

## OCUPAÇÕES DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE PORTO SEGURO/BA

### OCCUPATIONS OF BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET IN THE MUNICIPALITY OF PORTO SEGURO/BA

Leonardo Lacerda Campos   
Gabriele de Jesus Almeida 

#### RESUMO

Esse estudo tem como finalidade investigar quais são os espaços ocupados pelas mulheres negras no mercado de trabalho em Porto Seguro/BA. Para o alcance de tal objetivo, realizamos uma pesquisa qualitativa por meio do estudo bibliográfico, bem como aplicação de questionários. Para melhor atender as discussões teóricas e metodológicas, selecionamos como aportes teóricos diversas literaturas produzidas por pesquisadoras que versam sobre a temática, a saber: Bell Hooks (2017), Carla Akotirene (2020), Djamila Ribeiro (2019) além de outros referenciais teóricos não menos importantes. Vale destacar que aplicamos os questionários com trabalhadoras de diversos setores no município de Porto Seguro por meio das redes sociais (*Whatsapp* e *Instagram*), tendo em vista que estávamos atravessando um momento delicado da pandemia do Coronavírus.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mercado de trabalho. Mulher Negra. Racismo.

#### ABSTRACT

This study aims to investigate what are the spaces occupied by black women in the labor market in Porto Seguro/BA. To achieve this objective, we conducted a qualitative research through the bibliographic study, as well as the application of questionnaires. To better meet the theoretical and methodological discussions, we selected as theoretical contributions several literatures produced by researchers who deal with the theme, namely: Bell Hooks (2017), Carla Akotirene (2020), Djamila Ribeiro (2019) and other no less important theoretical references. It is worth mentioning that we applied the questionnaires with workers from various sectors in the municipality of Porto Seguro through social networks (*Whatsapp* and *Instagram*), given that we were going through a delicate moment of the Coronavirus pandemic.

**KEYWORDS:** Labor market. Black woman. Racism.

#### NOTAS INTRODUTÓRIAS

Estabelecer uma discussão acerca do campo do trabalho por meio da intersecção entre raça e gênero nos mobiliza apontar o escravismo como ponto máximo dessa relação entre mulheres, corpos negros e ocupação de espaços

pormenorizados no tocante as atividades exercidas no campo de trabalho. Vale lembrar, que a abolição da escravatura veio desacompanhada de políticas públicas que pudessem garantir a esses corpos negros um melhor encaminhamento de inserção e/ou inclusão social, que poderia desmistificar estereótipos historicamente produzidos que, inclusive, permanecem ativos nas relações sociais e de trabalho na sociedade brasileira, solidificando essa reflexão, destacamos que algumas mulheres negras participantes dessa pesquisa apontaram ter sofrido racismo e/ou discriminação racial no trabalho, a trabalhadora B apontou já ter sofrido racismo, bem como a Trabalhadora D que ao se colocar a disposição para realizar o atendimento da cliente em uma loja, teve o seu serviço dispensado de maneira grosseira e violenta.

Nessa mesma perspectiva, destacamos a reflexão de Marcelo Côrtes Neri ao tratar da ideia de interseccionalidade no *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*:

Trata-se da ideia de interseccionalidade, que remonta às dinâmicas e processos de interação entre dois ou mais eixos de subordinação na construção de situações de exclusão e opressão. Isto significa que tais situações são vivenciadas de forma diferenciada se consideradas mulheres negras e brancas, ou homens negros e brancos. São ainda mais diferenciadas se inseridas na análise as categorias de classe, geração, regionalidade ou orientação sexual, por exemplo. A menção a desigualdades de gênero, considerando-se apenas homens e mulheres, torna-se, a partir desta perspectiva, bastante simplificador, e não reflete inteiramente o que de fato acontece (NERI, 2013, p. 7).

Desse modo, as desigualdades de gênero interseccionalizadas as desigualdades de raça no Brasil têm suas bases alicerçadas no próprio Estado opressor, uma vez que, este estabeleceu elementos impeditivos em vários setores sociais, principalmente na educação, não tendo sido criada nem mesmo após abolição, projetos que pudessem garantir o acesso dessa população, assim como a permanência no campo educacional, segundo (autor) “durante a década de 1920, as mulheres negras da Escola Normal do Rio de Janeiro enfrentavam todo tipo de adversidade, sendo completamente questionadas quanto à capacidade intelectual”, segundo Maria Lúcia Rodrigues Müller:

As professoras negras do ensino público do Distrito Federal, nas primeiras décadas do século XX, eram moças de origem social humilde, filhas ou netas de ex-escravos. Os fragmentos de histórias de vida, encontrados nos arquivos, dizem que suas trajetórias,

especialmente as trajetórias de estudos e trajetórias profissionais, foram marcadas por grandes sacrifícios. Levavam mais tempo para concluir o curso na Escola Normal. E, quando nomeadas efetivas, eram relegadas às escolas mais distantes, nos arredores da cidade (MÜLLER, 2003, p. 100).

Mesmo rompendo com uma realidade historicamente produzida para a manutenção dessas mulheres ocupando espaços considerados de menor prestígio social, tinham elas que enfrentar uma série de adversidades para concluir o curso na Escola Normal no Rio de Janeiro. Também eram essas mulheres negras, que se deslocavam até as áreas mais distantes, remotas e/ou periféricas para lecionar, uma vez que, as mulheres brancas, sobretudo oriundas das famílias abastadas não eram direcionadas para tais regiões.

Em 1916, Afrânio Peixoto determinou o fechamento do curso noturno da Escola Normal do Distrito Federal, por meio da seguinte justificativa: “para melhorar a qualidade da educação, havia a necessidade de investir no curso diurno e, para tanto, seria fechado o curso noturno” (autor). Essa narrativa foi potencializada através da propaganda de valorização da educação através das reformas educacionais. Essa ação, culminou na elitização e na composição étnica considerada ideal para o Magistério Municipal e muitas/os jovens foram impactados por não terem acesso a educação por falta de professores/as suficientes para atendê-los/as, principalmente nas áreas remotas e periféricas do Rio de Janeiro.

Diante do exposto, é notório a maneira como o Estado produziu mecanismos impeditivos de inclusão da sociedade afro-brasileira e como essas ações impactaram diretamente na manutenção do lugar ocupado no setor de trabalho pelos corpos de mulheres negras, que em sua maioria continuou em sua maioria ocupando cargos de menor prestígio e/ou subempregos, além da manutenção do trabalho informal. Nessa direção, destacamos a pesquisa realizada pela “consultoria Indique Uma Preta e pela empresa Box1824 (BRASIL ECONÔMICO, 2020, *online*)<sup>1</sup>”, que nos apresentam os seguintes resultados: Foram ouvidas mil mulheres negras, com idades entre 18 e 65 anos, entre março e setembro de 2020.

