

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LUCIANA DO AMARAL BECHARA
LUIZA DOLABELA BARNECHE

**A DESIGUALDADE DE TRATAMENTO DAS MULHERES NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS DIAS ATUAIS**

BELÉM
2022

LUCIANA DO AMARAL BECHARA
LUIZA DOLABELA BARNECHE

**A DESIGUALDADE DE TRATAMENTO DAS MULHERES NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS DIAS ATUAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vanessa Rocha

BELÉM
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

B391d Bechara, Luciana do Amaral.

A desigualdade de tratamento das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro nos dias atuais / Luciana do Amaral Bechara, Luiza Dolabela Barneche. – Belém, 2022.

23p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2022.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Rocha.

1. Negras - Condições sociais. 2. Discriminação. I. Barneche, Luiza Dolabela. I. Rocha, Vanessa (orient.). II. Título.

CDD 341.27

Regina Coeli Araújo Ribeiro CRB-2/739

LUCIANA DO AMARAL BECHARA
LUIZA DOLABELA BARNECHE

**A DESIGUALDADE DE TRATAMENTO DAS MULHERES NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS DIAS ATUAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vanessa Rocha

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a VANESSA ROCHA- Orientadora

Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

**A DESIGUALDADE DE TRATAMENTO DAS MULHERES NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NOS DIAS ATUAIS
THE INEQUALITY OF TREATMENT OF BLACK WOMEN IN THE BRAZILIAN
LABOR MARKET IN PRESENT DAYS**

Luciana do Amaral Bechara¹

Luiza Dolabela Barneche²

Vanessa Rocha³

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo investigar os fatores que levaram à existência das desigualdades, no mercado de trabalho, das mulheres negras. A partir de um estudo teórico- normativo, através do método dedutivo, analisam-se os desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho, bem como o impacto que raça e gênero possuem para a existência dessas dificuldades. Posteriormente, discute-se os fatores históricos que levaram a existência dessas desigualdades, principalmente, a questão da escravidão e suas consequências na sociedade atual. Por fim, defende-se a necessidade de garantir o direito dessas mulheres, e uma solução para que a desigualdade de gênero e cor não ocorra.

Palavras-chaves: mercado de trabalho, discriminação, desigualdade, mulher negra.

ABSTRACT: *This paper aims to investigate the factors that led to the existence of inequalities of black woman in the labor market. Based on a theoretical-normative study and, through the deductive method, analysed the challenges faced by black women in the labor market, as well as the impact of race and gender. Subsequently, the historical factors that led to the existence of those inequalities are discussed, mainly the slavery and its consequences in today's Society. And it defends the need to guarantee the rights of these woman, and a solution so that gender and color inequality does not occur.*

Keywords: labour market, discrimination, black woman, inequality.

¹ Aluna da graduação CESUPA.

² Aluna da graduação CESUPA.

³ Professora orientadora.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO; 2. A DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NO BRASIL; 3. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO; 4. A DESIGUALDADE ENFRENTADA POR MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO; 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, vários marcos regulatórios foram estabelecidos visando a proteção dos direitos trabalhistas, sendo um dos mais fundamentais, o princípio da igualdade de gênero e racial, consolidado na Constituição Federal de 1988. Apesar destes marcos regulatórios, ainda é clara a desigualdade no trabalho entre homens e mulheres, entre mulheres brancas e negras.

Além de desigualdades mais visíveis como a dificuldade de acesso no mercado de trabalho, empregos menos remunerados e qualificados, e salários menores, também é perceptível efeitos menos observados e trabalhados no geral como os assédios, tanto sexuais e morais, e a exposição da mulher, principalmente negra, a situações incompatíveis com a maternidade, seja na gravidez ou durante a época de amamentação.

O presente estudo tem como o objetivo investigar os fatores que levaram à existência das desigualdades, no mercado de trabalho, das mulheres negras, e também como ocorre a manifestação dessas diferenças.

Para realização deste trabalho utilizou-se o método dedutivo, para analisar os aspectos históricos envolvidos na desigualdade das mulheres negras no trabalho. Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e selecionados os artigos que tiveram relação com a temática do trabalho, através do método dedutivo.

O trabalho se encontra organizado em três itens centrais, além da introdução e conclusão, sendo que no primeiro item se discute a desigualdade racial e gênero no Brasil, abordando a questão do racismo e sua relação com a discriminação ainda existente nos dias atuais. Também, aborda o ponto do gênero e sua relação com a discriminação não somente no espaço de trabalho, mas também na sociedade atual como um todo. O outro item discute sobre a mulher no mercado de trabalho e as dificuldades enfrentadas, tais como: menores salários em relação aos homens, assédio sexual e moral, entre outras questões.

O último item aborda sobre a mulher negra no mercado de trabalho destacando os problemas que elas enfrentam, tais como: número reduzido de negras ocupam cargos mais altos, recebem salários mais baixos e têm menos oportunidades de acesso à educação de qualidade. Por fim, apresenta-se a conclusão da pesquisa.

2 A DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO NO BRASIL

O racismo no Brasil surge entre os séculos XVI e XVII, onde os europeus praticavam a escravidão, escravizando pessoas da África e do Novo Mundo. A escravidão se tornou um comércio lucrativo, em especial para os britânicos, que para justificar o que faziam adotaram um comportamento racista em relação aos negros africanos (NEABI, 2013).

