

**INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR DE CAMPINAS**

SIMONE CRISTINA DAMASIO DE ALMEIDA

**INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**

POR QUE AS MULHERES NEGRAS OCUPAM UMA POSIÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO?

Campinas, SP

2017

# INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR DE CAMPINAS

SIMONE CRISTINA DAMASIO DE ALMEIDA

## INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

POR QUE AS MULHERES NEGRAS OCUPAM UMA POSIÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO?

Trabalho apresentado à disciplina de

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

do curso de

**Administração**

para a obtenção título de

**Bacharel em Administração**

Área de Concentração ADMINISTRAÇÃO: RECURSOS HUMANOS,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO

Orientador Marcos Diniz de Magalhães Chaves

Coorientador Rubia Cristina Cruz

Campinas, SP

2017

**Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca do IESCAMP**

A451i Almeida, Simone Cristina Damasio de.

Inserção da mulher negra no mercado de trabalho: por que as mulheres negras ocupam uma posição de desvantagem no mercado de trabalho? / Simone Cristina Damasio de Almeida. - Campinas: Instituto de Educação e Ensino Superior de Campinas, 2017.

72p. : il.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Graduação em Administração, do Instituto de Educação e Ensino Superior de Campinas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Marcos Diniz de Magalhães Chaves

1. Administração de empresas. 2. Mulheres negras. 3. Diversidade  
4. Desigualdade racial. 5. Mercado de trabalho.

I. Título. II. Almeida, Simone Cristina Damasio de. III. Chaves, Marcos Diniz de Magalhães. IV. Instituto de Educação e Ensino Superior de Campinas.

**CDD 658.3**

# INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E ENSINO SUPERIOR DE CAMPINAS

SIMONE CRISTINA DAMASIO DE ALMEIDA

## INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

POR QUE AS MULHERES NEGRAS OCUPAM UMA POSIÇÃO DE DESVANTAGEM NO MERCADO DE TRABALHO?

Trabalho apresentado à disciplina de

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

do curso de

**Administração**

para a obtenção título de

**Bacharel em Administração**

Área de Concentração ADMINISTRAÇÃO: RECURSOS HUMANOS,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO

### COMPOSIÇÃO DA BANCA

Professor **Anselma Garcia de Sales**

Professor **Juliana Gomes Santos da Costa**

Professor **Paulo Roberto Lourenço**

Nota **9,0**

Data **13/12/2017**

## DEDICATÓRIA

À Lucimaria Damasio que tão cuidadosamente e corajosamente, superou todas as dificuldades para criar dignamente seus quatro filhos; que pacientemente suporta minhas mudanças de humor; e que tanto me incentivou na busca pelo conhecimento e de um futuro melhor.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus, pelo dom da vida.

Aos meus familiares e amigos que entenderam ou tiveram de aceitar a minha impaciência, estresse e ausência nos últimos anos; obrigada pela preocupação e carinho. À minha comunidade paroquial sou grata por toda ajuda e incentivo; pelas concessões e parcerias.

Aos professores desta faculdade que tão pacientemente e competentemente me mostraram caminhos que jamais trilharia sem seus conselhos e conhecimentos. Em especial aos professores Luís Marcelo Ramos Alves, Anselma Garcia de Sales e Juliana Gomes Santos da Costa pelo carinho e tempo desperdiçados em me mostrar novas referências e horizontes. À professora Rubia Cristina Cruz minha sincera gratidão pelas conversas, pelas referências e incentivo. Obrigada por sua coragem.

Ao meu professor e orientador Marcos Diniz de Magalhães Chaves, meu mais singelo agradecimento. Por não me desencorajar em continuar escrevendo sobre esse tema tão delicado; por todas as conversas sobre o trabalho, sobre estado emocional e etc; pelas cobranças, dicas, conselhos, e dedicação diante de tantas dificuldades. Deixo aqui registrada a minha admiração pelo senhor e o desejo de poder vê-lo recuperado e lecionando em breve.

À todas as mulheres negras (virtuais ou não) que pelo meu caminho passaram, registro aqui o meu agradecimento pelo aprendizado e meu desejo de um dia trabalhos como esse sejam vistos apenas como conteúdo histórico e não de enfrentamento da nossa realidade.

Alô, alô, som. Teste.

[...] Eu? Eu não domino a esgrima. Mas minha palavra, a minha palavra, a minha palavra é afiada e contamina. Minha ginga, meu jeito, minha voz que vem do gueto, minha raça, minha cara, tua cara à tapa. O meu cabelo crespo. Não ponho na chapa, aguenta minha marra, teu cartão não me paga, minha ancestralidade no peito eu não tô te vendendo.

Há quem batize minha postura pura malandragem mas minha superação foi com muita dificuldade. Não é contando por contar, não é por vaidade, mas peito pra encarar a vida louca com coragem, não é pra qualquer um...

Minha mãe, minha testemunha: o preço, o zelo, o descontentamento, muita frustração, sem inspiração, sem passe, sem pão... É, mãe... não se preocupa. Eu dou meus pulinho, eu dou meu jeito. Eu sempre me virei, e é claro, eu precisei de ajuda. Conhece a carne fraca? Eu sou do tipo carne dura.

Tem gente boa no mundo, isso eu já sei. Também vi o lado violento dos que não temem a lei. Tanto faz lei divina. Tanto faz lei dos *homi*. Não importa pôr roupa chique ou dar seu sobrenome. A mulherada já sabe o cotidiano da rua: Anositeceu?  
Sozinha *cê* não tá segura.

[...] Suor e choro. A noite é fria. Pra esses lance ninguém nunca está preparado.

[...] Andando na rua de noite muita gente branca já fugiu de mim, a minha ameaça não carrega bala, mas incomoda o meu vizinho. O imaginário dessa gente dita brasileira é torto. Grita pela minha pele. Qual será o meu fim?

Eu não compactuo com esse jogo sujo, grito mais alto ainda e denuncio esse mundo imundo. A minha voz transcende a minha envergadura.

Conhece a carne fraca? Eu sou do tipo carne dura [...]

Basalto que emana dos meus poros, minha consciência pedra nesse instante.

Basalto que emana dos meus poros, consciência negra.

Testando

Ellen Oléria

## **RESUMO**

Este trabalho busca encontrar os motivos da desvalorização da mão de obra de mulheres negras, e conseqüentemente da desigualdade salarial entre elas e: as mulheres brancas, e os homens negros e brancos. No crescente debate sobre gênero e preconceito racial cada vez mais se fala sobre a desvalorização dessa parcela da população brasileira; serão apontadas quais as raízes desses problemas e quais as possíveis soluções de resolução. A mulher negra brasileira está inserida majoritariamente em trabalhos precários e mal remunerados; enfrenta dificuldades em sair dessa herança social, encontrando dificuldade na ascensão educacional, financeira e social. Dificuldades que podem sugerir de diversos fatores, dentre eles o contexto social em que se encontram, a discriminação de gênero e o racismo. Entender esses motivos serve para o enfrentamento desse desequilíbrio e posterior melhora dessa situação, através da implementação de políticas igualitárias; pelas empresas e organizações sociais em que elas estão inseridas e nas que deveriam inseri-las.

### **Palavras-chave**

Administração de empresas. Mulheres negras. Mercado de trabalho. Desigualdade racial. Diversidade.

## **ABSTRACT**

*This paper seeks to find the reasons for the devaluation of the workforce of black women, and consequently of the wage inequality among them: white women, and black and white men. In the growing debate on gender and racial prejudice, more and more people talk about the devaluation of this part of the Brazilian population; the roots of these problems and what possible resolution solutions will be identified. The Brazilian black woman is inserted mainly in precarious and low paid jobs; faces difficulties in getting out of this social heritage, finding difficulty in educational, financial and social ascension. Difficulties that they can suggest of diverse factors, among them the social context in which they are, the discrimination of gender and the racism. Understanding these motives serves to confront this imbalance and subsequent improvement of this situation, through the implementation of egalitarian policies; by the companies and social organizations in which they are inserted and in which they should insert them.*

### **Keywords**

*Black Women. Diversity. Job. Management. Racial Inequality.*

## **LISTA DE SIGLAS**

**CEO** Chief Executive Officer. Diretor executivo. Cargo que está no topo da hierarquia operacional de uma empresa.

**CNE** Conselho Nacional de Educação

**ETHOS** Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

**IBGE** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IPEA** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

**PNAD** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Feitores Castigando Negros, 1834.....	22
Figura 2 Tia Anastácia, Sitio do Pica-Pau Amarelo.....	26
Figura 3 Livro Didático de Geografia e História, 1936.....	30
Figura 4 Quitandeiras de Diversas Qualidades, 1826.....	34
Figura 5 Negra de Ganho, Anônimo.....	35

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Rendimento-hora (R\$) da população ocupada no trabalho principal, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e a cor ou raça – 2011 .....	15
Gráfico 2 Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009.....	32
Gráfico 3 Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009. ....	38
Gráfico 4 Nível de instrução* da população ocupada, com 25 anos de idade ou mais, por gênero e cor** – Brasil, 2010. ....	39
Gráfico 5 Distribuição percentual nos cargos de direção, das pessoas com idade de 25 anos ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2012 .....	44
Gráfico 6 Empresas brasileiras sem mulheres no comando – 2012/2015 .....	45
Gráfico 7 Distribuição do pessoal nos setores, por sexo e cor/raça.....	46
Gráfico 8 Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada, segundo cor/raça. Brasil, 1996 a 2009.....	47

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil – 2010 .....	41
Tabela 2 População Feminina Ocupada em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 2007 a 2016 .....	47

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	Área de Concentração do Trabalho.....	14
1.2	O Problema .....	14
1.3	Hipóteses.....	15
1.4	Objetivos.....	16
1.4.1	Gerais .....	16
1.4.2	Específicos .....	16
1.5	Justificativa .....	16
1.6	Metodologia .....	17
1.7	Organização do Trabalho .....	17
2	INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO .....	18
2.1	A Fundamentação Teórica .....	18
2.2	Escavidão no Brasil.....	20
2.2.1	Pós-Abolição .....	22
2.3	Racismo.....	25
2.3.1	Movimento Eugênico no Brasil .....	28
2.4	Acesso à Formação Acadêmica .....	30
2.5	A Mulher Negra Brasileira.....	32
2.5.1	Marco Cultural .....	33
2.6	Mercado de Trabalho.....	36
2.6.1	Inserção no Mercado .....	39
2.6.2	O Papel do RH .....	42
2.6.3	Diversidade e Equidade.....	43
2.7	Considerações finais .....	48
3	CONCLUSÃO.....	51

REFERÊNCIAS.....53

APÊNDICES.....59

APÊNDICE A – SLIDES DA BANCA DE APROVAÇÃO .....60

# 1 INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos é extremamente abrangente em seus campos de estudo, sejam eles teóricos ou práticos, porém existem poucas pesquisas nas áreas de gênero e etnia, voltadas ao mercado de trabalho ou a gestão de pessoas. Pesquisas que envolvem os dois temas simultaneamente são mais raras ainda, a intenção deste trabalho é contribuir para o crescimento desse ramo de estudo que em sua efetividade afeta cerca de 36,3 milhões de mulheres em todo o país (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2014).

Diante dos questionamentos da baixa participação da mulher negra no mercado formal, e da sua dificuldade de ascensão quando conseguem inserir-se nele.

## 1.1 Área de Concentração do Trabalho

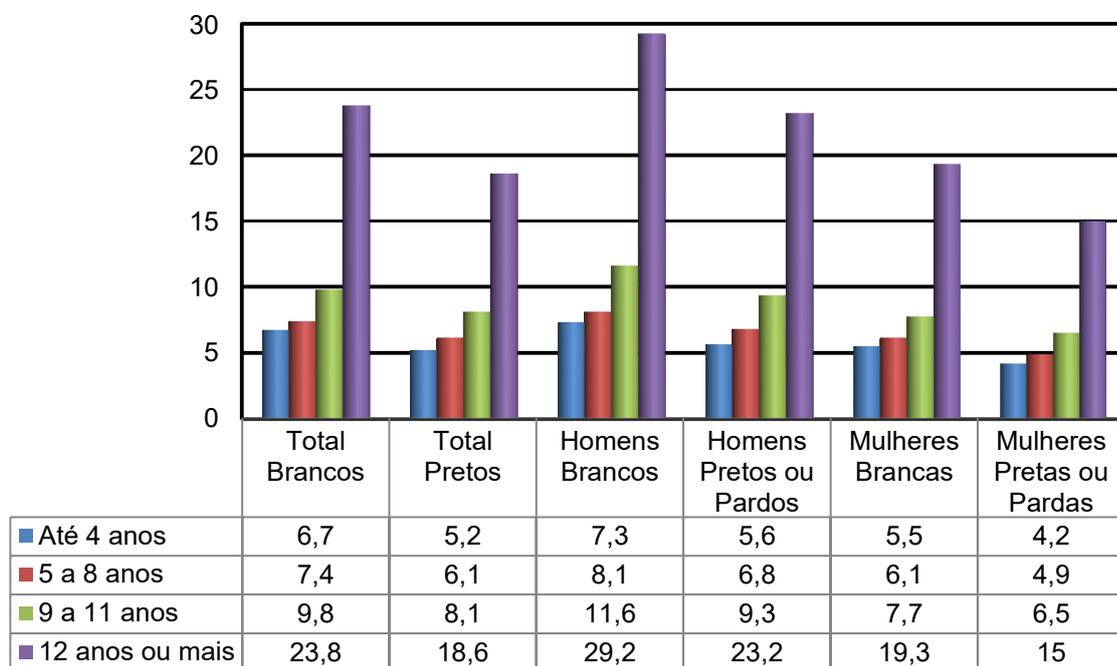
Administração: Recursos Humanos (Diversidade e Equidade de Gênero e Raça)

## 1.2 O Problema

Baseada na crescente discussão sobre meritocracia, gênero e etnia nos diversos âmbitos da sociedade; frequentemente surgem questões de empregabilidade da mulher negra, de como os cargos de alto prestígio não são ocupados por elas, e mais, de como é dificultosa a ascensão nos diversos ramos por essas mulheres. Esse trabalho buscará responder: Por que as mulheres negras ocupam uma posição de desvantagem no mercado de trabalho?

No Gráfico 1, adaptado da PNAD 2011, do IBGE, são apresentados os dados de rendimento-hora da população, nota-se que: “O aumento dos anos de estudo não elimina a discrepância: o total dos negros com 12 anos ou mais de estudo tem rendimento-hora de R\$ 18,60, enquanto os brancos com a mesma escolaridade recebem 28% a mais”. (ANDRADE, 2016, p. 59)

**Gráfico 1 Rendimento-hora (R\$) da população ocupada no trabalho principal, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo e a cor ou raça – 2011**



**Fonte** Compilado a partir de Andrade (2016).

### 1.3 Hipóteses

A partir da pergunta: “Por que as mulheres negras ocupam uma posição de desvantagem no mercado de trabalho?” Surgem algumas hipóteses de como elas chegaram a esse quadro.

$H_0$  Acesso a formação acadêmica: a grande parcela da população negra reside em bairros periféricos, que não possuem escolas de qualidade. A dificuldade no acesso a formação acadêmica de qualidade, devido aos locais onde se encontram a maior parte da população negra, que influencia diretamente o ingresso no mercado de trabalho.

$H_1$  Marco cultural: Acredita-se que exista um estigma, ou marca cultural na sociedade brasileira de que mulheres não são capazes de alcançarem posições de chefia e liderança, pois servem em geral para cuidar da casa, dos filhos e de tarefas manuais.