---

<sup>1</sup> Dados produzidos por *Brasil Econômico*, 2020. Disponível em: [economia.ig.com.br/2020-10-28/apenas-8-das-mulheres-negras-no-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca.html](http://economia.ig.com.br/2020-10-28/apenas-8-das-mulheres-negras-no-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca.html). Acesso em: 04 de jun. 2023.

Das entrevistadas, 54% não exerciam trabalho remunerado e, destas, 39% estavam em busca por emprego. Das 46% que estava trabalhando, 20% eram autônomas, e das empregadas no mercado de trabalho formal, apenas 2% eram diretora, 3% sócia proprietária e 3% gerente. Enquanto que presidentes e vice-presidentes somam um número tão pequeno, que se arredondar, o percentual fica em 0% (BRASIL ECONÔMICO, 2020, *online*)<sup>2</sup>.

Essa mesma pesquisa apresenta ainda que “apenas 8% das mulheres negras brasileiras que trabalham no mercado formal ocupam cargos de gerente, diretora ou sócia proprietária de empresas e menos da metade das mulheres negras exerce trabalho remunerado”. Tais dados evidenciam que, na sociedade atual, deparamos-nos com os reflexos do período escravocrata, bem como da própria abolição, que segundo (autor) foi malsucedida, uma vez que não ocorreu uma política de inclusão dos afro-brasileiros e sim a intensificação de um projeto de Estado que culminou na manutenção da marginalização das/os negras/os.

Podemos dizer que na última década do século XXI, as questões relacionadas à igualdade de gênero e raça têm sido frequente na agenda pública nacional, tanto no que se refere aos debates e reflexões promovidos pelo movimento social e pela academia, quanto na apropriação dos temas pelas instituições do Estado, nesse contexto o desenho das trabalhadoras domésticas tem demonstrado avanços, mas ainda revela que essas áreas são fundamentadas no critério de gênero e raça na composição dessas ocupações.

Uma pesquisa feita pela ONU no ano de 2016, mostrou que a cada 10 mulheres que realizam trabalho doméstico, 6 são negras. As mulheres negras se veem num contexto de vulnerabilidade, onde uma série de indicadores ratificam essa afirmação, como podemos destacar o processo de escolarização. Segundo o Censo do IBGE 2010, 42,5% das mulheres pretas ou pardas não completaram o ensino fundamental, quando entre as mulheres brancas essa taxa é de 28,2%. Além disso, os indicadores gênero e cor colocam a mulher negra em uma condição múltipla de discriminação. Os acessos à saúde, educação e trabalho evidenciam essa premissa.

Quando se pensa na ocupação da mulher negra no mercado de trabalho, o fator educação reflete muito nesse contexto. Em 1999, a taxa de analfabetismo entre

---

<sup>2</sup> Dados produzidos por *Brasil Econômico*, 2020. Disponível em: [economia.ig.com.br/2020-10-28/apenas-8-das-mulheres-negras-no-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca.html](http://economia.ig.com.br/2020-10-28/apenas-8-das-mulheres-negras-no-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca.html). Acesso em: 04 de jun. de 2023.

pretos e pardos era de 20%, contra 8,3% para brancos, em datas mais recentes, segundo dados divulgados pela *Revista Extra*<sup>3</sup>, esse percentual caiu consideravelmente, porém, ainda é mais do que o dobro, em relação a população branca no nosso país, isso evidencia um contraste em relação a raça. O fato dos negros ocuparem mais da metade do percentual de pobreza no Brasil subentende que esse fator limita essa comunidade a ter os mínimos acessos necessários para o desenvolvimento profissional.

Este estudo tem como objetivo investigar quais são os espaços que a mulher negra ocupa dentro do mercado de trabalho em Porto Seguro. Para o alcance de tal objetivo, realizamos uma pesquisa qualitativa por meio do estudo bibliográfico com ênfase nas pesquisas realizadas envolvendo a temática em questão, desse modo, destacamos o pensamento de Bell Hooks (2017), (2019) na medida que subsidiou a pesquisa na compreensão das lutas travadas pelas mulheres, principalmente no tocante a transgressão e a resistência entrelaçada com a existência e o caminhar em busca dos espaços que a mulher entende que também é seu. Fizemos uso da literatura de Akotirene (2020) a fim de compreender os processos e o conceito de interseccionalidade, bem como Djamila Ribeiro (2019) que nos apresenta a maneira pela qual o racismo é mobilizado quando pensamos na intersecção entre gênero e raça.

Utilizamos outras referências teóricas não menos importantes, além disso, elaboramos e aplicamos questionário que por sua vez, só foi possível mediante envio por meio do whatsapp e instagram, tendo em vista que estávamos atravessando um momento delicado da Pandemia do Coronavírus. Nesse sentido, acreditamos que esses instrumentos foram primordiais para substanciar dados que pudessemos responder o problema levantado nesse estudo.

Ao longo da história fica evidente a luta da população negra, sobretudo das mulheres negras em ocupar espaços, visto todo contexto histórico que essa comunidade está inserida. Mesmo alcançando alguns avanços em suas lutas por igualdade, ainda existe a necessidade de debates e ações que possibilitem a igualdade de gênero e racial no tocante ao acesso, a progressão e a manutenção no

---

<sup>3</sup> Os dados estão disponíveis em: <https://extra.globo.com/noticias/educacao/analfabetismo-entre-negros-cai-mas-ainda-o-dobro-de-brancos-24079548.html>. Acesso em: 20 de dez. 2020.

campo de trabalho. Neste sentido, a proposta é confrontar e propor algumas reflexões acerca da igualdade de gênero e raça, com o intuito também de promover debates, sobre possíveis estratégias a serem desenvolvidas, a partir dos resultados apresentados pelo estudo.

## **1 O DIREITO AO TRABALHO E OS DESAFIOS PARA A MATERIALIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS**

Os direitos trabalhistas deram-se principalmente a partir da Segunda Revolução industrial, através das lutas sociais, que fizeram uma grande pressão ao Estado para regularizar, dignificar e reparar as desigualdades entre empregado e empregador.

Os direitos trabalhistas se mostram no contexto jurídico com uma série de princípios que tem como finalidade regularizar as relações entre empregado e empregador, com a intenção de dirimir as desigualdades e o processo de exploração, já que antes da determinação das leis trabalhistas, os contratos entre pessoas de situações econômicas diferentes eram conduzidos de forma exploratória e abusiva. Com isso, coube ao Estado garantir que as normas de direito do trabalho fossem cumpridas, através de princípios que fundamentaram a garantia dos direitos aos trabalhadores/as.

