

3.1.1 As posições de ocupação das mulheres negras no mercado de trabalho do Brasil. Paloma da Silva Nunes Macedo, Marcial Ribeiro Chaves

P. S. N. MACEDO¹. M. R. CHAVES²

¹Acadêmica do Curso de Licenciatura em Geografia do Centro Universitário Ítalo Brasileiro

E-mail: paloma.nunesmacedo@gmail.com

² Mestre em Políticas Sociais pela Universidade Cruzeiro do Sul. Bacharel e Licenciado em Geografia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC-SP (1989). Licenciado em Pedagogia pelo Centro Universitário Ítalo Brasileiro e pós-graduado em Política e Relações Internacionais pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. Procurador Institucional e Professor do Centro Universitário Ítalo Brasileiro. São Paulo, SP, Brasil

E-mail: chaves.m@uol.com.br

COMO CITAR O ARTIGO:

P. S. N. MACEDO, M. R. CHAVES. **As posições de ocupação das mulheres negras no mercado de trabalho do Brasil.** URL: [www.italo.com.br/portal/cepep/revista eletrônica.html](http://www.italo.com.br/portal/cepep/revista_eletronica.html). São Paulo SP, v.9, n.1, p. 65-86, jan/2019.

RESUMO

Dentre os indivíduos que compõem a sociedade brasileira, a mulher negra aparece com destaque em todos os escritos como aquela que enfrenta a maior consequência da desigualdade e da injustiça no mercado de trabalho brasileiro. Todavia, a maior parte dos estudos que ressaltam a perspectiva de gênero dificilmente leva em consideração a variável cor. Com frequência, tais estudos igualam a força de trabalho tratando-a como se o fator racial não existisse enquanto diferencial de direitos ou como se as questões específicas que afetam a mulher negra pudessem ser esgotadas no quadro dos problemas gerais relativos às mulheres. Por meio de estudos bibliográficos, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e outras instituições consideráveis, este trabalho procurará, portanto, refletir como a mulher negra ocupa o mercado de trabalho no Brasil, que é efetivamente marcado pelo forte conteúdo de racismo que prevalece nas relações raciais da sociedade brasileira. Associado à misoginia, contribui para que estes indivíduos tenham dificuldade de acesso e até a sua ascensão no mercado de trabalho, independentemente de sua capacidade intelectual ou do seu grau de consciência.

Palavras-Chave: relações raciais; mulheres negras; mercado de trabalho.

ABSTRACT

Among the individuals that compose Brazilian society, black women appear prominently in all writings as the one that faces the greatest consequence of inequality and injustice in the Brazilian labor market. However, most studies that emphasize the gender perspective hardly take into account the color variable. Often such studies equate the workforce by treating it as if the racial factor did not exist as a differential of rights, or as if the specific issues affecting black women could be exhausted in the context of the general problems of women . This paper will seek to demonstrate that the role of black women in the labor market, is effectively marked by the strong content of racism that still prevails in the racial relations of Brazilian society. And that this factor, associated with misogyny, contributes to these individuals having their rise to positions of leadership difficult, regardless of their intellectual capacity or degree of consciousness.

Keywords: race relations; black women; job market

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como finalidade fazer uma reflexão sobre a situação da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil. Neste sentido, procurará apresentar fatores históricos, que auxiliem no entendimento da desigualdade social sobre o recorte de gênero e raça, bem como, ajudar a compreender quais são os impactos no mundo corporativo e a realidade atual das mulheres negras no mercado de trabalho por meio de análises conceituais das referências bibliográficas utilizadas.

A priori a intenção é documentar e diluir didaticamente essa questão que não é vista, mas é vivida, com a perspectiva de contribuir para a discussão sobre o tema do empoderamento em especial para quem vivencia essa questão, às mulheres pretas, contudo, entendendo que a pesquisa, poderá mostrar-se também como uma contribuição aos esforços dos demais pesquisadores que estudam o tema.

