessoas acreditam que a abolição da escravidão (1888) foi o estopim para dar fim ao racismo e dar novas oportunidades aos ex-escravos, mas isso está muito longe de ser verdade. De acordo com Maringoni (2011), a Lei Áurea não tratou da inclusão dos negros na sociedade que estava se formando, baseada no trabalho assalariado, causando uma segregação racial e alimentando cada vez mais o preconceito, fator que dificultou a inserção dos negros na sociedade e que ainda acontece atualmente.

Após a abolição da escravidão, lembra Maringoni (2013), o Brasil se encontrava em um quadro no qual a maioria de seus operários eram imigrantes europeus, pois nessa época acontecia a Paz Armada (1871-1914) na Europa, caracterizada pelo desenvolvimento da indústria bélica devido à tensão que existia entre os Estados, e gerando, por fim, o início da Primeira Guerra Mundial (1914-1918). Além disso, os empresários não queriam empregar os ex-escravos em suas indústrias, os quais acabavam ficando como “reservas” dos imigrantes. Assim, a classe operária brasileira começou a se formar com a vinda dos imigrantes, que propagaram as ideias anarquistas e socialistas no país, tendo contribuído como um fator importante para o seu crescimento populacional (MARINGONI, 2013).

Após a Revolução Russa, em 1917, de acordo com Abe (2017), os trabalhadores brasileiros começam a lutar para conquistar seus direitos trabalhistas. Na sequência, houve a criação da Lei Eloy Chaves (1923), aplicada em princípio aos ferroviários, que trata da contribuição dos funcionários e patrões para beneficiar aposentados e pensionistas. Nessa época os ingleses comandavam as ferrovias, e admitiam muitos trabalhadores ingleses no lugar de brasileiros. Porém, em 1930, quando Getúlio Vargas assumiu o poder, foram estabelecidas leis que atendessem os menos favorecidos, tais como as mulheres e trabalhadores, de forma a conseguir apoio para o próprio governo e, apesar de seu governo ser configurado como de direita, seus atos buscavam atender às necessidades das classes menos favorecidas da sociedade, sendo um governo considerado populista.

Abe (2017) afirma, entretanto que, na época do regime militar no Brasil (1964 - 1985), os sindicatos sofreram repressão e funcionavam na clandestinidade, ou seus representantes eram capturados e substituídos por simpatizantes do regime. Apesar da repressão, o autor (2017) lembra das greves que ocorreram em prol dos direitos trabalhistas, até que, em 1984, é fundado o Partido

dos Trabalhadores, e a população ganha maior participação na política.

A história das mulheres na luta por maior inclusão e qualidade no ambiente laboral teve uma trajetória diferente quando comparada à dos homens, conforme explicado por NOGUEIRA (2010). Este autor lembra que a mulher passou a atuar em atividades trabalhistas a partir do início do século XIX, já que muitas delas precisavam garantir sustento para suas famílias de alguma forma e, com isso, começaram a exercer trabalho remunerado. Apesar disso, as mulheres eram vistas pela sociedade como a principal responsável pelos seus lares, encarregadas de tarefas domiciliares, tomar conta dos filhos, cozinhar, entre outras tarefas similares (NOGUEIRA, 2010).

Probst (2003) acentua os fatos históricos vivenciados no século XIX lembrando que, com o sistema capitalista ganhando força, as mulheres começaram a ser inseridas nas atividades das indústrias. Apesar disso, percebiam-se diferenças em relação às jornadas de trabalho e à remuneração relativas aos homens e mulheres, pois, na época, o pensamento da sociedade era fortemente marcado pela hierarquia entre os gêneros, na qual o homem precisava sustentar a mulher, e esse foi o argumento utilizado para explicar essas diferenças entre ambos.

Conforme citado por Nogueira (2010), a chegada das I e II Guerras Mundiais (1914 -1918 e 1939-1945) foram acontecimentos primordiais para a maior inclusão das mulheres no mundo dos negócios, pois, com a ida dos homens às batalhas, foram elas que assumiram seus antigos postos de trabalho, e, com o fim das guerras, muitos soldados não retornaram aos lares, ou mesmo aqueles que sobreviveram, sofreram drásticas mutilações no corpo, restringindo suas possibilidades de atuar novamente no trabalho, o que acabou por fortalecer a posição das mulheres para dar continuidade as suas tarefas que já haviam sido iniciadas.