$H_2$  Racismo: O racismo estrutural, legado dos quase quatrocentos anos de escravidão no Brasil é marca presente nessas mulheres que por inúmeras vezes

ainda são vistas como servas. Sair desse estigma é um desafio que esse trabalho buscará mostrar ser possível.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Gerais**

Construir um trabalho que além de mostrar as causas, proponha soluções possíveis de como mudar esse quadro de desequilíbrio e promover informação para as mulheres envolvidas.

### **1.4.2 Específicos**

Historicizar as causas que levaram as mulheres negras a ocuparem um quadro de desvantagem no mercado de trabalho, em relação às mulheres brancas, e aos homens negros e brancos.

- Demonstrar através das pesquisas feitas, como e onde estão as mulheres que ocupam as menores posições no mercado de trabalho.
- Entender quais são os argumentos usados ou existentes para elas estarem nessas posições do mercado de trabalho.
- Apresentar cenários de possíveis resoluções para esse problema.
- Mostrar como a educação e o empoderamento feminino e negro, podem ser uma saída para essa situação de marginalização.

## **1.5 Justificativa**

Diante de poucos casos de mulheres negras nos altos cargos das pequenas e médias empresas, este trabalho surge para apontar as principais causas desse baixo nível de ascensão. O peso do racismo, junto à discriminação quanto ao gênero não minimiza a participação da mulher no mercado de trabalho, já que estas ocupam diversos níveis nele. Porém a estagnação dessas mulheres em cargos de pouco ou nenhum prestígio, no trabalho informal e mal remunerado é o fator principal para abordagem do tema. A falta de divulgação de publicações sobre etnia e gênero é também um fator para escolha do tema, pois apesar de ser um assunto relativamente antigo, o interesse acadêmico nele muitas vezes é invisibilizado. O aumento dessas publicações se dá pelos níveis crescentes de mulheres negras que

ingressaram e concluíram o ensino superior nos últimos dez anos. O trabalho também poderá ser usado em conjunto com medidas já existentes para ampliar o campo de estudo desse quadro de desequilíbrio.

## **1.6 Metodologia**

A metodologia escolhida para o projeto é: exploratória e investigativa, baseadas nos dados estatísticos já existentes, e na percepção a partir da pesquisa bibliográfica.

Com base nos artigos publicados e usados é possível apontar um caminho traçado pelas mulheres negras ao longo da história para ocupação de cargos de pouco prestígio na sociedade brasileira, e para da sua desvalorização como mão de obra qualificada.

## **1.7 Organização do Trabalho**

Este trabalho buscará apontar as causas do problema acima exposto, e para tal, servirá de base à fundamentação teórica (que nada mais é do que toda a) pesquisa bibliográfica feita, e sua importância em relação ao trabalho; quais autores e quais ideias serviram de reforço para o tema escolhido.

A partir dessa análise serão confirmadas ou refutadas as causas (hipotéticas) que são: acesso à formação acadêmica; marco cultural; e racismo.

## 2 INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

A partir da pergunta: “Por que as mulheres negras ocupam uma posição de desvantagem no mercado de trabalho?” Surgem algumas hipóteses de como elas chegaram a este quadro.

### 2.1 A Fundamentação Teórica

Nos últimos anos a discussão sobre empoderamento feminino, empoderamento negro, trouxe à tona esses e alguns questionamentos, antigos, porém pouco investigados, sobre a situação da mulher negra no mercado de trabalho. Os motivos de a mulher negra brasileira ter salários tão abaixo da média do que os das mulheres brancas, por quais razões a educação dessas mulheres ainda é tão pouco estimulada em comunidades carentes. Viola Davis, primeira mulher negra a vencer uma categoria principal do prêmio *Emmy Awards*, nos EUA, em seu discurso de vencedora traz um pouco dessa reflexão.

“A única coisa que separa mulheres negras de qualquer outra pessoa é a oportunidade” (MARTINELLI, 2015).

Ela questiona aos presentes na cerimônia o porquê, dentre os tantos anos de existência daquele prêmio, da demora em reconhecer uma mulher negra como vencedora. Do porquê de existirem tão poucos papéis de protagonismo para mulheres negras na teledramaturgia norte americana. Sua reflexão recorda o discurso da atriz Lupita Nyong'o, vencedora do Oscar na categoria de Melhor Atriz Coadjuvante (sexta atriz negra a ganhar o prêmio), que retrata ter recebido uma carta de uma jovem que diz que a mesma “tem muita sorte de ser tão negra e tão bem sucedida em Hollywood”, e que fala sobre aceitação, sobre o quão difícil é para uma mulher negra além de se ver como tal, o quão complexo (nas palavras dela), é enfrentar todos os que lhe dirão simplesmente por ser uma mulher negra. Essa carta da jovem reforça o quão enraizado está na sociedade, distância entre as palavras negras e sucesso. O quão difícil é associar talento e pessoa negra, sem relacionar a sorte ou outros fatores que não sejam trabalho e esforço, “preto e dinheiro são palavras rivais”. (GLOBO, 2014)

[...] a mulher negra é vista como sustentáculo da raça uma vez que os homens negros excluídos da nova ordem social por estarem despreparados

para assumirem o papel de trabalhadores livres estavam sem condições de manter suas famílias de modo que a mulher negra restou a responsabilidade pela manutenção material da família (BENTO, 1995, p. 480).

Desde a abolição do regime escravocrata no Brasil, a mulher negra desempenhou o papel de ajudar a remodelar o meio de sociedade existente. Elas saíram pelas ruas do país como vendedoras, lavadeiras, cuidadoras, cozinheiras; e desde esse tempo tem desempenhado essas profissões que historicamente são inferiores, pois desde a colonização deste país foram exercidas por escravizadas. A mulher negra até os dias atuais, enfrenta forte resistência ao buscar profissionalização, conhecimento escolar, pois ainda vivem as marcas deixadas por esse regime escravocrata.

Um fator que contribui para revelar esta sobreposição discriminatória - de sexo e cor - que atinge as mulheres negras se mostra quando analisamos os rendimentos do trabalho. Devido as negras estarem engajadas em trabalhos precários, e enfrentando diversas dificuldades na ascensão profissional, elas apresentam remunerações substancialmente mais baixas que os demais segmentos populacionais[...] (PINTO, 2006, p. 13).

Mesmo diante da discussão de empoderamento, igualdade, valores; a mulher negra ainda é alvo deste estigma histórico relacionado a escravidão, a profissões de pouco ou nenhum prestígio. É uma quebra de paradigmas para os moldes da sociedade atual, assumir que de fato o racismo existe e o quanto ele interfere, atrapalha e atrasa a vida e os sonhos de tantas mulheres brasileiras, que mesmo qualificadas não encontram as tão almejadas oportunidades de que Viola fala em seu discurso.

O efeito em relação ao crescimento do ensino superior nestes moldes é a coincidência entre as formas de acesso de mulheres brancas e negras e homens negros. Obviamente, ainda que possa haver similaridades, a posição que mulheres brancas ocupam na alocação por carreiras no ensino superior é, na maioria das vezes, melhor que a de mulheres negras e homens negros. (MARCONDES, 2013)

A disparidade encontrada nas salas de aulas das faculdades brasileiras é outro fator motivador de questionamento. Porque existem tão poucas alunas negras em sala de aula? E, porque mesmo formadas essas mulheres são tão mal remuneradas, ficando em último lugar em qualquer levantamento feito sobre o assunto? Mesmo com a divisão entre gênero e etnia, a mulher negra continua nessa

posição, ficando atrás de homens brancos, homens negros e mulheres brancas, respectivamente.

## 2.2 Escravidão no Brasil

O chamado descobrimento do Brasil foi um efeito colateral das navegações portuguesas na incansável busca pelas Índias e suas especiarias; busca essa que já havia passado pelo Sul da África “o rio Senegal é, nesse sentido, um limite que divide as duas distintas terras: a “terra dos mouros” e a “terra dos negros”. Dos seus habitantes, aqueles situados fora do Cristianismo, Judaísmo ou Islamismo eram integrados na categoria de gentios” (DESTRO, 2013, p.1), e lá foram encontrados metais preciosos em potencial para: exploração, exportação e comércio.

A junção de interesses (metais preciosos e mão de obra) das terras africanas proporcionou aos portugueses a oportunidade de começar essa exploração do território africano a partir de 1455. “Entorpecidos no Oriente com a expansão turca, os mercadores cristãos encontraram no Sudão a compensação para as suas dificuldades” (DESTRO, 2013, p. 4), porém, era necessária uma forma de fazê-la dentro da lei e da moral da época. Acredita-se que a bula papal *Dum Diversas* escrita em 1452 pelo papa Nicolau V, foi o pretexto que permitiu os povos portugueses subjugar pela escravidão povos árabes e africanos. O documento foi escrito após o rei de Portugal Afonso V, pedir ao papa a sua benção e suporte para continuar sua busca por novos territórios e o combate aos infiéis mouros (CANDIDO, 2013, p. 251). A bula dizia:

[...] nós lhe concedemos, por estes presentes documentos, com nossa Autoridade Apostólica, plena e livre permissão de invadir, buscar, capturar e subjugar os sarracenos e pagãos e quaisquer outros incrédulos e inimigos de Cristo, onde quer que estejam, como também seus reinos, ducados, condados, principados e outras propriedades [...] e reduzir suas pessoas à perpétua escravidão, e apropriar e converter em seu uso e proveito e de seus sucessores, os reis de Portugal, em perpétuo, os supramencionados reinos, ducados, condados, principados e outras propriedades, possessões e bens semelhantes [...] (GELEDES, 2009).

Descoberta essa que pode ser chamada também de domínio; exploração; acultramento ou conquista dos povos que habitavam o novo continente. Era necessário começar a procurar por essas preciosidades no Novo Mundo, e é partir dessa necessidade que surge a necessidade de mão de obra em grande escala. A

primeira tentativa de escravizar os nativos, foi mal sucedida, passando assim pra segunda opção, exportar mão de obra das Áfricas. Acredita-se que a escravidão no Brasil não tenha uma data de início; porém a sua estruturação e organização foi tão rápida que em 1530 já haviam negros exercendo trabalhos diversos; e em 1535 o comércio de negros estava totalmente estruturado e regulamentado. A popularidade desse comércio aumentaria consideravelmente e tomaria grandes proporções (NASCIMENTO, 1978, p. 48).

É quase impossível estimar o número de escravos entrados no país. Isto não só por causa da ausência de estatísticas merecedoras de crédito, mas principalmente, consequência da lamentável Circular N° 29 de 13 de maio de 1891, assinada pelo Ministro das Finanças Rui Barbosa, a qual ordenou a destruição pelo fogo de todos os documentos históricos e arquivos relacionados com o comércio de escravos e a escravidão em geral. As estimativas são, por isso, de credibilidade duvidosa (NASCIMENTO, 1978, 49).

O escravizado era visto como objeto de seu senhor, era uma propriedade como outra qualquer, comparado a cabeças de gado ou peças de mobília; era considerado um bem. Podia ser alugado, vendido ou comprado e fazia parte da contabilidade dos fazendeiros, conforme afirma Nunes (2006, p. 90). Negros esses que vieram para trabalhar em sua maioria nas plantações de cana de açúcar e posteriormente nas de café.

**Figura 1** Feitores Castigando Negros, 1834



**Fonte** Museu Afro Brasileiro (2017).

De modo geral a escravidão no Brasil não foi menos violenta que nos outros países que adotaram esse regime, pelo contrário foi o regime mais cruel, de uma violência naturalizada no cotidiano daquela sociedade e que reflete no entendimento das marcas deixadas por esse período até hoje (NUNES, 2006, p. 90).

### **2.2.1 Pós-Abolição**

O processo que culminou na abolição do regime escravocrata brasileiro, não tem uma data precisa de início, acredita-se que as revoltas do século XIX e o crescente número de fugas de escravizados, tenham acelerado esse processo, além da pressão mundial em encerrar o regime, visto que o Brasil foi o último país a abolir-lo (PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 880). Engana-se quem acredita que o processo se deu em um só momento da história, o da assinatura da Lei Áurea. Ele ocorreu de forma gradual com a promulgação de várias leis que promoveram a libertação dos escravizados sob condições específicas, como por exemplo a Lei do Ventre Livre

que promoveu a libertação de dos filhos das escravizadas, nascidos a partir de 1871.

[...]em 1850, proibiu-se o tráfico transatlântico de escravos africanos; em 1871, conferiu-se a liberdade aos filhos nascidos de mães escravas e, em 1885, os escravos idosos; finalmente, em 1888, promulgou-se a lei geral de libertação dos escravos. (ROSEMBERG e BAPTISTA apud PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 879 a 880)

Porém essas leis não promoveram o efeito sonhado pelos escravizados, pois a exemplo da lei anterior, a criança liberta ao chegar aos oito anos de idade poderia optar em ficar com o senhor de sua mãe até completarem vinte e um anos; ou de serem entregues ao governo da época que lhes ofereceria um destino; o que na prática trazia aos libertos que escolhiam permanecer com suas mães, novamente a vida de servidão.

Art. 1.º – Os filhos de mulher escrava que nascerem no Império desde a data desta lei serão considerados de condição livre.

§ 1.º – Os ditos filhos menores ficarão em poder o sob a autoridade dos senhores de suas mães, os quais terão a obrigação de criá-los e tratá-los até a idade de oito anos completos. Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá opção, ou de receber do Estado a indenização de seiscentos mil reis, ou de utilizar-se dos serviços do menor até a idade de 21 anos completos. No primeiro caso, o Governo receberá o menor e lhe dará destino, em conformidade da presente lei. (SENADO FEDERAL, 1871)

De acordo com Rosemberg e Baptista (*apud* PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 879 a 880) as relações políticas e sociais entre negros e brancos após a abolição, foram marcadas pelos três principais processos a seguir:

- O país não adotou legislação de segregação étnico-racial (diferente dos EUA e da África do Sul), não tendo ocorrido, portanto, a definição legal da pertença racial;
- O país não desenvolveu política específica de integração dos negros recém-libertos à sociedade envolvente, o que fortaleceu as bases do histórico processo de desigualdades sociais entre brancos e negros que perdura até os dias atuais;
- O país incentivou a imigração europeia branca em acordo com a política de Estado (passagem do século XIX para o século XX) de branqueamento da população em consonância com as políticas racistas eugenistas desenvolvidas na Europa do século XIX. (ROSEMBERG e BAPTISTA *apud* PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 880)

A abolição, ainda que desejada pelos escravizados não aconteceu por reconhecimento de suas lutas; esse processo foi planejado pelos políticos da época que precisavam se adequar ao recente capitalismo, e fazer da república parte integrante dos países que o adotaram. (PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 880)

A abolição da escravidão, embora almejada pelos que viviam a condição de escravizados, foi um projeto desenvolvido pela elite da época. O Brasil foi o último país a finalizar esse regime desumano. Contudo, a abolição da escravidão foi um ato isolado que não veio acompanhado de medidas de inclusão dos ex-escravos como cidadãos; tampouco contou com políticas voltadas a educação, moradia e trabalho, objetivando a inserção social dos ex-escravos. (PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 880)

Os negros, agora brasileiros, foram abandonados a própria sorte após a assinatura da lei Áurea. Nenhum tipo de política pública foi adotado para reintegrá-los a nova sociedade que se formava e nenhuma forma de reparação pelos anos de servidão. A eles couberam ocupar os morros das cidades, que viriam a se tornar as atuais periferias e a exercer os poucos postos de trabalho que não lhes foram proibidos. (JACINO, 2012, p. 173)

[...] era expulso de uma economia, de uma sociedade e de uma cultura, cujas vigas ele forjara, e enceta por conta própria o penoso processo de transitar de escravo a cidadão. [...] Então começa a pugna feroz do negro para 'tornar-se gente', para conquistar com suas mãos sua auto emancipação coletiva. (FERNANDES *apud* PIOVESAN e RIBEIRO, 2009, p. 880)

A chegada dos povos europeus trouxe dois grandes problemas aos negros então libertos: a perda de postos de trabalho e o apagamento total de sua existência. Muitos postos de trabalho que eram ocupados por negros escravizados ou negros livres, foram delegados a esses povos na tentativa de jogar os negros a miséria, fazendo assim com que migrassem para outros pontos das cidades, e que sem forma de subsistência reduzir-se-iam a poucos ou sua erradicação total.

