
A MULHER NEGRA EM CARGOS DE LIDERANÇA: A INFLUÊNCIA DO COLONIALISMO E DO FEMINISMO NEGRO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA MULHER NEGRA

THE BLACK WOMAN IN LEADERSHIP POSITIONS: THE INFLUENCE OF COLONIALISM AND BLACK FEMINISM IN BLACK WOMAN'S WORK RELATIONS

JANIS KAUANY DE OLIVEIRA¹

LAURA JANE RIBEIRO GARBINI BOTH²

Resumo

O intuito deste artigo é abordar de maneira breve a história do colonialismo e mostrar como este teve forte influência para a subjugação da mulher, principalmente da mulher negra. Neste sentido, é importante abordar a luta das mulheres em busca de reconhecimento, pois há muito tempo as mulheres vêm buscando condições de igualdade, onde o movimento feminista sempre atuou de forma acirrada. Ainda, é o objetivo mostrar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em suas relações de trabalho, e o principal aqui neste artigo, o porquê de poucas mulheres negras em cargos políticos, cargos executivos, ou seja, em cargos de liderança, e da insubordinação por parte de seus empregados, quando este é conquistado. Por fim, o objetivo deste artigo é trazer diversos estudos pós-coloniais que tentam entender a propagação de tanta desigualdade e mostrar o que esses estudos apontam como possíveis soluções para uma mudança gradativa, trazendo a evolução da legislação brasileira em prol das



¹ Graduanda 10º período da Escola de Direito no Centro Universitário Autônomo do Brasil (UniBrasil) e Auxiliar Jurídica no escritório JCS Junior Advogados Associados.

² Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR), Mestre em Antropologia Social pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora Pesquisadora Permanente do Mestrado no PPGD (Programa de Pós-Graduação em Direito) do Centro Universitário UniBrasil em Curitiba/PR. E-mail: laura.both@unibrasil.com.br.

mulheres e dos negros na busca por uma sociedade justa e igualitária.

Palavras-chave

Colonialismo; Mulher Negra; Feminismo; Interseccionalidade; Trabalho; Liderança.

Abstract

The purpose of this paper is to briefly discuss the reasons that led to the expansion of colonialism, and how it occurred in Brazil. Also, demonstrate the economic interests that were behind this whole process. In addition, show how colonization had a strong influence on the subjugation of women, especially the black woman. In this sense, it is important to address women's struggle for recognition, since women have long sought equality, where the feminist movement has always acted in a fierce way. Still, it is the objective to show the difficulties faced by women in their work relations, and the main one here in this work, the reason why few black women in political positions, executive positions, that is, in leadership positions, and insubordination by part of its employees when it is won. Finally, the objective of this work is to bring several postcolonial studies that try to understand the propagation of so much inequality and to show what these studies understand that would be the solution for a gradual change. And bring the evolution of Brazilian legislation to the benefit of women and blacks in the quest for a just and egalitarian society.

Keywords

Colonialism; Black women; Feminism; Intersectionality; Work; Leadership.

1. INTRODUÇÃO

Com o objetivo de abordar o tema de maneira mais assertiva, o início deste artigo trata, de maneira breve, dos motivos que levaram a expansão do colonialismo, e de que maneira este ocorreu no Brasil. Busca-se, ainda, demonstrar os interesses econômicos que estavam por trás de tal processo.

Serão feitas, também, algumas reflexões sobre feminismo, mas, desde já, cabe salientar que o feminismo é um dos mais amplos movimentos sociais, com fortes correntes teóricas e ideológicas, tendo surgido em um momento de extrema importância na tentativa de conquistar a igualdade para as mulheres. A primeira onda feminista ocorre no final do século XIX, época que ficou conhecida como sufragista, no qual a pauta principal dizia respeito à busca por direitos políticos para as mulheres, e ficou marcada pela conquista do direito ao voto.

Mais adiante serão explicadas algumas das divergências internas do movimento, em decorrência das quais, este acaba por se ramificar em diversas vertentes, sendo que, para este artigo, o foco estará centrado no feminismo negro, que acredita que as mulheres negras sofrem dupla opressão, tanto pelo gênero quanto pela raça e no chamado feminismo interseccional, que procura conciliar o feminismo com outras minorias (movimento LGBT, raça, classes sociais desfavorecidas), por acreditar que juntos podem ser mais fortes na luta contra as opressões, e é de certa forma receptivo quanto à participação de homens no movimento, diferentemente das demais vertentes, que acreditam que os homens não devem ser adeptos do feminismo, uma vez que não passam pelo mesmo sofrimento e opressão das mulheres.

Também serão apresentados dados de pesquisa demográfica que corrobora a hipótese de dupla discriminação sofrida pela mulher negra com relação ao mercado de trabalho.

Por fim, relatam-se alguns dos avanços conquistados no Brasil e em outros países por meio de legislação e princípios na construção de uma sociedade mais equânime, principalmente no tocante às relações de trabalho.

2. COLONIALISMO E PÓS-COLONIALISMO

Para que se entenda o colonialismo no Brasil é necessário lançar o olhar sobre o momento econômico então vivido pela Europa. A partir do século XV as principais potências da época iniciam processo de expansão marítima capitaneado por Portugal, país privilegiado geograficamente. Na busca por novos mercados

menos concorridos que o europeu, os portugueses avançaram em direção à África, o que redundou no desejo de encontrar uma rota marítima viável para o Oriente³.

Acompanhando os portugueses, a Espanha também se ocupou de buscar uma via para as Índias, porém em direção ao Ocidente, o que resultou na sua chegada às Américas⁴.

Sendo assim, a Era Colonial ficaria marcada por uma nova perspectiva de comércio e pela exploração em massa tanto de recursos naturais dos territórios colonizados, como a exploração da mão de obra dos nativos desses territórios. Ficando marcada também pelo grande tráfico de negros advindos da África⁵.

Desde já, importante diferenciar, utilizando as palavras de QUIJANO, os conceitos de colonialidade e colonialismo. Para ele, a colonialidade é um “padrão mundial do poder capitalista”, ou seja, é a “imposição de uma classificação racial/étnica da população do mundo como pedra angular do referido padrão de poder”, enquanto o colonialismo “refere-se estritamente a uma estrutura de dominação/exploração...”⁶.