Desse modo, é importante destacar alguns princípios do trabalho: O *princípio de proteção* caracteriza o empregado como o lado mais fraco, e por isso, via de regra, todas as decisões envolvendo empregado e empregador, tendem a beneficiar a parte mais fraca. *Princípio da irrenunciabilidade* impede que o trabalhador voluntariamente, abra mão de seus direitos concedidos pela legislação, em benefício próprio. *Princípio da continuidade*<sup>4</sup> da relação de trabalho preza pelo contrato de trabalho sucessivo. *Princípio da primazia da realidade*<sup>5</sup>, em caso de discordância, o que é acordado por escrito, e o que acontece de fato, deve-se dar preferência para os fatos. *Princípio da razoabilidade*<sup>6</sup> significa que o homem deve agir com a razão

---

<sup>4</sup> *Ibidem.*

<sup>5</sup> *Ibidem.*

<sup>6</sup> Disponível em: [jus.com.br/artigos/91544/desmistificando-os-principios-constitucionais-da-razoabilidade-e-da-proporcionalidade](http://jus.com.br/artigos/91544/desmistificando-os-principios-constitucionais-da-razoabilidade-e-da-proporcionalidade). Acesso em: 20 de dez. 2020.

para que o ideal da justiça seja concretizado e o *Princípio da boa fé*<sup>7</sup>, deve prevalecer sempre a verdade por ambas as partes. Segundo La Cueva apud Batista (2005, p. 13),

O direito do trabalho como direito imperativo e garantia constitucional, ao regular as relações entre o capital e o trabalho, se dirige, por um lado, a cada patrão e a cada trabalhador, por ocasião do estabelecimento das relações e, por outra, ao Estado, enquanto o obriga a zelar para que as relações se constituam na forma dos princípios contidos na lei e nas normas que suprem, e sejam por elas governadas.

Em relação ao trabalho e a relação entre empregador e empregado, destacamos ainda alguns trechos da *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, promulgada pela ONU, em 1948, artigo 23, diz que:

I - Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.

II - Todo o homem sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

III - Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, n. p).

Diante dos princípios apresentados, somados a Declaração Universal dos Direitos Humanos podemos constatar que o trabalho é um direito do cidadão, e por conta disso, é ansiado um Estado de bem-estar e harmonia social, que deva garantir a igualdade em todos os sentidos e quando isso não ocorre principalmente no tocante ao gênero e a raça, se faz necessário o estabelecimento de mobilizações e tensionamentos para que por meio das reivindicações de movimentos sociais, o Estado possa de fato garantir a aplicação e execução das leis trabalhistas.

---

<sup>7</sup> Essa discussão acerca dos princípios do direito do trabalho foi mobilizada a partir do site Direito. Legal. Disponível em <https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-principios-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 20 de dez. 2020.

## 2 A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, RESISTÊNCIAS E POSSIBILIDADES

A presença da mulher no mercado de trabalho atravessou várias civilizações diferentes, a sua presença se deu de forma singular e cultural, entretanto é correto afirmar, que as mulheres não exerciam grande participação no mercado de trabalho. A desvalorização do trabalho feminino e a construção social de que a responsabilidade da mulher estava diretamente relacionada ao lar, ou ingressar em trabalhos secundários, criou um grande distanciamento entre gêneros, em relação ao mercado de trabalho.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho ganhou força a partir da Revolução Industrial na segunda metade do Século XVIII, com o desenvolvimento do capitalismo, a necessidade de volume de mão de obra cresceu exponencialmente, sendo assim, a mão de obra feminina passou a fazer parte do mercado de produção. Contudo, a inserção da mulher veio acompanhada também de muita discriminação, exploração, desrespeito e tratamento desumano, reflexo da condição feminina que se estende até os dias atuais.

A organização das mulheres em torno de agendas específicas está resultando na ocupação de espaços tradicionalmente reservados aos homens. As mulheres, hoje, ocupam postos da magistratura, altos cargos do judiciário, têm espaços conquistados no Legislativo e já estão alcançando espaços importantes no Executivo, como Governadoras e Prefeitas. Isso é o resultado de lutas, dos movimentos de mulheres, que vêm lutando desde o início do século XIX, contra a opressão e a discriminação da mulher, exigindo a ampliação de seus direitos civis e políticos, seja por iniciativa individual, seja de grupo (PINTO, 2006, p. 2).

O Brasil mesmo marcado na história como o país que se desenvolveu a partir do trabalho desempenhado por escravizados/as, que por mais de três séculos, foi a maior força de trabalho, e após a abolição grande parte das mulheres negras continuaram responsáveis por ter que arcar com a manutenção e subsistência da família, como bem destaca Lélia Gonzales,

[...] nos primeiros tempos de "cidadãos iguais perante a lei", coube a mulher negra arcar com a posição de viga mestra de sua comunidade. Foi o sustento moral e a subsistência dos demais membros da família. Isto significou que seu trabalho físico foi decuplicado, uma vez que era obrigada a se dividir entre o trabalho duro na casa da patroa e as suas obrigações familiares. Antes de ir para o trabalho, havia que buscar

água na bica comum da favela, prepara o mínimo de alimento para os familiares, lavar, passa e distribuir as tarefas das filhas mais velhas no cuidado dos mais novos. Acordar às 3 ou 4 horas da madrugada, para “adiantar os serviços caseiros” e estar às 7 ou 8 horas na casa da patroa até à noite, após ter servido o jantar e deixado tudo limpo (GONZALES, 1979, p. 13).

Diante do exposto, podemos pontuar que ocorreram mudanças na realidade feminina, mesmo que segundo Gonzales (1979, p. 13) “o Censo de 1950 mostrou que apenas 10% das mulheres negras atuavam na agricultura e/ou na indústria e as 90% restantes estavam concentradas nos serviços pessoais”. Com o decorrer do tempo, grande parte dessas mudanças se deu por conta da luta feminina, movimentos sociais, políticos e jurídicos que estabeleceram as bases legais e conseguiram garantir direitos, bem como acesso a espaços outrora ocupados majoritariamente por homens, porém a igualdade entre homens e mulheres, parece ser um sonho distante, pois implica na mudança de todo um sistema estabelecido e enraizado em nossa sociedade.

O movimento de luta feminista no Brasil tem adquirido força, e se firmando como movimento político ativo. A luta da mulher negra tem ganhado cada vez mais voz e notoriedade, trazendo novas perspectivas para as ações políticas feministas e antirracistas, como bem destaca Batista (2005, p. 44),

Hoje, século XXI, existe um longo caminho para ser percorrido. A discriminação contra a mulher permanece como forte impedimento ao desenvolvimento social, cultural, criativo e político, muitas continuam sendo vítimas de todo o tipo de violência e preconceitos, principalmente aquelas que sofrem a dupla discriminação.