As estatísticas referentes à presença das mulheres ocupando cargos de liderança apresentam dados alarmantes, que segundo o instituto Ethos¹, as mulheres negras representam 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência população ocupada nestes cargos. Para compreender a posição da mulher no mundo corporativo é preciso entender que existe uma defasagem social e que os indivíduos do sexo feminino são os mais afetados. Embora, essa questão seja evidente em gênero, quando se

¹<https://www.iadb.org/pt/noticias/comunicados-de-imprensa/2016-05-06/perfil-racial-e-genero-500-maiores-empresas-brasileiras,11463.html>

fator racial é adicionado, torna-se ainda mais gritante, ou seja, a existência no mercado de trabalho formal, em cargos de maior complexidade ou de liderança é dissuadida por muitos fatores para as mulheres negras, seu histórico é fadado e limitado a trabalhos manuais.

Lima (2001) elaborou um estudo sobre o mercado de trabalho urbano e foi possível compreender que a educação é um fator decisório para que a concentração das pessoas negras nos trabalhos industriais e serviços gerais sejam maiores. Apesar das diferenças sociais serem excluídas, em algumas análises, a inferioridade é discrepante quando é relacionado às melhores posições de ocupação de trabalho, salientando que a cor é um elemento decisivo para a desigualdade no mercado de trabalho.

Entende-se que o acesso ao mercado trabalho está fortemente atrelado ao nível de escolaridade, e considerando esse cenário observa-se que as mulheres negras estão em sua maioria em cargos de menor remuneração, menor prestígio e com trabalhos manuais. Além de sofrerem com a questão de gênero e cor, existe o complemento de uma maior discriminação setorial-regional-ocupacional se comparado aos homens da mesma cor e às mulheres brancas (Soares, 2000,p. 51).

Analisar o cenário da mulher negra no mercado de trabalho é importante para documentar e contextualizar o fato de que existe uma desigualdade de distribuição de cargos nas empresas que precisa ser combatido. É essencial ter mais representatividade feminina e negra em diversas esferas sociais.

OBJETIVOS

- Compreender o atual cenário da mulher negra no mercado de trabalho;
- Analisar os fatores históricos da desigualdade corporativa, na perspectiva das mulheres negras;
- Pesquisar os cargos ocupados pelas mulheres negras no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Em termos de procedimentos metodológicos foram realizadas diversas pesquisas bibliográficas sobre a temática através da explanação de conceitos apresentados nas obras de autores consagrados que escrevem sobre a questão das relações étnico-raciais na sociedade brasileira, procurando destacar como tais autores analisaram as origens e trajetória dessa questão, e também a forma como elaboraram sua crítica sobre a temática.

Realizou-se ainda, a análise de dados secundários coletados de organismos públicos sobre as políticas de igualdade racial, como a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), do Ministério dos Direitos Humanos além de elaborar uma breve análise documental dos estudos publicados por fundações e institutos, tais como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA),

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e a Fundação Seade.

AS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

A constituição da sociedade brasileira é marcada pela existência de diferentes grupos étnico-raciais. Essa realidade remonta ao processo colonial baseado na exploração, em que a mão-de-obra empregada era indígena no início do processo e de uma enorme quantidade de negros, provenientes do tráfico de pessoas negras, que prevaleceu por séculos fornecendo trabalhadores para as colônias.

Se por um lado é inegável que esses diferentes grupos étnico-raciais, caracterizaram a cultura brasileira como uma das mais ricas do mundo, é também inquestionável que a história do Brasil é marcada por desigualdades e discriminações, especificamente contra negros e indígenas, impedindo, desta forma, seu pleno desenvolvimento econômico, político e social.

No Brasil, deu-se fim ao sistema escravocrata há, apenas, 130 anos. Durante este processo não planejaram a socialização do povo negro para os novos regimes capitalistas, largando-os as margens da subalternização social.