Para QUIJANO, com o passar do tempo foi naturalizado o padrão de poder “eurocentrado do capitalismo colonial/moderno”, não sendo submetido a quaisquer questionamentos. Do mesmo modo, criou-se uma “concepção de humanidade segundo a qual a população do mundo se dividia entre inferiores e superiores, irracionais e racionais, primitivos e civilizados, tradicionais e modernos”⁷.

Sobre o processo de colonização no Brasil, importante destacar que boa parte dos cerca de 3.650.000 negros trazidos para cá trabalhavam nas atividades de mineração e agricultura em jornadas exaustivas e, uma vez nas senzalas, eram castigados⁸.

Além de ter sua mão-de-obra explorada, os negros foram obrigados a aprender a língua portuguesa, foram doutrinados e obrigados a se converterem à religião católica, deveriam ser fiéis, humildes e respeitar os brancos sob pena de serem castigados⁹.

Obviamente, nem todos aceitavam tais abusos, rebelando-se inúmeras vezes contra os senhores e feitores, praticando a “sabotagem do trabalho, abortos provocados, assassinato de senhores e feitores, fugas, feitiçarias, suicídios,

³ PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo**: colônia. São Paulo: Companhia de Letras, 2011. p. 18.

⁴ *Ibidem*, p. 18-19.

⁵ *Idem*.

⁶ QUIJANO, Anibal. Colonialidade do Poder e a Classificação Social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (Orgs.). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 73.

⁷ *Ibidem*, p. 75.

⁸ *Ibidem*, p. 10.

⁹ *Ibidem*, p. 11.

organização de quilombo e insurreições”, com os inúmeros abusos sexuais dos senhores, muitas mulheres negras engravidavam e disso decorriam os abortos¹⁰.

Tendo como herança o padrão eurocêntrico, quando colonizado, o Brasil herda também o modelo europeu patriarcal, onde a mulher era submissa ao homem, colocando as mulheres negras e escravas no papel de objeto sexual dos senhores de escravo¹¹.

Para o trabalho não havia distinção de gênero, as mulheres escravas trabalhavam nos campos da mesma forma que os homens, a opressão também era a mesma, mas o castigo e a exploração poderiam ser diferentes quando se tratava dos aspectos que somente o sexo feminino poderia oferecer¹².

Além disso, os donos de escravos exploravam a fertilidade da mulher negra, obrigando-as a ter tantos filhos quantos aguentassem, para que eles pudessem expandir a quantidade de escravos sob seu domínio. Nas palavras de DAVIS “aos olhos dos donos de escravos, as mulheres escravas não eram mães em absoluto; eram simplesmente instrumentos que garantiam o crescimento da força de trabalho escravo”. E diferente do que se imagina, as “fazedoras de filhos-breiners”, não tinham um tratamento diferenciado. Assim como qualquer outro, deveria levantar cedo e ir trabalhar nos campos, com uma responsabilidade adicional, que era de levar o bebê junto em suas costas¹³.

Com a Revolução Industrial, o uso da mão-de-obra escrava tornou-se ultrapassado e a Inglaterra, potência maior do período, viu-se obrigada a dar fim ao regime escravagista de suas colônias, pressionando para que colônias de outras metrópoles também adotassem a mesma solução¹⁴.

Acerca das relações entre Inglaterra, Portugal e Brasil no início do séc. XIX, GOMES dirá que Portugal exercia o poder direto sobre o Brasil e a Inglaterra exercia o poder indireto, o que ajuda a entender ainda mais as pressões impostas ao Brasil¹⁵ que levaram à promulgação da Lei Feijó, de 7 de novembro de 1831, prevendo em seu artigo 1º que “Todos os escravos, que entrarem no território ou portos do Brasil, vindos de fora, ficam livres”. Entretanto, ao contrário do que se imaginava, intensificou-se o tráfico de negros¹⁶. Joaquim NABUCO também diz que, num primeiro momento pretendia-se frear o tráfico de negros, para que aos poucos a escravidão fosse diminuindo, visto que, após a proibição do tráfico de

¹⁰ Idem.

¹¹ DAVIS, Angela. **Mulher, raça e classe**. Disponível em: <<https://we.riseup.net/assets/165852/mulheres-rac3a7a-e-classe.pdf>> Acesso em: 26 fev. 2017.

¹² Idem.

¹³ Ibidem, p. 13.

¹⁴ Ibidem, p. 30.

¹⁵ GOMES, Heloisa Toller. **Condição Pós-Colonial, Cultura Afro-Brasileira**. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/odisseia/article/viewFile/2059/1493>> Acesso em: 04 mar. 2017.

¹⁶ RIBEIRO, Marcus Venício Toledo. Op. cit, p. 30.

negros, os que aqui indevidamente chegassem, deveriam ser deportados novamente¹⁷.

Mais tarde, em 1850, é aprovada a Lei Eusébio de Queirós que proíbe o tráfico de negros para o Brasil, porém nada falava sobre o fim da escravidão¹⁸.

Após muitas manifestações abolicionistas, em 1871 foi aprovada a Lei do Ventre Livre, segundo a qual as crianças nascidas de mulheres escravas deveriam ser libertadas ao atingir os 8 anos de idade, ou estas crianças poderiam prestar serviços aos seus proprietários até os 21 anos de idade¹⁹.

No ano de 1887, pouco antes da lei que formalmente punha fim à escravidão, foi aprovada a lei do Sexagenário, que libertava os negros com 60 anos de idade ou mais²⁰. Note-se aqui a crueldade do processo de libertação, tendo em vista as condições de vida da época.

No ano seguinte, após séculos de exploração dos negros, com diversas legislações e lutas abolicionistas, a Princesa Isabel sancionou o fim da escravidão legal no Brasil com a Lei Áurea²¹.

Com o fim do regime escravagista, inicia-se uma nova fase de resistência para a população negra, a busca pelo reconhecimento de sua cidadania ante a discriminação racial exacerbada pela sociedade. A partir deste momento inicia-se uma longa fase de exclusão social, surgem inúmeras favelas pelo Brasil a fora, pela falta de assistência após a libertação dos negros escravizados, estes foram libertos, e não foram indenizados, em decorrência de que, muitos continuavam nas fazendas em que trabalhavam a troca de moradia e comida²².