As reivindicações por melhores condições e direitos no mercado de trabalho por parte das mulheres começou no século XIX, conforme Camargo (2010) explica, pois, diferentemente dos homens, a mulher sofria uma dupla jornada de trabalho, em que tinha como obrigações o emprego e os cuidados com a casa e filhos, por isso, o grupo, uma vez organizado buscava reivindicar benefícios como auxílio maternidade, creche, redução na jornada de trabalho, entre outros. Porém, mesmo com algumas exigências atendidas, na prática era muito visível a exclusão e dificuldades que as mulheres continuaram enfrentando. Camargo (2010) cita que a luta se fortificou no século XX e foi denominada como feminismo. Entretanto, a visão moral sobre a mulher, naquele período era fortemente carregada de preconceitos, o que dificultava a sua luta.

No Brasil não foi diferente, pois as mulheres começaram a ocupar posições no trabalho com carteira registrada em meados dos anos 70. Apesar disso, as atividades que exerciam estavam relacionadas com tarefas a que foram submetidas desde os tempos primordiais, tais como as funções de enfermeiras, professoras, cozinheiras, faxineiras entre outras, e, em função disso começaram a surgir os movimentos feministas em prol de melhores condições no trabalho, assim

como o direito de ocupar posições que eram encaradas como de perfil masculino (CAMARGO, 2010).

Na década de 70 no Brasil, a População Economicamente Ativa (PEA) do gênero feminino era de 30,9%, passando para 41,4% em 1999, conforme a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), de acordo com Probst (2003). Ainda conforme esta autora, as mulheres passaram a crescer em atuação no mercado de trabalho, e essa foi uma das causas geradas pela mudança de valores sociais que a elas foram atribuídos devido às suas lutas, deixando de serem vistas unicamente como as responsáveis pelo lar, e passando a serem reconhecidas em muitas outras funções na sociedade, fato que antes não acontecia.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC - IBGE), de 2019, foi constatado que a mulher branca ganha em média 76,2% em relação ao homem branco, enquanto, em relação às mulheres não brancas, a média de sua remuneração é de 80,1% em relação ao homem da mesma cor, indicando que esse segundo grupo tem uma diferença de remuneração menor que a do primeiro. A pesquisa conclui que essa ocorrência se dá pelo fato de a população não branca estar mais presente em cargos com remunerações inferiores aos cargos atribuídos predominantemente por pessoas brancas.

Duarte (2019) informa que, muitos têm sido atingidos com a crise do desemprego no país, porém, a mulher negra se encontra em uma situação muito mais intensa que as demais pessoas, apresentando um índice de desemprego bem maior, e mesmo com a revolução que as novas gerações têm trazido com a conscientização e abordagem do tema racismo na sociedade, esse fator ainda está muito presente nos dias atuais, e, de certa forma, contribui para a continuação da marginalização dessas pessoas, gerando um ciclo repetitivo que acaba por se tornar tão comum que os demais indivíduos têm dificuldade de diagnosticar tal ocorrência.

2.2 Possibilidades para as Mulheres Negras no Mercado de Trabalho

A questão referente a invisibilidade que as pessoas negras possuem dentro do mercado de trabalho é discutida por Araújo et al. (2019). Apesar de o Brasil ser um dos países com o maior número de população negra do mundo, ainda há uma grande discrepância quando se observa a sua atuação em tal mercado comparado às pessoas brancas, pois, devido ao grande e enraizado preconceito estrutural presente em nossa nação, pessoas que estão na base da pirâmide social possuem menos oportunidades que aquelas que são privilegiadas, e é para isso que as cotas existem, com a finalidade de criar equidade entre todos. Nesse caso, as mulheres negras estão ainda mais na base da pirâmide social que os homens negros, pois, além de serem negras, também sofrem o preconceito e discriminação por, também, serem mulheres.

Conforme realçam Fernandes e Natividade (2018), devido à falta de oportunidades, desde

os princípios da escolarização, a mulher negra luta para lidar com as dificuldades de serem inseridas no mercado de trabalho, e, na grande maioria das vezes, exercem cargos de pouco prestígio, refletindo nos baixos salários que recebem, o que as mantém, firmemente, na base estrutural da sociedade. Além disso, as autoras (2018) lembram que, quando uma mulher negra alcança um cargo de maior liderança, ainda precisam provar que chegaram lá por mérito, e que possuem capacidade intelectual para ocupar essa função. Nesse sentido, é possível concluir que as mulheres negras precisam se esforçar quatro vezes mais para provar que são capazes de ocupar aquela posição.

De acordo com Ciconello (2008), os meios de comunicação têm sido um mecanismo essencial para a disseminação do conhecimento em relação ao racismo e seus impactos na sociedade, a fim de alcançar maior conscientização em relação a tal assunto, para que o preconceito seja superado. Além do que, a exposição de relatos vivenciados por pessoas negras tem contribuído para melhorar sua autoestima, e maior apoio a movimentos contra o racismo. Dessa forma é possível demonstrar os impactos causados em relação às desigualdades raciais e sociais presentes na atualidade.