O regime escravista não preparou o escravo (e, portanto, também não preparou o liberto) para agir plenamente como “trabalhador livre” ou como “empresário”. Ele preparou-o, onde o desenvolvimento econômico não deixou alternativa, para toda uma rede de ocupações e de serviços que eram essenciais, mas não encontravam agentes brancos. Assim mesmo, onde estes agentes apareceram (como aconteceu em São Paulo e

no extremo sul), em consequência da imigração, em plena escravidão os libertos foram gradualmente substituídos e eliminados pelo concorrente branco.” FERNANDES 1978 p. 20

Essa manobra iniciou o processo de marginalização e exclusão, que se intensificou nas estratégias, veladas, de branqueamento que foram suportadas pela imigração Europeia, principalmente para o trabalho na indústria e na agricultura, apesar de não existir claramente o conceito de segregação racial. É possível observar as consequências da escravidão até os dias atuais no país que resistiu em abolir a escravidão, foi último, que criou a ideologia² da democracia racial. Acredita-se que negros e brancos têm as mesmas chances de sucesso no mercado de trabalho. *“A ideia de que o Brasil era uma sociedade sem ‘linha de cor’, ou seja, uma sociedade sem barreiras legais que impedissem a ascensão social de pessoas de cor a cargos oficiais ou a posições de riqueza e prestígio”* (Guimarães, 2002:139).

Portanto, alguns autores defendem que foi inventada uma a falsa democracia racial ou “racismo à brasileira” (DOMINGUES, 2005)

A acadêmica negra e feminista, Juliana Borges (2018) afirma no seu livro *Encarceramento em massa* que:

Ou seja, o racismo é uma ideologia que atravessa o tempo e acompanha o desenvolvimento e transformações históricas da sociedade brasileira. Se, no processo de construção de ideia de descobrimento, o racismo se colocou explicitamente pela

² A sociologia descreve uma ideologia como uma associação de representações e ideias que um determinado grupo social produz a respeito do seu meio envolvente e da sua função nesse meio. Existem ideologias políticas, religiosas, econômicas e jurídicas. Uma ideologia se distingue de uma ciência porque não tem como fundamento uma metodologia exata capaz de comprovar essas ideias grupo que defende uma ideologia frequentemente tenta convencer outras pessoas a seguirem essa mesma ideologia. Assim, existem confrontos ideológicos e conseqüentemente ideologias dominantes (hegemônicas) e dominadas (subordinadas). Fonte: <https://www.significados.com.br/ideologia/> Acesso em 17.mar.2018 as 09h31

instituição da escravidão, ele seguiu pela hierarquização e teorias raciais no transcorrer dos séculos XIX e XX, e foi se refazendo e se reapresentando em outras configurações neste percurso histórico, permanecendo sempre ali, latente nas relações sociais e pela estrutura e instituições do Estado

No mercado de trabalho atual é iminente que esses reflexos e ideologias por mais que sejam velados existem e os negros convivem com ele em seu cotidiano, “Mais de um século depois da abolição da escravidão, o trabalho manual continua a ser o lugar reservado para os afro-brasileiros” (Hasenbalg, 1996:15).

É possível ver na Tabela 1 como esse cenário está presente. Os negros continuam concentrados em sua maioria nas profissões que exigem um grau menor de escolaridade e qualificação. “As desvantagens acumuladas através da história brasileira tornaram o sucesso difícil para a população afro-brasileira” (Lima, 1999).

Tabela 1 Distribuição percentual da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, por cor/raça, segundo sexo e posição na ocupação no Brasil, nos anos de 1995, 2005 e 2015

