

DEMOCRACIA RACIAL E O MERCADO DE TRABALHO: ATUAÇÃO DE MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

RACIAL DEMOCRACY AND THE LABOR MARKET: PERFORMANCE OF BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET

Bruno Luan da Silva dos Santos¹, Marco Aurélio Fernandes²

RESUMO: Este trabalho tem o intuito de ofertar e ampliar o conhecimento mais profundo sobre a discriminação no mercado de trabalho, uma das principais discussões recorrentes no âmbito do mercado de trabalho são os estudos ligados em relação ao gênero e a forma de conceitualizar e identificar a interdependência em relação as questões sociais de raça, sexo e classe que por sua vez são categorizados pelo termo interseccionalidade. Desta forma, é bastante complexo solucionar o problema do emprego no Brasil, sem levar em conta alguns aspectos que são relevantes da temática do processo de formação do mercado e das relações de trabalho. Tal processo continua a restringir as atuais demandas de emprego e renda do nosso País. Determinados grupos não são favorecidos nos aspectos de visibilidade e oportunidade no que diz respeito ao mercado de trabalho, grupos esses compostos por pessoas com deficiência, idosos, pobres, pessoas com transtornos mentais, pessoas pretas e mulheres, entre outros grupos. As mulheres negras no âmbito do trabalho estão relacionadas a vários fatores que as implicam nesta esfera específica, fatores esses que podem ser apontados como a cor da pele e o gênero na inserção das mesmas no mercado de trabalho, interferindo diretamente em seus benefícios trabalhistas, sendo esses, a empregabilidade e por sua vez as questões salariais.

PALAVRAS-CHAVE: Interseccionalidade. Democracia racial. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: This work aims to offer and expand deeper knowledge about discrimination in the labor market, one of the main recurrent discussions within the labor market are studies related to gender and the way to conceptualize and identify interdependence in relation to social issues of race, sex and class which in turn are categorized by the term intersectionality. In this way, it is quite complex to solve the problem of employment in Brazil, without taking into account some aspects that are relevant to the theme of the process of formation of the market and labor relations. This process continues to restrict the current demand for employment and income in our country. Certain groups are not favored in terms of visibility and opportunity with regard to the labor market, these groups are composed of people with disabilities, the elderly, the poor, people with mental disorders, black people and women, among other groups. Black women in the workplace are related to several factors that involve them in this specific sphere, factors that can be pointed out as skin color and gender in their insertion in the labor market, directly interfering with their labor benefits, being these, employability and, in turn, salary issues.

KEYWORDS: Interseccionalidade. Democracia racial. Mercado de Trabalho..

Revista Interlocus, volume 1, número 2, 2025

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15621148>

Editor: Eduardo Mendonça Pinheiro

Artigo recebido: 25/05/2025

Artigo Aceito: 03/06/2025

Artigo Publicado: 08/06/2025

1 Graduação em Psicologia, Faculdade Anhanguera, São Luís-MA, santos.brunoluan@outlook.com, <http://lattes.cnpq.br/0943329591498543>

2 Pós-Graduação em Saúde Mental e Dependência Química, Docente, Faculdade Anhanguera, São Luís-Maranhão, corello59@gmail.com, <http://lattes.cnpq.br/8150363222140542>



1. INTRODUÇÃO

Na perspectiva do lugar que as mulheres ocupam cede lugar à ideia de um ponto de vista próprio à experiência da conjunção das relações de poder de sexo, de raça, de classe, o que torna ainda mais complexa a noção mesma de “conhecimento situado”, pois a posição de poder nas relações de classe e de sexo, ou nas relações de raça e de sexo, por exemplo, podem ser dissimétricas.

Sendo assim, um primeiro ponto para aprofundamento é a análise do conceito de “conhecimento situado” da epistemologia feminista a partir dos conceitos de interseccionalidade ou de consubstancialidade. A conceitualização partilha do pressuposto central da epistemologia feminista, segundo o qual “as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, na verdade, frequentemente incorporam a visão do mundo das pessoas que criaram essa ciência: homens – os machos – ocidentais, membros das classes dominantes” e, podemos acrescentar os homens brancos como destaque.

A interseccionalidade é uma proposta embora não sob o pretexto de “propor uma nova teoria da identidade global”, mas para se esclarecer e compor uma sociedade mais homogênea e com um maior equilíbrio entres ambas as raças, gêneros classes e etnia.