Os negros passam a ser adquiridos, vendidos e comprados, como se fosse mercadoria, produtos de consumo ou bens de comércio. Nesta época, surgiram os navios negreiros que transportavam para o Brasil tais negros/africanos/escravos para a realização dessas transações. Estes negros escravizados foram submetidos a trabalhos árduos em plantações de grandes fazendas (MELO, 2019).

O escravismo colonial surgiu e se desenvolveu dentro de determinismo socioeconômico, isto é, a Europa vivia a fase do Mercantilismo comercial e que tinha como objetivo o acúmulo de riquezas. Neste cenário, o escravo era considerado uma propriedade de seu dono, devia se submeter à sua autoridade e seu trabalho gerava riqueza (BERSANI, 2018).

De acordo com o resumo do documentário da BBC Racismo Uma História, realizado por NEABI (2013):

Os escravos eram vistos como pessoas sem raízes, pessoas sem terra, alienadas do seu país. Ou seja, não tinham direitos de nascimento. E eram consideradas como pessoas que tinham sido arrancadas de outra sociedade sem serem socializadas na nova. Então, por assim dizer, estavam socialmente mortos. Eram vistos como pessoas sem honra, o que é uma condição degradante. Para o senhor de escravos, isso significava um poder absoluto sobre o escravo. Independente do que diziam as leis, tinham direitos de vida e morte.

O Brasil foi o último país a abolir a escravidão, sofrendo pressões, principalmente, internacionais para pôr fim a escravidão. Então, foi promulgada a Lei Áurea em 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão no Brasil (NUNES, 2006).

Em termos qualitativos, a abolição não mudou a estrutura da sociedade brasileira, sendo substituídos os senhores de escravos pelas oligarquias regionais e o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho livre. Entretanto, o antigo escravo não conseguiu entrar, sequer, como força secundária na dinâmica desse processo, sendo preservados os instrumentos de dominação, prestígio e exploração (BERSANI, 2018).

De acordo com Nunes (2006, p.91):

A esperada cidadania após a abolição não aconteceu e, até hoje, é uma luta constante em uma sociedade em que a desigualdade racial é arraigada e as tentativas de apagar a memória da barbárie contra os escravos são

permanentes, quer pela eliminação de documentos, quer pela disseminação do mito da democracia racial.

A discriminação pode ser classificada como direta ou indireta. A discriminação direta é a mais evidente, sendo atos e pensamentos que vão contra o tratamento igualitário, sujeitando, por exemplo, uma pessoa do grupo minoritário a tratamento degradante e desvantajoso. A discriminação indireta é prevista na convenção da OIT e da ONU, se tratando de processos aparentemente neutros, mas que são subjetivos, não sendo suficiente para deturpar a potencialidade discriminatória, prejudicando ou excluindo o direito de igualdade constitucionalmente garantido (LOPES, 2010).

Para Delgado (2012, p. 796-797):

Discriminação é a conduta pela qual se nega a pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, etnia, sexo, nacionalidade, riqueza, etc)..

Essas desigualdades são combatidas com a Constituição Federal nos seus artigos 3º e 4º, sendo fundamental para a construção de uma sociedade mais livre, solidária e justa. Apesar disso, as desigualdades ainda estão presentes na sociedade, em especial entre famílias chefiadas por mulheres negras, que apresentam maior vulnerabilidade (IPEA, 2011).

A discriminação ocorre em todo o mundo, podendo ser adotadas diferentes condutas discriminatórias. A agente responsável pelo processo de discriminação possui uma base ideológica, cultural, social e psicológica que acaba justificando seus atos e produzindo padrões discriminatórios (NUNES, 2006).

A desigualdade de gênero vem desde a antiguidade nas sociedades ocidentais, em especial na hebraica, onde a mulher era tratada como uma pessoa inferior ao homem, por conta de costumes sociais e crenças religiosas, sendo uma cultura caracterizada pelo patriarcado. A desigualdade é nada mais que um privilégio de um gênero, comparado a outro, ocorrendo mais entre homens e mulheres, sendo as mulheres as principais vítimas deste processo (NUNES,2006).

No Brasil colonial, índias, escravas e outras mulheres sofreram com a desigualdade e a violência, no entanto, elas não vieram por acaso, e sim por diversos problemas sociais, que potencializam essa desigualdade de gênero. Por

consequência, o acesso à educação ocorreu de forma desigual, sendo observada também a falta de equidade no mercado de trabalho, a falta de proteções legais, bem como a falta de representatividade nos espaços no geral, mas principalmente em locais de destaque, entre outras (VIEIRA, 2017).

No Século XVIII, as mulheres iniciaram a luta por mais direitos e espaço na sociedade, levantando sua voz contra a situação imposta contra elas. Assim, no final do século XIX e início do XX, as mulheres organizaram-se para lutar pelos seus direitos, entre um deles o da participação política. No século XX, os movimentos feministas, primeiramente, se voltaram para a entrada da mulher de classe média no mercado de trabalho e participação política, havendo diversas conquistas, como os direitos trabalhistas e sufrágios (VIEIRA, 2017).

Outra dificuldade enfrentada é o abuso e assédio, que podem ser observados em diversos espaços, mas principalmente no âmbito doméstico, praticado por seus companheiros/ namorados/ maridos, fazendo com que a mulher fique mais fragilizada ainda, não tendo nenhum apoio, e que muitas acabam saindo do mercado de trabalho (VIEIRA, 2017).