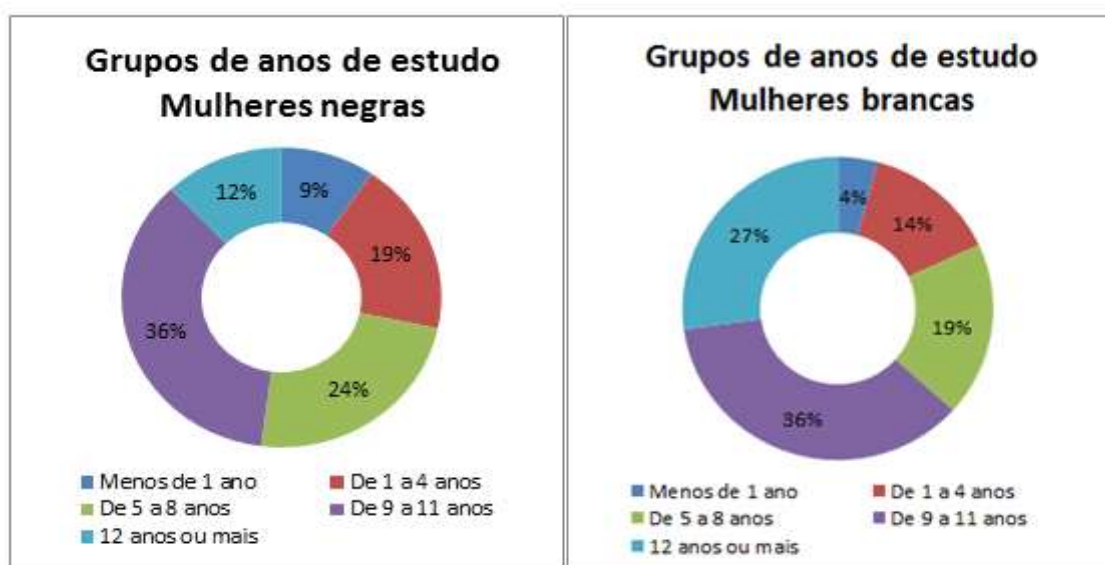
Sexo	Posição na Ocupação	Total			Branca			Negra		
		1995	2005	2015	1995	2005	2015	1995	2005	2015
Total	Func. Público/Militar	7,1	6,5	7,7	7,9	7,3	8,8	6,1	5,7	6,8
	Empreg. com Carteira Assinada	30,0	31,9	39,0	33,7	36,1	42,4	25,2	27,5	36,1
	Empreg. sem Carteira Assinada	15,9	17,7	13,9	13,0	15,3	11,8	19,6	20,2	15,7
	Conta Própria	23,8	22,1	23,0	22,9	21,1	22,0	24,9	23,2	23,9
	Empregador	4,1	4,3	3,7	5,7	6,0	5,4	2,1	2,5	2,3
	Empreg. Doméstico	7,3	7,7	6,6	5,8	6,1	5,1	9,2	9,4	8,0
	Outros	11,8	9,8	5,9	10,9	8,2	4,5	12,9	11,6	7,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html
 Acessado em: 20/04/2018

MULHERES NEGRAS NA EDUCAÇÃO

A Média da população negra economicamente ativa que estudou por 12 anos ou mais no Brasil, com idade entre 16 anos ou mais, considerando de 2001 a 2015 é caracterizada por pouco mais que 2 milhões, aparentemente positivo. Contudo, temos diferenças grandes se o recorte racial for considerado, a diferença que é de mais de 3 milhões em média anual para as mulheres brancas que estudaram 12 anos ou mais, ou seja, mulheres pretas são 12% das pessoas que conseguem se formar no Ensino Médio. Quando falamos em cargos de lideranças entende-se que é necessário ter a qualificação para atuar, outro fator estrutural que impede a ascensão das mulheres pretas. No gráfico 1 compara-se esses dados.

Gráfico 1 - Média ponderada da população feminina economicamente ativa com 16 anos ou mais de idade segundo cor/raça e grupos de anos de estudo - Brasil, 2001 a 2015.



Fonte: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html
Acessado em: 20/04/2018

Levando em consideração que o período escolar dura em torno de 12 anos, e a idade média para se formar é de 17 anos, o comparativo mostra que a maior parte das mulheres negras não terminam os estudos, pois estão na idade em que já são maioria no mercado de trabalho, conforme elucidado neste artigo.

Dossiê mulheres Negras divulgado pela IPEA em 2013, afirmou que:

“Num cenário em que são evidentes as tendências de universalização do ensino básico e as políticas de acesso ao ensino superior com critérios raciais, verifica-se, simultaneamente, avanço para negros e mulheres, mas também a persistência de expressivas desigualdades categoriais, principalmente, nos níveis mais elevados. De fato, tais desenvolvimentos nas políticas educacionais resultaram em incrementos na realização educacional das mulheres negras, mas não o suficiente para eliminar as desigualdades neste campo. De maneira que, a despeito do crescimento nas oportunidades educacionais, persistem as desigualdades entre as categorias raciais e de gênero no Brasil, o que, por fim, resulta em desvantagens no posicionamento das mulheres negras na estratificação social.”