Álvares Penteado pode ser considerado um dos melhores exemplos que corroboram essa afirmação. Herdeiro de uma fazenda com 1.200 alqueires e 700 mil pés de café produzidos com o trabalho escravo, foi um dos pioneiros da introdução da mão de obra italiana. Em 1889 funda uma fábrica de aniagens em área de 12 mil metros quadrados, que em 1911 é transformada na Companhia Paulista de Aniagens. Instalada na Rua da Mooca, na zona leste da cidade, em área de 32 mil metros quadrados, fabrica principalmente juta para a sacaria de café, utilizando 550 teares que produzem anualmente 15 milhões de metros de juta. Ou seja, o capital acumulado por meio do trabalho escravo e da grande lavoura monocultural permitiu a penetração do trabalho livre e transformou-se em capital industrial. (JACINO, 2012, p. 20 a 21)

Vale ressaltar também que sírios, libaneses, italianos, japoneses, alemães, entre outros chegaram ao Brasil por meio de incentivo financeiro. O governo brasileiro lhes ofereceu terras e dinheiro para aqui se estabelecerem, trazer sua cultura e principalmente fugir das guerras e crises financeiras que assolavam seus países de origem, em troca de ajudarem a construir um país mais civilizado e embranquecê-lo de vez.

Analizando o ordenamento jurídico é possível perceber as intenções de segmentos sociais, para os quais a construção de um país – nos moldes por eles sonhado – somente seria possível com a substituição do trabalhador brasileiro, qualificado como indolente, indisciplinado e pouco produtivo, pelo europeu branco que, “graças a sua superioridade, construíra países que eram modelos de civilização. (JACINO, 2012, p. 26)

De fato, a maioria desses povos ao chegar aqui, trabalharam duramente e assim conseguiram se estabelecer e crescer economicamente; porém, quanto mais europeus e asiáticos chegavam, mais negros brasileiros eram empurrados a margem da sociedade.

### 2.3 Racismo

De acordo com Michaelis (2017), Racismo: é um substantivo feminino em uma crença ou teoria constitui uma hierarquia entre diferentes etnias, é também:

Doutrina que fundamenta o direito de uma raça, vista como pura e superior, de dominar outras. Preconceito exagerado contra pessoas pertencentes a uma raça (etnia) diferente, geralmente considerada inferior. Atitude hostil em relação a certas categorias de indivíduos.

No Brasil racismo é crime, previsto na Constituição Federal:

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

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. (PLANALTO, 1988)

Porém, essa doutrina rodeia a vida das pessoas negras e geralmente mantém-se oculta devido ao grande desconforto que cria ao ser denunciado, ou levado a discussão. Segundo Gonzales (1984, p. 225), a percepção do que é racismo para a população não negra, é de que é algo natural e que os negros

deveriam aceitá-lo com tranquilidade e continuar a viver nas situações em que se encontram; que os motivos dessa naturalidade partem da ideia de que o negro é incapaz intelectualmente, irresponsável entre outras qualidades comuns aos negros. Ele está tão enraizado no imaginário brasileiro que é comum o uso termos de cunho racista como: mulata, enegrecer, macaco, entre outros, sem a noção do quão prejudicial eles são para a formação e fortalecimento da identidade negra.

Um caso que exemplifica essa ideia é a de como os negros são retratados na obra de Monteiro Lobato, como relembram Nova e Santos (2013, p. 64):

Sim, era o único jeito — e Tia Anastácia, esquecida dos seus numerosos reumatismos, trepou que nem uma macaca de carvão pelo mastro de São Pedro acima, com tal agilidade que parecia nunca ter feito outra coisa na vida senão trepar em mastros (LOBATO, 1947 *apud* NOVA E SANTOS, 2013, p. 64).

**Figura 2** Tia Anastácia, Sítio do Pica-Pau Amarelo.



**Fonte** Canal Viva (2011).

Após a identificação desse trecho cuja abordagem é racista e discriminatória o CNE aconselhou o não uso do material, ou de um material que conste uma nota explicativa sobre esse tema, porém no mesmo material existe uma nota explicativa para justificar que os animais caçados na obra na não estavam em extinção e reforçando a importância do meio ambiente, justificando o contexto social em que a obra foi escrita.

É importante lembrar que quando Lobato escreveu as histórias do Sítio do Pica-Pau Amarelo, entre 1920 e 1947, as avós brasileiras não iam para a cozinha. Esse era o lugar das empregadas, quase sempre negras de origem pobre após a Abolição da Escravatura; visto que era “trabalho de negro” como diz Jacino (2012, p. 128), pois o trabalho doméstico foi umas das poucas ocupações em que os negros continuaram no pós-abolição exercendo uma presença significativa.

Nota-se assim, o grau de importância que é dado às questões raciais no Brasil, supervalorizando os animais da floresta e desvalorizando toda uma comunidade que contribuiu de forma significativa para o processo de desenvolvimento do país. Paralelamente, o total descumprimento das leis antirracistas do Estado brasileiro, o qual assume a política pública antirracista como uma política de Estado, baseada na Constituição Federal de 1988, que prevê no seu artigo 5º, inciso XLII, que a prática do racismo é crime inafiançável e imprescritível [...] (NOVA E SANTOS, 2013, p. 64).

Mesmo diante da discussão de empoderamento, diversidade e equidade de gênero; a mulher negra ainda é alvo do estigma histórico relacionado à escravidão, a profissões de pouco ou nenhum prestígio. Racismo esse que diminui, explora, desde antes da abolição, como disse Giacomini (*apud* SILVA, 2010, p. 3) “ser mulher, e ser escrava dentro de uma sociedade extremamente preconceituosa, opressora e sexista, é reunir todos os elementos favoráveis à exploração”. É uma quebra de paradigmas para os moldes da sociedade atual, assumir que de fato existe preconceito racial e o quanto ele interfere, atrapalha e atrasa a vida e os sonhos de tantas mulheres brasileiras, que mesmo qualificadas não encontram as tão almejadas oportunidades de que Viola (MARTINELLI, 2015) fala em seu discurso.

O efeito em relação ao crescimento do ensino superior nestes moldes é a coincidência entre as formas de acesso de mulheres brancas e negras e homens negros. Obviamente, ainda que possa haver similaridades, a posição que mulheres brancas ocupam na alocação por carreiras no ensino superior é, na maioria das vezes, melhor que a de mulheres negras e homens negros (MARCONDES, 2013, p. 47).

Observa-se que mesmo mais da metade da população do Brasil sendo negra, o país não enxerga a população negra como descendente de povos que foram escravizados, como descendente de povos africanos, que vieram ao país como mão de obra forçada e barata, e que nunca foi paga pelo trabalho aqui exercido. A enxerga como uma raça inferior, que merece pouca ou nenhuma atenção.

### 2.3.1 Movimento Eugênico no Brasil

O termo Eugenia foi usado pela primeira vez em 1883 pelo matemático e estatístico inglês Francis Galton (1822-1911), primo de Darwin, que cunhou o termo com a intenção de aplicar os princípios da teoria da seleção natural de Darwin, ao ser humano. Galton passou décadas escrevendo e buscando provar que características físicas e intelectuais eram hereditárias e que ao se escolher um parceiro comprovadamente bem-nascido o filho dessa união seria certamente mais inteligente e bonito, o já era feito com cavalos, porcos entre outros animais, trazendo assim uma nova ciência a ser discutida nas revistas científicas inglesas da época (CONT, 2008, p. 202).

Segundo Cont (2008, p. 204), o matemático tentou provar sua teoria baseando-se em relatos e biografias de grandes artistas e pessoas abastadas da época, onde ao cruzar informações dessas pessoas com seus pais, avós e por vezes bisavós; notava-se que obviamente o sucesso dessas pessoas se dava ao seu parentesco e árvore genealógica.

No Brasil essa ciência começou a ganhar força entre 1910 e 1920, e foi diretamente relacionada as questões de saúde mental, higiene, saneamento e à situação racial da população. Surge aí a Sociedade Eugênica de São Paulo. O farmacêutico e médico Renato Kehl tornou-se o principal propagandista da ciência no Brasil e na América Latina; iniciou também uma imensa campanha para divulgação no meio médico e intelectual das ideias eugênicas (SOUZA, 2005, p. 1).

Contando com 140 membros, entre eles os mais prestigiados cientistas e intelectuais brasileiros, esta instituição se considerava como uma associação científica de estudos e propaganda sobre a regeneração racial da população brasileira (SOUZA, 2005, p. 2).

A sociedade da época estava muito preocupada com o ambiente e aparência das cidades, visto que a criminalidade havia aumentado e a concentração de escravizados nas periferias só fazia aumentar. Ideário ambientalista este que só facilitar a propagação da ideia de que eugenizar era previsto; era preciso erradicar dos centros urbanos os vadios, vândalos e alcoólatras que de acordo com o senso comum poderiam influenciar o comportamento das famílias. Segundo Stepan (*apud* SOUZA, 2005, p. 2), “estrutural e cientificamente, a eugenia brasileira era

congruente, em termos gerais, com as ciências sanitárias, e alguns simplesmente a interpretavam como um novo ramo da higiene”.

Deste modo, inspirados nas orientações neolamarckistas, os eugenistas acreditavam que as doenças venéreas, a tuberculose, o alcoolismo, a nicotina e outras drogas e infecções - os chamados “venenos raciais” – poderiam degenerar a prole de pais portadores destes males. O alcoolismo, por exemplo, o grande “inimigo da raça”, era visto por Afrânio Peixoto como uma das principais causas da degeneração da raça e do futuro da nacionalidade, já que os filhos de alcoólatras eram defeituosos e predispostos desde a infância a várias doenças, a loucura, a delinquência e ao crime (SOUZA, 2005, p. 3).

No início de 1920, conforme Souza (2005, p. 4), já chamava atenção o eugenista Amadeu Amaral por dizer que as crianças que nasciam com alguma doença (surdez, cegueira, má formação entre outras) vinham ao mundo como uma sementeira de atrocidade e que eram herdavam essas enfermidades de mãe tuberculosa ou neuropata, ou de pai louco ou alcoólatra. “O racismo justificado pela ciência foi à forma de manter a desigualdade de tratamento entre brancos e negros, nesse momento histórico. Essa desigualdade ainda pode ser observada nos dias de hoje” (NUNES, 2006, p. 89).

Para que a sociedade alcançasse a tão sonhada perfeição, a elite de eugênicos, os eugenistas acreditavam que os atos mais radicais se justificavam recordando-se do sucesso alemão em erradicar a raça que ameaçou o equilíbrio eugênico daquele país.

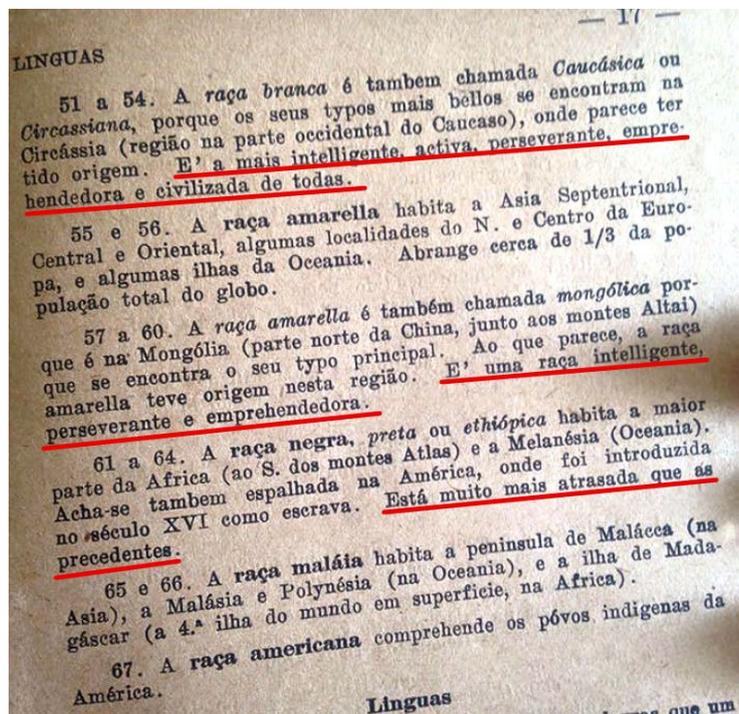
[...] os eugenistas entendiam que atitudes radicais como a esterilização, pena de morte, controle rigoroso da entrada de imigrantes, obrigatoriedade do exame pré-nupcial, proibição do casamento inter-racial e de portadores de doenças contagiosas, entre outros, precisariam ser observadas, lembrando o sucesso do programa de higiene racial norte-americano e alemão. Octávio Domingues, por exemplo, sugeria que o controle do nascimento, a esterilização obrigatório e a pena de morte contribuiriam para exterminar imediatamente com os “agentes de perturbação da vida social” (SOUZA, 2005, p. 6 e 7).

Essa crença resultou no genocídio, tortura e encarceramento dos negros que já se encontravam à margem da sociedade e a disseminação da ideia de que, da mistura racial saíam mestiços degenerados, inférteis, que levaria ao desaparecimento da população brasileira.

## 2.4 Acesso à Formação Acadêmica

De acordo com Silva (2010, p. 6), a sociedade burguesa, não via no negro sinais de inteligência. Acreditava que seus comportamentos e gestos eram frutos de ações instantâneas, automáticas, impróprias de um ser pensante que as planeja antes de realizá-las. Essa forma de pensamento propagou ao longo dos anos a ideia de que a pessoa negra era pouco capaz de fazer qualquer coisa sozinha; de que para uma pessoa negra progredir era necessário intermédio de uma pessoa branca. Esse tipo de pensamento, racista, ressoa com muita força na sociedade brasileira atual, interferindo diretamente na família dos negros e negras que aqui vivem.

Figura 3 Livro Didático de Geografia e História, 1936



Fonte Extraído de Rodínia (2017).

Uma criança negra, em especial as meninas negras ao chegarem na escola sofrem racismo, que desde pequenas estão sujeitas, quando são confrontadas com piadas sobre cabelo, cor da pele, corpo, comparação com animais ou expressões de linguagem (mulata) de cunho depreciativo; e principalmente quando essas ações não são corrigidas e levadas à punição. Pelo contrário, são banalizadas e amenizadas reforçando no imaginário infantil a naturalização dessas agressões (NOVA e SANTOS, 2013, p.63).