Existe uma descrença em relação a denúncia do abuso sexual e psicológico no ambiente de trabalho ou doméstico, o que acaba acarretando o medo de não acreditarem em sua denúncia. Na violência doméstica, além dos impactos no psicológico, podem ocorrer agressões físicas, causando machucados e hematomas na pele, estrategicamente localizados em partes pouco visíveis. Portanto, essas vítimas necessitam de um apoio maior fora de casa, sendo mais difícil encontrar no ambiente de trabalho, tendo em vista que ocorre com maior frequência o julgamento e pouca compreensão com essas mulheres, sem ocorrer verdadeiramente o acolhimento, fazendo com que aumente o descontentamento das mulheres com seus trabalhos (BRUGINSKI, 2013).

Esse aumento de descontentamento acaba contribuindo para a violência, que muitas vezes se manifesta para a maior dependência da mulher com o seu marido. Para manter o domínio, muitos homens/maridos não gostam que suas esposas trabalhem fora de casa, ficando suas atividades limitadas a cuidar dos filhos, das atividades domésticas e dedicando sua atenção somente a seu marido (HOFF; KLAMT, 2020).

Essas mulheres, por conta dessa violência acabam também sendo mais propícias a dispensas e dificuldade de manter seus empregos, devido ao seu adoecimento

mental, causando faltas, descontos salariais e o descontentamento dos seus patrões. Assim como maior dificuldade de conseguir empregos, devido aos seus parceiros não as deixarem nem ir às entrevistas, justamente para a manutenção dessa situação de dependência (MOTHÉ, 2019).

Em suma, percebe-se que os processos históricos influenciam até hoje a sociedade, sendo tanto na questão de raça e do processo de escravidão, quanto dos estereótipos de gêneros que se propagaram por séculos, impondo mulheres e negros em uma situação de maior vulnerabilidade social.

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é marcado por diversas transformações e mudanças, sendo importante a conceituação do termo trabalho, tendo em vista que ele possui vários significados, podendo ser abordado como uma cognição subjetiva e social (BORGES e TAMAYO, 2001). Durante o trabalho deveria haver uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, sendo uma oportunidade de gerar significado, de tal modo que a relação do sujeito « objeto é mediada pelo significado de maior o prazer no trabalho. Em contrapartida, o rompimento no circuito de significados ocasiona sofrimento, que pode comprometer a saúde mental do trabalhador (TOLFO e PICCININI, 2007).

No passado, o papel da mulher era apenas os domésticos, e assim, por centenas de anos, as mulheres ficaram excluídas do mercado de trabalho, sendo submetidas ao poder patriarcal. O marido tinha a função de sustentar a casa e garantir a concepção de herdeiros, devendo a mulher cuidar da casa e dos filhos, agradar seu marido. Neste contexto, criou-se uma dependência financeira e emocional do homem, sendo consideradas “mulheres honestas” somente se não trabalhassem fora de casa (RIBEIRO, 2017).

A entrada da mulher no mercado de trabalho, começou na Primeira Revolução Industrial, que teve seu início em 1760, na Inglaterra, passando a ser vistas como mão de obra barata, sendo também submetidas a trabalhos em condições exaustivas, chegando a ser prejudiciais à sua saúde (SLOSBERGAS, 2018). Nessa sociedade industrial, os papéis das mulheres foram se ampliando, assumindo novas funções, porém ainda tendo dificuldades em acessar cargos mais elevados.

Outro momento importante, que contribuiu para a entrada da mulher no mercado de trabalho, foi a 1ª Guerra Mundial, pois havia necessidade de suprir a falta de mão de obra masculina. Além disso, como os homens estavam na guerra, as mulheres precisavam sustentar a casa e criar os filhos. Nesta época, a sociedade era extremamente machista, as mulheres eram submetidas a condições de trabalho inferiores aos homens, como menores salários, e diversos setores não contratavam mulheres (RIBEIRO, 2017).

Com o fim da guerra, as mulheres acabaram sendo lentamente expulsas das fábricas, voltando os postos serem ocupados principalmente por homens. No entanto, muitas mulheres ainda necessitavam de um meio de subsistência, acabando por exercer ocupações domésticas, como lavar, passar, entre outros afazeres domésticos (D'OLIVEIRA e CAMARGO, 2017). Por diversos anos, as mulheres sofreram com a inexistência de leis que regulamentavam o trabalho feminino. Um dos primeiros documentos que tratou do trabalho com mais dignidade foi a dos direitos humanos e uns dos primeiros documentos surgido na Inglaterra, Slosbergas (2018, p.420):

Com o Coai Mining Act, de 1842, proibia-se o trabalho feminino subterrâneo. Com o Factory Act, de 1844, a jornada de trabalho da mulher foi reduzida para doze horas, vedando-lhe o trabalho noturno; e com o Factory and Workshop Act, de 1878, proibiu-se o trabalho da mulher em ofícios perigosos e insalubres, sendo vedado-lhe também o trabalho noturno, salvo exceções.

Outros instrumentos importantes surgiram na França, em 1874, que estabeleceu a proteção do trabalho das mulheres e das crianças e, em 1893, que regulamentou sobre segurança e higiene nas indústrias (MARTINS, 2012). Tendo surgido no período entre os instrumentos franceses, mas também com grande importância, o protocolo de Berlim, de 1890, que especificou proibições de trabalho noturno, em minas e em locais insalubres e perigosos para as mulheres, regulamentando também sobre a proteção da maternidade (SILVA, ALVES, 2019).