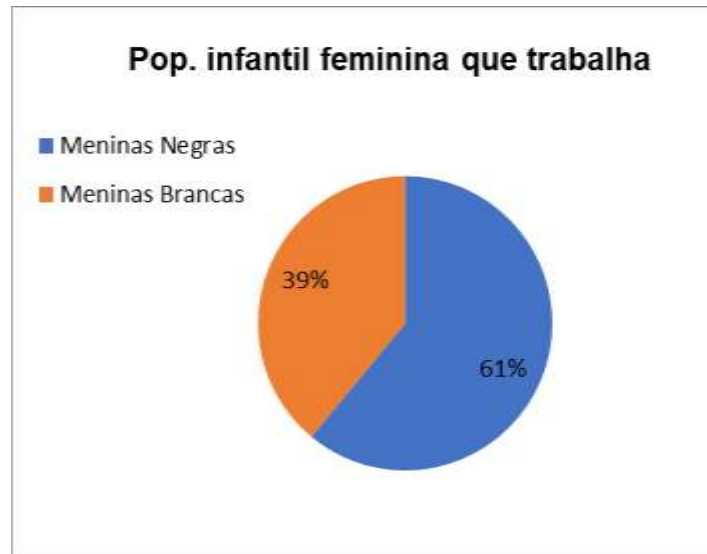
O grupo é o que mais suporta as consequências, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2016 divulgou, entre 2005 e 2015, que a população negra universitária passou a representar 12,8%. Contudo, nos ambientes corporativos, e formais, em cargos que exigem maiores formações negros é minoria.

REFLEXÕES SOBRE A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

A influência do trabalho infantil na vida das mulheres negras

Com base nos dados disponibilizados pelo Retrato das desigualdades de gênero e raça que mostram indicadores provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, a respeito de setores distintos da vida social, entre eles, o mercado de trabalho. É possível entender que apesar o número de crianças que trabalham demonstrar queda nos números para a população feminina com idade entre 5 e 15 anos, as crianças negras (a população negra é composta por pretos e pardos) ainda se sobrepõe em todos os anos. Em 2001 eram 586 mil meninas negras que já exerciam trabalho remunerado, cerca de 57% do total, e em 2015 apesar da redução positiva em relação ao número de meninas trabalhando, entre negras e brancas no total eram 320 mil meninas, as pretas ainda são maioria entre elas, são 63% do total.

Conforme a PNAD de 2001 a 2015 e crianças negras representam 61% considerando a média ponderada anual do trabalho infantil (dentro do intervalo indicado). Conforme o Gráfico 2 - População infantil feminina ocupada com idade entre 5 e 15 anos no Brasi de 2001 a 2015:



Fonte: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html
Acessado em 20/05/2018

Observa-se que as mulheres negras são inseridas no mercado de trabalho na infância em maior quantidade e isso afetará a relação dessas pessoas com os estudos, a vida pessoal e o trabalho, dado a dificuldade de equilibrar ambos.

Posições de ocupação das mulheres negras

A presença da mulher negra no mercado de trabalho é marcada pela vulnerabilidade social seja por estar presente em locais com alto índice de violência, enfrentar o machismo diário, racismo ou por não ter acesso a uma educação de boa qualidade. Visto isso, torna-se necessário compreender a mulher negra acima dos 16 ou mais no mercado de trabalho para posteriormente entender a sua distribuição de ocupação. Na média anual ponderada considerando de 2001 a 2015 no Brasil elas são 48% da população que trabalha no país segundo o IBGE.