O racismo expõe a mulher negra a dois segmentos de inferiorização social, a primeira por conta da raça, e a segunda em relação ao gênero. Para Ribeiro (2019, p. 12) “O racismo é, portanto, um sistema de opressão que nega direitos, e não um simples ato de vontade de um indivíduo”. Nessa perspectiva, destacamos também o pensamento de Bell Hooks, mulher negra que vivenciou processos violentos tanto na escolarização como no ensino superior nos Estados Unidos,

Descobri naquela época que as professoras brancas não estavam muito dispostas a promover o interesse pelo pensamento feminista e pelos estudos feministas entre as alunas negras se esse interesse viesse acompanhado de alguma contestação crítica (HOOKS, 2017, p. 15).

Nessa mesma linha de pensamento, Bell Hooks chama atenção para o fato de que na “escola dos brancos era dessegregada, mas, nas salas de aula, na cantina e na maioria dos espaços sociais, prevalecia o apartheid” (HOOKS, 2017, p. 38).

Diante da reflexão de Hooks, ter nascido em uma sociedade onde a segregação racial era institucionalizada até a década de 1960 do século XX, não foi suficiente para desencorajá-la a lutar, a “transgredir as regras”. Dito isso, podemos afirmar que as mulheres negras no contexto brasileiro, também enfrentam um caminho árduo, uma vez que, muitos privilégios estão relacionados ao corpo branco, mesmo quando tratamos do mesmo gênero, a mulher branca terá um reconhecimento social que a mulher negra ainda luta para alcançar, e no campo do trabalho, essa relação de privilégios ainda é muito acentuada no Brasil.

Desse modo, a pesquisadora Gisele Pinto em seu trabalho “Situação das mulheres negras no mercado de trabalho”, cita uma fala da Lélia Gonzalez, muito relevante quando levantamos essa discussão quanto à sexismo e interseccionalidade:

(...) padeciam de duas dificuldades para as mulheres negras: de um lado, o viés eurocentrista do feminismo brasileiro, ao omitir a centralidade da questão de raça nas hierarquias de gênero presentes na sociedade, e ao universalizar os valores de uma cultura particular (a ocidental) para o conjunto das mulheres, sem as mediações que os processos de dominação, violência e exploração que estão na base da interação entre brancos e não-brancos, constitui se em mais um eixo articulador do mito da democracia racial e do ideal de branqueamento. Por outro lado, também revela um distanciamento da realidade vivida pela mulher negra ao negar toda uma história feita de resistências e de lutas, em que essa mulher tem sido protagonista graças à dinâmica de uma memória cultural ancestral – que nada tem a ver com o eurocentrismo desse tipo de feminismo (PINTO, 2006, p. 4).

A figura da mulher branca como sendo o padrão estabelecido pela sociedade, causou novas discussões dentro do movimento feminista, visto que a luta das mulheres não são iguais, entre gênero e raça, existe um abismo social e racial. A luta da mulher negra consiste primeiramente em ter os mesmos direitos das mulheres brancas, e só depois disso, procurar igualdade de direito em relação aos homens. Nesse sentido, Akotirene (2020) destaca inclusive a luta das mulheres negras ao longo da nossa história, em defesa do gênero e da raça.

As mulheres negras escolheram lutar pelo sufrágio e pela abolição, defenderam os homens negros e as companheiras brancas, reconhecendo que, quer seja descrito, quer seja analítico, isolado de

outras categorias de análise, o marcador gênero explica as violências sofridas por mulheres brancas, bem como a categoria raça explica o racismo imposto aos homens negros (AKOTIRENE, 2020, p. 30).

O sistema injusto e racista, presente em nosso país, coloca a mulher negra à margem da sociedade, tendo em vista que essas, em sua maioria, desde a infância trabalham para complementar a renda familiar e garantir a sobrevivência, externando o abismo social entre mulheres negras e brancas, haja a vista que as mulheres negras em sua maioria também ocupam cargos considerados menos expressivos conforme o pensamento de Ribeiro:

Pessoas brancas não costumam pensar sobre o que significa pertencer a esse grupo, pois o debate racial é sempre focado na negritude. A ausência ou a baixa incidência de pessoas negras em espaços de poder não costuma causar incômodo ou surpresa em pessoas brancas. Para desnaturalizar isso, todos devem questionar a ausência de pessoas negras em posições de gerência, autores negros em antologias, pensadores negros na bibliografia de cursos universitário, protagonistas negros no audiovisual. E, para, além disso, é preciso pensar em ações que mudem essa realidade (RIBEIRO, 2019, p. 31-32).

Ora, se de fato compreendemos que são as mulheres detentoras de uma infância atravessada pela necessidade de trabalhar, logo também são elas que tem menos acesso a escolarização, muito por conta das questões sociais, mesmo quando conseguem o acesso, enfrentam outras adversidades, principalmente no tocante a permanência no espaço escolar, essas questões aqui elencadas geram como consequências a não qualificação profissional, baixos salários e o desemprego dessa parcela da sociedade brasileira.

O Censo de rendimentos feito pelo IBGE 2019 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) aponta que as mulheres brancas ganham 42% a mais que as mulheres pretas. Mesmo que 56,10% de sua população (segundo a PNAD e IBGE, 2019) se autodeclararem pretos ou pardos, ainda se faz necessário mobilizar os movimentos sociais para viabilizar e legitimar a luta por meio da exigência de políticas públicas capazes de combater, enfrentar e confrontar essas realidades, a fim de promover mudanças que venham calhar no combate às desigualdades raciais e de gênero que segundo Vieira (2017, p. 2),

A persistência desses lugares sociais desvantajosos impostos à população negra não perdura meramente como uma herança escravista, mas são cotidianamente reabilitados e reinventados na

dinâmica das relações sociais marcadas pelas desigualdades de classe, raça e sexo.

A autora pontua que, os resultados após a abolição, são mais que presentes na atualidade, eles são renovados e reinventados, de forma que, a população negra, continua enfrentando grandes desvantagens, em várias áreas, inclusive no que se refere ao mercado de trabalho.

Ao analisarmos os indicadores sociais, podemos visualizar uma maior participação da mulher negra no mercado de trabalho, proveniente principalmente pelo crescimento das taxas de escolaridade, porém, a dificuldade de ascensão social permanece presente em suas trajetórias. No recorte raça e gênero, a mulher negra sofre dupla desvantagem.