A organização das mulheres em torno de agendas específicas está resultando na ocupação de espaços tradicionalmente reservados aos homens. Desta forma, a inclusão das mulheres se faz necessária e cada vez mais predomina no mercado de trabalho, mesmo ainda sendo pouco a participação das mesmas em tal âmbito e conseqüentemente, tendo uma menor remuneração comparadas a outros gêneros.

Além disso, fora realizado um levantamento de informações sobre o tema em artigos, revistas, documentários, relatórios de periódicos, entre demais fontes de cunho científico com até 20 anos, para tanto fora necessária uma busca por palavras chaves como: “interseccionalidade”; “afrocentrismo”; “Abordagem TCC”; “no âmbito do trabalho”, que foram utilizadas para pesquisas a biblioteca virtual do Pearson; biblioteca virtual do Pitágoras; site Scielo e plataforma do google acadêmico.

2. INTERSECCIONALIDADE ENTRE GÊNERO E RAÇA

O conceito de interseccionalidade, tal como foi proposto originalmente, permite compreender as muitas formas de ser “mulher” sem cair no reducionismo de um princípio unificador comum, mas sem cair no relativismo que supera as diversas formas de opressão das relações envolvidas, tornando-os objetos de mero debate discursivo. É nesse sentido que Collins (1998, p. 201) nos alerta para não perdermos de vista o fato de que “o posicionamento de um grupo em relações hierárquicas de poder cria desafios comuns aos indivíduos desses grupos”. Deve-se entender para não ignorar o fato de que a opressão afeta o coletivo. Neste caso, “o coletivo formado por mulheres negras” (RODRIGUES, 2013, p. 6).

Interseccionalidade, conforme descrito acima, se trata de um conceito cunhado originalmente para dar significado à luta e experiência de mulheres negras cujas “especificidades não encontravam espaço de discussão quer no debate feminista quer no debate anti-racista, ou seja, trabalha na causa de mulheres e negras” (Crenshaw, 1989) (RODRIGUES, 2013, p. 6).

Para Crenshaw (1989), gênero e raça interagem com outras categorias de diferenças para determinar a experiência vivida das mulheres negras. Nesse contexto, explorar o con-

ceito de interseccionalidade é crucial para escapar de explicações reducionistas e/ou essencialistas. No caso do Brasil, as visões de Luiza Bairros são semelhantes às de Crenshaw, ressaltando (RODRIGUES, 2013).

Nesse sentido, a interseccionalidade constitui uma ferramenta teórico-metodológica fundamental para as ativistas e teóricas feministas que trabalham para analisar processos que revelam relações de poder e interações entre categorias, como classe, gênero e raça, no contexto dos indivíduos, da prática coletiva e cultural. Nesse sentido, se faz necessário uma maior compreensão sobre tal conceito.

Segundo McCall (2005) afirma que se trata do conceito mais importante para a perspectiva dos *women's studies*. Não por acaso pesquisadoras feministas de diferentes disciplinas, abordagens teóricas e perspectivas políticas passaram a considerar a interseccionalidade em seus estudos, trazendo o enfoque para o tema posteriormente (DAVIS, 2008 *apud* RODRIGUES, 2013).

Ao longo dos anos, a luta do Brasil contra o racismo, buscando o reconhecimento e a valorização das mulheres negras cresceu gradativamente. Claro que ainda há um longo caminho a percorrer, principalmente a afirmação cultural do branqueamento. Torna-se, portanto, imperativo reconceituar quem é ou se diz branco e como esse debate identitário colabora nas discussões das relações raciais. “Isso porque a experiência de ser negro no país é apenas para quem viveu um histórico de discriminação, pois o preconceito racial continua sendo uma ferramenta para revigorar divisões” (OLIVEIRA; CAMARGO, 2013, p. 1).

Assim, o afrocentrismo é o fator mais primitivo quando se pretende analisar temas raciais-étnicos, principalmente quando se pretende criar espaço de expressão e resistência negra ao preconceito e à discriminação. Tendo em vista que a afrocentricidade se faz necessária para se ter uma maior propriedade tanto das questões étnicas, quanto as questões raciais. Assim, quando a África levanta o véu, é possível desconstruir a imagem padronizada da mulher negra. Nesse sentido, é preciso lutar enquanto sujeito e sociedade pelos direitos universais à não discriminação, buscar novos parâmetros para orientar as políticas públicas, pois não basta abandonar as práticas discriminatórias pela repetição de medidas efetivas de promoção a igualdade e valorização da diferença.