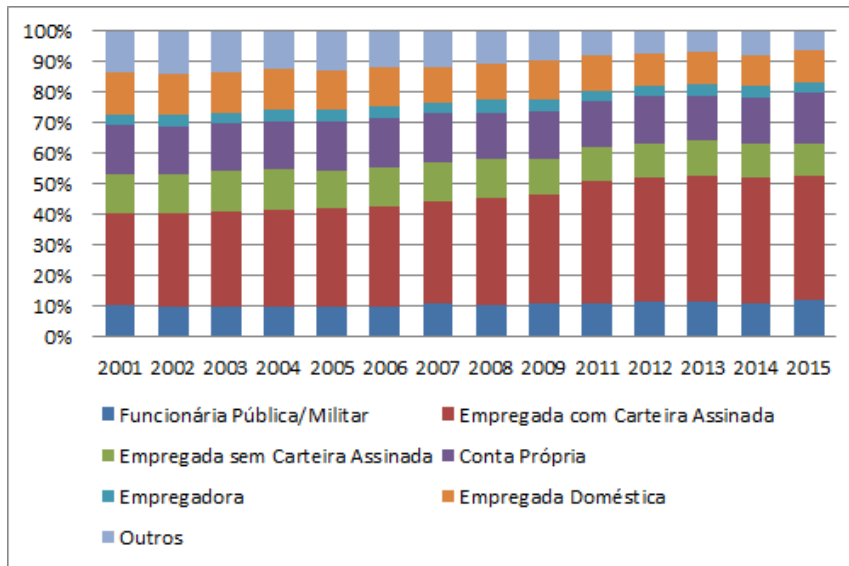
Cida Bento, Mulher negra, psicóloga social, Coordenadora executiva do Centro de Estudos das relações do Trabalho e Desigualdades (CEERT) e integrante do Fórum Permanente pela Igualdade Racial e da Articulação de Mulheres Negras Brasileiras afirmou para o Instituto Ethos que:

Exemplo típico é o caso das mulheres negras, que em todos os indicadores de mercado de trabalho brasileiro se encontram em pior situação: taxas de participação mais baixas, alta taxa de desemprego (chega a ser 100% superior em relação ao homem branco desempregado) e informalidade (66,7% mais elevada), bem como rendimentos inferiores (74,5% quando comparadas aos dos homens brancos)...

Se associarmos com a afirmação da autora Juliana Borges (2018) “A fundação do nosso país acontece tendo a escravidão baseada na hierarquização racial como pilar” compreendemos que existe uma escala de cor ligada a ascensão econômica nas relações de trabalho. Outro ponto importante é a diferença de rendimento entre a população negra e branca. A Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE divulgou que o grupo ganha 59% menos que uma pessoa branca.

Nos últimos anos a participação da mulher negra no mercado de trabalho de 2003 e 2011 cresceu justamente no período em que o governo federal atuante incluía políticas públicas que consideravam recortes de raça/cor e gênero.

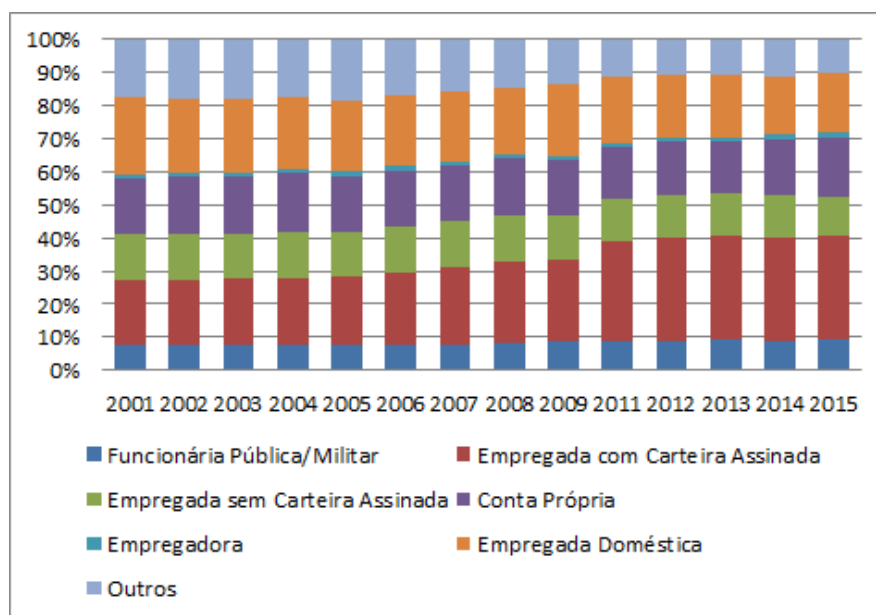
Gráfico 3 - Distribuição percentual das mulheres brancas ocupada com 16 anos ou mais de idade e posição na ocupação - Brasil, 1995 a 2015:



Fonte: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html

Acessado em: 20/04/2018

Gráfico 4 - Distribuição percentual das mulheres negras ocupada com 16 anos ou mais de idade e posição na ocupação - Brasil, 1995 a 2015



Fonte: http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_mercado_trabalho.html

Acessado em: 20/04/2018

O papel da mulher negra no mercado de trabalho está totalmente ligado às funções manuais, logo maior número como empregado doméstico:

Segundo dados da Pesquisa Nacional por amostra de domicílio contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o contingente de empregadas domésticas sem carteira assinada que contribuíram para o INSS aumentou de 8% para 23% no período. Ainda assim a categoria tem dificuldade por tempo de contribuição, pois o setor é marcado por grande informalidade. No último trimestre do ano passado, 68,1% das trabalhadoras não possuíam carteira assinada o mesmo raciocínio se aplica em reaplica para o trabalho terceirizado para as atividades meio. Existe um grande contingente de mulheres nessa relação de trabalho, sobretudo em funções de limpeza. (Ribeiro, Djamila. 2017. P. 66).

A defasagem nos cargos de liderança

De acordo com o Instituto Ethos, mulheres negras são apenas 1,6% dos cargos de gerência nas empresas, já na posição executiva de 548 diretores apenas 2 pertencem ao grupo (0,4%). E 3,9% das empresas tem projetos com o intuito de aumentar a visibilidade da população negra no quadro de funcionários. Em relação a cargos de lideranças, apenas 1 empresa de 117 tem como objetivo aumentar existência de mulheres e homens negros em cargos liderança.

Viviane Elias Moreira, mulher negra que exerce, com maestria, a liderança de uma área na AIG Seguros que fica em São Paulo (SP) afirmou em uma entrevista para o Estadão que a questão deve ser analisada desde o processo seletivo. E completou que “A diversidade precisa ser feita e implantada de forma consciente, porque senão

corremos o risco de fazer igual a outras pessoas no mercado de trabalho que brincam de diversidade”.

Sobretudo, ações que compõem e fortalecem comunidade negra como o *Empregueafro*³, representada pela Patrícia Santos, mulher negra, e sócio-diretora da consultoria de Recursos Humanos focada na diversidade étnico-racial, que compreende que a falta de conhecimento dos líderes e colaboradores, que são em sua maioria branca de classe média e alta, sugere ações como: cursos, work-shops de engajamento e conscientização sobre a questão racial, atuando na cultura da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil as mulheres negras têm em sua pele e nas estatísticas a marca diária da violência, da subalternização social, do racismo e do machismo. Devido às exigências competitivas do mercado de trabalho formal, as realidades estruturais das mulheres atreladas à falta de políticas públicas dificultam o acesso a outras posições de ocupação.

³ A consultoria de recursos humanos *EmpregueAfro* foi fundada em 2004 com o objetivo de preparar jovens negros para entrar no mercado de trabalho, assim como auxiliar empresas que desejam abrir mais vagas para pessoas negras. Patrícia Santos de Jesus idealizou o projeto para valorizar a diversidade étnico-racial e atuar de maneira plural, **conectando negros e afrodescendentes a empresas dos mais diversos setores**. Os primeiros clientes da consultoria foram duas empresas de tecnologia: a HP e a IBM. A *EmpregueAfro* realiza o seu trabalho com base no conceito dos seis pilares da empregabilidade de Minarelli, que são:

- Adequação da profissão à vocação (vontade de trabalhar com algo de acordo com as habilidades e talento);
- Competências (tipo de formação e especialização; habilidades pessoais);
- Idoneidade (capacidade técnica e moral para ocupar certo cargo ou desempenhar determinada função);
- Saúde física e mental;
- Equilíbrio financeiro;
- Networking.

Sem representatividade e sem lugar de fala elas são esquecidas e estereotipadas.

Na maior metrópole do país esse cenário não muda. Em São Paulo (SP) as mulheres negras são minorias em cargos de liderança e em cursos superiores. Neste trabalho é possível observar estatisticamente que houve um crescimento do número de mulheres no mundo corporativo e na educação nos últimos anos, entretanto, os dados ainda são baixos para mulheres negras. Cenário completamente diferente se considerarmos os homens brancos, que estão no topo da hierarquia social e étnica.