A escola é o primeiro espaço de interação social que o sujeito realiza após a família. É neste mesmo espaço que se encontram presentes mitos, tabus e preconceitos. Quando falamos da educação para os negros, esta situação se torna ainda mais agravante. As crianças negras na escola sofrem situações de discriminação pela sua origem étnica e social. Portanto, é a partir do universo escolar que as crianças negras iniciam e experienciam o seu processo de exclusão na sociedade. É importante que esta questão social seja apreendida pelos profissionais da assistência social para que possam atender de forma mais qualificada e propositiva [...] (NOVA e SANTOS, 2013, p. 63).

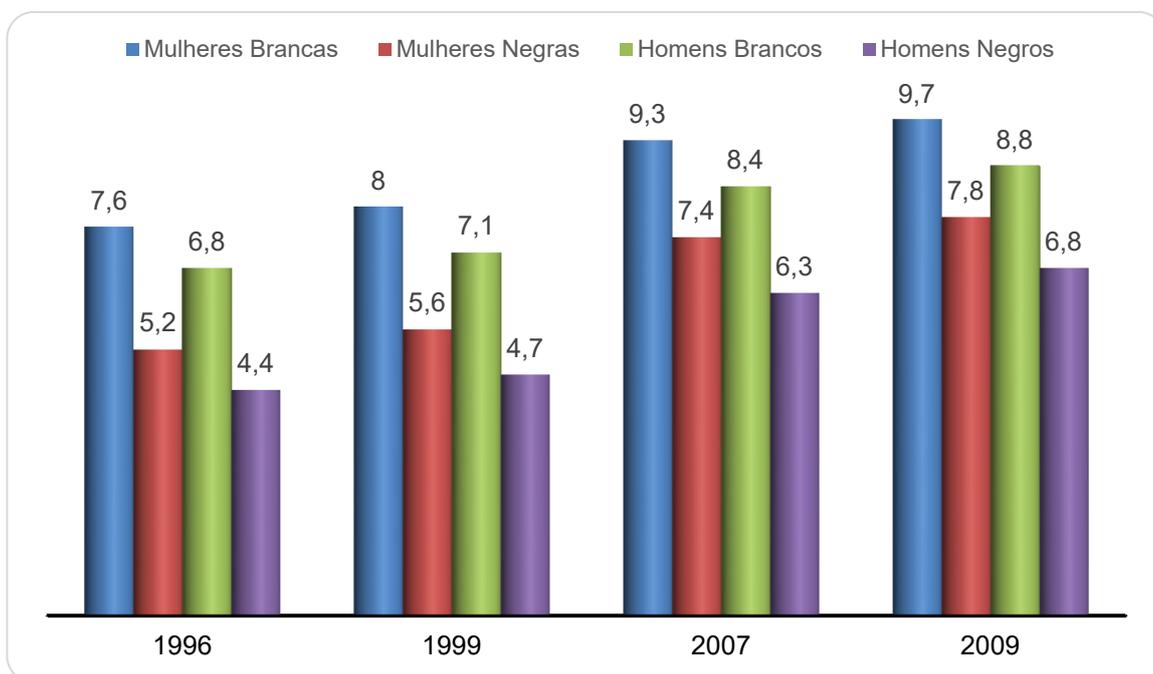
Essas agressões se estendem por toda a vida acadêmica delas, fazendo com que a evasão escolar seja uma saída para poder se defender ou amenizar essa situação.

A disparidade encontrada nas salas de aulas das faculdades brasileiras é outro fator motivador de questionamento. Porque existem tão poucas alunas negras em sala de aula? E, porque mesmo formadas essas mulheres são tão mal remuneradas, ficando em último lugar em qualquer levantamento feito sobre o assunto? O aumento das políticas de incentivo ao ingresso ao ensino superior, surgiu numa melhora no número dos ingressantes, porém a permanência nas instituições e a posterior formação continua discreta. Mesmo com a divisão entre gênero e etnia, a mulher negra continua nessa posição, ficando atrás de homens brancos e mulheres brancas respectivamente; além do homem negro.

A educação é o mais importante determinante das trajetórias sociais futuras dos brasileiros, importância que vem crescendo ao longo do tempo. Não é exagero dizer que a educação constitui hoje o determinante central e decisivo do posicionamento socioeconômico das pessoas na hierarquia social. Por sua vez, um dos principais problemas estruturais da sociedade brasileira é o baixo nível educacional da população (PASTORE e VALLE SILVA *apud* PINTO, 2007, p. 45).

Sem dúvida a educação é um fator determinante na mudança e ascensão econômica dessas brasileiras, porém a baixa qualidade do ensino alinhada a exclusão social impactam diretamente na continuidade dos estudos, visto que o negro não se identifica com o ambiente escolar. Para tentar minimizar essa situação a Lei 10.639/03, que obriga o ensino nas escolas privadas e públicas, da história e da cultura africana e afro-brasileira, foi aprovada (NOVA e SANTOS, 2013, p. 63).

**Gráfico 2 Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009.**



**Fonte** Compilado a partir de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2008 e 2011).

O Gráfico 2, retrata como as pessoas negras diante da mistura de tantos fatores, continuam estudando menos ao longo da década analisada; fato preocupante. Nota-se um tímido aumento na escolaridade no comparativo entre dois anos, o aumento visível é mais perceptível no comparativo de uma década para outra, porém, as mulheres negras continuam estudando menos do que o restante da população.

## 2.5 A Mulher Negra Brasileira

A mulher negra é vista como força de trabalho doméstica desde a abolição da escravatura no país, onde a elas restaram continuar exercendo as tarefas domésticas como: lavar, passar, cozinhar, cuidar das crianças e etc., sendo mal remuneradas e vistas como exercendo nada além, do que a sua obrigação perante a sociedade da época.

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

exacerbou o racismo como forma de discriminação (MARINGONI, 2011, p. 1).

No Brasil, 21,7 milhões das famílias são chefiadas por mulheres segundo INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (2011, p. 19). A proporção passou de 22,9%, 1995, para 35,2% em 2009. Não se sabe quais os critérios usados pelas famílias para definir quem é o chefe de família, porém nota-se uma crescente mudança no comportamento nos padrões dos arranjos familiares. Desses 21,7 milhões, 49,4% das famílias são monoparentais, ou seja, formadas por mães e filhos; e essas famílias são as mais vulneráveis quando se trata de rendimento, pois essas famílias têm 50,57% a menos que uma família chefiada por um homem branco.

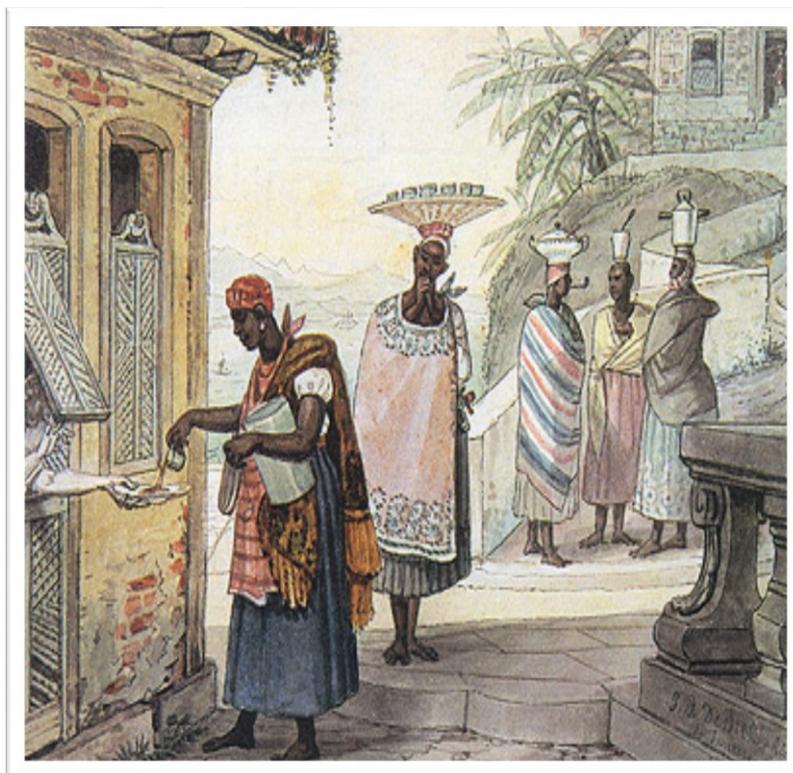
De toda forma, ainda são percebidas situações de maior vulnerabilidade nos domicílios chefiados por mulheres, em especial, os por mulheres negras, quando comparados aos domicílios chefiados por homens. Os dados de rendimento, por exemplo, mostram que a renda domiciliar per capita média de uma família chefiada por um homem branco é de R\$ 997, ao passo que a renda média numa família chefiada por uma mulher negra é de apenas de R\$ 491. Do mesmo modo, enquanto 69% das famílias chefiadas por mulheres negras ganham até um salário mínimo, este percentual cai para 41% quando se trata de famílias chefiadas por homens brancos (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2011, p. 19).

### **2.5.1 Marco Cultural**

De acordo com Giacomini (*apud* SILVA, 2010, p. 3) a sociedade escravocrata, tinha uma estrutura que comportava cada indivíduo em seu devido lugar, lugar esse determinado para cada um de acordo com sua posição social e cor de pele; negros escravizados e índios eram considerados seres inferiores, seres menores.

[..]é necessário também ressaltar que a cor da pele era um requisito muito importante para definição dessa hierarquia no século XIX. Hierarquia essa que colocava de um lado: os brancos, e do outro, os negros e indígenas considerados inferiores (GIACOMINI, *apud* SILVA, 2010, p. 3).

Figura 4 Quitadeiras de Diversas Qualidades, 1826



Fonte Caffé (sic) (2018).

As mulheres negras estavam num nível menor ainda por serem: mulheres, negras e escravizadas; pois, a união desses conceitos fazia com essas mulheres fossem comparadas e/ou equiparadas a objetos, que poderiam ser facilmente descartados de acordo com a vontade de seu dono (GIACOMINI, *apud* SILVA, 2010, p. 3). De acordo com Gonzáles (1984, p. 230), “o engendramento da mulata e da doméstica se fez a partir da figura da mucama”, figura essa cujo significado está extremamente relacionada com a função sexual à que as escravizadas foram submetidas.

É sabido que muitas escravizadas eram utilizadas por seus donos no ganho com a venda de produtos próprios das manufaturas caseiras (doces, remédios, cestaria, panos, quitutes, etc.), mas também de que eram igualmente expostas ao mercado da prostituição. Assim, diziam os padres, que os costumes destas negras desregradas acabariam por afetar as senhoras de bem (JACINO, 2012, p. 40).

**Figura 5 Negra de Ganho, Anônimo**



**Fonte** Google Imagens (2017).

Como já dito, após a abolição do regime escravocrata no Brasil, em 1888, as mulheres negras saíram pelas ruas do país como vendedoras, lavadeiras, cuidadoras, cozinheiras (ocupações que já exerciam). Conforme Fuchina e Luz (2009, p. 2), o papel da mulher e do homem na sociedade sempre foi bem definido, e no pós abolição não houveram mudanças. Suas obrigações eram claras desde a criação e até estabelecidas por lei. Ao homem cabia chefiar a família e promover-lhe sustento; a mulher cabia gerenciar a casa e garantir a educação dos filhos.

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal.

Compete-lhe:

I. A representação legal da família.

II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I, e 311).

III. direito de fixar e mudar o domicílio da família (arts. 46 e 233, nº IV). (Vide Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231, nº II, 242, nº VII, 243 a 245, nº II, e 247, nº III).

V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277.

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251):

I. Praticar os atos que este não poderia sem o consentimento da mulher (art. 235).

II. Alienar, ou gravar de onus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens (arts. 263, nº II, III, VIII, 269, 275 e 310).

III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outra.

IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado.

V. Aceitar tutela, curatela ou outro munus público.

VI. Litigiar em juízo civil ou comercial, anão ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251.

VII. Exercer profissão (art. 233, nº IV).

VIII. Contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal.

IX. Aceitar mandato (art. 1.299).

Art. 243. A autorização do marido pode ser geral ou especial, mas deve constar de instrumento público ou particular previamente autenticado. (PLANALTO, 1916)

Enfim, desde sempre mulheres negras tem desempenhado profissões que historicamente são inferiores, pois desde a colonização deste país foram exercidas por pessoas escravizadas; e até os dias atuais enfrentam forte resistência ao buscar profissionalização e conhecimento escolar, pois ainda vivem o legado do racismo institucional, que se surge a partir do século XX, onde a sociedade definia cientificamente que negros eram deficientes e usou dessas definições para influenciar na sua exclusão do ambiente escolar (D'AVILA, 2006, p. 49).

## 2.6 Mercado de Trabalho

Conforme abordado anteriormente, as mulheres sempre trabalharam, porém na maior parte do tempo em funções domesticas; e quanto aos trabalhos externos só poderiam exercê-los com a autorização do marido, mostrando assim que o papel

da mulher da época começava na sua obediência. Já a mulher negra sempre esteve inserida em trabalhos precários que mantêm o sustento de suas famílias.

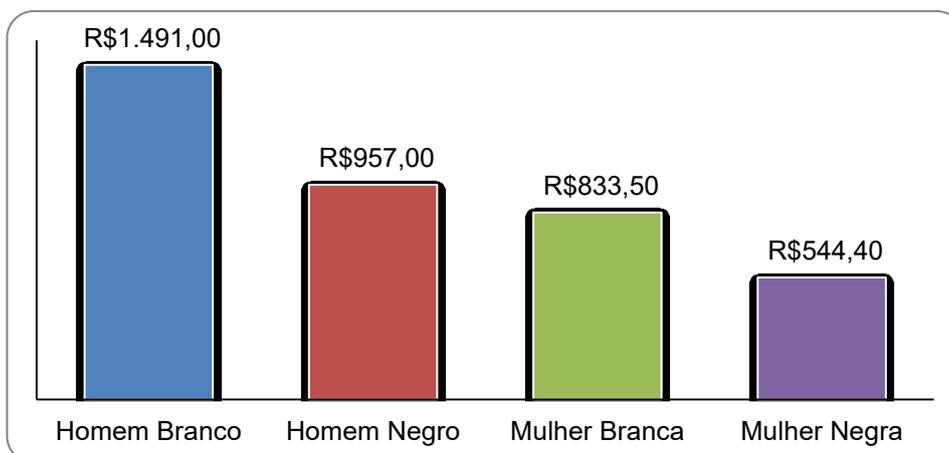
Há décadas a mulher negra vem sendo apontada como aquela que experimenta a maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto os estudos que aprofundaram a perspectiva de gênero raramente levam em consideração a variável cor. Frequentemente tais estudos homogeneizam a força de trabalho tratando-a como se o fator racial inexistisse enquanto diferencial de direitos ou como se as especificidades que afetam a mulher negra pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais concernentes as mulheres. Não raro os estudos tangenciam a temática da mulher negra com breves enunciados formais ou referências históricas que apenas confirmam a desimportância dada ao tema aqui e acola encontramos um ou outro parágrafo sobre o penado do escravismo ou quando mais generosos ao finalizarem descrições sobre determinados problemas registram a velha máxima 'e no caso das Mulheres negras essa situação é mais dramática' (BENTO, 1995, p. 479).

A abertura do mercado de trabalho para as mulheres, sem a necessidade da autorização do cônjuge, aconteceu oficialmente em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, que garantiu a todos os brasileiros serem tratados como iguais, pois até então a discriminação e submissão eram cobertas pela lei.