Passa-se então a tratar do pós-colonialismo, segundo o qual SANTOS adverte que pode ser visto sob duas perspectivas distintas, a primeira, quanto ao período histórico, aquele que vem após a era colonial, e a segunda, a visão do colonizado que surge para dismantelar a narrativa do colonizador através de diversas práticas e discursos. Para o autor, na primeira perspectiva analisa-se as condições econômicas, sociológicas e políticas que são necessárias para a construção de um novo Estado a partir das diversas consequências decorrentes das novas relações acerca do tempo em que foi colonizado. Na segunda perspectiva, inicia-se uma série de “estudos culturais, linguísticos e literários” utilizados para analisar as representações e a identidade deste novo Estado²³.

¹⁷ NABUCO, Joaquim. **O abolicionismo**. [São Paulo: Publifolha, 2000. p. 1]. Disponível em: <http://objdigital.bn.br/Acervo_Digital/Livros_eletronicos/abolicionismo.pdf> Acesso em: 04 mar. 2017.

¹⁸ RIBEIRO, Marcus Venício Toledo. Op. cit., p. 31.

¹⁹ Ibidem, p. 37.

²⁰ RIBEIRO, Marcus Venício Toledo. Op. cit., p. 39.

²¹ Ibidem, p. 40.

²² RIBEIRO, Marcus Venício Toledo. Op. cit., p. 49-50.

²³ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Entre Próspero e Caliban. Colonialismo, Pós-Colonialismo e interidentidade**. [Novos Estudos, n. 66, p. 23-52, jul. 2003]. Disponível em: <<https://lookaside.fbsbx.com/file/boaventura-de-sousa-santos.pdf?token=AWxiMLm1MQpELuvKbC7jwNZmA6gbxtFAAAGBBQbWJ3ZKqatHyFkxC9BgLM>>

Ainda, para SANTOS, o pós-colonialismo é um conjunto de correntes teóricas e analíticas que têm como objeto estudos culturais, mas que é hoje muito presente também nas ciências sociais, e ambos têm em comum a prioridade teórica e política dos relacionamentos desiguais entre o Norte e o Sul do mundo contemporâneo. Esse relacionamento desigual foi constituído pelo colonialismo, entretanto, para o autor, o fim do colonialismo enquanto relação política não estimulou o fim do colonialismo como relação social, o que explica as desigualdades sociais, discriminações, etc.²⁴

3. FEMINISMO, PÓS-FEMINISMO E FEMINISMO NEGRO

No final do século XIX tem-se a primeira onda feminista, chamada de sufragismo, cuja pauta principal era o equilíbrio entre os direitos de homens e mulheres no que se refere aos direitos políticos²⁵.

Como elucida PINTO, o primeiro movimento feminista se destacou pela organização de grandes manifestações e protestos em Londres. As participantes eram constantemente detidas e, durante o cumprimento de suas penas, faziam greves de fome como forma de protesto para alcançarem seus objetivos políticos, ou seja, o voto feminino²⁶.

Assim como nos esclarece PINTO, a partir de 1930 o feminismo sufragista acabou perdendo forças, ressurgindo novamente em 1960 com Simone de Beauvoir, por meio de seu icônico “O Segundo Sexo”²⁷. Este ressurgimento vem com características diferentes, acrescentaram-se algumas pautas às lutas feministas que não tratavam exclusivamente dos direitos políticos, como no primeiro momento. Iniciam-se questionamentos acerca das mulheres em seu ambiente de trabalho, sua vida pública e sua educação. O movimento feminista estava buscando “uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que esta última tenha liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo”²⁸.

8pkn7Gx_X39Xa9KUoVVlc0tUMd_og4606f4Ebpv2tXC67-

27Ea5WAMaPQQlnG3PU_fz2gLvCf656tSINKSQK3vWKIqbfz_> Acesso em: 26 fev. 2017.

²⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Do Pós-Moderno ao Pós-Colonial**. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAASIMAC/pos-moderno-ao-pos-colonial>> Acesso em: 01 mai. 2017.

²⁵ PINHEIRO, Luana Simões. **Os dilemas da construção do sujeito no feminismo da pós-modernidade**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2210.pdf> Acesso em: 6 nov. 2016.

²⁶ PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, História e Poder**. [Revista de Sociologia e Política. v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010]. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>> Acesso em: 5 mar. 2017.

²⁷ Idem.

²⁸ PINTO, Céli Regina Jardim. Op. cit., p. 16-17.

Entretanto, mesmo com tal ressurgimento, na mesma época, a própria pauta feminista começou a ser questionada, pois, ainda que o movimento discutisse a desigualdade no tratamento para com as mulheres, muitas delas não se sentiam amparadas ou representadas por estas reivindicações, visto que abrangiam muito mais as mulheres brancas, heteroafetivas e de classes com maior poder aquisitivo²⁹.

É neste momento, então, que o feminismo se ramifica em diversos movimentos. Para este artigo, optou-se por tratar do feminismo negro, o qual acredita que as mulheres negras sofrem dupla opressão, tanto pelo gênero quanto pela raça, e que as feministas brancas, de extratos superiores da sociedade, não têm a mesma empatia e o mesmo “sofrimento” do que as mulheres negras³⁰ e da mais recente ramificação, o feminismo interseccional, também de igual importância para este artigo, que procura conciliar o feminismo com outras minorias (movimento LGBT, raça, classes sociais desfavoráveis), pois acredita-se que juntos podem ser mais fortes na luta contra as opressões, e é de certa forma receptivo quanto a participação dos homens no movimento, diferentemente das demais vertentes, que acreditam que os homens não devem ser adeptos do feminismo pois não passam pelo mesmo sofrimento e mesmas opressões das mulheres³¹.

Dentre essas ramificações, o feminismo negro abrange não somente a questão de gênero, mas também a questão racial. Assim, como traz PINHEIRO, o “pós-feminismo” se pergunta não apenas sobre as relações entre homens e mulheres, mas também sobre aquelas entre as próprias mulheres, baseando-se na ideia de diferenças entre culturas e na inexistência de um modelo universal³².

Para VELASCO, o feminismo negro se difundiu a partir da influência e ao mesmo tempo da tensão entre o abolicionismo e o sufrágio, pois como existe a combinação de racismo e sexismo, as mulheres negras acabaram sendo esquecidas e segregadas por ambos os lados³³. Tal fenômeno ocorre principalmente nos Estados Unidos em decorrência das diversas tentativas falhas de união entre as pautas de gênero e raça, bem como do racismo dentro do próprio movimento feminista. No ano de 1973 algumas feministas negras, principalmente de Nova York, formaram um grupo separado que se tornou a Organização Nacional Feminista Negra (NBFO)³⁴. Este movimento buscava mostrar que não é somente a questão de gênero que tem impacto sobre a vida das mulheres, mas que o racismo, o classismo e a discriminação cultural podem ter impactos ainda mais

²⁹PINHEIRO, Luana Simões. Op. cit., p. 12.