A partir destas perspectivas é que se mostra fundamental (re)pensar alternativas de desfragmentação de concepções étnicas fortemente arraigadas e obsoletas, especialmente através da luta antirracista, das ações de reversão dos impactos do sexismo e das desigualdades, bem como da implementação de políticas públicas nos mesmos. “Ir além do processo discriminatório e encontrar práticas de resistência são fundamentais para a substancial inserção da mulher afro na hodierna conjuntura sociocultural para os dias atuais” (OLIVEIRA; CAMARGO, 2013, p. 2).

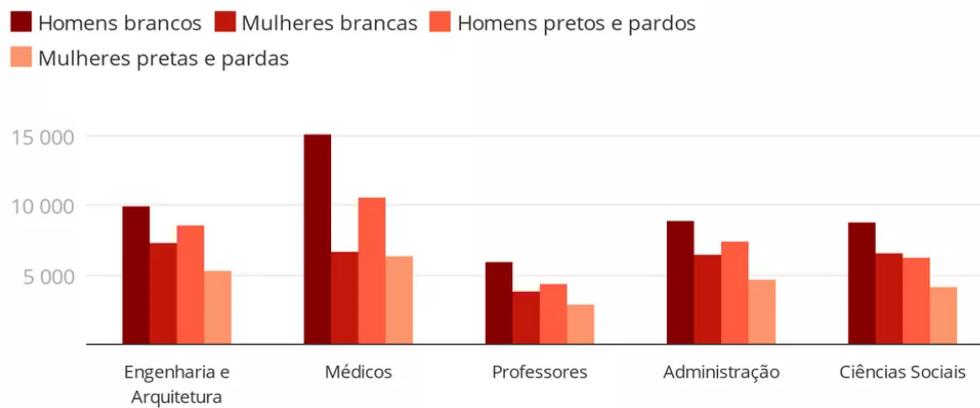
Desta maneira, a intersecção entre raça e gênero, assim como as demais construções sociais, têm impacto na afirmação identitária do sujeito. Desta maneira, a intersecção é um complemento no modo do sujeito compreender o mundo. É necessário assinalar, assim que, a par da luta política subjacente às escolhas conceituais, a uniformidade ou linearidade possível refere-se tão somente à necessidade de embasamento teórico para abordar o fenômeno complexo dos impactos do preconceito étnico na vida das mulheres negras. Sendo assim, quanto maior o arcabouço que mulheres negras tiverem frente a situações de discriminação, mais assertiva será seu posicionamento no momento. Verifica-se neste processo a indispensável reestruturação das culturas institucionais em suportes democráticos e inclusivos, bem como estabelecer novas práxis antirracistas, principalmente face ao consenso acerca da urgência de seu enfrentamento por todos os instrumentos e com a participação dos atores sociais.

Dada a sua abrangência, a interseccionalidade pode ser considerada, dependendo de quem (e como se) usando termos, conceitos, heurísticas ou teorias. Um ponto o fio condutor para todas as feministas que insistem na interseccionalidade, no entanto, é tentar concentrar-se na medida em que raça, gênero e classe social interagem com a realidade material da sociedade a vida das mulheres está na (re)produção e transformação das relações de poder (RODRIGUES, 2013).

Nesse sentido, segundo Carneiro (2003) a consciência de que a identidade de gênero não se desdobra automaticamente na solidariedade racial intragênero, as mulheres negras confrontam dentro de seus próprios limites feminismo, racismo em contradição e desigualdade produzido em mulheres, principalmente negras e brancas no Brasil. “A unidade de gênero intra-racial que leva às mulheres negras apelo às dimensões de gênero como elemento estrutural da desigualdade agenda para o Movimento Negro no Brasil” (RODRIGUES, 2013, p. 8).

Salário de pessoas com ensino superior público

Dados em R\$



Fonte: Insper, com dados da Pnad

Figura 1. Classificação do salário por raça e gênero

Fonte: Google (2022)

A partir da figura 1 que traz as classificações da renda salarial por raça e gênero, percebe-se que a desigualdade com mulheres negras prevalece em relação a qualquer outro tipo de caracterização racial e de gênero, segundo dados da pesquisa da figura acima. A partir daí, movimentos que promovem a igualdade entre gênero e raça devem ser abordados para um maior êxito na luta para uma instabilidade salarial entre todas as raças e gênero.