As mulheres se inserem no mercado de trabalho com ritmo e intensidade bem diferenciados dos homens – o ritmo é mais lento e a intensidade é bem menor. As diferenças entre os sexos tendem a crescer muito com o aumento da idade das mulheres, sobretudo a partir do momento em que elas são pressionadas a abandonar o trabalho para dar prioridade ao cuidado da casa e dos filhos (PINTO, 2006, p. 7).

Ainda que existisse a abertura para o mercado de trabalho, a ascensão da mulher se dava com muita dificuldade; pois os estereótipos relacionados ao casamento, à maternidade, manutenção da família e dos afazeres domésticos as acompanhavam (PINTO, 2006, p. 7). À mulher negra soma-se ainda a ideia de servidão e submissão, pouco crédito lhe é concedido quando a mesma procura a ascensão na carreira; acredita-se que fatores externos não influenciam no sucesso dessas mulheres, e sim, apenas o esforço pessoal. A ideia da meritocracia aqui surge como fator racista e discriminatório, reforçando que para vencer na vida é necessário apenas esforço próprio; o que não faz sentido visto que a educação é um fator determinante na profissionalização delas (NOVA e SANTOS, 2013, p. 66).

**Gráfico 3 Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009.**



**Fonte** Compilado a partir de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2011).

O fato dos homens (e brancos) saírem-se melhor no quesito rendimento, conforme o Gráfico 3 demonstra, acontece por diversos fatores, dentre eles a realidade do Brasil ser um país paternalista e patriarcal. Desde o princípio das sociedades as mulheres foram influenciadas e habituadas a exercerem seu papel de sexo frágil dentro de casa; os homens é que geriam as sociedades e a vida, seja ela urbana ou rural.

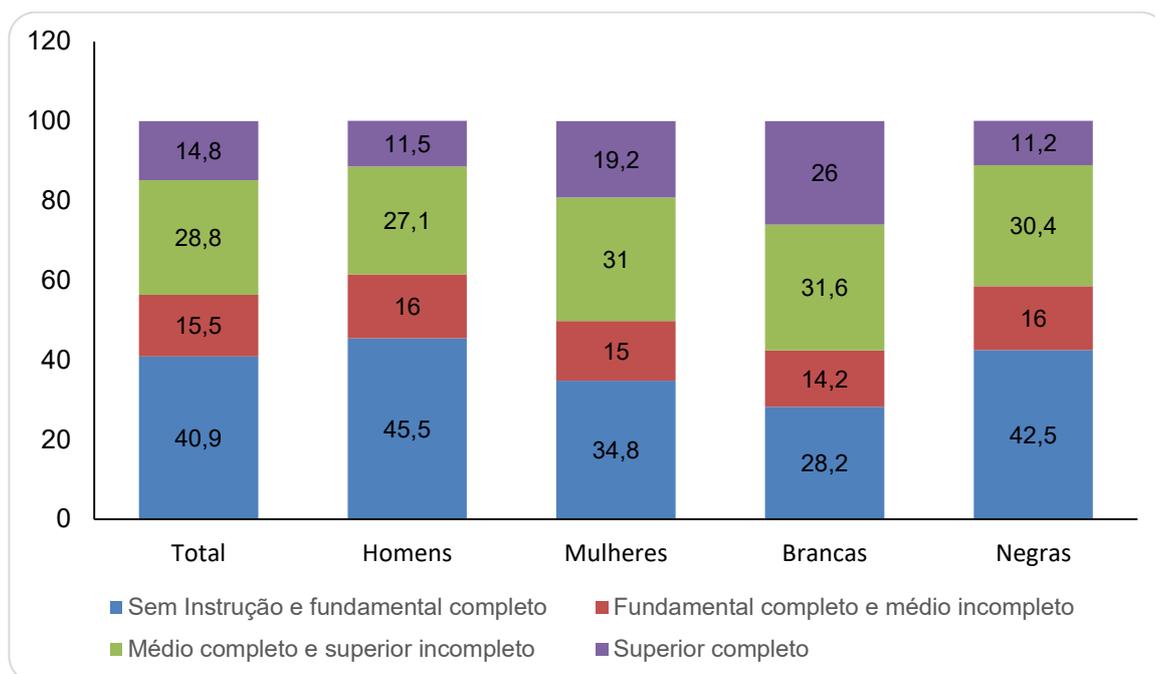
Uma mudança de costumes nas primeiras décadas do século XX, através das denúncias femininas de que as mulheres eram oprimidas, pois não tinham oportunidades de trabalho, direito à cidadania, nem meios de conseguir sua emancipação; trouxe à sociedade pós abolição uma readequação no papel da mulher (FUCHINA E LUZ, 2009, p.4).

No movimento feminista por luta de direitos essa representação da mulher enquanto frágil e indefesa, ignorante, submetida ao poder patriarcal, foi denunciada, contribuindo para evidenciar o caráter de opressão sofrido pelas mesmas. Para essas protofeministas, que começaram a surgir no século XIX, as mulheres brasileiras eram oprimidas, vítimas passivas de seus senhores, pois “sem acesso à educação, não dispunham de meios para se emancipar: não tinham oportunidades de trabalho nem direitos ao sufrágio e à cidadania” (COSTA *apud* ARAUJO, 2013, p. 26).

Conforme Fuchina e Luz (2009, p.9), a procura por profissionalização mudou a vida das mulheres. Visto que a partir do momento que elas passam a se sustentar, o casamento deixa de ser a garantia de sustento das mulheres; essa mudança trouxe também o controle da natalidade, uma vez que se exigia força produtiva não havia-se tanto tempo para filhos. Os autores apontam também que o acesso à

educação, que teve um significativo aumento, que a procura pelo conhecimento acontecia independentemente da profissão estar ou não ligada ao mundo feminino ou ao que as mulheres faziam em casa.

**Gráfico 4 Nível de instrução\* da população ocupada, com 25 anos de idade ou mais, por gênero e cor\*\* – Brasil, 2010.**



**Fonte** Extraído de Censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014).

\* Exclusive nível de instrução não determinado.

\*\*Exclusive pessoas que se declararam de cor amarela ou indígena.

Porém como visto no Gráfico 4, o fato das mulheres estudarem mais anos que os homens não aumenta necessariamente seus rendimentos (SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2015). Porém o número de mulheres negras com superior completo é 43,07% menor no comparativo com mulheres brancas, segundo o Censo demográfico de 2010 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2014).

### 2.6.1 Inserção no Mercado

Conforme já abordado, as mulheres negras têm uma participação e ascensão no mercado formal menor que mulheres brancas, e homens em geral. Um dos

motivos apontados para essa baixa participação se dá à carga histórica, resultante na discriminação racial, e a discriminação de gênero.

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

Para poder ascender, mulheres negras sempre precisam provar que são melhores, mais capacitadas, mais preparadas para alcançar as posições que desejam no mercado de trabalho, pois, segundo Nova e Santos, (2013, p. 20); o avanço, as melhorias nas posições sociais da mulher negra (por menores que sejam) se vem diante de um grande esforço, de uma grande luta que o negro tem travado em busca de ascensão social, e no resgate da dignidade e identidade da população negra; pois mesmo formadas elas sofrem discriminação no mercado de trabalho.

Depende também do combate ao racismo, ao sexismo de que elas servem somente para exercer trabalhos domésticos ou que exibam seus corpos; legado do período escravocrata ao pensamento popular brasileiro (NOVA e SANTOS, 2013, p. 20).

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

Ao analisar os rendimentos das mulheres negras, nota-se como um dos fatores discriminatórios (quanto à cor e gênero) são os trabalhos que elas exercem. Diante do fato de estarem engajadas em funções precárias, elas enfrentam maiores dificuldades na ascensão profissional, o que contribui para o fato de continuarem recebendo baixas remunerações no comparativo com os outros recortes populacionais (PINTO, 2006, p. 5).

A parcela negra por sua vez se encontra proporcionalmente mais presente é entre os assalariados sem carteira assinada, ou que trabalham por conta própria principalmente se somarmos o número de homens negros. Dentre os não assalariados, inseridos em posições de maior prestígio, status e ganhos-empregadoras, há proporcionalmente menos mulheres (PINTO, 2006, p. 6).

Outro fator que contribui para isso é o fato dos negros estarem posicionados entre a maior parcela de não assalariados ou de autônomos do país; e o fato de que a mulheres negras historicamente não ocupam posições de prestígio nas empresas. A visibilidade negra, é proporcionalmente inferior a masculina e a feminina branca. Sob as mulheres brancas a discriminação é apenas salarial, pois elas são as mais qualificadas entre todos os seguimentos populacionais.

É muito interessante notar que para as mulheres brancas não há diferença, o que indicaria que a discriminação contra elas é puramente salarial. Pode-se dizer que uma mulher branca típica não exerce funções piores e nem tem menos qualificação que um homem branco típico. O diferencial de rendimento horário entre os dois é pura discriminação salarial. No caso dos homens negros, não é bem assim. A diferença entre os dois modelos chega a 40% do diferencial estimado no modelo sem controles. Ou seja, os negros ganham menos, muito menos que os brancos porque detêm menos conhecimento e exercem funções piores. O perfil de discriminação das mulheres negras é intermediário: os controles representam aproximadamente 10% do diferencial (SOARES, 2000, p. 22).

A Tabela 1, extraída do último Censo Demográfico brasileiro, explícita como as mulheres são remuneradas no comparativo com os homens em todas as áreas de conhecimento. Mostra que independente da área de estudo escolhida pela mulher, ela continua ganhando menos que os homens, inclusive nas áreas em que representam a maioria dos profissionais formados.

**Tabela 1 Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil – 2010**

Áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade	Rendimento médio no trabalho principal (R\$) (1)			Razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens (1)	Total de pessoas	Proporção de mulheres
	Sexo					
	Total	Homens	Mulheres			
Engenharia, produção e construção	1.810,50	2.340,70	1.687,40	72,1%	2.429.763	83,0%
Humanidades e artes	2.223,90	2.629,90	2.064,30	78,5%	894.700	74,2%

Ciências sociais, negócios e direito	3.912,10	4.650,90	3.081,40	66,3%	4.495.191	49,4%
Ciências, matemática e computação	3.038,60	3.578,20	2.339,60	65,4%	839.887	47,0%
Engenharia, produção e construção	5.565,10	5.985,60	3.976,10	66,4%	859.659	21,9%
Agricultura e veterinária	4.310,60	4.756,20	2.972,00	62,5%	202.332	27,4%
Saúde e bem-estar social	3.774,30	5.341,70	2.972,20	55,6%	1.441.648	68,1%
Serviços	3.067,00	4.078,00	2.171,20	53,2%	217.755	54,8%

**Fonte** Extraído de Censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014).

### 2.6.2 O Papel do RH

A área de Recursos Humanos, ou a Administração de Recursos Humanos, pode ser vista como um grande sistema que envolve cinco subsistemas que são interdependentes um do outro, provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoramento, geralmente, suas políticas são centradas na forma de cuidar de cada um desses subsistemas. Dessa forma, o papel da ARH se transformou, deixou de ter como foco a manutenção do *status quo* para gradualmente criar organizações mais rápidas, competitivas e proativas, criando assim empresas melhores (CHIAVENATO, 2009, p. 128).

De acordo com Chiavenato (2009, p. 174), o processo de seleção de pessoal é o momento de provisão de pessoal para a empresa. A seleção de pessoas é uma atividade restritiva, de: filtragem, comparação, escolha, opção e decisão dos melhores candidatos à vaga disponível. Depois de mapear as necessidades do cargo pretendido, o recrutador escolhe quais os candidatos mais aptos a vaga e inicia assim o processo de seleção.

O ponto de partida de todo processo seletivo fundamenta-se em dados e informações da análise e especificações do cargo a ser preenchido. Os critérios de seleção baseiam-se nas próprias exigências das especificações do cargo, uma vez que a finalidade destas é proporcionar maior objetividade e precisão à seleção das pessoas para aquele cargo. Se, de um lado, temos a análise e as especificações do cargo a ser preenchido, informando os requisitos indispensáveis ao futuro ocupante do cargo, de outro lado, há candidatos profundamente diferentes disputando o mesmo emprego. Nesses termos, a seleção passa a ser configurada como um processo de comparação e de decisão (CHIAVENATO, 2009, p. 173).

O problema aqui consiste no reforço do imaginário de que uma pessoa negra, ou uma mulher negra são a princípio menos qualificadas que qualquer outro candidato, os recrutadores em sua maioria possuem uma ideia fixa do que seria o candidato ideal. Nas divulgações de dicas de como se portar em uma entrevista de emprego, ou de quais são as qualidades de uma candidata ideal pra uma vaga, as negras nunca são representadas. As mulheres como já abordado, recai ainda o peso da maternidade; mulheres negras que são chefes de família são as mais cobradas e as que estão em mais posições de subemprego (ETNUS, 2017).

Segundo a Convenção nº 111 da OIT, de 1958, todos os seres humanos têm direito ao progresso material, segurança econômica e oportunidades iguais, independente de gênero, etnia ou credo; porém o que se observa no mercado de trabalho é justamente o contrário, os negros e principalmente as mulheres negras são vítimas de discriminação desde o início de suas carreiras (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO SÃO PAULO, 2017).

Em uma pesquisa da consultoria ETNUS feita na cidade de São Paulo com 200 voluntários negros, 92% dos entrevistados acreditam que existe racismo na hora da contratação; 67% declararam que já deixaram de ser contratados por serem negros; 57% dos entrevistados acreditam que a melhor forma de encontrar emprego é através de indicação de conhecidos que já trabalham nas empresas; ou que buscam vagas de sites especializados de emprego (ETNUS, 2017).

### **2.6.3 Diversidade e Equidade**

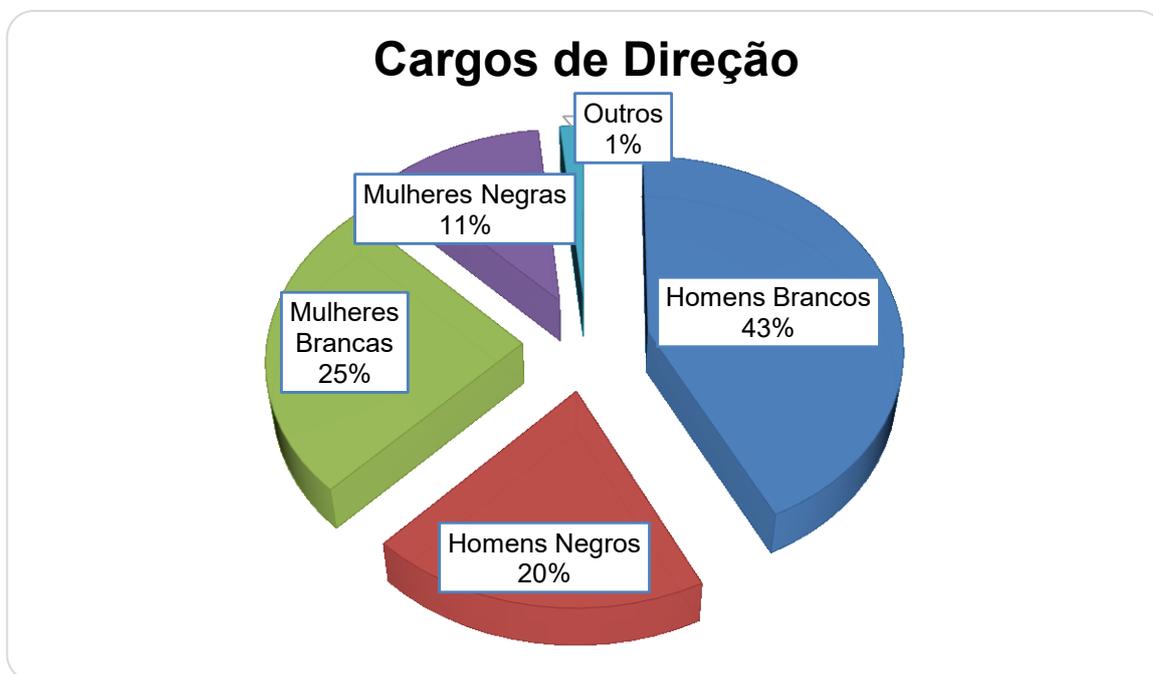
Diversidade é a qualidade de tudo que é diferente ou variado; já equidade é o respeito ao direito de cada indivíduo. No âmbito corporativo, os dois temas estão ligados a promoção de igualdade, ao tratar todos com justiça. Toda e qualquer distinção feita por credo, gênero ou etnia, o que é ilegal e passível de reclusão, o que não acontece na prática. Como já abordado anteriormente a população negra é discriminação desde a escolha dos currículos, até na triagem de candidatos para ascensão em alguma vaga interna, o Brasil, só passou a tratar dessa temática a partir dos anos 1990 (GÓIS e TEIXEIRA, 2015, p. 158).