³⁰ Idem.

³¹ AGUIAR, Ione. **Qual é o seu feminismo? Conheça as principais vertentes do movimento.** Disponível em: < <https://www.geledes.org.br/qual-e-o-seu-feminismo-conheca-as-principais-vertentes-do-movimento/> Acesso em: 23 mai. 2017.

³² PINHEIRO, Luana Simões. Op. cit., p. 12.

³³ VELASCO, Mercedes Jabardo. Construyendopuentes: en diálogo desde/conelfeminismo negro. In: TRUTH, Sojourner et al. **Feminismos negros: Una antología.** Madrid: Traficantes de Sueños, 2012. p. 27-56.

³⁴EISENSTEIN, Zillah. Op. cit.

devastantes, pois além do preconceito, geram a exclusão social, suprimindo, assim, direitos e oportunidades³⁵.

Acredita-se que a política sexual difundida pelo patriarcado é tão impregnada na vida das mulheres negras quanto a política de classes e de raça. Na grande maioria das vezes é difícil separar a opressão racial da opressão de classes e da opressão sexual, pois, na vida dessas mulheres essas opressões acontecem frequentemente, quase que simultaneamente³⁶.

Quando se fala do feminismo negro, deve-se falar também da interseccionalidade, termo cunhado pela jurista Kimberlé Crenshaw, que pode ser descrito como o modo pelo qual são experimentadas as múltiplas opressões. Ela argumenta “que as mulheres negras são discriminadas de maneiras que muitas vezes não se enquadram perfeitamente dentro das categorias legais de "racismo" ou "sexismo" - mas como uma combinação de racismo e sexismo”³⁷.

Sempre que se referia à libertação negra, assimilava-se aos homens negros, e quando se falava de mulher, equiparava-se à mulher branca, fazendo assim com que as mulheres negras fossem ignoradas. A interseccionalidade surge para unir e tomar medidas acerca da discriminação racial, sexista e classista³⁸.

Segundo VELASCO “o feminismo pós-moderno é traduzido como a teoria da interseccionalidade” e remonta basicamente à origem do feminismo negro afro-americano³⁹.

Entretanto, como apresenta de maneira central a questão racial, o feminismo negro não defende o fracionamento como algumas ramificações de feminismos separatistas, pois entende a situação histórica do povo negro e exige solidariedade com as opressões raciais. Por este motivo que a interseccionalidade se faz importante para a união destas pautas, ou seja, com o objetivo de uma sociedade mais igualitária em todos os sentidos⁴⁰.

Portanto, entendendo a militância feminista interseccional como um trabalho político que luta em diferentes frentes, combatendo diversos tipos de opressões, em alguns casos esta amplitude pode aparecer como uma dificuldade, uma vez que não existem privilégios, como os raciais, sexuais ou de classe que, segundo esta vertente, poderiam ser recursos e até mesmo formas de poder para se chegar aos seus objetivos, como é o caso do feminismo radical, por exemplo. Portanto, ao encontrar-se em situações desfavorecidas, põe em risco a organização do

³⁵ Idem.

³⁶ Idem.

³⁷ SMITH, Sharon. **Black Feminism and Intersectionality**. Disponível em: <<http://isreview.org/issue/91/black-feminism-and-intersectionality>> Acesso em: 4 mar. 2017.

³⁸ Idem.

³⁹ VELASCO, Mercedes Jabardo. Op. cit., p. 28.

⁴⁰ EISENSTEIN, Zillah. Op. cit.

movimento feminista, fazendo com que muitas vezes os objetivos deste não sejam alcançados⁴¹.

Neste ponto podemos fazer uma relação com o primeiro tópico, de como a Era Colonial e o sistema escravagista tiveram forte influência em determinar o destino não só dos negros que foram escravizados na época, mas também os das gerações subsequentes.

Ainda, pode-se observar como a discriminação foi herdada e continua influenciando nas relações de trabalho, foco principal deste artigo, e que será abordado no tópico a seguir.

4. A INFLUÊNCIA DO COLONIALISMO E DO FEMINISMO NEGRO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA MULHER NEGRA

Primeiramente, é interessante ressaltar que em 2017 a Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, completou 28 anos. O art. 1º do referido dispositivo define que “serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

Ainda, como é o foco deste capítulo, é interessante observarmos que os artigos 3º e 4º do mesmo diploma tipificam como crime a discriminação em locais de trabalho ou impedimento de qualquer sujeito a exercer cargos da administração pública por conta de raça ou cor.

Entretanto, é interessante levar em consideração o alerta de Gilberto FRYRE em seu “Casa-Grande & Senzala”, sobre o “racismo velado”, explicando de forma abrangente a forma como sempre se deram as relações raciais no Brasil. No Brasil sempre buscou-se mascarar o racismo, poucos se assumem racistas, porém em diversas atitudes banalizadas, percebemos uma forte carga de racismo. A partir disso, podemos entender que a discriminação racial em locais de trabalho pode ser muito sutil e de difícil identificação⁴².

Neste mesmo sentido, é possível dizer que, por conta da formação da sociedade brasileira, o povo brasileiro resiste em construir uma identidade verdadeiramente nacional. Com isso, a discriminação pode não ser um fator exclusivamente externo, ou seja, de terceiros para com o negro, mas também algo intrínseco ao sujeito negro, neste caso, criando uma barreira no processo de aceitação de si

⁴¹ Idem.

⁴² FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 51 ed. Global: São Paulo, 2006. p. 397.

mesmo, fazendo com que o próprio negro seja um agente difusor das discriminações, seja por vergonha ou por medo de se assumir enquanto negro⁴³.