A representatividade nas empresas é um fator muito importante para a luta contra o racismo e demais formas de preconceito envolvendo outros grupos e classes sociais (LGBTQIA+, pessoas com deficiência etc.). A grande maioria das empresas brasileiras ainda possui uma porcentagem muito alta de seus colaboradores com características europeias. Quando não há representatividade no ambiente profissional, a pessoa que faz parte da minoria não se sentirá pertencente àquele espaço, ou até pensará que não deve estar ali. No caso de pessoas negras, a falta de representatividade nas posições de destaque só ajuda a fortalecer a ideia de que “esse não deve ser o seu lugar”, o que é, logicamente, uma ideia errônea. Contudo, ainda assim leva a maioria oprimida a continuar com o preconceito e, isso, tende a interferir nas possibilidades para essa minoria oprimida, que já são quase inexistentes. Quando se trata da população negra feminina, essas oportunidades são ainda menores em comparação aos homens (ALMEIDA, 2017).

3 Discutindo sobre os Impactos e as Dificuldades Enfrentadas pela Mulher Negra no Trabalho

Quando comparado com outros países, o racismo no Brasil existe de uma maneira mais velada e não muito explícita, como nos Estados Unidos, pois com o fim da escravidão houve a explícita segregação racial, na qual as pessoas negras tinham constantemente seus direitos negados por grupos de pessoas brancas que se negavam a acreditar que somos todos iguais. Assim, foram criadas leis para reforçar a ideia de que não devemos misturar raças, como a lei que proibia o casamento entre pessoas negras e brancas dentro do país, ou a lei que separava racialmente os meios de transportes públicos.

No Brasil existe o mito de que, por ser um país miscigenado e com a maioria da população preta e parda, o racismo não está presente em nossa sociedade, apesar de não ter existido uma segregação racial tão explícita em nosso país, muitas atitudes foram tomadas para que as raças não se misturassem e, também, não tivessem as mesmas oportunidades. Após a abolição da escravidão no Brasil, leis foram criadas com o intuito de criminalizar a população negra e sua cultura (ANDREWS, 1985).

Almeida (2019) em seu livro *Racismo Estrutural*, aborda sobre o racismo institucional, que diz respeito ao abuso do poder em detrimento da raça, podendo acontecer em instituições públicas e privadas, e que tem como característica a supremacia branca no poder, atribuindo às pessoas brancas posições privilegiadas por meio da diferença de tratamento entre brancos e negros. Importa destacar que, mesmo que o preconceito se apresente de maneira indireta, ainda assim causa um grande impacto na estrutura organizacional gerando, quase que totalmente, a exclusão da população negra nesse ambiente.

Tendo em vista essa análise, o racismo institucional não se sustenta por si só, mas, conforme Almeida (2019), o racismo só ocorre nas instituições pois a sociedade é racista, e dessa forma faz com o que os membros da organização reproduzam o que acontece fora de seu ambiente de trabalho. Por isso, enquanto não houver posicionamento por parte da instituição contra atos racistas, os seus membros continuarão a agir conforme o que acreditam ser “normal”. Esse mesmo autor (2019) também relembra que, por esse racismo ser estrutural, característico da sociedade, não indica que o agressor que comete atos racistas se torne anônimo, sem a ele ser atribuído a responsabilidade do racismo, mas, justamente por fazer parte da sociedade, ele tem a responsabilidade de seus atos, inclusive na luta contra o racismo, pois o racismo não tem origem unicamente em um indivíduo, mas está enraizado em uma sociedade da qual todos fazemos parte.

São muitos os impactos causados pelo racismo e, como abordado anteriormente, a marginalização de pessoas negras leva a sua exclusão na sociedade, além de uma formação de estereótipos que estão fortemente enraizados, levando a associação, por exemplo, da atribuição de tarefas domésticas às mulheres negras, pois assim foi determinado desde sempre. Como consequência, por ser uma função desvalorizada no mercado, essa categoria se encontra em uma situação financeira muito inferior às demais. Tendo esse fator em vista, muitas situações podem ser relacionadas com os baixos salários de mulheres negras, levando-as a vivenciar condições extremamente precárias.

Lage e Souza (2017) apresentam relatos de mulheres negras que vivenciaram situações preconceituosas dentro do ambiente organizacional, relacionados aos seus cabelos crespos; tais situações como a exigência da própria organização em manter os cabelos das funcionárias presos em coque, modelo muito utilizado em vários setores organizacionais, e que remete ao padrão branco, acabando por desconsiderar as especificidades do cabelo crespo.