Ainda começaram a ser realizadas convenções e conferências para se discutir o trabalho da mulher. Merece ser destacada a Conferência da Paz de 1919, realizada em Paris, sendo um dos frutos desta a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além disso, várias convenções resultaram de discussões relacionadas à mulher trabalhando em locais insalubres, em condições perigosas e penosas, bem como no turno da noite. Existe convenção que restringiu o regime de horas, trabalhos pesados e ainda tratam da igualdade de remuneração, oportunidade e de tratamento em relação ao homem (SLOBERGAS, 2018).

Outro marco importante foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, que trata do princípio da dignidade e da igualdade da pessoa humana, onde este reconhece esses princípios como direito fundamental a todos os humanos, de direitos iguais e intransferíveis, contando com os princípios da justiça, da paz no mundo, entre outros (NETO, 2018).

Nesse instrumento, também houve mais inclusões importantes, como a proibição da discriminação no ambiente de trabalho (PACHECO, 2019), bem como a igualdade de proteção pela legislação, principalmente referente a discriminações e violações das proteções previstas pela Declaração (NETO, 2018).

No sistema legislativo brasileiro, referente ao trabalho feminino, houve avanços e retrocessos em relação ao tema. Alguns pontos de retrocessos foram o Código Civil (1916) e da Constituição de 1946 que trouxeram disposições retrógradas e preconceituosas. Também, a Constituição seguinte de 1937, que além disso retirou a proibição de diferença salarial, tendo mais um retrocesso com o Decreto-Lei 2.548/40, que permitiu a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupassem a mesma função de 10% (RIBEIRO, 2017).

Em contrapartida, o Decreto nº 21.417/32 reconheceu a igualdade salarial, sem distinção de sexo e a proibição da dispensa por motivo de gravidez, entre outros direitos importantes para as mulheres, mesmo que ainda existissem ainda restrições e limitações, tendo em vista que na época era considerada como forma de proteção da mulher, assim como a manutenção das jornadas longas. A Constituição de 1934 efetivou o princípio da igualdade e previa proteção às mulheres grávidas. As Constituições de 1967 e 1988 foram mais inovadoras firmando direitos de igualdade racial e entre gêneros, garantindo o princípio da igualdade de forma ampla e abrangente. Por conta disso, surgiram diversas leis versando sobre a proteção de direitos fundamentais não somente para as mulheres, mas também aos homens negros (RIBEIRO, 2017).

A Constituição da República de 1934 sustentou em seu dispositivo pela igualdade entre os sexos, estabelecendo a isonomia, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Este inciso, juntamente com a proibição de se estabelecer salários diferenciados em função de sexo, idade, cor ou estado civil, vide art. 7º, XXX, que também indicou a legislação trabalhista o funcionamento da regulamentação do trabalho feminino, fazendo com que ocorra a revogação de grande parte dos dispositivos reguladores (RIBEIRO, 2017).

O aumento da proteção da mulher já é observado na sociedade há alguns anos, sendo criadas leis para garantia de que sejam tratadas com maior dignidade e possam exercer também mais confortavelmente seu direito de liberdade, tendo sido criadas leis para sua proteção durante a gravidez e amamentação no mercado de trabalho, como diversas outras.

A previsão legislativa para o descanso para amamentação, foi exposta no artigo 396 da CLT (1943), podendo ser definido por acordo entre patrão e empregada dois horários de pausa de 30 minutos para amamentação, até os 06 meses, devendo a empresa fornecer um local específico como um berçário, assim como dispõe o artigo:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

No entanto, com a reforma trabalhista ocorreu a flexibilização do horário de descanso para a amamentação, sendo definido em acordo individual e formalizado por escrito. Outra questão alterada foi a revogação do descanso de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária das mulheres. Neste novo cenário legislativo, a mulher ficou mais vulnerável ao assédio sexual no trabalho, visto a determinação da limitação valor de indenização por danos morais. Também, no que se refere a proteção à maternidade, passou a permitir que as gestantes trabalhem em lugares insalubres de grau mínimo e médio e lactantes de trabalhar em locais com máxima insalubridade, podendo ocorrer o afastamento somente com atestado médico (SLOSBERG, 2018).

A quantidade de mulheres que participam do mercado de trabalho ainda é menor do que a dos homens e, segundo o IBGE (2019), a taxa de participação feminina no mercado é de 54,5%, enquanto a dos homens é de 73,7%. Atualmente, a mulher tem bastante espaço no mercado de trabalho, mas ainda não se alcançou um nível de igualdade plena, tendo em vista que ainda é difícil o acesso das mulheres a altos cargos, como chefia e gerência. Apesar de todos os avanços legislativos, ainda prevalecem as diferenças salariais, isto é, homens ocupando o mesmo cargo são mais bem remunerados.