Em estudo do IBGE, foi feito um levantamento sobre a divisão social do trabalho no Brasil, abrangendo as categorias sócio-ocupacionais e a formação escolar dessas categorias, com a força de trabalho na época sendo composta de aproximadamente 39 milhões de pessoas, das quais, 57,1% se assumiram de cor branca (22,2 milhões), 30,9% de cor parda (12,0 milhões) e 9,3% de cor preta (3,6 milhões). Delimitaram-se, também, as categorias de trabalho entre manuais e não-manuais, sendo que 23,1% dos brancos possuem ocupações não-manuais. As proporções encontradas para pretos e pardos foram bastante inferiores, 4,7% e 9,9%, respectivamente. Em compensação, a participação nas ocupações manuais agrícolas, às quais correspondem o menor nível de rendimento e o menor nível de qualificação educacional, é também diferenciada segundo os grupos raciais: 44,4% dos pretos e 42,8% dos pardos nestas ocupações, enquanto a proporção de brancos ficou em 30,0%⁴⁴.

As considerações supramencionadas nos permitem evoluir para um raciocínio mais próximo do objetivo deste trabalho, pois, como já fora dito, muitas foram as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para a sua inserção no mercado de trabalho. Por termos o modelo patriarcal como ordem dominante, com a mulher no papel de submissão ao seu pai ou ao marido, vez que esses eram os líderes familiares, ao homem se dava a responsabilidade de prover o sustento familiar, enquanto a função da mulher sempre foi a de dona de casa e mãe de família⁴⁵.

Após muitas décadas de luta por emancipação, destacando-se a participação do feminismo, chegou-se à mudança deste modelo de família, com as mulheres buscando efetivamente seu espaço no mercado de trabalho⁴⁶.

Segundo BLACK e REIMERS, as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho incluem diferenças em oportunidades de emprego, além de salários desproporcionais em comparação com homens com as mesmas responsabilidades. Ainda segundo as autoras, existem diferenças até mesmo entre mulheres solteiras e casadas. Todos estes fatores, segundo as autoras, acabaram por elevar os níveis de pobreza na década de 1980 entre determinados grupos de mulheres⁴⁷.

A mulher negra, por sua vez, além de enfrentar a discriminação pelo gênero, ainda enfrenta o preconceito racial, onde, em algumas situações, não se avalia a

⁴³ Idem.

⁴⁴ OLIVEIRA, Lúcia Elena Garcia de; PORCARO, Rosa Maria; ARAÚJO, Tereza Cristina N. **O Lugar do Negro na Força de Trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 1981. p. 9-10.

⁴⁵ BARRETO, Maria do Perpétuo Socorro Leite. **Patriarcalismo e o Feminismo: Uma retrospectiva histórica**. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/viewFile/2363/2095>> Acesso em: 21 jul. 2017.

⁴⁶ Idem, p. 64.

⁴⁷ BLANK, Rebecca M.; REIMERS, Cordelia W. **Economics, Policy Analysis, and Feminism**. Disponível em: <https://csde.washington.edu/.../blank_paper_on_feminism.doc> Acesso em: 23 ago. 2017.

capacidade e qualidade laboral e acabam sendo descartadas de pronto pela cor da pele⁴⁸.

É importante ressaltar que um trabalho exercido por mulheres majoritariamente negras é o trabalho doméstico, que por sua vez é um trabalho muito digno e que merece respeito, porém, em muitos casos acaba sendo sua única opção por conta da dificuldade de inserção no mercado de trabalho e por sua baixa escolaridade⁴⁹.

Segundo LIMA RIOS e FRANÇA essa dificuldade de inserção no mercado de trabalho decorre, primordialmente, da tardia emancipação das mulheres. Adicionando-se, também, o fator educacional, pois as mulheres demoraram a começar a estudar e, quando começaram, as mulheres brancas é que tinham melhores condições no ingresso estudantil⁵⁰.

Por conta disso, é fácil perceber que a mulher negra se encontra em desvantagem se comparadas com a mulher branca e, principalmente, com os homens brancos, arcando com todo o peso da discriminação racial e de gênero. Uma explicação para tal argumento se baseia na construção social feita a partir do colonialismo, como visto no primeiro tópico, onde as mulheres negras sempre foram tratadas como propriedade, frequentemente usadas para prazeres sexuais e reprodução, além de alocadas para cuidar da casa dos senhores de escravo, o que acaba sendo reproduzido até hoje na distribuição social e racial das trabalhadoras domésticas⁵¹.

Em uma pesquisa realizada no Brasil, denominada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), existem dois tipos de discriminação no trabalho: a discriminação contra negros e a discriminação contra mulheres. Ambas são analisadas com base em um grupo padrão, composto por homens brancos, os quais ditam as regras do mercado de trabalho, enquanto outros três grupos, compostos por homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, são marginalizados pelo fato de não se encaixarem ao grupo padrão⁵².

Com base nisso, foi possível realizar a análise de dados quantitativos, como o caso dos diferenciais de rendimentos do grupo padrão em comparação com os outros três, concluindo-se que os homens brancos têm uma renda média muito superior aos outros grupos analisados, com as mulheres negras encontrando-se mais distantes do rendimento do grupo padrão⁵³.

Ainda, neste tópico também é interessante nos atentarmos a dois dispositivos constitucionais de suma importância, o artigo 3º, inciso IV, com o seguinte texto “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e

⁴⁸ LIMA, Márcia; RIOS, Flávia; FRANÇA, Danilo. Op. cit., p. 54.

⁴⁹ Ibidem, p. 56.

⁵⁰ Ibidem, p. 56.

⁵¹ SOARES, Sergei Suarez Dillon. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho: Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Brasília: IPEA, 2000. p. 5.

⁵² Idem.

⁵³ Ibidem, p. 5-6.

quaisquer outras formas de discriminação” e o artigo 5º, inciso I: “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: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Ao analisarmos os dispositivos anteriores entendemos que o Estado e a sociedade deveriam colaborar e criar mecanismos para promover igualdade, interpretando que os homens e as mulheres devem ser tratados de igual forma, em todos os aspectos, devendo ser algo disseminado por toda a sociedade.

Do mesmo modo vê-se que não há um efetivo cumprimento do artigo 7º, inciso XXX da CF/88 e, respectivamente o artigo 5º da CLT, por parte dos empregadores, onde: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” e “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Entretanto, após sua inserção no mercado de trabalho, surge mais uma dificuldade, a de atuar na liderança, e que, novamente, a questão de gênero parece interferir nessa atribuição, assim como aponta NOGUEIRA e KUBO, “faz-se necessário discutir a questão do “gênero” e da liderança, pois o fato de ser mulher parece interferir em sua inserção no mercado de trabalho como executiva e também no exercício prático da liderança”⁵⁴.