Muitos estudos têm apontado a predominância de estruturas sociais em que a mulher ocupou e ocupa posições de submissão e subordinação ao homem (Bourdieu, 1998/2007; Engels, 1884/2003; Saffioti, 2005). Essas formas de organização nos foram por muito tempo apresentadas como naturais, ou seja, ligadas à inscrição de diferenças biológicas dos corpos, em que se destacam, por um lado, a maior força física do homem, sua capacidade de raciocínio lógico e, pelo outro, a responsabilidade pela gestação e amamentação dos filhos/as da mulher, assim como sua maior sensibilidade afetiva inata (SILVEIRA *et al.*, 2014, p. 324).

A etnicidade, segundo Juteau-Lee (1983), pode ser concebida como fluida e construída no interior de relações desiguais, sendo uma relação social que possui uma face externa a relação com outrem, e uma face interna a relação com uma história e com uma origem comum. A partir da reflexão acerca destas complexas problemáticas, bem como buscando desconstruir a homogeneidade da categoria “mulheres” e levar em consideração sua diversidade de situações, interesses e identidades, as feministas introduzem em seus exames outras dimensões sociais, sendo acrescentadas as de etnicidade e classe, como aduz a autora em questão. Sendo assim, se faz necessário o protagonismo em todos os âmbitos inseridos as mulheres negras, para que assim se possa se expandir o número de mulheres negras em diferentes âmbitos desejados (OLIVEIRA; CAMARGO, 2013).

A partir das discussões levantadas neste capítulo, pode-se compreender mais sobre a interseccionalidade entre raça e gênero, tendo em vista que as desigualdades entre mulheres negras é a mais distante que por exemplo homens brancos, segundo dados da figura e outros autores citados. Sendo assim, é fundamental frisar a importância do espaço de expressão e resistência negra ao preconceito e à discriminação, pois a informação e os levantamentos de discussões tendem a reforçar a causa em prol da sociedade.

3. HISTÓRICO SOBRE A INCLUSÃO ESCOLAR DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA

O rápido processo de mudanças e o ajuste estrutural da economia global nos últimos anos de produção que teve grande impacto no âmbito do trabalho, se levanta muitas questões, para estudiosos e pesquisadores, as consequências humanas desses fenômenos da sociedade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Garantir os frutos do trabalho em muitos países ao longo do século XX, um conjunto de direitos, baseado na inovação tecnológica e nas novas formas de gestão da força de trabalho e dos processos do trabalho mudou significativamente. Novas formas mais flexíveis de contratação e utilização de mão de obra, como o trabalho ocasional, o trabalho em meio período, a terceirização e, em suma, outras formas de instabilidade nas condições e relações de trabalho, impactam diretamente nos direitos dos trabalhadores. O direito de ser conquistado foi claramente perdido.

De acordo com Estudos e Pesquisas (2005) é explícita a discriminação da mulher, em relação ao homem, no mercado de trabalho. Esse preconceito aumenta ainda mais quando além do fator gênero envolve também origem, cor e etnia. É nítida a desvantagem da participação da mulher negra em comparação à mulher branca no mercado. Essa discriminação sofrida por essa mulher negra na atualidade – marcada por estereótipos e preconceitos – é fruto da sociedade escravista do Brasil (SANTOS, 2019, p. 117).

Nesse processo de inserção no mercado de trabalho, as mulheres negras podem enfrentar dificuldades como: falta de recursos financeiros para investir e, em alguns casos, ter que desistir de participar do desenvolvimento de seus filhos devido ao excesso de trabalho, muito menos a dor causada pelo preconceito do cliente contra os estereótipos impostos pela nossa sociedade.

Várias investigações realizadas na América Latina mostram participação feminina no mercado de trabalho, no contexto da globalização e dos processos de ajustamento estrutural, heterogênea, existe na indústria, mas com o crescimento constante do mercado, ser-

viços e comércio. Inserção feminina na indústria, muitas vezes na forma de “excluir”, elas ocupam menos espaços no mercado de trabalho em empregos qualificados e mobilidade de carreira, tendo em vista que as mesmas tendem a ter menores oportunidades em tais cargos.