A diferença salarial também é um tema de grande relevância e impacto no mundo atual, sendo possível observar acúmulo de riqueza da mão de poucos. Em países em desenvolvimento, como o Brasil, há uma grande disparidade entre a extrema pobreza e a riqueza. Observa-se que na faixa de extrema pobreza estão inseridas famílias chefiadas por mulheres, em especial negras (FERREIRA; BRUNO; MARTINS, 2019).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho teve influência de vários fatores, sendo o principal deles a queda da fecundidade resultado do fato de mulheres passarem mais tempo estudando e terem acesso às Universidades, adiando a maternidade. A consequência disso foi a diminuição do tamanho das famílias, rápido envelhecimento populacional. Isso impactará no sistema previdenciário, pois menos pessoas irão ingressar e o déficit pode aumentar (CALSSING, 2018).

Apesar disso, a discriminação de gênero ainda é muito presente na nossa sociedade, não somente na vida cotidiana pessoal, mas também no ambiente de trabalho, e de acordo com Eleutério (2019):

[...] a ação ou ato de discriminar significa segregar, ocasionar desigualdade em razão de intolerância ou preconceito.

Complementa-se o entendimento da autora, no sentido de se admitir a discriminação como um ato de desrespeitar o outro, de inadmiti-lo como semelhante, de julgá-lo à inferioridade, de não reconhecê-lo como sujeito de direitos.

A discriminação, em geral, faz-se presente nos dias de hoje, no seio da sociedade, em diversas circunstâncias, fato este que se mostra na prática do dia-a-dia. A discriminação e o preconceito não ocorrem apenas na vida pessoal, mas se estende às práticas relacionadas ao trabalho.

Um dos fatores que podem levar a essa condição de discriminação, é a gravidez, tendo em vista que mesmo com todas as tentativas de inclusão e proteção pela legislação, a realidade é que o ambiente de trabalho não possui estruturas para mulheres grávidas ou com filhos. A gravidez é um fator tão impactante para a mulher que 53% deixam o mercado de trabalho para cuidar do filho, enfrentando dificuldades no retorno, ou muitas vezes nem retornando ao mercado de trabalho. Isso se deve a jornada exaustiva doméstica, que muitas vezes, é responsabilidade exclusiva da mulher, da mesma maneira que os cuidados com os filhos. Toda essa carga adicionada com a jornada de trabalho faz com que muitas não consigam conciliar trabalho e família (CALSSING, 2018).

Algumas mulheres, além das condições desfavoráveis mais comuns, também enfrentam ambientes de trabalhos insalubres durante a maternidade. Entretanto,

existe a previsão para que a gestante e lactante trabalhe em lugares insalubres deve haver um pagamento de adicional de insalubridade pela empresa como forma de compensação. Na prática o afastamento não funciona de forma efetiva, já que a mulher necessita do seu salário integral para seu sustento, principalmente em uma fase em que há um aumento considerável de gastos (CATTELAN e SILVA, 2018).

Além disso, também é possível perceber a forte presença do machismo em diversos cenários, além dos citados anteriormente, como também nos assédios nos locais de trabalho, a falta de estrutura para as trabalhadoras que têm filhos, entre diversos outros pontos. De acordo com Calsing, (2018, p.252):

As mulheres são substancialmente menos propensas a participar do mercado de trabalho que os homens e, uma vez no mercado de trabalho, elas têm menor probabilidade do que os homens de encontrar emprego. Além disso, a qualidade desse emprego ainda preocupa.

O assédio pode ser tratado em uma perspectiva individual e psicopatológica, no qual envolve o ego. Ainda, pode se tratar de uma construção social, do ambiente e também histórica, envolvendo, portanto, o sistema como um todo. Esse assédio quando se manifestado pelo moral, ocorre geralmente pelo abuso de poder, e por conta disso é frequentemente realizado por homens em altos cargos ou sofrido por mulheres em cargos baixos, além de acabar desestabilizando a mulher como profissional, além de tornar o ambiente de trabalho hostil, diminuindo a produtividade e a vontade da mulher de prosseguir trabalhando no local (DINIZ, 2017).

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição das mulheres em seu ambiente de trabalho a situações constrangedoras e humilhantes, tendo essas ações prolongadas durante a jornada de trabalho. Existe a modalidade ascendente de subordinação com o chefe, que leva à desestabilização da vítima em seu ambiente de trabalho, afetando seu psicológico, ocasionando desordens emocionais. Também pode ocorrer alteração de valores, interferindo na saúde mental e até na qualidade de vida da mulher (DINIZ, 2017).

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu em seu Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando assim, uma seguinte redação ao art.216-A:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

O assédio no ambiente de trabalho acaba sendo um reflexo do patriarcado e das relações de gênero, e se tornou tão comum que acabou sendo um dos temas tratados na reforma trabalhista, na qual determina sobre os valores das indenizações, estabelecendo que deve respeitar a proporção do salário dos funcionários. Essa limitação à punibilidade afeta principalmente as vítimas de assédio sexual, tendo em vista que se trata de uma situação mais complexa, devendo ter uma previsão de punição mais gravosa, como as já previstas no código penal, entretanto, havendo esse retrocesso de baixa indenização e proteção (SLOSBERGAS, 2018).

A “precificação do dano moral/ sexual” ou “dano moral tarifado”, tendo em vista que se estabeleceu esse “preço” para a compensação do dano causado por esses assédios, sendo prejudicial a todas as mulheres afetadas por essa situação. No entanto, esse prejuízo é mais evidente com mulheres que já recebem um salário baixo, aumentando o risco de ocorrer uma situação de assédio com elas, tendo em vista a certeza da quase impunidade, devido ao baixo valor da indenização, o que acaba estimulando os assediadores a prosseguirem com suas práticas danosas, as quais muitas vezes afetam de forma imensurável o psicológico da mulher (SLOSBERGAS, 2018).