Se para as mulheres brancas isso já era tarefa difícil, para as mulheres negras era quase impossível, tendo em vista que a abolição da escravidão tinha menos de meio século, e que as dificuldades enfrentadas pelos negros no país acerca da discriminação racial, como também de sua condição social, eram diversas. A quantidade de mulheres negras que tinham acesso ao exercício da cidadania por meio do voto era muito pequena⁵⁵.

Segundo uma pesquisa realizada pelo *Pew Research Center* acerca dos obstáculos à liderança feminina, os estadunidenses dão muito mais crédito à liderança masculina, com cerca de dois terços dos participantes da pesquisa admitindo que realmente é mais fácil para homens serem eleitos ou escolhidos para obterem altos cargos do que as mulheres⁵⁶.

⁵⁴ NOGUEIRA, Elaine Cristina Oliveira Rocha; KUBO, Edson Keyso de Miranda. Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 114-133, jul./dez. 2013.

⁵⁵ BARROS, Antonieta de. *A Participação das Mulheres Negras nos Espaços de Poder*. Disponível em: <<http://www.seppir.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/pub-aco-es-afirmativas/a-participacao-das-mulheres-negras-nos-espacos-de-poder>> Acesso em: 15 mar. 2017.

⁵⁶ **WOMEN and Leadership**. Disponível em: <<http://www.pewsocialtrends.org/2015/01/14/women-and-leadership/>> Acesso em: 16 mar. 2017.

Um dos argumentos acerca da falta de representantes femininos nesses cargos versa sobre a falta de prontidão das empresas na contratação de mulheres para os cargos superiores, visto que em um considerável número de casos, existe o fator discriminação de gênero, acreditando que as mulheres são menos capazes de exercerem tais cargos. Trazendo para o caso das mulheres negras, além da discriminação de gênero, adiciona-se a discriminação racial, herança colonial que afeta as suas relações de trabalho até os dias de hoje, com a visão de que uma mulher negra não tem a capacidade de exercício de um alto cargo⁵⁷.

No Brasil, uma pesquisa realizada pelo Instituto ETHOS em 2010, sobre o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, coletou dados por meio de questionários endereçados aos gestores e responsáveis pelas áreas de recursos humanos ou de responsabilidade social das empresas. Os principais setores de atividades das empresas eram Indústria, Serviços, Comércio e Produtos Agrícolas, reunindo dados de 117 empresas deferentes. Como foco deste trabalho, o que nos interessa nesta pesquisa são os resultados acerca da: “Composição por Sexo”, a “Composição por Cor ou Raça”, as Políticas e Ações Afirmativas acerca do “Incentivo à Participação de Mulheres”, o “Incentivo a Participação de Negros” e a Percepção do Gestor “Sobre a Presença de Mulheres nas Empresas” e “Sobre a Presença de Negros nas Empresas”⁵⁸.

Pois bem, acerca dos resultados obtidos na Composição por Sexo, as mulheres têm mais proeminência em relação aos homens na categoria de aprendizes e estagiários, com percentuais de 55,9% e 58,9%, respectivamente. No que tange a categoria *trainees*, as mulheres representam 42,6%, com valores inversamente proporcionais à importância dos cargos avaliados⁵⁹.

Acerca do quadro funcional, 35,5% é composto por mulheres, na supervisão são 38,8%, na gerência são 31,3%, no quadro executivo são 13,6% e, por fim, no conselho administrativo são apenas 11% de participantes do sexo feminino. Considerando a presença da mulher na sociedade brasileira, com uma representação de 51,4% do total da população, representando 43,6% da população economicamente ativa (PEA). Em relação ao nível de instrução, as mulheres aparecem com um número médio de anos de estudo superior ao dos homens, 7,5 contra 7, respectivamente, destacando-se o curso de administração, um dos mais valorizados pelas empresas, com uma taxa de matrícula das mulheres de 55,6%, superior à dos homens⁶⁰.

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ **PERFIL social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** p. 7-26. Disponível em: <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp> Acesso em: 27 ago. 2017.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Idem.

Ainda sobre a pesquisa, as empresas não apresentam ações contínuas e planejadas para a promoção da igualdade em seus quadros funcionais⁶¹.

No que tange a Composição por Cor ou Raça, é grande a presença do negro entre os aprendizes e trainees, com uma participação de 57,5% e 58,2%, respectivamente, enquanto em relação aos estagiários, o valor cai quase pela metade, ficando em apenas 28,8%. Analisando os demais cargos, temos 25,9% de negros na supervisão, 6,3% na gerência, 4,7% no quadro executivo e 4,9% no conselho administrativo. É possível observar uma grande desproporcionalidade de negros em cargos de liderança, havendo um afunilamento hierárquico por conta da dificuldade de negros alcançarem níveis mais elevados dentro das empresas. Com isso, a pesquisa aponta que a diferença entre negros e brancos é de 94,2% no quadro executivo e 94,8% no conselho administrativo⁶².

Assim como em relação as mulheres, os números chamam a atenção se comparados com a estratificação da sociedade, tendo em vista que os negros formam a maioria da população brasileira, com 52,9% da população declarando-se negra em 2013, o que representa 107 milhões de pessoas em um total de 201 milhões⁶³.

Esses números cresceram gradativamente. Como foi dito no tópico anterior há alguns anos, boa parte da população não se declarava negra ou parda, “não era assim entre 1980 e 2000, considerados os três censos do período. Em 2000, os negros formavam um grupo de 76 milhões de pessoas, ou 44,7% do total da população. Já no Censo de 2010 constatou-se uma inversão: 97 milhões de pessoas, ou 50,7% do total, declararam-se negras, com um provável aumento das que antes se declaravam brancas passaram a se declarar pardas”, com isso, é possível observarmos um processo de aceitação ou conscientização da população com a sua raça, ao mesmo tempo que a exclusão destas pessoas acaba chamando a atenção, tendo em vista que estes representam 52,8% da população economicamente ativa e 51,9% da população ocupada⁶⁴.

Ainda segundo a pesquisa, os negros de ambos os sexos formam cerca de 34,4% de participação nas empresas, enquanto as mulheres negras possuem condições ainda mais desfavoráveis, tendo apenas 10,6% da presença nas empresas, sendo que ocupam 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% dos cargos de gerência, enquanto que no quadro executivo os números são reduzidos à apenas 0,4%, ou seja, “são duas, entre 548 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos”⁶⁵.