Percebe-se que o tema “Diversidade” está em pauta nas empresas mas é preciso compreender que o ato de incluir pessoas negras vai além de um programa, é uma desconstrução social e política no ambiente corporativo, algo que tem impacto direto na cultura e atua fortemente nos resultados sociais. Programas de cotas existem para minimizar diferenças sociais e já está em prática em algumas universidades. Políticas de inclusão precisam crescer em todas as esferas o contrário disso é reafirmar e aceitar a estrutura racista com um mercado sem mulheres negras protagonizando cargos mais elevados.

Portanto, compreende-se que a mulher negra no mercado de trabalho precisa de ações afirmativas não só por parte das empresas, mas do governo que tem uma participação especial nesta luta.

A intenção inicial deste trabalho era documentar sobre as mulheres negras ocupando cargos de lideranças, percebeu-se a carência de representatividade e escassez de dados segmentados pelo recorte de gênero e cor logo no início, dessa forma, concluímos que é preciso primeiro cuidar dos pontos aqui apresentados. O que tornou este

trabalho ainda mais importante para visibilidade da mulher negra e contra o epistemicídio⁴.

⁴ Epistemicídio: é a representação do racismo na produção intelectual, responsável por negar a capacidade dos povos não brancos de produzir saber. É a destruição de conhecimentos, de saberes, e de culturas não assimiladas pela cultura branca/ocidental.

REFERÊNCIAS

BORGES, Juliana. **O que é: Encarceramento em massa?** Belo Horizonte - MG: Letramento: Justificando, 2018.

Diferença entre negros e não-negros no mercado de trabalho persiste Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/diferenca-entre-negros-e-nao-negros-no-mercado-de-trabalho-persiste/#.Wq_0Z8PwbIU> Acessado em: 25/03/2018

DOMINGUES, P. **O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889-1930) Diálogos Latinoamericanos, número 010.** Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Universidad Autónoma del Estado de México. 2005. Disponível em: <http://redalyc.uaemex.mx>

FERNANDES, Florestan. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes.** São Paulo Afica 1978.

GUIMARÃES, A. S. A., 1995. **Racism and anti-racism in Brazil: A postmodern perspective.** In: **Racism and Anti-Racism in World Perspective** (B. Bowser, ed.), pp. 208-226, London: Sage.
GUIMARÃES, A. S. A., 1999. **Racismo e Anti-Racismo no Brasil.** São Paulo: Editora 34.
GUIMARÃES, A. S. A., 2002. **Classes, Raças e Democracia.** São Paulo: Editora 34

HASENBALG, C., 1996. **Os Números da Cor.** Rio de Janeiro: Centro de Estudos Afro-Asiáticos.

INSTITUTO Ethos. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas** / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. p. cm. São Paulo, 2016. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf Acessado em: 30/03/2018

IPEA (INSTITUTO DE ECÔNOMIA E PESQUISA APLICADA). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil /organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes [et al.]**. Brasília: Ipea, 2013.160 p. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=20978 Acessado em: 01/04/2018

IPEA (INSTITUTO DE ECÔNOMIA E PESQUISA APLICADA) **Retrato das desigualdades de gênero e raça** Brasília: Ipea, 2016: Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html> Acessado em: 01/04/2018

LIMA, M., 1999. **O quadro atual das desigualdades**. In: **Cor e Estratificação Social** (C. Hasenbalg, N. V. Silva & M. Lima, org.), pp. 231-240, Rio de Janeiro: Contracapa.

_____. **Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano**. 2001. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.

Mercado de trabalho ainda é excludente para negros no Brasil <brasil/https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/mercado-de-trabalho-ainda-e-excludente-para-negros-no-brasil/> Acessado em: 20/04/2016

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte - MG: Letramento: Justificando: 2017.

ROSEMBERG, Fulvia. **Instrução Rendimento Discriminação Racial e de Gênero** .Revista de Estudos Pedagógicos Brasília v 68 n 159 p324 55 maio/ago 1987.