Esse fator, conforme o relato apresentado por Lage e Souza (2017), gerou nessas mulheres certa dúvida em relação ao próprio cabelo, o que as fez pensar que talvez fossem realmente ruins, pois era exigido que os prendessem e, até mesmo quando passaram a assumir seu formato natural e solto o julgamento foi nítido, tanto que várias vezes ficaram sem reação para dar alguma resposta ao agressor, que disfarça o racismo com termos comuns utilizados no dia a dia, mas que trazem um impacto tão grande que acaba por gerar o racismo estrutural.

Outro relato também apresentado por Lage e Souza (2017) se refere à violência de gênero que mulheres negras sofrem no ambiente organizacional, em que o agressor acredita que elas são um símbolo sexual, e utiliza esse argumento para realizar o seu ato de assédio, podendo ser praticado de várias maneiras, como o toque nas partes íntimas da vítima sem seu consentimento ou a exposição da genitália masculina do agressor para intimidar a mulher, enquanto justifica que o motivo é exclusivamente por estar se sentindo excitado pela própria vítima. Tal situação gera, além do constrangimento, um sentimento de culpa na pessoa agredida, que pode sofrer com problemas psicológicos, evitar sair às ruas, entre outras situações. Ademais, os relatos afirmam que os casos de sexismo geralmente acontecem quando a maioria dos presentes no ambiente laboral é de homens brancos, e que muito se justifica pelo passado histórico referente à escravidão, quando os senhores das terras “possuíam” as escravas como seu objeto de prazer (LAGE e SOUZA, 2017).

Uma matéria apresentada pelo jornal Gazeta de Piracicaba (2020) mostra que mesmo quando mulheres negras ocupam profissões de maior prestígio e com salários maiores, ainda assim não ganham reconhecimento. A matéria traz o relato de Simone Lima, uma médica negra que atua em um dos hospitais mais renomados da cidade do Rio de Janeiro. Ela relata que, mesmo sendo médica há mais de 20 anos, constantemente é confundida com uma enfermeira pelos pacientes e médicos novos do hospital, chegando ao ponto de ter que improvisar um crachá onde escreveu “médica”, para que todos pudessem ver sua profissão. Isso confirma o fato de que o racismo está nas entranhas de nossa sociedade e ainda é muito difícil ver uma mulher negra ocupando um espaço onde a maioria é composta por homens brancos.

De acordo com a PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), apresentando dados referentes aos 3º trimestres de 2019 e de 2020, há uma discrepância em relação à remuneração dos indivíduos quando relacionados entre fatores racial e de gênero. Em 2020, a média de remuneração por hora para mulheres negras era de R\$10,95, enquanto para o homem negro era de R\$11,95. Já para as mulheres não negras, o rendimento ficava na média de R\$18,15, e R\$20,79 para os homens. Em relação ao ano anterior, houve um aumento na remuneração de homens e mulheres, porém isso se deve ao fato da evasão de mulheres com menores remunerações e a continuidade de mulheres com remunerações maiores e que, além disso, toda a jornada dupla, característica atribuída em sua maioria às mulheres, tem feito com que adoecessem tanto fisicamente quanto mentalmente por sobrecarga de tarefas.

Conforme a PNADC do 1º trimestre de 2021, foi estimado que, em 2012, 59,1% dos desocupados eram não brancos, enquanto 40,2% eram brancos. Já no 1º trimestre de 2021, o índice de pessoas não brancas desocupadas subiu para 63,1%, enquanto o de pessoas brancas caiu para 36,3%.

3.1 Construindo Ações Inclusivas no Mercado de Trabalho

Antes de abordar a inclusão propriamente dita, é importante lembrar que cada indivíduo é único, com suas características, vivências, experiências, cultura e criação e que todos esses aspectos devem ser respeitados. Segundo o professor Nisiyama (2020), quando o assunto é inclusão, torna-se imprescindível levar em consideração toda a bagagem que as pessoas carregaram ao longo de sua história, e os fatores que as tornam especiais.

De acordo com a Política de Diversidade e Inclusão, da Fundação Tide Setubal (2020), preconceito é o termo que significa uma ideia preconcebida negativamente acerca de outro indivíduo baseada em uma análise estereotipada, antes de haver um contato efetivo com o outro. Geralmente esse preconceito é direcionado a grupos sociais que já são estereotipados pela nossa sociedade, como pessoas gordas, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, etnias e religiões diferentes, e, por fim, pessoas negras. O documento citado acima, aborda, ainda, o termo discriminação, que significa quando uma pessoa recebe tratamento inferior, derivado de um preconceito já estabelecido como, por exemplo, quando um indivíduo usa seu poder, podendo ser físico ou um *status* ocupado na sociedade, para tirar vantagens ou direitos daquele que está sendo discriminado.