Ainda, quanto ao nível superior, a pesquisa mostra que em 2003 a média era de 5,1 anos de estudos para os negros, enquanto para os brancos a média era de 6,9 anos. Já em 2013 os números subiram para os negros, alcançando a média de 6,5

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

anos de estudo, enquanto para os brancos os números aumentaram ainda mais, cegando aos 8,1 anos de estudo. Com isso, podemos concluir que os negros estão com maior acesso ao ensino superior, mesmo que a diferença ainda seja grande. Parte desta conquista está creditada às cotas raciais, que vêm conseguindo reduzir a desigualdade racial⁶⁶.

Por fim, quanto as ações afirmativas, as empresas que foram indagadas alegam não possuir medidas para ampliar a presença dos negros, da mesma forma que o caso das mulheres citado anteriormente⁶⁷.

Neste mesmo sentido, os profissionais responsáveis por políticas de diversidade em empresas ressaltam que, no que tange a dimensão racial da diversidade, este é o tópico onde se encontram as maiores dificuldades em relação à discussão e implementação de ações afirmativas. Durante a pesquisa, o exemplo mais claro disto é a situação das mulheres negras, “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 baixas, altas taxas 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 homens brancos)”⁶⁸.

Da mesma forma, segundo esta pesquisa e edições anteriores da mesma pesquisa, a situação das mulheres negras em posições de liderança sempre foi comovente, sem perspectivas claras de melhora, pois em 2010 ocupavam 2,1% do quadro gerencial e 0,5% do quadro executivo⁶⁹.

Segundo os pesquisadores, uma solução para a mudança de tal perspectiva seria a adoção de medidas como: “a colocação do dado cor/raça nos cadastros, que é amparada por sólidos marcos legais, deve ser feita já nos processos de recrutamento e seleção, bem como nas oportunidades de treinamento, de ascensão e de *mentoring*, de maneira que seja possível identificar quais são os obstáculos presentes nessas diferentes etapas e ultrapassá-los”⁷⁰.

Ainda, outra solução seria a criação de mecanismos com o fim de atrair mulheres negras com curso superior nas diversas regiões do país, por meio de programas dentro das universidades⁷¹.

Além disso, a Constituição Federal, bem como outros dispositivos legais, vêm sendo editados ao decorrer dos anos com o objetivo de trazer uma maior inserção aos que há muito tempo estão excluídos em nossa sociedade. O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos princípios centrais, senão o mais importante, estando elencado no rol de direitos fundamentais da Constituição

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Idem.

⁷¹ Idem.

Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III. Este princípio faz menção aos diversos valores existentes na sociedade, destacando, principalmente, o valor moral inerente a cada ser humano. Além de ser o mais importante dos que constam no rol de direitos fundamentais da CF/88, é ainda o suprassumo do Estado Democrático de Direito.

O único requisito para a aplicação deste princípio é ser pessoa, é ser humano, entretanto, mesmo sendo pessoa, cada um dos indivíduos tem suas particularidades, e é isso que se tem por qualidade intrínseca trazida pelo autor. Essa qualidade intrínseca é a consideração individual de cada ser. Como foco deste artigo, podemos dizer que ser mulher, ser negro e ser trabalhador é uma qualidade intrínseca, de tal forma que esse princípio deve ser garantido e aplicado, com fins específicos como garantir a igualdade de todos os seres, a subsistência, e garantir ainda que todos tenham igualdade nas relações de trabalho, independentemente de gênero, raça ou classe social.

É de suma importância entender que o reconhecimento deste princípio é o que orienta e determina a igualdade de direitos, o combate à discriminação de sexo, raça e religião, é o que sustenta a liberdade, a justiça, a paz e o desenvolvimento social.

Neste mesmo sentido, a Constituição Federal em seu artigo 3º e incisos, nos traz que os objetivos desta República são: construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Tudo isso faz com que o princípio da dignidade da pessoa humana seja garantido e protegido. Apesar de estarmos longe de uma sociedade completamente justa, solidária e igual, como veremos a seguir, o histórico de leis do nosso país nos mostra que temos feito alguns avanços no decorrer dos anos afim de garantir a igualdade, solidariedade e o desenvolvimento social nas relações de trabalho e, principalmente, nas relações de trabalho em categorias profissionais onde atuam com mais preponderância o sexo feminino.

Apesar de a legislação trazer uma garantia de igualdade a todos os seres humanos, o que precisa acontecer é uma reforma interna de cada sujeito, entendendo o conceito de igualdade para a aplicação prática no seu cotidiano, garantindo que o discurso saia do campo das ideias e legislações, para ser aplicado em todos os âmbitos da sociedade⁷².

Na luta por uma sociedade mais justa e igualitária, vemos os movimentos sociais cada vez mais presentes em redes sociais, como também na mídia tradicional. A conscientização acerca do feminismo vem fazendo com que cada vez mais

⁷²SILVA, Sandro. **Charlottesville e nosso racismo velado**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/charlottesville-e-nosso-racismo-velado/>> Acesso em: 25 ago. 2017.

cidadãos tenham consciência da condição de desigualdade da sociedade, aumentando a capacidade de luta e de promoção de mudanças efetivas⁷³.

Ainda com este enfoque, observamos uma crescente consciência acerca do racismo, tendo costumes e piadas que um dia foram banalizados e amplamente aceitos hoje perdendo cada vez mais espaço para a consciência do caráter opressor de tais atitudes⁷⁴.

5. CONCLUSÃO

No primeiro capítulo abordou-se brevemente os motivos que levaram a expansão do colonialismo, e de que maneira este ocorreu no Brasil.

Ainda, o intuito era demonstrar como a colonização e o patriarcado influenciaram na dominação masculina sobre as mulheres, principalmente a dominação e escravidão da mulher negra. Deste mesmo modo, fazer uma ligação de como a sociedade funciona hoje e de como esse processo histórico ainda tem muita influência nas relações da mulher negra, por ser inferiorizada, discriminada e segregada, não tendo as mesmas perspectivas que o restante da população.

Da mesma maneira, objetivou-se mostrar a influência da colonização na criação de modelos sociais, como o modelo eurocêntrico, por exemplo, e esses modelos acabaram por disseminar ainda mais o preconceito racial. Neste sentido, buscou-se traçar uma relação entre o colonialismo e os estudos pós-coloniais.