Algumas informações interessantes merecem destaque distribuição de mulheres negras e brancas por faixa etária. Em geral, as populações negras tendem a prestar mais atenção são mais jovens que os brancos, proporcionalmente, mais presente na faixa mais alta. Nas mulheres, pode-se notar também esta distinção de cor e faixa etária.

Enquanto 42,6% das mulheres negras têm menos de 24 anos, as mulheres brancas na mesma faixa etária representaram 37,1% da pesquisa. No outro extremo estão as mulheres negras com 60 anos ou mais, as mesmas representavam apenas 10,3% do total, em comparação com 14% das mulheres brancas, tendo em vista a diferença por mais que seja mínima entre cor e gênero (MARCONDES *et al.*, 2013, p. 22).

Embora a diferença seja pequena, pode ser melhorada algumas suposições relacionadas aos maiores índices de violência enfrentados por maior dificuldade de acesso à saúde de jovens negros e a infraestrutura social da população negra. Então isso significa que os negros têm menor expectativa de vida do que os brancos, deixando claro a distinta comparação entre cor e faixa etária como mostra na figura 2 abaixo.

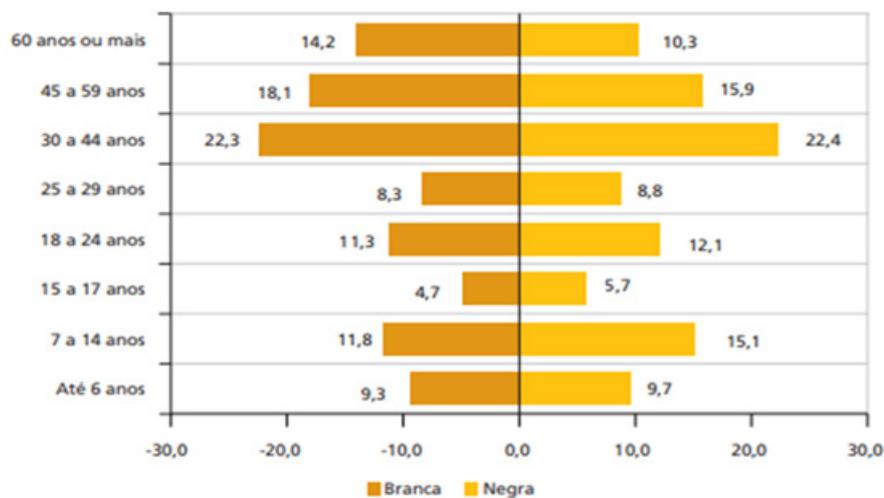


Figura 2. Distribuição da população feminina por faixas etárias, segundo a raça/cor

Fonte: Google (2022)

O impacto do ajuste da estrutura produtiva na economia a vida de uma mulher profissional, não só na vida produtiva, mas principalmente em produção e reprodução, levantando muitas questões para pesquisadores quanto aos diferentes movimentos sociais. Desigualdade de renda persiste apesar do aumento da escolaridade de mulheres em relação aos homens. Mulheres ganham menos que os homens, independentemente de sua atividade inserida.

Por exemplo, na área da educação e saúde, com maior proporção de mulheres, existe uma maior proporção de homens (30%) comparado a (15%) de mulheres, com rendimentos superiores a cinco salários mínimos.

As dificuldades estão relacionadas principalmente a desigualdade de gênero, a desigualdade de raça e a desigualdade salarial, além da má distribuição dos

afazeres domésticos, ou seja, a divisão sexual, onde a mulher trabalha mais e os homens menos quando se trata de afazeres domésticos e trabalho remunerado, trazendo assim a ideia de que a mulher no que se diz respeito ao mercado de trabalho, se encontra desfavorecida comparado ao gênero masculino (SILVA, 2018, p. 10).

Segundo Duarte (2019, p. 16), “as mulheres negras enfrentam a dupla discriminação de ser mulher, e negra”, pois ambas estão no extremo de desigualdade de cor e gênero. Para lidar com o problema do preconceito, muitas mulheres se esforçam, em demasia para fazer mais do que o esperado. De forma que o autodesenvolvimento acaba sendo uma das maneiras encontradas para haver destaque e reconhecimento dentro do ambiente laboral, buscando sempre se atualizar nos estudos, cursos de capacitação e uma condição de trabalho melhor.