Pinto (2007, p. 113) define os métodos de abordagem que serão usados para analisar a questão de diversidade, que segundo ela foi inserida no Brasil através das

multinacionais, sendo elas macro, meso e micro; sendo o macro analisadas as relações de organização que proporcionam transformações através de políticas e práticas da gestão da diversidade; já a meso são as relações que acontecem entre o contexto das macro e as relações grupais ou individuais. Já na micro são analisados os assuntos que envolvem o indivíduo, suas ambições e sua identidade.

O Gráfico 5 mostra como a mulher negra está inserida no mundo corporativo, e quais as proporções dos outros seguimentos populacionais. Nota-se que os cargos de direção são ocupados majoritariamente por homens brancos; seguidos de mulheres brancas e homens negros; apenas 11% dos cargos de direção são ocupados por mulheres negras, que são respectivamente: 9% a menos que homens negros; 13% a menos que mulheres brancas e 32% a menos que homens brancos. No geral as mulheres representam metade dos cargos, porém as negras conseguem exercer menos que a metade dos que as brancas exercem (ANDRADE, 2016, p. 36).

**Gráfico 5** Distribuição percentual nos cargos de direção, das pessoas com idade de 25 anos ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2012

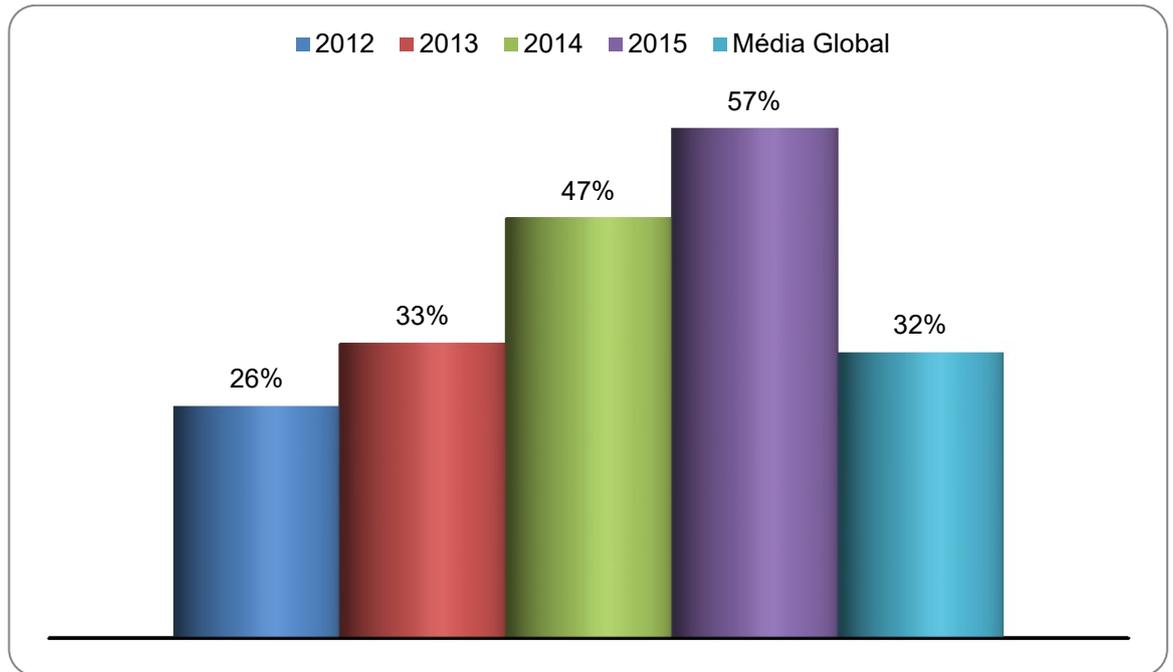


**Fonte** Compilado a partir de Andrade (2016).

No Gráfico 6 pode-se perceber ao longo dos anos que a empresas brasileiras não tem mulheres em seu comando, essa proporção aumenta com o passar do

tempo; em 2012, 26% das empresas não tinham mulheres a frente, três anos depois eram 57%. O que mostra como o Brasil está longe de atingir os patamares internacionais, visto que a média global de empresas sem mulheres no comando é de 32% (ANDRADE, 2016, p. 37).

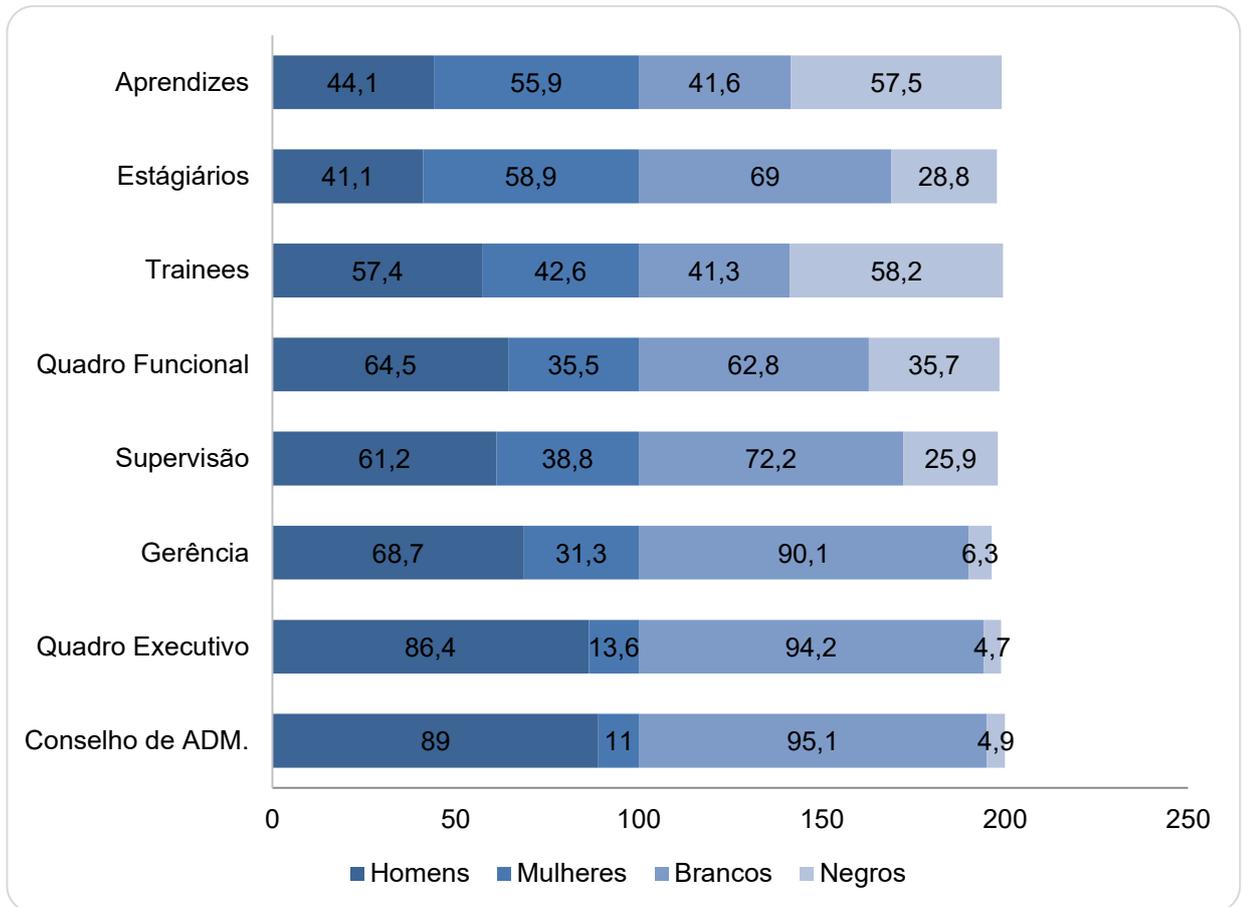
**Gráfico 6 Empresas brasileiras sem mulheres no comando – 2012/2015**



**Fonte** Compilado a partir de Andrade (2016).

Como já apontado, as mulheres possuem os maiores índices de instrução, mesmo quando a análise de cargo afunila, elas sempre estão à frente dos homens. A partir da análise do Gráfico 7, é possível perceber que muitos negros ocupam cargos de aprendizes e de trainees, porém conforme maior o cargo menos negros o ocupam. A pesquisa feita com 500 empresas nacionais mostra que apenas 117 delas têm mulheres e negros em seus quadros de comando (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2016). Existe um imaginário invisível, resultante da construção social brasileira, de que negros não são confiáveis. Essa ideia perpetua durante toda a vida pessoal e adentra a vida profissional, ainda que legalmente a igualdade de direitos exista, mulheres negras estão sempre à mercê de poucas vagas ou de oportunidades de trabalho precárias (ETNUS, 2017).

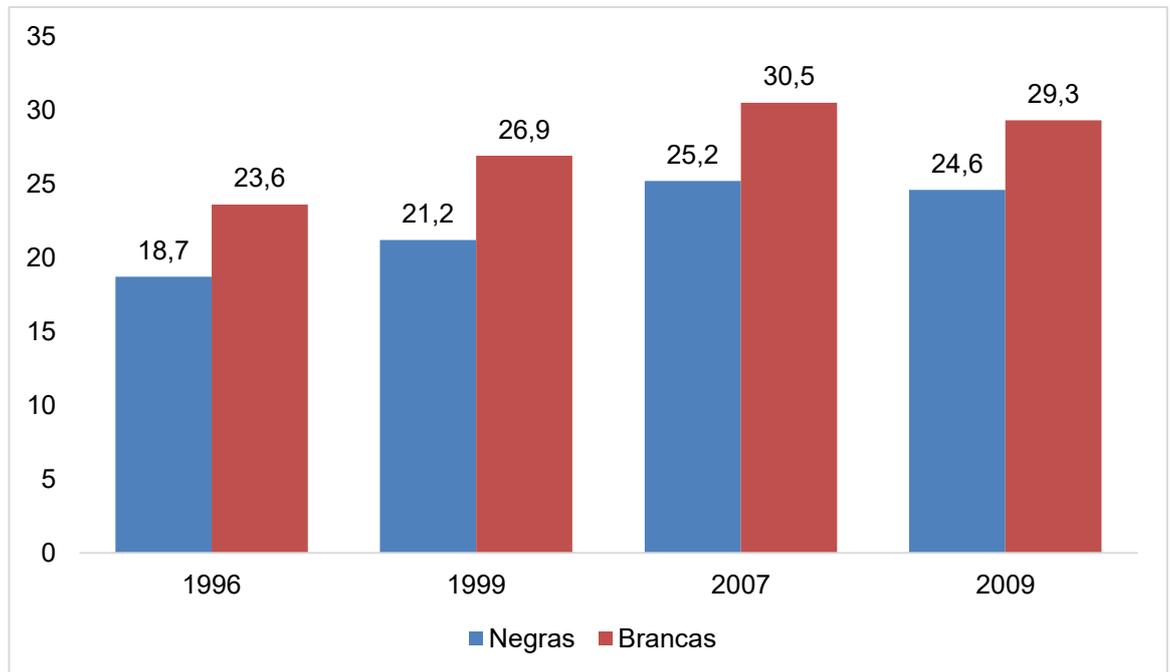
**Gráfico 7 Distribuição do pessoal nos setores, por sexo e cor/raça.**



**Fonte** Compilado a partir de Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2016).

Segundo INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (2008, p. 27; 2011, p. 29), o acesso ao mercado de trabalho para a população negra é o intento para enfrentar uma realidade de privação e pobreza e que lhes foram historicamente relegada. A quantidade de mulheres negras inseridas no trabalho doméstico não mudou muito no comparativo das duas pesquisas, houve um aumento na quantidade de carteiras assinadas, porém a disparidade nas remunerações entre brancas e negras continua grande o que reforça o aspecto de discriminação racial. Em 2009 as negras, inseridas no trabalho doméstico informal, ganhavam em média 86,5% do que as brancas inseridas na mesma categoria recebiam; diferença essa que só diminui quando são empregadas por carteira assinada, o que mostra também a importância da legalização e formalização do trabalho doméstico.

**Gráfico 8** Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada, segundo cor/raça. Brasil, 1996 a 2009.



**Fonte** Compilado a partir de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2008 e 2011).

**Tabela 2** População Feminina Ocupada em Trabalho Doméstico, segundo Cor/Raça e Faixa Etária - Brasil, 2007 a 2016

COR/RAÇA	FAIXA ETÁRIA	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Total	Total	6.259.015	6.207.243	6.750.416	6.206.177	5.978.941	5.963.976	5.939.240	5.755.600
	10 a 15	162.527	139.935	168.076	115.222	100.725	84.149	79.259	51.080
	16 a 17	194.786	165.157	171.775	127.288	140.005	117.142	82.405	87.115
	18 a 24	831.024	743.629	746.375	577.302	518.010	436.595	417.975	381.491
	25 a 29	745.457	686.053	755.377	554.443	483.202	459.614	422.858	402.386
	30 a 44	2.606.179	2.594.537	2.867.566	2.634.578	2.481.365	2.518.296	2.435.002	2.335.620
	45 a 59	1.492.073	1.628.374	1.791.660	1.904.126	1.932.429	1.996.816	2.104.861	2.047.550
	60 ou mais	226.969	249.558	249.587	293.218	323.205	351.364	396.880	450.358
Branca	Total	2.426.208	2.399.059	2.574.703	2.398.100	2.167.674	2.171.041	2.081.133	2.008.289
	10 a 15	46.331	42.091	52.222	34.523	29.843	25.268	18.128	16.648
	16 a 17	62.338	50.878	53.537	45.313	41.831	27.078	22.258	23.383
	18 a 24	244.181	229.477	220.956	173.499	140.446	121.301	110.645	84.832
	25 a 29	268.146	239.957	271.704	164.075	151.345	143.331	116.043	114.233
	30 a 44	1.035.087	1.003.985	1.100.509	1.016.710	876.004	874.273	809.884	765.909
	45 a 59	672.760	719.212	759.952	828.346	787.701	822.144	831.918	803.664
	60 ou mais	97.365	113.459	115.823	135.634	140.504	157.646	172.257	199.620
Negra	Total	3.832.807	3.808.184	4.175.713	3.808.077	3.811.267	3.792.935	3.858.107	3.747.311
	10 a 15	116.196	97.844	115.854	80.699	70.882	58.881	61.131	34.432

<b>16 a 17</b>	132.448	114.279	118.238	81.975	98.174	90.064	60.147	63.732
<b>18 a 24</b>	586.843	514.152	525.419	403.803	377.564	315.294	307.330	296.659
<b>25 a 29</b>	477.311	446.096	483.673	390.368	331.857	316.283	306.815	288.153
<b>30 a 44</b>	1.571.092	1.590.552	1.767.057	1.617.868	1.605.361	1.644.023	1.625.118	1.569.711
<b>45 a 59</b>	819.313	909.162	1.031.708	1.075.780	1.144.728	1.174.672	1.272.943	1.243.886
<b>60 ou mais</b>	129.604	136.099	133.764	157.584	182.701	193.718	224.623	250.738

**Fonte** Adaptado de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2016).

Ao longo dos anos é possível notar que o número de trabalhadoras domésticas negras é muito superior ao de trabalhadoras brancas, conforme mostra a Tabela 2. Porém a proporção de carteiras assinadas é sempre maior para as mulheres brancas, o que demonstra que um grande número de mulheres negras está inserida no trabalho doméstico, porém na precariedade e informalidade (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2016).