Buscou-se trazer o feminismo enquanto estudo pós-colonial para mostrar a luta das mulheres em busca de reconhecimento e igualdade, trazendo alguns estudos acerca do feminismo negro, com destaque às teorias da dupla opressão à mulher negra, além do feminismo interseccional, o qual procura conciliar as pautas feministas com reivindicações de outras minorias.

Ainda, no terceiro capítulo, buscou-se descrever as relações de trabalho em nossa sociedade no que tange à igualdade de cargos e remunerações, relacionando as diferenças entre homens e mulheres, brancos ou negros, elucidando a disparidade entre as mulheres negras e os demais grupos analisados em suas relações de trabalho.

De tudo, conclui-se que os movimentos sociais, com seus militantes e intelectuais, cumprem um papel importante na construção de uma consciência, seja de raça, gênero ou classe, auxiliando na exposição dos problemas e dificuldades encontrados, além da construção de políticas e ações que auxiliem na sua superação.

⁷³Idem.

⁷⁴Idem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Ione. **Qual é o seu feminismo? Conheça as principais vertentes do movimento.** Disponível em: < <https://www.geledes.org.br/qual-e-o-seu-feminismo-conheca-as-principais-vertentes-do-movimento/>> Acesso em: 23 mai. 2017.

ALVES, Meire Viana. **O Movimento da Mulher Negra Brasileira: História, Tendência e Dilemas Contemporâneos.** Disponível em: <http://www.geledes.org.br/o-movimento-da-mulher-negra-brasileira-historia-tendencia-e-dilemas-contemporaneos/#gs.RBfz6ww> Acesso em: 5 mar. 2017.

AS MULHERES e as Leis Brasileiras através da História. Disponível em: <<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=841>> Acesso em: 15 ago. 2017.

BARRETO, Maria do Perpétuo Socorro Leite. **Patriarcalismo e o Feminismo: Uma retrospectiva histórica.** Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/viewFile/2363/2095>> Acesso em: 21 jul. 2017.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo: Fatos e Mitos.** São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BLANK, Rebecca M.; REIMERS, Cordelia W.. **Economics, Policy Analysis, and Feminism.** Disponível em: <https://csde.washington.edu/.../blank_paper_on_feminism.doc> Acesso em: 23 ago. 2017.

CENSO 2010 mostra as características da população brasileira. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/07/censo-2010-mostra-as-diferencas-entre-caracteristicas-gerais-da-populacao-brasileira> Acesso em: 21 set. 2017.

DAVIS, Angela. **Mulher, raça e classe.** Disponível em: <<https://we.riseup.net/assets/165852/mulheres-rac3a7a-e-classe.pdf>> Acesso em: 26 fev. 2017.

DOMINGUES, Petrônio. **Movimento negro brasileiro: história, tendências e dilemas contemporâneos.** Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/dimensoes/article/view/2485/1981>> Acesso em: 15 mar. 2017.

EISENSTEIN, Zillah. **The Combahee River Collective Statement.** Disponível em: <http://circuitous.org/scraps/combahee.html> Acesso em: 5 mar. 2017.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal.** 51 ed. Global: São Paulo, 2006.

GOMES, Heloisa Toller. **Condição Pós-Colonial, Cultura Afro-Brasileira.** Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/odisseia/article/viewFile/2059/1493>> Acesso em: 04 mar. 2017.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. Sociologia e Natureza: Classes, raças e sexos. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs). **Gênero e trabalho no Brasil: perspectivas interseccionais.** São Paulo: Boitempo, 2016.

PERFIL social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em: 27 ago. 2017.

JUNIOR, Caio Prado. **Formação do Brasil Contemporâneo: colônia.** São Paulo: Companhia de Letras, 2011.

LIMA, Márcia; RIOS, Flávia; FRANÇA, Danilo. Articulando Gênero e Raça: A Participação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini...[et al.]. **Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.** Brasília: Ipea, 2013.

NABUCO, Joaquim. **O abolicionismo.** São Paulo: Publifolha, 2000. Disponível em: <http://objdigital.bn.br/Acervo_Digital/Livros_eletronicos/abolicionismo.pdf> Acesso em: 04 mar. 2017.

NOGUEIRA, Elaine Cristina Oliveira Rocha; KUBO, Edson Keyso de Miranda. **Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras.** Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 114-133, jul./dez. 2013.

OLIVEIRA, Lúcia Elena Garcia de; PORCARO, Rosa Maria; ARAÚJO, Tereza Cristina N. **O Lugar do Negro na Força de Trabalho.** Rio de Janeiro: IBGE, 1981

PINHEIRO, Luana Simões. Os dilemas da construção do sujeito no feminismo da pós-modernidade. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, Rio de Janeiro, p. 1-27, jul. 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2210.pdf. Acesso em: 6 nov. 2016.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. **Revista de Sociologia e Política.** v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>> Acesso em: 5 mar. 2017.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do Poder e a Classificação Social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (Orgs.). **Epistemologias do Sul.** Coimbra: Almedina, 2009. p. 72-117.

RACIAL Discrimination in the Work place. Disponível em: http://files.findlaw.com/pdf/employment/employment.findlaw.com_employment-discrimination_racial-discrimination-in-the-workplace.pdf. Acesso em: 23 ago. 2017.

RIBEIRO, Marcus Venício Toledo. **Para uma História do Negro no Brasil.** Rio de Janeiro: Biblioteca Nacional, 1988.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Do Pós-Moderno ao Pós Colonial.** Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAASIMAC/pos-moderno-ao-pos-colonial>. Acesso em: 01 mai. 2017.

_____. Entre Próspero e Caliban. Colonialismo, Pós-Colonialismo e interidentidade. **Novos Estudos**, n. 66, p. 23-52, jul. 2003. Disponível em: http://novosestudios.uol.com.br/v1/files/uploads/contents/100/20080627_entre_próspero_e_caliban.pdf. Acesso em: 26 fev. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 5 ed., rev., atual., 2007.

SMITH, Sharon. **Black Feminism and Intersectionality.** Disponível em: <http://isreview.org/issue/91/black-feminism-and-intersectionality>. Acesso em: 4 mar. 2017.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, História e Poder.** [Revista de Sociologia e Política. v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2017.

WOMEN and Leadership. Disponível em: <http://www.pewsocialtrends.org/2015/01/14/women-and-leadership/>. Acesso em: 16 mar. 2017.