O assédio sexual ainda é uma realidade muito presente na nossa sociedade no geral, e essa realidade também acaba se refletindo no mundo do trabalho, onde as chefias, no geral, tendem a se aproveitar de seus postos privilegiados. Aproveita sua condição para chantagear ou até somente se aproveitar de pequenos e “inocentes” toques no corpo da mulher assim como “dar encima”. Em geral, a mulher tem medo de denunciar, pois pode ser demitida, teme não conseguir um novo emprego e ficar desacreditada tanto pelos colegas de trabalho quanto pelas autoridades (DINIZ, 2017).

Outra forma de manifestação desse tipo de assédio é através da humilhação e agressividade nas condutas, seja por meio de falas, gestos, tratamento, comportamentos, etc. Geralmente, este tipo de assédio é realizado por superiores para seus subordinados, causando medo de tanto prosseguir no trabalho, quanto de denunciar e se demitir, tendo em vista que ainda há a necessidade do salário para sobrevivência. Além da constante descredibilidade dada para a palavra da mulher em situações assim, atribuindo como exagero ou fragilidade, e encaixando em estereótipos associados às mulheres, típicos de uma sociedade patriarcal machista.

Entretanto, ele também pode ser observado de diversas outras formas, como explicita Diniz (2017, p.171):

As formas que materializam o assédio moral são inúmeras, podendo se concretizar por intermédio de comunicação escrita, verbal (fofoca, chacota, ironias e deboches) ou não verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do assediado).

Ocorre que, no entanto, o assédio moral acaba sendo confundido com o assédio sexual, tendo a sociedade no geral pouca noção e informação sobre o assunto, e tratando certas condutas abusivas como o natural, sendo esse problema tratado pela Diniz (2017, p.167):

É comum entre as interlocutoras confundir assédio moral com assédio sexual. Entretanto, isso está intimamente relacionado à falta de informação ou a ausência de espaços de discussão sobre o tema. Nenhuma das interlocutoras, por exemplo tiveram, na inserção ou durante o período de trabalho, acesso a campanhas educativas seja da empresa ou do sindicato sobre assédio moral e/ou assédio sexual no trabalho. As poucas informações que obtiveram sobre o assunto, foram feitas pela "boca a boca" ou ouviram em algum momento na mídia de forma superficial.

A maior conscientização sobre o assédio, desde a infância, pode contribuir para a redução dos casos. Percebe-se que o número de estudos focando o assédio às mulheres e suas consequências ainda é reduzido. Este tipo de pesquisa deve envolver matérias de direito, medicina e psicologia, tendo o assédio sexual e moral como um dos principais pontos que compõem a precarização do trabalho feminino.

Outro ponto é a discriminação sofrida pela mulher no mercado de trabalho, devido ao fato de engravidar, sendo possível observar como uma das proteções legais no artigo 2º da lei 9.029/95, que dispõe sobre as condutas discriminatórias, tais como exames ou outros procedimentos, relativos à esterilização ou gravidez, entre outras práticas como o instigamento da esterilização, etc., sendo observado também punição desse tipo de conduta, a detenção e multa (ELEUTÉRIO, 2017).

Em síntese, pode ser observada não somente uma diferença da quantidade de mulheres nos ambientes de trabalho em relação aos homens, mas também em seus cargos (apenas 27% das mulheres ocupando cargos de chefia), carreiras, suas remunerações, seus tratamentos, entre diversos outros cenários diários (CALISING, 2018).

Dado o exposto, é perceptível que a mulher sofre com diversos estigmas no ambiente do trabalho, sendo eles causados por conta do pensamento patriarcal enraizado na nossa sociedade até os dias atuais, refletindo principalmente na

participação feminina de uma maneira geral, no ingresso e na ocupação de cargos mais elevados.

4 A DESIGUALDADE ENFRENTADA POR MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

As mulheres negras, enfrentam muitos desafios na sua inserção no mercado de trabalho além de passarem todas as dificuldades enfrentadas pelas mulheres brancas, ainda possuem o agravante do racismo, visto que o mercado de trabalho exige padrões estéticos a ser seguidos pelas mulheres “importados do mundo branco, como cabelos loiros, cabelos lisos, corpos magros, entre outros, sendo perceptível as marcas profundas e duradouras, deixadas pela escravidão, na trajetória laboral da mulher negra (PINTO,2006).

A diferenciação entre as mulheres brancas e negras, e seu papel na sociedade e no trabalho, é perceptível, principalmente por elas também terem sofrido por problemas distintos, sendo atribuídas as mulheres negras maiores limitações profissionais que a brancas, e esta relação assimétrica tem raiz na escravidão. Esses impactos gerados pela escravidão ainda são observados até os dias atuais, havendo disparidades de raças, além das de gênero, com menor poder, representação, níveis de escolaridade e menos oportunidades, sendo mais presentes nas faixas de rendas menores, possuindo menores salários e menores rendas per captas familiares. A disparidade salarial das mulheres negras, portanto, não é só comparável com os homens, mas também com as mulheres brancas, tendo em vista que as mulheres negras recebem salários menores do que as brancas (PINTO,2006).