Estudos realizados pela Geledés - Instituto da Mulher Negra<sup>8</sup>, apresentam-nos alguns dados importantes referentes à presença da mulher negra no mercado de trabalho. Dados revelam que a renda da mulher negra equivale a 42% de um homem branco. Em relação à taxa de conclusão do ensino superior, em 2016, apenas 15% das mulheres negras haviam alcançado tal feito. Segundo o Instituto de Pesquisa Ethos, no ano de 2016, a presença de mulheres negras no quadro de executivos das maiores empresas do país era representada por 0,4%, apenas.

Diante dos dados apresentados, verificamos que as mulheres negras brasileiras, mesmo diante de lutas travadas pelo Movimento Negro, pelo Instituto da Mulher Negra, dentre outros movimentos sociais feministas, ainda sim as mulheres negras enfrentam assimetria salarial em relação aos homens brancos. No tocante ao ensino superior, mesmo diante das cotas temos um número reduzido de mulheres negras que concluíram o ensino superior, bem como os corpos negros ainda são minorias em cargos considerados de excelência.

---

<sup>8</sup> Instituto da Mulher Negra foi criado em 30 de abril de 1988. É uma organização política de mulheres negras que tem por missão institucional a luta contra o racismo e o sexismo, a valorização e promoção das mulheres negras, em particular, e da comunidade negra em geral. Geledés é originalmente uma forma de sociedade secreta feminina de caráter religioso existente nas sociedades tradicionais yorubás. Expressa o poder feminino sobre a fertilidade da terra, a procriação e o bem estar da comunidade. Na perspectiva de atualizar essa tradição à luz das necessidades contemporâneas das mulheres negras, o Geledés vem, nestes 21 anos, consolidando as discussões sobre a problemática da mulher negra como aspecto fundamental da temática de gênero na sociedade brasileira e impulsionando o debate sobre a necessidade de adoção de políticas públicas inclusivas para a realização do princípio de igualdade de oportunidades para todos. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-que-e-o-geledes-instituto-da-mulher-negra/>. Acesso em: 20 de jan. 2023.

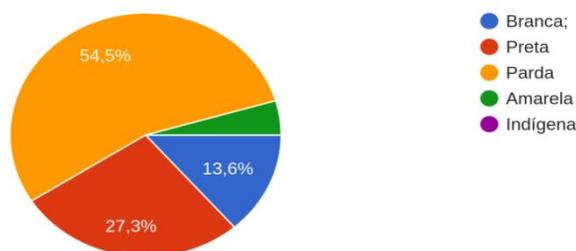
### 3 O PERFIL E A OCUPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE PORTO SEGURO/BA

Para verificação do perfil e a ocupação das mulheres no mercado de trabalho em Porto Seguro, utilizamos questionários para identificar as relações produzidas entre a questão racial e as funções desempenhadas pelas entrevistadas. Analisamos ainda, o grau de escolaridade. A pesquisa foi realizada entre os dias 11/12/2020 a 23/11/2020 e contou com a participação de quarenta e quatro mulheres, com faixa etária entre 17 e 47 anos, atuantes no mercado de trabalho no município de Porto Seguro - BA.

O questionário aplicado contou com 08 perguntas que teve como objetivo buscar entender qual era o cenário da mulher negra no mercado de trabalho. Abaixo seguem os gráficos ilustrando as respostas das participantes, acompanhado das análises e reflexões.

**Figura 1:** Questionário de autodeclaração

De acordo com o IBGE, como você se declara?  
44 respostas

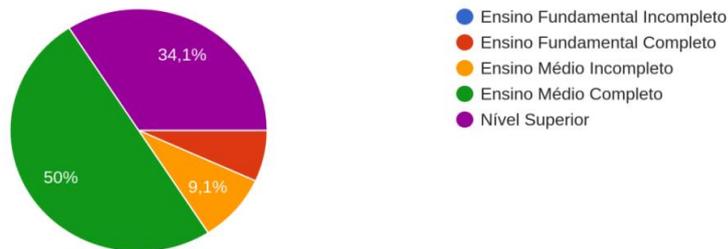


Fonte: Elaborada pelos autores.

Das quarenta e quatro participantes, 54,5% se declararam pardas, 27,3% pretas, 13,6%, brancas e 4,5% se autodeclararam amarelas. Esse gráfico nos apresenta um perfil acerca das trabalhadoras aqui pesquisadas, sendo em sua maioria negra, que em termos percentuais, das quarenta e quatro pesquisadas 81,8% se autodeclararam negras.

**Figura 2:** Nível de escolaridade

Nível de Escolaridade  
44 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores.

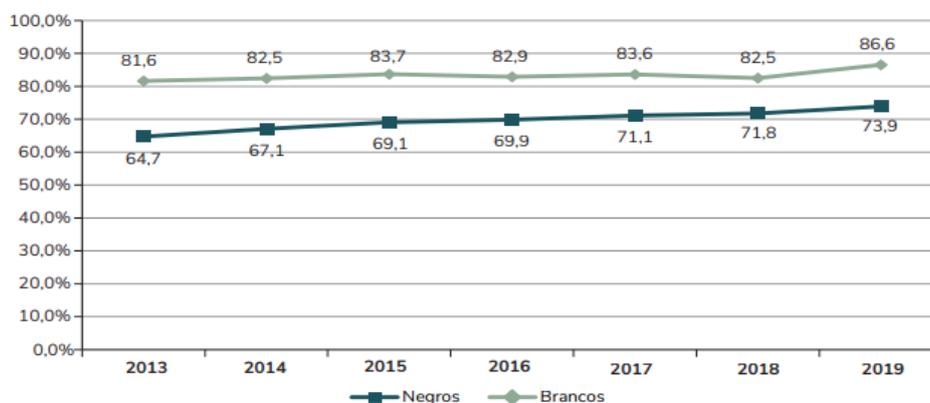
Em relação ao nível de escolaridade, 50% das participantes afirmaram ter o ensino médio completo, dentro dessa porcentagem, dezenove mulheres se declaram pretas ou pardas e 3 se autodeclaram brancas; 34,1% possuem nível superior, cinco das participantes que englobam essa porcentagem se consideram brancas e duas amarelas, enquanto oito mulheres são pretas ou pardas. 9,1% têm o ensino médio incompleto, todas as quatro mulheres se declararam pretas ou pardas e, 6,8% ensino fundamental completo, totalizando três mulheres pretas e pardas.

Vejamos que a partir dos dados apresentados todas as mulheres com ensino médio incompleto são negras, assim como as que têm apenas o ensino fundamental completo. Estudo realizado por (autor) buscou evidenciar alguns aspectos referentes a entrada, permanência e terminalidade das etapas da Educação Básica no país. Embora nos últimos anos apresentem avanços, principalmente acerca do acesso, ainda verificamos assimetrias quando analisamos a permanência e terminalidade por meio do recorte racial.