O documento “Política de Diversidade e Inclusão” (2020) trata da questão na qual aponta que, em alguns casos, a discriminação pode ser considerada crime e cita a Lei 9.459/97, que diz que “punições serão aplicadas em casos em que há a exclusão do indivíduo que é discriminado pela raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

Quando se trata da discriminação voltada às mulheres de pele negra, torna-se mais evidente na sociedade brasileira, ao mesmo tempo em que é velado – paradoxalmente – e que, por ser muito comum, acaba por passar despercebido perante olhos desatentos. Conforme Werneck (2010), o preconceito contra a mulher negra está tão enraizado em nossa sociedade que está presente em vários âmbitos como, por exemplo, em músicas, piadas e até mesmo em histórias contadas sobre o Brasil em nossas escolas, em que a figura da mulher negra sempre é representada com tom de inferioridade.

Antes de serem abordadas as medidas de inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, é importante conceituar o que vem a ser as políticas públicas que auxiliam o seu ingresso nesse ambiente. Políticas públicas são ações criadas pela sociedade a fim de incluir grupos e classes

que, por algum motivo sofrem de carência em alguns âmbitos, a fim de diminuir a desigualdade social, em uma tentativa de incluir esses grupos menos favorecidos e como uma forma de tentar corrigir as ideias preconceituosas presentes em nossa sociedade, como a criação de cotas para pessoas afrodescendentes, pessoas com deficiência (PcD) e pessoas que possuem baixa renda e preferência de atendimento para pessoas PcD (WERNECK, 2010).

Durante o governo Fernando Henrique Cardoso (1996-2003), conforme Ribeiro (2009), houve vários acontecimentos em prol das políticas públicas de inclusão de pessoas negras no Brasil, como a criação do Grupo de Trabalho para Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (GTEDEO), criado em 2002, que tinha como objetivo a inserção das questões raciais em várias áreas do governo, além de que também foram criadas políticas para favorecer as comunidades de quilombolas, que são reconhecidas como detentoras de direitos culturais, históricos e territoriais. Também em 2002 foi criado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, o Programa Diversidade na Universidade. Mas, infelizmente, nesse período, as ações criadas não foram capazes de reverter as desigualdades e a exclusão racial no Brasil (RIBEIRO, 2009).

Ainda conforme essa autora (2009), o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011), foi o primeiro governo a admitir a existência do racismo no Brasil, e foi o primeiro governo que de fato analisou a necessidade da criação de políticas públicas que visam a igualdade racial. No governo regente dessa época, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), que tinha como missão pensar e analisar políticas públicas para que pudessemos superar o racismo e promover a igualdade racial. Este governo também promoveu a regularização das comunidades quilombolas brasileiras e o combate ao analfabetismo. Foi criada, também, uma Comissão Técnica de Saúde da População Negra. Por fim, os negros ganharam maior representatividade em diversas áreas durante este governo (RIBEIRO, 2009).

Ribeiro (2009) também destaca que durante a vigência do governo Lula foi inserido nas esferas governamentais conteúdo feminista e antirracista, o que acabou possibilitando uma outra visão política e novas discussões sobre o assunto e, conseqüentemente, acabou beneficiando esse grupo que ainda não é muito favorecido.

Segundo Mereles (2020), em 1997 há a estimativa de que 1,8% da população que se declarava como negra havia frequentado universidades no país; devido a esse dado, o movimento negro passou a reivindicar direitos para maior inclusão em escolas e universidades. A Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) foi a primeira a aderir um sistema de cotas através de uma lei estadual, em que a cota era de 50% em cursos de graduação para estudantes de escolas públicas. Contudo, apenas no ano de 2012, foi aprovada pelo Supremo Tribunal Federal a lei nº 12.711 que consolidava que, metade das vagas do ensino superior, deveria ser destinada a estudantes de escolas públicas. Essa lei também favorecia pessoas negras por esse grupo apresentar maior dificuldade econômica.