## 2.7 Considerações finais

Os estudos da época da campanha abolicionista, apontavam que com o desenvolvimento do capitalismo seria naturalmente implementada a ideia, de que os negros seriam vistos como trabalhadores, e de acordo com sua posição de trabalho, algo que não se realizou e até hoje, em parte pela desigualdade racial que se iniciou naquela época, e em parte pela expansão do mito da democracia racial (NUNES, 2006, p. 91). Mesmo com diversos estudos feitos, década após década, nota-se que os negros estão concentrados em setores que remuneram mal, e que mesmo investindo em educação, esse investimento não tem retorno significativo, pois sofrem com grandes taxas de desemprego. São os negros também os que se inserem no mercado de trabalho mais cedo, e os que saem dele mais tarde. É interessante como a abordagem nos lembra de que o país não é constituído de pessoas que foram escravizadas, mais que os ex-escravocatas ficam intencionalmente (ou não) em uma posição invisível nas pesquisas, para não provocar incômodo, o que não traz relevância real para os estudos, já que quem escravizou permanece sempre ausente, e sem sua real responsabilidade nessa situação de desigualdade das pessoas negras, e especificamente das mulheres negras (SILVA, 2010, p.6).

Enfim, numa perspectiva de resgate, precisamos marcar presença na construção de uma nova sociedade utilizando-nos dos instrumentos

possíveis a desconstrução de ideias e atitudes que venham negar direitos e gerar falta de humanidade entre sujeitos inseridos em diferentes segmentos sociais de forma que tais indivíduos sejam emancipados realmente (SILVA, 2010, p. 7).

Os resquícios do período escravocrata, aliados à falta de formação e ao racismo são os fatores resultantes nos baixos cargos e na baixa remuneração dessas mulheres.

Em um evento para discutir a participação e representatividade femininas, nas áreas de comunicação a atriz Tais Araújo deixa claro a importância de se discutir racismo em todos os ambientes, visto que quando isso não é feito, a dificuldade para combatê-lo cresce e ajuda a perpetuá-lo no dia-a-dia. Essa fala é cada dia mais urgente e atual, ainda mais considerando-se o grande número de mulheres em nosso país; e o número de violências e denúncias não apuradas e silenciadas (MARINELLI, 2017).

Eu sou o Brasil. Eu sou a exceção que só serve comprovar a regra. [Me sinto sozinha] Totalmente. Eu fui pinçada, escolhida para ocupar esse espaço. Quando olho para trás, vejo que não tem o mesmo investimento. Na minha empresa [Globo], dentro da Editora Abril. Não tem o mesmo investimento nas minhas colegas, assim como que tem em mim. Só eu faço as capas das grandes revistas. No fim do ano passado, até fiz um post com todas as meninas negras, dizendo que queria vê-las nas capas também. Se não, meu trabalho não tem valor. [...] O grito é fundamental, é necessário. É igual ao Oscar. [No ano passado, a premiação sofreu duras críticas por não haver candidatos negros]. O Oscar deste ano é resultado da quizumba que aconteceu no ano passado. Quantos "Moonlights" devem ter sido feitos e nem ficamos sabendo? Para os padrões deles, foi um barato de se fazer e é o filme mais lindo que já assisti na minha vida. Por isso grito é fundamental. Quando eu fiz [a novela] Chica da Silva, as pessoas faziam o que queriam comigo. Eu era um fantoche. Não fui educada nem preparada para falar, ou me expor. Eu fui silenciada a minha vida inteira. E olha que eu fui uma menina que morou na Barra da Tijuca (bairro nobre do RJ) (MARINELLI, 2017).

A primeira CEO negra e brasileira, Rachel Maia, reforça a importância dessas denúncias e o dever das empresas em abraçar verdadeiramente a diversidade. Ela faz parte do seleto grupo de 0,4% de mulheres negras presidentes das maiores empresas no mundo. A gestora não chegou onde chegou por acaso e nem por sorte, e aproveita o patamar em que se encontra para prover inclusão para outras mulheres negras, através do ativismo em projetos de promoção a equidade salarial entre homens e mulheres, e a capacitação de mulheres residentes nas periferias (PINHO, 2017).

A empreendedora Daniele da Mata, fundadora da Damara Makeup, atualmente roda o Brasil com o projeto Negras do Brasil, cujas aulas e palestras são de auto maquiagem para mulheres negras. A empresária que antes de empreender, trabalhou numa fábrica de cosméticos, fala sobre a importância do reconhecimento da beleza negra para as mulheres negras, sobre o quão difícil é se reconhecer bonita na infância mesmo tendo convivido a vida toda com mulheres negras e fortes. Reforça também a importância da resistência feminina frente ao racismo institucionalizado no nosso país (BERTHO, 2017).

Criada por sua mãe, avó e tias, Daniele cresceu entre mulheres negras fortes, mas mesmo assim não conseguia reconhecer sua beleza na infância e adolescência. "Eu não gostava do meu cabelo, da estrutura do meu corpo e do meu nariz. Não me sentia bonita em nada e não tinha referências do meu tipo de beleza", lembra ela, que não usava maquiagem. "Até porque não havia muitas tonalidades para a minha pele" (BERTHO, 2017).

É perceptível a importância da representatividade desde a primeira infância das mulheres negras, pois tudo o que essas crianças veem representa o ideal europeu (branco, olhos claros, nariz e lábios finos, esguio), instituído no país no período pós-abolição. O cumprimento da Lei 10.639/2003, já citada é uma das formas de garantir que essa representatividade comece a acontecer.

A pouca representatividade negra nas empresas e na mídia brasileira só ajudam a reforçar a ideia de que o lugar do negro não é onde se tem destaque, e sim nos bastidores ou locais de pouco ou nenhum acesso. Algo que o empreendedorismo negro vem lutando para deixar no passado; são elas: Reafro, Movimento Back Money, Afrobusiness, entre outras iniciativas que buscam oferecer formação, suporte e divulgação para empreendedores negros, através de cursos, palestras e debates, e da criação de plataformas digitais que reúnem diversos empreendedores negros.

### 3 CONCLUSÃO

A partir da pesquisa bibliográfica, nota-se que a mulher deixou de ser dona de casa, para tornar-se profissional; passou a tratar suas relações com maior liberdade e a partir disso começou a escolher qual a melhor hora para se relacionar e dedicar-se à maternidade. Porém, o fato de viver em uma sociedade patriarcal, até hoje sofrem discriminação no mercado de trabalho relacionada a maternidade e casamento, pois se a mulher não tem filhos acredita-se que em algum momento, ela irá pausar a sua carreira para dedicar-se à tê-los. No caso das mulheres que já os têm, imagina-se que elas se ausentarão (pelo menos durante a primeira infância) para acompanharem a criança ao médico, à escola, entre outras atividades. E, sob a mulher negra recai a responsabilidade de ser a provedora do lar, por serem em sua maioria chefes de família; gerando um ciclo vicioso, que resulta em subemprego, desemprego e desvalorização.

É necessário maior incentivo às formas de empreendedorismo e sua formalização, visto que esse tem sido umas das formas de ascensão e sucesso crescente entre as mulheres negras; além do aumento dos anos de estudo e denúncias formais das violências e constrangimentos vividos. É necessário não se calar diante do racismo e da discriminação de gênero, e compartilhar conhecimento e resistência; criando assim uma rede colaborativa entre mulheres que servirá de ajuda e exemplo para a reformulação do pensamento comum e de fortalecimento da identidade negra.

Para que o combate ao desequilíbrio da inserção das negras no mercado de trabalho, realmente aconteça, é necessária uma mudança no pensamento social e empresarial. A ideia de que para uma pessoa negra ascender profissionalmente é necessário apenas esforço e dedicação (meritocracia) não passa de modismo, uma falácia, visto que os fatores resultantes de baixa remuneração e qualificação estão enraizados na nossa sociedade desde a abolição da escravatura. A diferença entre preconceito e discriminação, consiste no primeiro ser uma atitude e o segundo uma ação e que ambos podem acontecer relacionados ou independentes, ou seja, o indivíduo dentro do ambiente empresarial escolhe entre discriminar outro indivíduo.

Então, para diminuir os índices de racismo no ambiente empresarial, é necessária postura dos gestores em assumir um compromisso com a diversidade étnica e cultural em suas empresas e igual posicionamento para monitorar a sua realização. Mais do que apoiar a ideia e promover ações pontuais, é necessário criar políticas permanentes que ampliem a presença de mulheres negras nos altos níveis da organização, e para que tal coisa aconteça, é preciso olhar para elas com olhares que transcendam a ideia pré-concebida de servidão e/ou serviços domésticos. É necessária também uma mudança na postura dos recrutadores que discriminam a candidata negra logo no início do processo seletivo, sem ao menos permitir que as mesmas concorram em chances igualitárias aos demais candidatos.

Nota-se também que a sociedade brasileira assume que o racismo existe, porém as mesmas pessoas que reconhecem que ele existe não se assumem racistas, o que dificulta no combate dessa violência estrutural que tanto afeta a vida de negros e negras. É necessário também, criar a consciência de que o racismo tem consequências legais à quem o pratica, e principalmente emocionais na vítima dessa ação.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Tânia. Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?. In: **Consultora Legislativa da Área V**, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Câmara dos Deputados. Brasília. 2016. Arquivo em PDF.
- ARAUJO, Ariella Silva. A Mulher Negra no Pós Abolição. In: **Revista da ABPN**, v. 5, n. 9. p. 22 a 36. Universidade Estadual Paulista. Araraquara. 2013. Arquivo em PDF.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. In: **Revista Estudos Feministas**. p. 479 a 488. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina. 1995. Arquivo em PDF.
- BERTHO, Helena. **Daniele da Mata usa a maquiagem como ferramenta para encarar o racismo.** Disponível em: <<https://estilo.uol.com.br/comportamento/noticias/redacao/2017/04/22/daniele-da-mata-a-maquiagem-e-minha-ferramenta-para-encarar-o-racismo.htm>> Acesso em: 02 ago. 2017.
- CAFFÉ (sic) Torrado. In: **Enciclopédia Itaú Cultural de Arte e Cultura Brasileiras**. Itaú Cultural. São Paulo. 2018. Disponível em: <<http://enciclopedia.itaucultural.org.br/obra1197/sic-torrado>>. Acesso em: 10 jan. 2018.
- CANAL VIVA. **Fotos do Sítio do Pica Pau Amarelo.** Disponível em: <[http://canalviva.globo.com/series/sitio-do-pica-pau-amarelo/fotos/sitio-do-pica-pau-amarelo.htm#galeria\\_23=0](http://canalviva.globo.com/series/sitio-do-pica-pau-amarelo/fotos/sitio-do-pica-pau-amarelo.htm#galeria_23=0)> Acesso em: 02 set. 2017.
- CANDIDO, Marina P. O Limite Tênuo Entre Liberdade E Escravidão Em Benguela Durante A Era Do Comércio Transatlântico. In: **Afro-Ásia 47**. p. 239 a 268. Universidade Federal da Bahia. 2013. Arquivo em PDF.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 9ª Edição. Elsevier. Rio de Janeiro. 2009.
- CONT, Valdeir Del. Francis Galton: eugenia e hereditariedade. In: **Scientiae Studia**. V. 6, n. 2, p. 201-218. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2008. Arquivo em PDF.

D'AVILA, Jerry. **Diploma de Brancura: Política Social e Racial no Brasil – 1917-1945**. Tradução: Martins, Claudia Sant'Ana. UNESP. São Paulo. 2006. Arquivo em PDF.

DESTRO, Leticia C.F. Cristãos, mouros e gentios: os africanos subsaarianos nos relatos de viagem dos séculos XV e XVI. In: **XXVII Simpósio Nacional de História**. Natal. 2013. Arquivo em PDF.

ETNUS. **Afroconsumo: Pesquisa sobre como afrodescendentes consomem o Mercado de Trabalho**. São Paulo. 2017. Arquivo em PDF.

FUCHINA, Rosimeri; LUZ, Alex Faverzani da. A Evolução Histórica Dos Direitos Da Mulher Sob A Ótica Do Direito Do Trabalho. In: **II Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2009. Arquivo em PDF

GLOBO, O. **Antes de levar o Oscar, Lupita Nyong'o fez emocionante discurso para mulheres negras**. O Globo, 2014. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/cultura/antes-de-levar-oscar-lupita-nyongo-fez-emocionante-discurso-para-mulheres-negras-veja-11783517>> Acesso em: 02 out. 2015

GÓIS, João Bôsko Hora; TEIXEIRA, Kamila Cristina da Silva. DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO EM EMPRESAS. In: **Gênero**. 15a Versão. Niterói. 2015. Arquivo em PDF.

GONZALES, Lélia. Racismo e Sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje**. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais. p. 223-244. 1984. Arquivo em PDF.

GOOGLE, Imagens. 2017. **Negra de Ganho, autor desconhecido**. <<https://www.google.com.br/imghp?hl=pt-BR>> Acesso em: 02 set. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**. 2014. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>> Acesso em 08 jun 2016. Arquivo em PDF.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores 2015**. Rio de Janeiro. 2016. Arquivo em PDF.

INSTITUTO DA MULHER NEGRA, GELEDÉS. **1452-55: quando Portugal e a Igreja Católica se uniram para reduzir [praticamente] todos os africanos à escravidão perpétua**. 2009. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/1452-55-quando-portugal-e-igreja-catolica-se-uniram-para-reduzir-praticamente-todos-os-africanos-escravidao-perpetua/>> Acesso em 10 jul 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Indicadores de Trabalho Doméstico Remunerado**. 2016. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_trabalho\\_domestico\\_remunerado.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html)> Acesso em 07 nov 2017.

\_\_\_\_\_. In: **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3ª Edição. Brasília. 2008. Arquivo em PDF.

\_\_\_\_\_. In: **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4ª Edição. Brasília. 2011. Arquivo em PDF.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. In: **Perfil Racial, Social e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2016. Arquivo em PDF.

JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição 1912/1920**. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012. Arquivo em PDF.

MACHADO, João Luís de Almeida. **A situação das mulheres no século XIX**. 2004. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=203>> Acesso em: 02 set. 2017.

MARCONDES, Mariana Mazzini (organizadora). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes *et al.* Brasília. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2013. Arquivo em PDF.