A meta 2 do Plano Nacional de Educação - PNE tem como objetivo universalizar o Ensino Fundamental de 9 (nove) anos para toda a população de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos e garantir que, no mínimo, 95% (noventa e cinco por cento) dos/as alunos/as concluam essa etapa na idade recomendada até 2024, último ano de vigência deste PNE. Quando levamos em consideração o acesso temos a seguinte configuração: "em 2004, aproximadamente 96,1% das crianças na faixa etária entre 6 a 14 anos frequentavam a escola, enquanto em 2013 esse percentual aumentou para 98,4% e em 2018, essa o percentual foi de 98%, apresentando uma leve queda em relação a 2013" (CAMPOS; SANTOS; TEBET, 2021, p. 182-183).

Quando avaliamos o acesso ao Ensino Fundamental de 9 anos por meio do recorte racial, verificamos que em 2004 havia 97,2 % de alunos brancos frequentando a escola e 95,1% de alunos negros, vejamos que a diferença era de 2,2 pontos percentuais. Já em 2013 de acordo com o PNE 98,7% de alunos brancos tiveram acesso à educação, enquanto 98,3% de alunos negros conseguiram tal feito, ocasionando, assim, uma diferença de apenas 0,4 p.p. nas taxas de acesso ao Ensino Fundamental entre alunos brancos e alunos negros (BRASIL, 2014).

**Figura 3:** Percentual de pessoas de 16 anos com pelo menos o ensino fundamental concluído, por raça/cor – Brasil – 2013-2019



Fonte: 3º Relatório de monitoramento do PNE.  
Disponível em: <http://portal.inep.gov.br>. Acesso em: 07 de jun. 2021.

Quando analisamos a terminalidade dos nove anos que corresponde os Anos Iniciais e Anos Finais do Ensino Fundamental, verificamos que no decorrer da trajetória escolar, sobretudo de alunos/as negros/as, acabam evadindo por diversas circunstâncias, seja pelo racismo presente e por vezes naturalizado no contexto escolar, seja por motivos de trabalho, ou mesmo pelo impacto da violência que tem acometido, principalmente jovens negros/negras. Segundo Campos; Santos e Tebet

Se por um lado, a diferença entre as taxas de permanência na escola entre crianças de 6 a 14 anos brancas e negras tem reduzido, por outro lado, quando analisamos os dados referentes à conclusão do Ensino Fundamental na faixa etária de 16 anos, verificamos uma significativa desigualdade (CAMPOS; SANTOS; TEBET, 2021, p. 183).

Desse modo, os dados apresentados pelo Plano Nacional de Educação reforçam tal pensamento.

Em 2003, 66,4% de alunos brancos finalizavam essa etapa da Educação Básica na idade ideal, contra apenas 40,8% dos alunos

negros, o que representava uma diferença de 25,6 pontos percentuais (p.p.) entre as estatísticas da população branca e negra. Já em 2013, houve diminuição dessa disparidade, como se observa no gráfico que será apresentado a seguir, extraído do relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do plano nacional de educação 2020 (BRASIL, 2020, p. 74).

Por meio da análise do gráfico, podemos notar que em 2013 a conclusão do Ensino Fundamental entre brancos e negros era de 16,9 pontos percentuais (p.p), vale lembrar que o PNE teve início em 2014. Já em 2019, observamos uma redução nessa diferença, quando cai para 12,7 p.p. Embora nesses seis anos que corresponde a nossa análise tenha ocorrido uma redução da desigualdade na conclusão do Ensino Fundamental entre brancos e negros, ainda sim, se faz necessário políticas públicas que viabilizem a permanência desses/as alunos/as negros/as, garantindo o direito da conclusão não só do Ensino Fundamental, mas de todas as etapas da Educação Básica, pois dessa maneira, podemos estabelecer um contexto de igualdade nas condições de acesso, permanência e conclusão.

Analisar a escolaridade das nossas entrevistadas foi de suma importância para entendermos o porque de termos o recorte racial como um marcador social, quando das quarenta e quatro entrevistadas, apenas as mulheres negras estiveram presentes nos dados referentes a não terminalidade do ensino médio ou que possuía apenas o ensino fundamental completo. Esses dados implicam inclusive em relação as funções desempenhadas e o salário dessas mulheres negras.

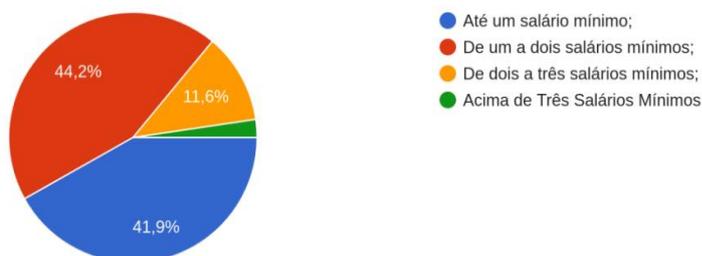
As funções das mulheres participantes variam entre secretária, professora, operadora de caixa e trabalhos relacionados à estética. Das quarenta e três mulheres que responderam a questão "Em qual cargo você atua na empresa?" apenas 6 mulheres representam cargos de liderança em seus respectivos trabalhos, sendo elas, duas mulheres pardas, duas mulheres brancas e duas mulheres pretas.

Na pergunta sobre qual é a faixa salarial dessas mulheres, 41% delas recebem até um salário mínimo, sendo dentro deste quadro, 16 mulheres pretas e pardas e 2 mulheres brancas. 44,2% delas, afirmam receber de um a dois salários mínimos, contando com 13 pretas e pardas e 5 amarelas e brancas. Seguem os gráficos abaixo:

**Figura 4:** Renda Salarial

Em qual das faixas salariais abaixo você se enquadra?

43 respostas



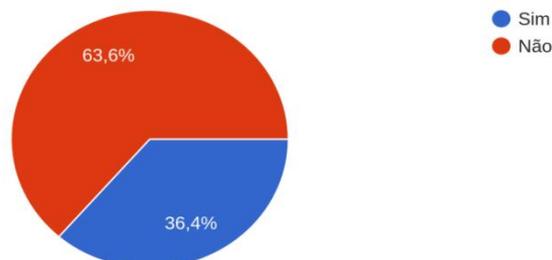
Fonte: Elaborada pelos autores.

Quando perguntadas, se em algum momento já haviam sofrido algum tipo de discriminação, 63,3%, responderam que nunca sofreram e 36,4% responderam que sim, já sofreram discriminação no ambiente de trabalho.