Nos dias atuais as cotas raciais estão mais presentes no meio público como em universidades federais e estaduais, concursos públicos e em bancos. Apesar de o senso comum julgar as cotas raciais como um privilégio ou uma forma de aumentar a desigualdade, elas têm como principal objetivo diminuir a desigualdade em países que privilegiam um grupo social mais que os outros, como pessoas negras e povos indígenas. Mesmo existindo muitas opiniões adversas sobre cotas raciais, diversos estudos afirmam que é um sistema que tem funcionado para a inclusão de pessoas negras nas universidades e, posteriormente, no mercado de trabalho (LIMA e VIEIRA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de anos de luta do movimento feminista, nos dias de hoje a mulher ainda é vista como inferior ao homem. Vivemos em uma sociedade na qual mulheres são constantemente vítimas de violência tanto em suas casas como no ambiente profissional, simplesmente por serem mulheres. Já quando se põe em pauta a cor de pele das pessoas, o Brasil é o país que possui mais de 50% da população afrodescendente e, mesmo assim, as pessoas brancas possuem mais oportunidade e mais visibilidade no meio social e no ambiente de trabalho.

Quando se fala da mulher negra essa desigualdade fica ainda mais nítida, pois apesar de lidar com o peso que a sociedade impõe às mulheres por conta de seu gênero, também tem que aprender a lidar com o racismo e a desigualdade social que assola a população afro-brasileira.

As mulheres negras ainda se encontram em cargos de menor prestígio, já que foram incumbidas desde há muito, a exercer funções como, por exemplo, enfermeiras, faxineiras, cozinheiras, entre outras funções de caráter “feminino” e de pouca autoridade.

Neste início de século XXI é possível notar que as pessoas negras têm ganhado mais espaço através da sua luta por inclusão, e as mídias sociais estão servindo como um portal no qual as pessoas negras podem se expressar e atingir um número maior de “ouvintes”, “ouvintes” estes que poderão reconhecer de fato sua trajetória fazendo parte também dessa luta.

Necessário se faz, igualmente, destacar a importância da implementação de políticas públicas em nossa sociedade, seja no âmbito laboral ou nas demais esferas do corpo social, pois é uma forma de diminuir a desigualdade enraizada em nossa cultura e aumentar a inclusão de pessoas negras na sociedade de forma justa e igualitária, com destaque principalmente às mulheres, que sofrem também com o preconceito de gênero, além do racial.

Por meio dessa revolução, muitas empresas estão tomando consciência da sociedade desigual a que pertencemos e, com isso, estão desenvolvendo políticas de inclusão e dando mais oportunidades para que essas pessoas sejam incluídas e ganhem espaço no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABE, Camila. Resumo da história do direito do trabalho no Brasil. *Jusbrasil*, 2017. Disponível em: <https://camilaaaabe.jusbrasil.com.br/artigos/400720894/resumo-da-historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 25 de fev. 2021.
- ALBORNÓZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- ALBUQUERQUE, Wlamyra R. de; FRAGA FILHO, Walter. *Uma história do negro no Brasil*. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.
- ALMEIDA, Silvio. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019.
- ALMEIDA, Simone. *Inserção da mulher negra no mercado de trabalho: Por que as mulheres negras ocupam uma posição de desvantagem no mercado de trabalho?* 2017. Dissertação (Bacharel em Administração) - Instituto de Educação e Ensino Superior de Campinas, 2017. Disponível em: https://trabalhosacademicos.iescamp.com.br/wp-content/uploads/2018/10/2017-8ADM-TCC-I02-Almeida_final.pdf. Acesso em: 20 de ago. de 2021.
- ALVIM, M. B. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v6n2/v6n2a10.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.
- AMARAL, Sharyse Piroupo do. *História do negro no Brasil: módulo 2*. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; Salvador: Centro de Estudos Afro Orientais, 2011.
- ANDREWS, G. R. O negro no Brasil e nos Estados Unidos. *Lua Nova*, São Paulo, v. 2, n. 1, jun. 1985. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/v2n1/a13v2n1.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- ARAÚJO, Gisele; SENA, Rafaela; ALFONSO, Talita. *A Invisibilidade da Mulher Negra no Mercado de Trabalho*, 2019. Monografia (Técnico em Administração) - ETEC Jorge Street, São Paulo, 2019. Disponível em: <http://www.jorgestreet.com.br/wp-content/uploads/2020/03/A-INVISIBILIDADE-DA-MULHER-NEGRA-NO-MERCADO-DE-TRABALHO-.pdf>. Acesso em: 20 de ago. de 2021.
- ARAÚJO, M. E. A; SILVA, C. E. M; RAMOS, L. V. R. P. A trajetória da violência contra a mulher negra no Brasil: expressões de uma questão social, um debate necessário para o serviço social. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 16., 2019, Brasília. *Anais...* Brasília: [s.n.], 2019. p. 1 - 8.
- BONOMO, Juliana. O Tabuleiro Afro-Brasileiro: O Abastecimento Alimentar e a Resistência das Quitadeiras Negras do Brasil do Século XVIII. In: *XXII Encontro Estadual de História da ANPUH-SP*, Santos, 2014.
- CAMARGO, D. B. S. *Participação das mulheres no mercado de trabalho*. (Trabalho de Conclusão de Curso). 2010. FEMA - Fundação Educacional do Município de Assis. 43 p.
- CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. *Estudos avançados*. São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-132, set/dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CICONELLO, Alexandre. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. *From Poverty To Power*, 2008. Disponível em: <http://www.antigoportaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/Racismo%20%20texto%20do%20Peck.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