Um aspecto destacado é que, poucas organizações têm políticas promover explicitamente a igualdade de gênero, programas para reduzir a desigualdade salários e formação profissional para as qualificações das mulheres. Vale destacar certos aspectos da permanência e mudanças na participação das mulheres o mundo do trabalho torna-se importante compreender as relações de gênero no contexto social mais amplo.

Compreender a forma como as mulheres são integradas a inclusão no mercado de trabalho significa aprender sobre a construção histórica e cultural na dinâmica das relações sociais entre os homens e mulheres e significado e representação feminina e masculina. Relação de gênero aparece em vários espaços interativos vida social, como família, trabalho, as diferentes agências e o que elas significam moldando a subjetividade e a identidade. Assim, a discriminação é estabelecida o mundo do trabalho entre homens e mulheres são fortes valores culturais, transformando as diferenças em relações de desigualdade e preconceito mulher.

Dessa maneira pode-se compreender que, os desafios na inserção da mulher negra no mercado de trabalho se explicitam, de forma que tal categoria sofre maior impacto da sociedade. Tendo em vista que as mulheres negras são as que tem a média salarial inferior e conseqüentemente menores oportunidades comparado a qualquer outro grupo de raça e gênero.

4. ABORDAGENS DA PSICOLOGIA ABA (ANÁLISE COMPORTAMENTAL APLICADA) E TCC (TERAPIA COGNITIVA-COMPORTAMENTAL)

A participação da mulher negra no mercado de trabalho é um aspecto extremamente relevante para a compreensão da interseccionalidade de gênero e raça na composição desigual da sociedade brasileira. As trajetórias socioeconômicas das mulheres negras têm sido analisadas como resultado da intersecção de mudanças na participação das mulheres na mudança do mundo. A estabilidade do emprego e a desigualdade racial só recentemente começaram a declinar.

As desigualdades sociais e de renda entre brancos e negros podem ser interpretadas de duas maneiras, conforme as sínteses realizadas por Lovell (1992) e Wood e Carvalho (1994). A primeira nos remete à herança escravocrata que ainda permeia as relações sociais no Brasil, redundando em um tratamento inferior para os negros e pardos e consolidando a sua participação nos estratos inferiores da sociedade. A segunda interpretação considera que a discriminação na nossa sociedade se baseia em um preconceito negativo com relação

aos mais pobres ao invés de raça. Considerando que a maioria dos pobres é parda e negra, somos levados a confundir a discriminação contra os pobres com discriminação racial. Assim, à medida que negros e pardos ascendam para estratos de renda superiores deixarão de ser discriminados (CACCIAMALI et al., 2005, p. 770).

As esferas pública e privada têm a responsabilidade de remover as barreiras históricas, socioculturais e institucionais à representação da diversidade racial, a fim de promover a participação das populações negras na vida econômica, social, política e cultural com base na igualdade de oportunidades. Dados mostram que apenas 3% dos 900 líderes (acima da gestão) entrevistados eram mulheres negras.

A existência de valores arraigados, numa dada sociedade, que levem à discriminação por raça e/ou gênero, significa que essas características exercem influência no mercado de trabalho, tanto na admissão em um determinado tipo ou relação de emprego quanto na definição de sua remuneração. Isso seria o motivo pelo qual “o mercado remunera mais adequadamente o homem branco em detrimento dos homens negros e pardos e das mulheres, levando a entender que as mulheres negras são as menos favorecidas de ambas as classes, tanto em gênero quanto em número” (CACCIAMALI et al., 2005, p. 771).

Diante dessa situação, é destacado o papel que é fundamental do setor privado na promoção da inclusão e da equidade, pois em uma república democrática capitalista como o Brasil, a participação das pessoas na sociedade envolve a obtenção de renda. Trazendo à tona a distinção de ambas as cores e gêneros.

Uma pequena porcentagem de mulheres negras em cargos de liderança também mostra que precisa agir rapidamente para exigir que a inclusão seja mais do que apenas palavras, deve ser uma prática corporativa que tenha um impacto real em toda a sociedade e que o compromisso se traduza em ação. Vale ressaltar que “a inclusão é um direito, a inclusão não é mais uma escolha, mas um compromisso” (CACCIAMALI; HIRATA, 2005, p. 775).

Entre os trabalhadores das famílias mais pobres, média e a mediana ligeiramente inferior da população branca, tanto masculina quanto feminina, pode indicar que as populações brancas mais pobres têm maior dificuldade em obter determinadas ocupações, ou se recusam a exercer essas ocupações, ou possuem relativamente mais condições materiais para optar pelo desemprego ou inativo.