MARINELLI, Isabella. **Taís Araújo sobre racismo: “As pessoas não percebem nossa dor”**. Disponível em: <<https://claudia.abril.com.br/noticias/tais-araujo-sobre-racismo-as-pessoas-nao-percebem-nossa-dor/>> Acesso em: 02 ago. 2017.

MARINGONI, Gilberto. História - O destino dos negros após a Abolição. In: **Revista Desafios do Desenvolvimento**. Ano 8. Edição 70. p. 34 a 42. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2011. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2692:edicao-no-70&catid=1&Itemid=5)> Acesso em: 03 mai. 2017. Arquivo em PDF.

MARTINELLI, Andréa. **Emmy 2015: Viola Davis é primeira mulher negra a ganhar Emmy de melhor atriz dramática e faz discurso emocionante**. HuffPost Brasil, 2015. Disponível em: <[http://www.huffpostbrasil.com/2015/09/21/viola-davis-discurso-emmy\\_n\\_8170162.html](http://www.huffpostbrasil.com/2015/09/21/viola-davis-discurso-emmy_n_8170162.html)> Acesso em: 26 fev. 2017. Arquivo em vídeo.

MUSEU AFRO BRASIL. **Jean-Baptiste Debret – Obras**. Disponível em: <[http://www.museuafrobrasil.org.br/images/default-source/Indice-Biograficos/feitores-castigando-negros-\(1834-9\).jpg?sfvrsn=2](http://www.museuafrobrasil.org.br/images/default-source/Indice-Biograficos/feitores-castigando-negros-(1834-9).jpg?sfvrsn=2)> Acesso em: 02 set. 2017.

NASCIMENTO, Abdias do. **O Genocídio do Negro Brasileiro, Processo de um Racismo Mascarado**. 1ª edição. Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1978.

NOVA, Adeildo Vila; SANTOS, Edjan Alves dos. **Mulheres negras: Histórias de resistência, de coragem, de superação e sua difícil trajetória de vida na sociedade brasileira**. 2013. <[https://issuu.com/espacocientificolivre/docs/mulheres\\_negras](https://issuu.com/espacocientificolivre/docs/mulheres_negras)>; Arquivo em PDF.

NUNES, Sylvia da Silveira. Racismo no Brasil: Tentativas de Disfarce de uma Violência Explícita. In: **Psicologia USP**. p. 89 a 98. São Paulo. 2006. Arquivo em PDF.

PINHO, Ana. **“Como vim parar aqui? Tenho uma resposta”, diz CEO da Pandora**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/como-vim-parar-aqui-tenho-uma-resposta-diz-ceo-da-pandora/>> Acesso em: 02 ago. 2017.

PINTO, Giselle. Situação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: uma análise dos indicadores sociais. In: **11º Congresso Mundial de Saúde Pública e 8º Congresso Brasileiro de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: MedMídia, 2006. Arquivo em PDF.

\_\_\_\_\_. **Gênero, Raça e Pós-Graduação: Um Estudo Sobre a Presença de Mulheres Negras nos Cursos de Mestrado da Universidade**

**Federal Fluminense.** Universidade Federal Fluminense. Niterói. 2007. Arquivo em PDF.

PIOVESAN, Flávia. RIBEIRO, Matilde. Dossiê 120 anos da Abolição. In: **Revista Estudos Feministas**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. p. 879 a 885. São Paulo. 2008. Arquivo em PDF.

PLANALTO. **Código Civil Dos Estados Unidos Do Brasil de 1916**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)> Acesso em: 20 set. 2017.

PLANALTO. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 09 set. 2017.

RAIMUNDO, Valdenice José. GEHLEN, Vitória. ALMEIDA, Daniely. Mulher negra: inserção nos movimentos sociais feminista e negro. In: **Fundação Joaquim Nabuco**. 2003. Arquivo em PDF.

RODÍNIA. **Olha o que os livros ensinavam sobre diferenças raciais aos nossos avós**. Disponível em: <<http://rodinia.com.br/olha-o-que-os-livros-ensinavam-sobre-diferencas-raciais-aos-nossos-avos/>> Acesso em: 02 set. 2017.

SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. **Publicação “Estatísticas de gênero”, do IBGE, mostra dados relevantes sobre a autonomia econômica das mulheres**. Disponível em: <<http://www.sof.org.br/2015/06/12/publicacao-estatisticas-de-genero-do-ibge-mostra-dados-relevantes-sobre-a-autonomia-economica-das-mulheres/>> Acesso em: 28 jun. 2017.

SENADO FEDERAL. **Lei do Ventre Livre**. Acervo do arquivo do Senado Federal. Rio de Janeiro, 1871. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/496715>> Acesso em: 04 ago. 2017. Arquivo em PDF.

SILVA, Maria da Penha. Mulheres Negras: Sua Participação Histórica Na Sociedade Escravista. In: **Cadernos Imbondeiro**. v.1, n.1. João Pessoa. 2010. Arquivo em PDF.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O Perfil Da Discriminação No Mercado De Trabalho** – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Texto para

discussão nº 769. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasília. 2000. Arquivo em PDF.

SOUZA, Vanderlei Sebastião de. A Eugenia No Brasil: Ciência E Pensamento Social no Movimento Eugenista Brasileiro do Entre-Guerras. In: **ANPUH – XXIII Simpósio Nacional De História**. Londrina. 2005. Arquivo em PDF.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO SÃO PAULO. **Convenção nº 111 da OIT**. Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_111.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html)> Acesso em 01 dez. 2017.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A – SLIDES DA BANCA DE APROVAÇÃO



# Trabalho de Conclusão de Curso

Banca Final



# INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

# INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

## AUTORA

- Simone Cristina Damasio de Almeida

## ORIENTADORES

- Marcos D. M. Chaves
- Rubia Cristina Cruz

## INTRODUÇÃO

## Tema Geral

- Administração
  - Recursos Humanos; Diversidade e Equidade de Gênero.

## Problematização



- Por que as mulheres negras ocupam uma posição de desvantagem no mercado de trabalho?

Compilado a partir de Andrade (2016)

## Hipóteses

A existência da cultura de inferioridade feminina; juntamente ao racismo e ao acesso a formação acadêmica de qualidade é marca presente nas mulheres negras que são reprimidas ao tentar ascender profissionalmente.

## DESENVOLVIMENTO

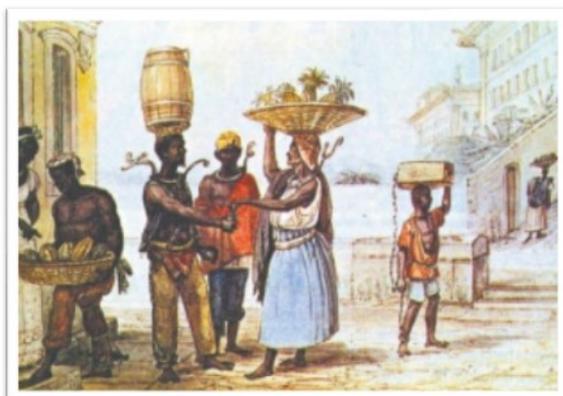
## Fundamentação Teórica

- “A única coisa que separa mulheres negras de qualquer outra pessoa é a oportunidade.”  
(MARTINELLI, 2015)



(GOOGLE, 2017)

## Escavidão, Abolição e Pós-abolição

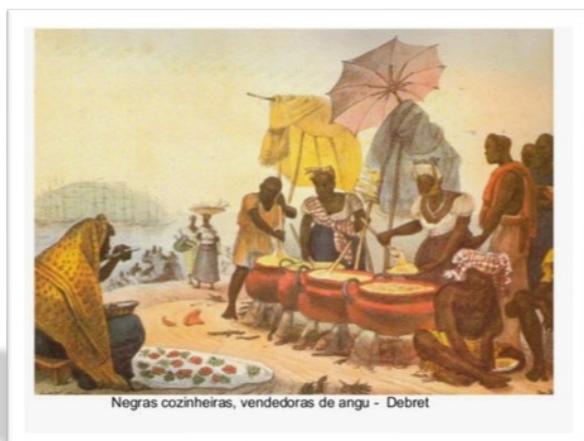


(DIÁRIO DO NORDESTE, 2016)



(MUSEU AFRO BRASILEIRO, 2017)

## A Mulher Negra Brasileira



(DIÁRIO DO NORDESTE, 2016)



(GOOGLE, 2017)

Banca Final

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

11

## Marco Cultural

“[...]é necessário também ressaltar que a cor da pele era um requisito muito importante para definição dessa hierarquia no século XIX. Hierarquia essa que colocava de um lado: os brancos, e do outro, os negros e indígenas considerados inferiores.”



(GIACOMINI, *apud* SILVA, 2010)

Banca Final

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

12

## Racismo



(Canal Viva 2011)

“Sim, era o único jeito — e Tia Anastácia, esquecida dos seus numerosos reumatismos, trepou que nem uma macaca de carvão pelo mastro de São Pedro acima, com tal agilidade que parecia nunca ter feito outra coisa na vida senão trepar em mastros.”

(LOBATO, 1947 *apud* NOVA e SANTOS, 2013)

Banca Final

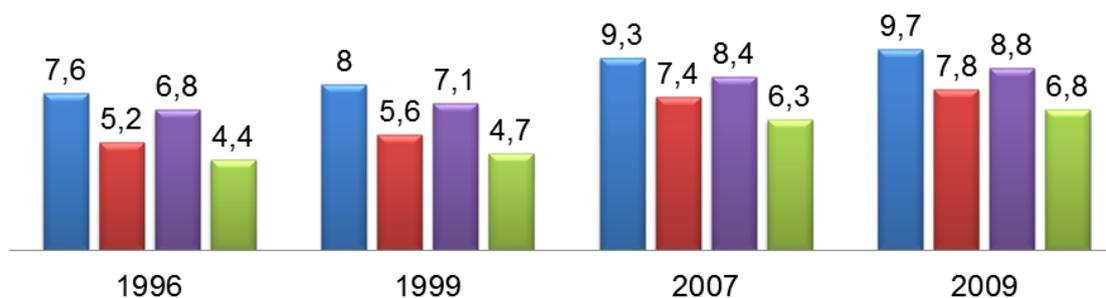
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

13

## Acesso a Formação

**Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 1996 a 2009.**

■ Mulheres Brancas ■ Mulheres Negras ■ Homens Brancos ■ Homens Negros



Compilado a partir de Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2008 e 2011).

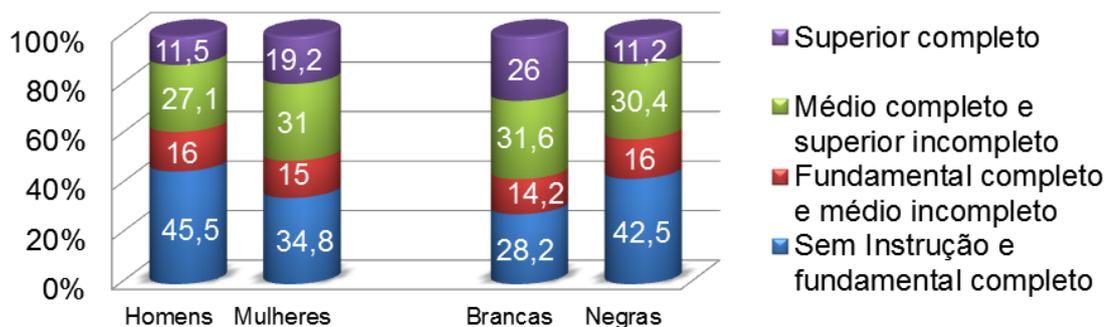
Banca Final

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

14

## Inserção no Mercado de Trabalho

Distribuição percentual da população ocupada com 25 anos ou mais de idade, por nível de instrução



Adaptado de Censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014)

## Inserção no Mercado de Trabalho

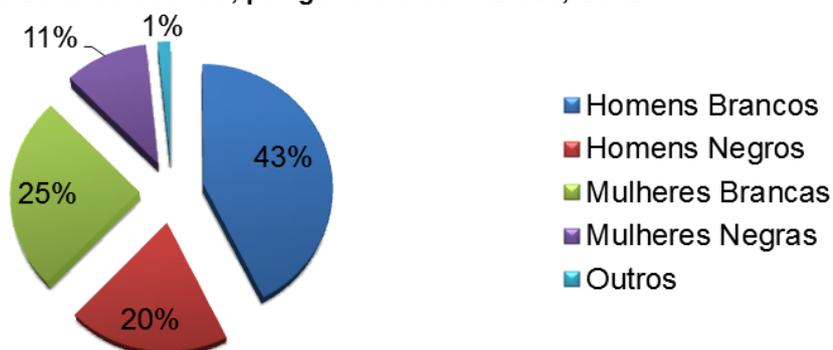


“Como é possível verificar, para as mulheres afrodescendentes o mercado reserva as posições menos qualificadas, os piores salários, a informalidade e o desrespeito.”

(NOVA E SANTOS, 2013)

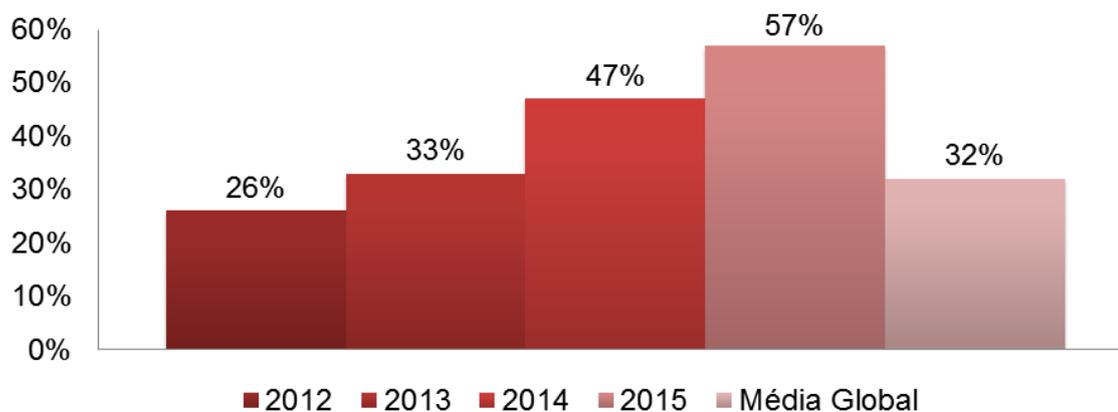
## Diversidade e Equidade

Distribuição percentual nos cargos de direção, das pessoas com idade de 25 anos ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2012



Compilado a partir de Andrade (2016)

## Diversidade e Equidade



Compilado a partir de Andrade (2016)

# CONCLUSÃO



(GOOGLE, 2017)

# REFERÊNCIAS

## Referências

- ANDRADE, Tânia. Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?. In: **Consultora Legislativa da Área V**, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Câmara dos Deputados. Brasília. 2016. Arquivo em PDF.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**. 2014. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>> Acesso em 08 jun 2016. Arquivo em PDF.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. In: **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4ª Edição. Brasília. 2011. Arquivo em PDF.
- JACINO, Ramatis. **O negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição 1912/1920**. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2012. Arquivo em PDF.
- NOVA, Adeildo Vila; SANTOS, Edjan Alves dos. **Mulheres negras: Histórias de resistência, de coragem, de superação e sua difícil trajetória de vida na sociedade brasileira**. 2013. <[https://issuu.com/espacocientificolivre/docs/mulheres\\_negras](https://issuu.com/espacocientificolivre/docs/mulheres_negras)>; Arquivo em PDF.