COM MAIS mulheres, negros e pobres, Medicina muda perfil. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 2020. Disponível em: http://www.gazetadepiracicaba.com.br/_conteudo/2020/12/canais/ultimas_noticias/10_43625-com-mais-mulheres-negros-e-pobres-medicina-muda-perfil.html. Acesso em: 20 abr. 2021.

CUNHA, Carolina. Trabalho - O conceito e a relação com o tempo livre ao longo da história. *Uol*, 2015. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo/dasdisciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longoda-historia.htm>. Acesso em: 15 fev. 2021.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. 1. ed. New York: Boitempo, 2016.

DUARTE, A. P. *Os desafios da discriminação: A mulher negra no mercado de trabalho*. (Monografia). 2019. UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto. 32 p.

ENGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. Neue Welt: Ridendo Castigat Mores, 1876.

FAHS, A. C. S. Movimento feminista: história no Brasil. *Politize!* 2016. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-feminista/>. Acesso em: 25 abr. 2021.

FERNANDES, Nathaly; NATIVIDADE, Carolina. O lugar da mulher negra no mercado de trabalho. In: *SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS*, 5., 2018, Londrina. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT11-%20Nathaly%20Cristina%20Fernandes%20e%20Carolina%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 20 de ago. de 2021.

GARAEIS, Victor. *A história da escravidão negra no Brasil*. Portal Geledés, 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/>. Acesso em: 1 Mar. 2021.

GOMES, Flávio; PAIXÃO, Marcelo. Raça, pós-emancipação, cidadania e modernidade no Brasil: questões e debates. *Revista Maracanan*, v. 4, n. 4, p. 171- 194, 2007/2008. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/maracanan/article/view/13231/10110>. Acesso em: 20 de ago. de 2021.

GUIMARÃES, S. S. L; VERBICARO, L. P. *Mulheres negras e o mercado de trabalho em tempos da pandemia no Brasil*. Rede Brasileira de Mulheres Filósofas, 2020. Disponível em: <https://www.filosofas.org/post/mulheres-negras-e-o-mercado-detrabalho-em-tempos-da-pandemia-no-brasil>. Acesso em: 20 abr. 2021.

HAERTER, Leandro et al. A presença da cultura quilombola e da história da África em currículos escolares da Educação Básica brasileira. In: *X ANPED SUL*, Florianópolis, out. 2014.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Mulheres no Mercado de Trabalho. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Estudos_especiais/Mulheres_no_Mercado_de_Trabalho_2018.pdf. Acesso em: 20 de ago. de 2021.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf>. Acesso em: 20 de ago. de 2021.

_____. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Primeiro Trimestre de 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_1tri.pdf. Acesso em: 22 de ago. de 2021.

LAGE, M. L. C.; SOUZA, E. M. Da Cabeça aos Pés: Racismo e Sexismo no Ambiente Organizacional. *RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental*, São Paulo, p. 55- 72, dez. 2017.

LEITE, Maria. Tráfico atlântico, escravidão e resistência no Brasil. *Sankofa. Revista de História da África e de Estudos da Diáspora Africana*. Ano 10, n. 19, p. 64-82, ago. 2017.

LIMA, Marlini; Vieira, Suzane. *Cotas raciais no Brasil*: entenda o que são. Universidade Federal de Goiás, 2020. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1109/o/Cotas_Raciais_no_Brasil_-_Apresenta%C3%A7%C3%A3o_CAAF-UFG.pdf. Acesso em: 22 de ago. de 2021

MARIN, Richard. Zumbi dos Palmares: um novo Tiradentes? *CLIO Revista de Pesquisa Histórica*, v. 20, n. 1, p. 233-247, 2003.

MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. *Ipea*, ano 10, ed. 76, 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 20 de fev. 2021.

_____. História - O destino dos negros após a Abolição. *Ipea*, ano 8, n. 458, 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28. Acesso em: 20 de fev. 2021.

MERELES, Carla. Cotas raciais no Brasil: o que são? *Politize!* 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/cotas-raciais-no-brasil-o-que-sao/>. Acesso em: 22 de ago. de 2021.