Pode-se perceber que pardos e negros, de modo geral, se encontram em situação de desvantagem com relação aos níveis escolares, concentrando-se nos níveis até o ensino fundamental completo, e mostrando, relativamente aos brancos, menor percentual de universitários. Tais resultados geram a primeira comprovação de que os postos de trabalho de melhor qualidade e segurança são ocupados por indivíduos de escolaridade mais elevada nos dois estados, trazendo a realidade as desigualdades raciais existentes (CACCIAMALI et al., 2005).

Os objetivos de desenvolvimento sustentável estabelecidos pelas Organizações das Nações Unidas (ONU) incluem o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) sobre igualdade de gênero e igualdade racial no mercado de trabalho. O Fórum Econômico Mundial estima que a igualdade de gênero levará 135 anos para ser alcançada. A ação se faz necessária para que as empresas criem espaços que considerem não apenas a diversidade, mas a verdadeira inclusão e equidade.

A criação de vagas para mulheres afros deve compor uma maior parte do mercado de trabalho como por exemplo, a inserção das mesmas se faz necessária para a inclusão

social neste âmbito. Portanto, ações específicas para aumentar a diversidade dentro de uma empresa precisam ser um elemento da cultura organizacional de forma estratégica. A implementação de processos de recrutamento inclusivos, programas de mentoria, treinamento e grupos de afinidade, bem como medir a representação, realizar pesquisas e criar metas mensuráveis na organização são práticas que garantem a eficácia da ação no longo prazo.

O homem branco continua com salários mais elevados, mas a diferença é menor com relação às mulheres brancas. O maior salário dos homens brancos pode estar sendo excessivamente influenciado pelos rendimentos daqueles de nível superior, faixa educacional em que eles têm maior proporção relativamente aos demais. As mulheres negras, por outro lado, “se defrontam com as piores condições, mesmo possuindo o segundo ciclo de escolaridade, tanto homens brancos quanto mulheres negras estão em extremos no que se refere a desigualdade no mercado de trabalho” (CACCIAMALI *et al.*, 2005, p. 776).

As mulheres, na maior parte dos grupos em análise, apresentam maiores níveis de escolaridade ante os homens, contudo, contrariando o esperado, ganham muito menos que os homens, independentemente de sua autoidentificação racial. Dentre os grupos analisados, o maior diferencial de renda refere-se aos Dirigentes e gerentes, indicando uma correlação positiva entre nível de educação e discriminação neste grupo. É possível notar que a estrutura da desigualdade interracial ainda é um fato existente no cotidiano.

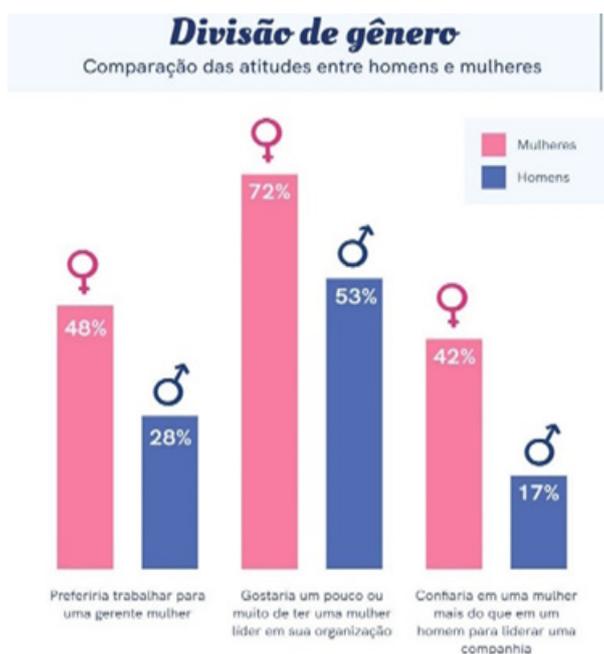


Figura 3. Diferenciação de preferências entre homens e mulheres

Fonte: Google (2022)

Desta forma, foi possível compreender que a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho é válida para a inclusão social, e para que tal atitude se concretize se faz necessário que que as mesmas busquem uma melhor qualificação no mercado trabalhista pois, um preparo maior em determinado setor demandado tende a facilitar nesse processo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir esta pesquisa bibliográfica, podemos perceber a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho se faz necessário ter um maior destaque e conseqüentemente um maior aumento de tal público, por mais que se fala no assunto, ainda é uma minoria essa inserção no âmbito do trabalho. Dessa maneira, é importante que haja mais ações voltados ao tema.