Uma das discriminações que pode ser firmemente observada é tratada por Gomes (2014, p. 321)

Se partirmos da premissa de que também os particulares estão diretamente vinculados aos direitos fundamentais, então chegaremos à seguinte conclusão: a exclusão sistemática de todas as candidatas negras à função de hostess deixa um aroma estranho no ar.

Neste passo, a aparente neutralidade da decisão do comerciante, que, supostamente, está no exercício regular do seu direito de liberdade empresarial, ao escolher a recepcionista que melhor atenda à sua finalidade econômica, estará em xeque quando for verificado empiricamente que ele nunca contratou uma pessoa negra sequer para trabalhar no seu estabelecimento. Especialmente se apoiar-se no argumento de que nenhuma delas contava com “boa aparência”. Portanto, caso um destes indivíduos, diretamente afetados pela exclusão, suscite a hipótese de ter sido discriminado em razão de sua raça, deverá o empresário justificar de modo convincente quais os motivos objetivos que o levaram a optar sempre pelo

outro candidato de etnia diferente, sabendo, desde já, que a espada de Dâmocles estará pesando sobre a sua cabeça.

De modo geral, as mulheres negras são mais frequentemente encontradas em ocupações precárias, e atividades com menores salários. Além disso, as mulheres negras, desde cedo, deparam-se com problemas, barreiras, obstáculos no ambiente de trabalho, sendo observados desde o processo de seleção, até na promoção, processos seletivos de cargos de chefia e direção, e em sua mobilidade profissional (ABRAMO, 2006). Essa dificuldade de ascensão da população negra ainda pode estar relacionada ao local de residência, tendo em vista que a maioria ainda reside nas periferias das cidades onde há menos oportunidades de empregos bem remunerados (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013).

Entretanto, nos últimos 10 anos tem se observado uma maior inclusão da população negra, aumentando o nível de escolaridade e renda através de programas governamentais como bolsa família e das cotas nas universidades, bem como havendo a criação de cotas para pardos e negros em concursos públicos, prevista na lei 12.990/ 2014 (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013).

Apesar dos avanços dos últimos anos, ainda há um processo discriminatório, desde o processo de contratação, tendo em vista que muitas vezes já ocorre a exclusão do candidato somente por sua cor, e também, ainda ocorre uma segregação relacionada ao gênero, levando em conta que as mulheres negras no geral têm maior dificuldade em conseguir um emprego (PINTO,2006).

Em suma, é perceptível as discrepâncias presentes no mercado de trabalho, limitando o acesso das mulheres negras a postos de trabalho, bem como na ascensão profissional. Estas discrepâncias merecem uma atenção especial, sendo inclusive objeto de estudos e, principalmente, há necessidade de inclusão na legislação brasileira de medidas que visem favorecer a mulher negra no mercado, seguindo o princípio da equidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente trabalho tratou-se de pontos importantes para compreensão da desigualdade no mercado de trabalho, principalmente com as mulheres negras, tratando do racismo, machismo e como ambos são fatores que ainda influenciam na sociedade.

O racismo no Brasil surgiu durante o processo de colonização, onde houve a escravidão dos negros. A abolição da escravidão não foi acompanhada de políticas de inclusão social, os negros não tiveram acesso à educação e ocupavam empregos de baixa qualificação profissional e renda. A primeira política que favoreceu o acesso universitário dos negros ocorreu no século XXI, que foi a política de cotas. Sendo analisado como a escravidão e essa falta de inclusão da população negra na sociedade após sua abolição, ainda afeta constantemente nossa sociedade atual, principalmente no foco do trabalho, o mercado de trabalho.

Também tratou-se de como os estereótipos enraizados na sociedade em relação à mulher ainda perduram na sociedade como um todo, principalmente na questão de sua suposta fragilidade, gerando uma dependência com os familiares e marido, principalmente no período gestacional e de amamentação, no qual a mulher possui pouco, ou nenhum apoio, assim como é usado para justificar a contratação ser menor para mulheres.

A mulher negra, portanto, além de sofrer com as dificuldades enfrentadas pela comunidade negra no geral, também sofre com os estigmas de ser mulher, fazendo com que haja uma maior desigualdade no geral, ocorrendo um processo discriminatório mais intenso, principalmente no mercado de trabalho, onde ainda segue um padrão dos cargos melhores serem ocupados em sua maioria por homens brancos, e preferencialmente ricos. Então, apesar de todos os avanços sociais, a mulher trabalhadora ainda enfrenta algumas dificuldades no mercado de trabalho, tais como: salários inferiores aos dos homens que ocupam a mesma função, assédio moral ou sexual, e discriminação.

Em geral, os salários das mulheres negras acabam sendo inferiores aos das mulheres brancas e têm uma maior dificuldade em ocupar cargos superiores, como os de chefias, sofrendo mais também com as diferenças de tratamento no que comparado com homens, e mulheres brancas.