MOURA, R. G. “Somos mais sofridas do que marginais”: A mulher negra no mercado de trabalho. *Revista Valore*, Duque de Caxias, v. 3, n. 2, p. 539-556, mar./2018. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/68/189>. Acesso em: 27 fev. 2021.

MUNANGA, Kabengele. Origem e histórico do quilombo na África. *Revista USP*, ano 28, p. 56-63, dez./fev. 95/96.

NISYAMA, Maurício. Diversidade e Inclusão nas empresas: importância, desafios e benefícios. *FLA*, 2020. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>.

Acesso em: 22 de ago. de 2021.

NOGUEIRA, D. A. *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. (Trabalho de Conclusão de Curso). 2010. FEMA - Fundação Educacional do Município de Assis. 45 p.

OLIVEIRA, Felipe. Idade Moderna. *Educamaisbrasil*, 2019. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/idade-moderna>. Acesso em: 18 fev. 2021.

ORNELLAS, T. C. F.; MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, [s.l.], n. 59, jul./ago. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v59n4/a15v59n4.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2021.

PEREIRA, B. P. *De escravas a empregadas domésticas - a dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição*. (Artigo). 2011. PucSP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 7 p.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 14., 2006, Caxambu, 18 - 22 set. 2006.

PROBST, E. R. *A evolução da mulher no mercado de trabalho*. Disponível em: https://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucaoda_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 28 fev. 2021.

REVISTA FÓRUM. A Ignorância crassa dos que tem o poder de censura no Facebook. Disponível em: <http://www.revistaforum.com.br/mariafro/2015/04/17/ignorancia-crassa-dos-que-tem-o-poder-de-censura-facebook/>. Acesso em: 02 de ago. de 2021.

RIBEIRO, Matilde. *As políticas de igualdade racial no Brasil*. Fundação Friedrich Ebert, 2009. Disponível em <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06429.pdf>. Acesso em: 22 de ago. de 2021.

SILVA, Daniel Neves. Leis abolicionistas. *Brasil Escola*, 2021. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/leis-abolicionistas.htm>. Acesso em: 22 de ago. de 2021.

STAMP, M. K. *The peculiar Institution: Slavery in the Antebellum South*. New York: Vitage, 1956.

TIDE SETUBAL, Fundação. *Políticas de diversidade e inclusão*, 2020. Disponível em: <https://fundacaotidesetubal.org.br/wp-content/uploads/2021/01/Tide-Políticas-de-Diversidade-Final-2-1.pdf>. Acesso em: 22 de ago. de 2021.

VARGAS, Márcia. *A história das mulheres negras no Brasil, no enfrentamento da discriminação e violência*. In: PARANÁ. Secretaria do Estado da Educação. Os Desafios da Escola Pública Paranaense na Perspectiva do Professor, 2016. Curitiba: SEED/PR. V. 2. (Cadernos PDE). Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_pdp_hist_ufpr_marciadevargas.pdf. Acesso em: 20 de ago. de 2021.

WERNECK, Jurema. *Políticas públicas para as mulheres negras*. Passo a passo, defesa, monitoramento, e avaliação de políticas públicas. Rio de Janeiro: Criola, 2010.

_____. Racismo institucional e saúde da população negra. *Saúde e sociedade*. São Paulo, v. 25, n. 3, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v25n3/1984-0470-sausoc-25-03-00535.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

1 BARBOSA, Marina Ortolani. Possui graduação (Tecnologia) em Gestão Empresarial pela FATEC Piracicaba Dep. “Roque Trevisan”.

2 FRANCISCO, Nicole Dinardi. Possui graduação (Tecnologia) em Gestão Empresarial pela FATEC Piracicaba Dep. “Roque Trevisan”.

3 FORMAGGIO, Filomena Maria. Possui graduação em Letras pela Universidade Metodista de Piracicaba (1985), graduação em Pedagogia pela Faculdade de Ciências e Letras Plínio Augusto do Amaral (1990), graduação incompleta em Comunicação Social Publicidade e Propaganda pela Universidade Metodista de Piracicaba (1980), mestrado em Educação - Filosofia da Educação- pela Universidade Metodista de Piracicaba (1999) e doutorado em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba (2004). Atualmente é professora, categoria Plena na Faculdade de Tecnologia de Piracicaba do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Métodos e Técnicas de Ensino, atuando principalmente nos seguintes temas: comunicação, leitura, educação, formação de professores, ensino e aprendizagem, história de leitura e metodologia científica. Coordena atualmente o Projeto de Extensão em Comunicação Empresarial Integrada da FATEC Piracicaba.