**Figura 5:** Discriminação no mercado de trabalho

Em algum momento você já sofreu algum tipo de discriminação?

44 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores.

Aquelas que responderam ter sofrido algum tipo de discriminação, deixaram os seus relatos. Das quarenta e quatro participantes, quatorze delas relataram as violências sofridas pelo fato de ser mulher, porém são acrescentados alguns aspectos que diferenciam suas situações. Relatos de mulheres que sofreram preconceito por conta de seu peso, ou orientação sexual, estiveram presentes nas respostas da pesquisa. A seguir, trataremos algumas dessas narrativas.

A **trabalhadora A**<sup>9</sup> afirmou ter sofrido preconceito (Gordofobia) por estar acima do peso. "Por estar acima do peso costumo ouvir comentários como: "tem rosto tão lindo... Pena que é gordinha..."

A **trabalhadora B**<sup>10</sup> apontou já ter sofrido racismo e Gordofobia "Brincadeiras sem graça por conta da cor da pele, bullying por conta do peso."

A **trabalhadora C**<sup>11</sup> relatou ter sofrido ataques homofóbicos "Sim, pela minha opção sexual".

Siqueira e Samparo (2017, p. 301) escreveram em sua obra, "Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação do gênero a luta pela igualdade", em tempos modernos, e, após tantas lutas para ingressar e se manterem no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem inúmeros preconceitos, seja pela mais pura e injustificável discriminação, seja pela notória e inconsistente preferência que muitos empregadores possuem de contratar homens.

Sabemos que quando se trata de gênero, as mulheres enfrentam um grande desafio para se manter no mercado de trabalho. Porém, algumas delas sofrem ainda mais, por conta da raça, orientação sexual ou atributos físicos, como bem podemos notar nas narrativas das entrevistadas. As duas últimas categorias estiveram presentes nas respostas e por isso trouxemos para alertar outros estudos de como o gênero é atravessado por uma série de questões discriminatórias. Algumas mulheres deram respostas que colaboram com essa perspectiva.

**Trabalhadora D**<sup>12</sup> - "Estava atuando em uma loja de vestuário e uma cliente, branca, entrou. Me coloquei à disposição para atendê-la, e ela, em alto e bom som gritou: Quero que você fique bem longe, mais bem longe de mim, para que eu não precise mais olhar para essa sua cara. Sair triste, me sentindo o pior ser humano do mundo".  
Trabalhadora E "Quando digo que eu sou supervisora, muitos duvidam, não sei se é pelo fato de eu ser mulher, ou pelo fato de fazer atendimento normal."

---

<sup>9</sup> Entrevista concedida pela Trabalhadora A. [Dezembro. 2020] Entrevistadora: Gabriele de Jesus Almeida. Porto Seguro.

<sup>10</sup> Entrevistas concedidas pelas Trabalhadoras B. [Dezembro. 2020] Entrevistadora: Gabriele de Jesus Almeida. Porto Seguro.

<sup>11</sup> Entrevista concedida pela Trabalhadora C. [Dezembro. 2020] Entrevistadora: Gabriele de Jesus Almeida. Porto Seguro.

<sup>12</sup> Entrevista concedida pela Trabalhadora D. [Dezembro. 2020] Entrevistadora: Gabriele de Jesus Almeida. Porto Seguro.

**Trabalhadora F<sup>13</sup>** - "Sexismo. Não fui nomeada para um cargo superior, de gestora em setor, simplesmente por ser do sexo feminino. Eu com 10 anos de qualificação e prestação de serviços, com cargo de confiança. Meu colega de trabalho menos qualificado e experiente de tempo de empresa, com 5 anos de prestação de serviço, ganhou o cargo, por eles preferirem o sexo masculino para o mesmo. Triste realidade nossa de cada dia."

**Trabalhadora G<sup>14</sup>** - "Discriminação racial de forma indireta, e pela idade também. Por acharem que o fato de eu ser jovem, não tenho responsabilidade"

Podemos visualizar relatos com entonação diferente quando se trata de casos envolvendo relatos de mulheres negras. A condição de vulnerabilidade das mulheres negras é amparada por todo um contexto histórico. Posições de desvantagem social, a direitos básicos, expõem essas mulheres a situações, como as citadas. Segundo Bianca Vieira,

As trabalhadoras negras são historicamente impelidas a ocupações marginalizadas pela condição de vulnerabilidade decorrente do entrecruzamento de classe, raça e gênero. O resultado desta condição se expressa nos indicadores de grande contingente de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, baixos salários e um alto grau de informalidade. Este padrão de inserção produz efeitos significativos sobre as práticas discriminatórias retroalimentando imagens e estereótipos na manutenção de guetos ocupacionais para essa população (VIEIRA, 2017, p. 17).

Desse modo, tanto o debate teórico, quanto os dados apresentados evidenciam aspectos importantes, sobretudo no tocante as diferenças entre mulheres negras e brancas, seja na educação, no mercado de trabalho, no quesito renda, para pensarmos em ações que venham calhar em políticas públicas capazes de viabilizarem respeito, acesso, dignidade para mulheres no mercado de trabalho, principalmente mulheres negras.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidencia por meio das respostas do questionário que mesmo diante de avanços em políticas públicas de combate a misoginia, ao sexismo, ao

---

<sup>13</sup> Entrevista concedida pela Trabalhadora F. [Dezembro. 2020] Entrevistadora: Gabriele de Jesus Almeida. Porto Seguro.

<sup>14</sup> Entrevista concedida pela Trabalhadora G. [Dezembro. 2020] Entrevistadora: Gabriele de Jesus Almeida. Porto Seguro.

racismo, as mulheres que participaram dessa pesquisa externaram que ainda são vítimas de inúmeras violências. Não poderíamos deixar de pontuar que das entrevistadas, 81,8% são mulheres negras que correspondem a trinta e quatro mulheres negras, dessas dezenove concluíram o ensino médio, enquanto todas as mulheres entrevistadas que se autodeclararam brancas e amarelas concluíram essa etapa da educação básica.

Quando analisamos aquelas que possuíam apenas o ensino fundamental completo e o ensino médio incompleto, todas as entrevistadas que se enquadravam nestes quesitos eram mulheres negras. Já no ensino superior, 34,1% concluiu, dessas, cinco participantes se consideram brancas ou amarela, enquanto oito mulheres são negras.