É fundamental falar sobre a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho pra que se tenha maior ênfase e espaço, trazendo assim, visibilidade e que também haja um maior incentivo por parte deste público e que se compreenda as possibilidades e desafios neste contexto para se ter intervenções eficazes com equidade, desta forma se faz necessário.

Por fim, pode-se consumir que o melhor caminho para a inclusão venha ser a busca por conhecimento nos assuntos citados acima, trazendo uma nova perspectiva em relação a esse público, percebendo que todos temos competências e qualidades no âmbito do trabalho.

Referências

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. **A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo**. São Paulo, 2005, p. 767-795. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/53XpnkhC6HZBNY-Qh3MwQjXJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 out. 2022.

COLLINS, C. H; BILGE, S. **Interseccionalidade**. 1. Ed. São Paulo, 2021.

DUARTE, Adenir. **Os desafios da discriminação: A mulher negra no mercado de trabalho**. Minas Gerais, 2019. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/1979/1/MONOGRFIA_DesafiosDiscrimina%c3%a7%c3%a3oMulher.pdf. Acesso em: 16 abr. 2022.

HERINGER, R. **Desigualdades raciais no brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas**. Rio de Janeiro, 2002, p. 67-65. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csp/v18s0/13793.pdf. Acesso em 16 out. 2022.

HIRATA, H. **Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 set. 2022.

MAGDA, A. N. **Trabalho e gênero: permanências e desafios**. Goiania, 2006, p. 257-265. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/703/70390201.pdf>. Acesso em 14 out. 2022.

MARCONDES, M. M. et al. **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras do brasil**. Brasília, 2013, p. 160. Disponível em: https://www.fenasps.org.br/images/stories/pdf/dossie.ipea.condi.vida.mulheres.negras_abril-2018.pdf#page=55. Acesso em 14 out. 2022.

OLIVEIRA, M. C. **A interseccionalidade entre gênero e raça para a construção étnico-identitária das mulheres negras**. Florianópolis, 2013. Disponível em:

http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1386781262_ARQUIVO_MarianeCamargoDOliveira.pdf. Acesso em: 14 set. 2022.

RODRIGEUS, C. **Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no brasil**. Florianópolis, 2013. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49626474/1384446117_ARQUIVO_CristianoRodrigues-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1666038052&Signature=GDgZrC50Nw8PE5uqGW~Q70-YKBO1Cp7NIXEnmKcUGo3rp2C1OT-7Ga-mKj9eGeHmzrqYZeZe2RDF1MNjJZH5zFeylH4aVBzWrFLWuttnNk55VyL9bv-F9ZTs8-Nm-c-HL1kUZY65IvyB6dG3vDb06iUz9QY6yHqMte8xBjwfxw~3Ysa172Ksf71EnZFkvZDwoczIMKMB

ZIn44kv-tzyqiHviD5y-tJTUVb7yqqy15Wj1tME0muuZJiuhdFf71WSAd~lhxfSXxuzEel0d6-o4rTyq7jl-zXYHIOJzCpxCldU2x0-uycGzzdL3hC183BEc90YXES-0cOCQWeA1B3sKMXqA__&Key-Pair-Id=APKA-JLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 14 set. 2022.

SANTOS, L. G.; CARVALHO, R. L. D.; SOUSA, M. J. R.; FIGUEREDO, L. S.; MARTINS, J. G. B. A. **As relações de trabalho no capitalismo contemporâneo: a inserção da mulher negra no mercado**. Piauí, 2019.

SILVA, Isabele. **A mulher negra no mercado de trabalho informal em Santo Amaro BA**. São Francisco do Conde, 2018. Disponível em: https://repositorio.unilab.edu.br/jspui/bitstream/123456789/894/1/2018_proj_isilva.pdf. Acesso em: 20 abr. 2022.

SILVEIRA, R. S; NARDI, H, C. SPINDLER, G. **Articulações entre gênero e raça/cor em situações de violência de gênero**. Porto Alegre-RS, 2014, p. 323-334. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pso-c/a/xtzwLkTLWPjLFyD8Qjz7Qxj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 14 set. 202.