Portanto, é perceptível a urgência na construção de políticas que assegurem o acesso das mulheres negras aos empregos facilitando sua ascensão profissional e assegurando a paridade salarial, bem como garantindo sua segurança de forma geral, mas principalmente nos seus momentos de maior vulnerabilidade: durante a gestação e a amamentação. Além de ter sido observada também a necessidade de maior credibilidade nas denúncias de assédios, tanto sexuais como morais, dando a elas a sua devida indenização.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Ciência e Cultura*, 2006, p. 257-265.
- BERSANI, Humberto. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. **Extraprensa**, São Paulo, v.11, n.2, p. 175- 196, jan./ jun. 2018.
- BORGES, Livia de Oliveira; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, p. 11-44, 2001. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v1n2/v1n2a02.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2022
- BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.
- BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio Moral no trabalho: Conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista eletrônica**, mar. 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf. Acesso em: 04 jun. 2022
- CALSING, Maria de Assis. Um olhar sobre as desigualdades sociais e trabalhistas da mulher brasileira. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **A centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista: homenagem ao ministro João Oreste Dalazen**. São Paulo: LTr, 2018, p. 245-254.
- COELHO, Gabriela. Supremo proíbe grávidas e lactantes de trabalharem em local insalubre. **Revista Consultor Jurídico**, 2019.
- D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. Participação Sindical Feminina: estratégia de efetivação do Direito do Trabalho da Mulher. In: SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar Soares; EÇA, Vítor Salino de Moura. **Fluxo de direito e processo do trabalho**. Curitiba: Editora CRV, 2017, p.293- 305.
- DELGADO, Richard.; STEFANCIC, Jean. *Teoria Crítica da Raça: uma introdução*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2021
- DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.
- ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des) Igualdade de gênero nas relações do trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista**. 1ª edição. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.
- FERREIRA, L.; BRUNO, M. M.; MARTINS, F. B. No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza. **CartaCapital**, 14/12/2019.

Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/no-brasil-63-das-casas-chefiadas-por-mulheres-negras-estao-abaxio-da-linha-da-pobreza/>. Acesso em: 06 jun. 2022.

GOMES, Fábio Rodrigues. Raça e relações de trabalho. In: SARLET, I. W; FILHO, L. P. V. de M.; FRAZÃO, A. de O., coordenadores. **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. Saraiva, 2014, p.307-329.

GOMES, Fábio Rodrigues. Raça e relações de trabalho. **Revista eletrônica do TRT-PR**, v.10, n.101, jul. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/194871/2021_gomes_fabio_raca_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 jun. 2022.

HOFF, Angelo; KLAMT, Patricia Maria Konzen. A importância da extensão universitária na formação do estudante e na sociedade, por meio de projeto de prevenção à violência doméstica e familiar. In: RITT, Caroline Fockink; RITT, Eduardo. **Violência doméstica contra as mulheres: Uma necessária reflexão sobre suas causas e efeitos, bem como as formas de seu enfrentamento**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2020, p. 25-46.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censos de 2018. Desigualdades por cor e raça no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2019

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. Brasília: IPEA, 4ª edição, 2011.

KLEIN, Herbert S. A demografia do tráfico Atlântico de escravos para o Brasil. Estudos Econômicos. São Paulo, p. 129-149, maio/ ago. 1987.

LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, M.M. et al. Dossiê Mulheres Negras retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013, p. 53-80. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

LOPES, Otávio Brito. *Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 149-158, out./dez. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012.

MELO, Edelamare. As barreiras de acesso ao universo de trabalho para a mulher negra e afro-religiosa: de que mulher negra falamos? qual a sua historia?. In: MELO, Edelamare. **Negro/a, Quilombola, Religioso/a de Matriz Africana: Preconceito, Racismo, Intolerancia e Discriminação nas relações de trabalho, produção e consumo**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019, p. 129-155.

MOTHÉ, Claudia Brum. Violência contra a mulher: reflexos no trabalho. In: **Adv. advocacia dinâmica**. Informativo semanal, n. 11, p. 122-123, mar.2019.

NEABI. A história do racismo: documentário. **UNISINOS**, Porto Alegre, fev. 2013. Disponível em: <http://unisinos.br/blogs/neabi/2013/02/04/a-historia-do-racismo-documentario/>

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O trabalho decente e os aspectos da discriminação salarial por gênero e racial na América Latina. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, ano 34, n. 411, março 2018, p.87- 104.

NUNES, Sylvia da Silveira. Racismo no Brasil: Tentativas de disfarce de uma violência explícita. **Psicologia USP**, v. 17, n. 1, p. 89–98, 2006.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Discriminação nas relações de trabalho. **Revista LTr**, v. 83, n. 09, set. 2019.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. In: XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, 2006, Caxambú. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>. Acesso em: 04 jun. 2022

RIBEIRO, Alexandre Gonçalves. A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção desse direito fundamental. In: SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar Soares. **Temas contemporâneos do direito público e privado**. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2017. p.91- 105.

SILVA, Leda Maria Messias da; CATTELAN, Jeferson Luiz. O meio ambiente de trabalho salubre para a proteção da dignidade da mulher gestante e lactante. **Revista Magister de direito do trabalho**, ano XV, nº 87, p.59-77, Nov-Dez 2018.

SILVA, Maria Gelcida da; ALVES, Narana Souza. Trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre: Artigo 394-A da CLT. Várzea Grande, 2019.

SLOBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a reforma trabalhista. In: NETO, José Affonso Dallegave; KAJOTA, Ernani, coordenadores. **Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo: LTr, 2018, p. 419-425.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v.37, n.123, p. 195-202, 2012.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v.19, ed. Especial 1, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. anos de CLT: uma história de trabalhadores. **Brasília: Tribunal Superior do Trabalho**, p. 43-62, 2013.

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

WALDMAN, Maurício. Mercantilismo e Colonização: Colônias de exploração e de povoamento. São Paulo: Editora Kotev, 2016.