Essas informações entrelaçadas com os dados apresentados acerca das mulheres e a sua trajetória escolar comprovam a desigualdade existente no campo educacional entre negros e brancos e que reverberar e atravessa sobretudo a trajetória de mulheres negras, seja na educação, no mercado de trabalho e conseqüentemente na condição econômica. Logo, a pesquisa aponta ainda, que muitas mulheres sofrem pela ausência de privilégios, que são condicionados aos homens. Muitas se veem em completa desvantagem por conta do gênero, onde oportunidades são negadas, pelo fato de serem mulheres, e aquelas que expressam cargos de lideranças, tem dificuldade de expressar sua autoridade, já que cargos desse tipo são sempre atrelados aos homens. A pesquisa corrobora com outros dados, inclusive evidenciando que o racismo continua latente em nossa sociedade, uma vez que identificamos nas respostas dos questionários que muitas mulheres sofrem uma dupla discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho em Porto Seguro/BA.

Desse modo, a construção da mulher negra dentro da sociedade é marcada por enfrentamentos e resistências pela busca da aceitação, e em contrapartida, uma não aceitação social, que as expõem na base da pirâmide social como pudemos identificar em uma das falas apresentadas neste artigo, quando a cliente branca se recusa a ser atendida por uma funcionária negra.

O estudo apresentou ainda outras categorias importantes para novas pesquisas, como o sexismo, gordofobia, que também atravessam a intersecção entre raça e gênero.

## REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo. Editora Jandaíra, 2020.

BARROS, M. **O Direito do Trabalho no Brasil - 1930/1942: a construção do sujeito de direitos humanos**. 2005. 646 f. Tese (Doutor em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, 2005.

BATISTA, A. Princípio da isonomia: **O direito da mulher negra no mercado de trabalho**. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2005.

BEZERRA, J. Navios Negreiros. 2019. **Toda Matéria**. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/navios-negreiros/>. Acesso em: 6 de nov. 2020.

BRASIL. Estatísticas de gênero mostram como as mulheres vêm ganhando espaço na sociedade socioeconômica do país. **CENSO IBGE 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/noticiasenso?busca=1&id=1&idnoticia=2747&t=estatisticas-genero-mostram-como-mulheres-vem-ganhando-espaco-realidade-socioeconomica-pais&view=noticia>. Acesso em: 09 de mar. 2021.

BRASIL ECONÔMICO. **Apenas 8% das mulheres negras no Brasil ocupam cargos de liderança**. Disponível em: [economia.ig.com.br/2020-10-28/apenas-8-das-mulheres-negras-no-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca.html](http://economia.ig.com.br/2020-10-28/apenas-8-das-mulheres-negras-no-brasil-ocupam-cargos-de-lideranca.html). Acesso em: 04 de jun. 2023.

CAMPOS, L. L.; SANTOS, N. L. dos; TEBET, G.G. de C. Acesso e permanência da população negra à educação: uma análise do contexto baiano e dos indicadores de acompanhamento do pne. In: LEITE, S. F; JÚNIOR, F. T; ALVES, V. E. L. **O Plano Nacional e o MATOPIBA: diagnóstico e perspectivas**. Verenópolis: Diálogo Freiriano, 2021.

CAMPOS, L. L. **Políticas Públicas de Ações Afirmativas: um estudo da implementação da Lei 10.639/2003 e as suas implicações nas Redes Municipais de Ensino de Porto Seguro-BA, Vitória da Conquista-BA e São Carlos-SP**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Universidade de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, 2018.

CAMPOS, V. **Mulheres negras no mercado de trabalho**. Brasília: IPEA, 2012.

CARVALHO, L. Colonização do Brasil. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/colonizacao-brasil.htm>. Acesso em: 8 de set. 2020.

EXTRA. **Analfabetismo entre negros cai, mas ainda é o dobro de brancos**. Rio de Janeiro, 2019. Os dados estão disponíveis em: <https://extra.globo.com/noticias/educacao/analfabetismo-entre-negros-cai-mas-ainda-o-dobro-de-brancos-24079548.html>. Acesso em: 20 de dez. 2020.

GONZALES, L. Cultura, Etnicidade e Trabalho: Efeitos Lingüísticos e políticos da exploração da mulher. **Comunicação apresentada no 8º Encontro Nacional da**

**Latin American Studies Association.** Pittsburgh, 1979. Disponível em: [https://coletivomariasbaderna.files.wordpress.com/2012/09/cultura\\_eticidade\\_e\\_trabalho.pdf](https://coletivomariasbaderna.files.wordpress.com/2012/09/cultura_eticidade_e_trabalho.pdf) . Acesso em: 12 de dez. 2020.

HOOKS, B. **Ensinando a transgredir:** a educação como prática da liberdade. Trad. Marcelo Brandão Cippola. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2017.

MÜLLER, Mária Lúcia Rodrigues. Professoras negras no Rio de Janeiro: história de um branqueamento. In: OLIVEIRA, I. de (Org.). **Relações Raciais e Educação:** Novos Desafios. Rio de Janeiro: DP & A, 2003.

NERI, M. C. Apresentação IPEA. In: MARCONDES, M. M; PINHEIRO, L.; QUEIROZ, C; QUERINO, A. C; VALVERDE, D. (Orgs). **Dossiê mulheres negras:** retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. p. 8-9.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos,** 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 8 de ago 2022.

PINHO, A. Mulher negra avança no social, mas segue distante no trabalho e na política. **Geledes.** Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mulher-negra-avancando-social-mas-segue-distante-no-trabalho-e-na-politica/>. Acesso em: 17 de mar. 2021.

PINTO, G. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. **Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP,** realizado em Caxambú/ MG – Brasil, de 18- 22 de Setembro de 2006. Caxandó, 2006. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>. Acesso em: 30 de abr. 2021.

RIBEIRO, D. **Pequeno Manual Antirracista.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SILVA, D. N. "Lei do Ventre Livre". **Brasil Escola.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/lei-do-ventre-livre.htm>. Acesso em: 11 de mar. de 2021.

SIQUEIRA D.; SAMPARO A. J. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate,** v. 26, n. 48, p. 287-325, 28 de dez. 2017.

SOUSA, M. **A presença de mulheres negras em cargos hierarquizados da Secretaria Municipal de Educação de Manaus:** racismo e impasse na sua pertença de autodeclaração. 2015. 105 f. Dissertação (Pós-Graduação em Sociedade e Cultura da Amazônia) - Universidade Federal do Amazonas, 2015.

VIEIRA, B. Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: Um balanço das políticas públicas. 2017. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos),** Florianópolis, 2017.

## **Sobre os autores**

### **Leonardo Lacerda Campos**

Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP

Contato: leo.lacerda.campos@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5541-2307>

### **Gabriele de Jesus Almeida**

Graduada em Administração pela Faculdade Nossa Senhora de Lourdes - FNSL

Contato: gabriele-415@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6313-3746>

**Artigo recebido em:** 03 de março de 2023.

**Artigo aceito em:** 13 de abril de 2023.