



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito / Curso de Bacharelado em Relações Internacionais

ISADORA TEIXEIRA DE LIMA

**AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO DE INGRESSO DAS MULHERES
NEGRAS AO MERCADO DE TRABALHO: um estudo acerca da Lei de Cotas**

**BRASÍLIA
2023**

ISADORA TEIXEIRA DE LIMA

**AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO DE INGRESSO DAS MULHERES
NEGRAS AO MERCADO DE TRABALHO: um estudo acerca da Lei de Cotas**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Prof^a. Dr^a. Karla Margarida Martins Santos

**BRASÍLIA
2023**

ISADORA TEIXEIRA DE LIMA

**AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO DE INGRESSO DAS MULHERES
NEGRAS AO MERCADO DE TRABALHO: um estudo acerca da Lei de Cotas**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Prof^ª. Dr^ª. Karla Margarida Martins Santos

BRASÍLIA, 06 DE OUTUBRO DE 2023

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

AS AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO DE INGRESSO DAS MULHERES NEGRAS AO MERCADO DE TRABALHO: um estudo acerca da Lei de Cotas

ISADORA TEIXEIRA DE LIMA

RESUMO: A presente pesquisa tem como principal objetivo responder a uma problemática que ainda é muito presente na sociedade brasileira: como a desigualdade racial e racismo estrutural são meios que barram a entrada da comunidade negra no mercado de trabalho, mas, principalmente, como a mulher negra é a mais afetada e como as ações afirmativas podem ajudar a sua entrada no mercado de trabalho. O trabalho contextualiza sobre o racismo estrutural e como ele afeta a sociedade em geral, além de analisar como as políticas públicas implementadas ajudam na promoção da mulher negra ao mercado de trabalho. O problema do estudo é esclarecer os pontos que impedem a ascensão da mulher negra ao mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Desigualdade Racial. Racismo estrutural. Mulher negra. Ações afirmativas. Política de cotas.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 DA ATUALIDADE DA COMUNIDADE NEGRA NO BRASIL	8
2.1 Racismo estrutural.....	8
2.2 Da mulher negra.....	11
3 DO MERCADO DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES	15
3.1 Questão educacional.....	15
3.2 Mercado de trabalho e suas formas de combate à discriminação	17
4 AÇÕES AFIRMATIVAS	18
4.1 Lei de cotas	18
4.2 A iniciativa privada e o ESG como formas de ações afirmativas.....	21
5 CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as políticas de diversidade são constantemente desafiadas por práticas e costumes que nem sempre se mostram ostensivas ou não são efetivadas, mas servem como elementos na busca pela resolução de falhas estruturais. As mulheres são muito afetadas pela construção de barreiras que impedem o ingresso efetivo no mercado de trabalho, que parte de várias vertentes. Quando se trata de mulheres negras, os obstáculos ao ingresso são reforçados pela discriminação não apenas de gênero, mas também racial.

O presente artigo busca analisar os efeitos das relações afirmativas como um meio de promoção para o ingresso das mulheres negras ao mercado de trabalho, tendo como objetivo a pesquisa, apresentando como as ações afirmativas propostas tanto pelo Estado, quanto pelas empresas privadas, podem incentivar a entrada da comunidade negra no mercado de trabalho. O artigo também pretende apontar os motivos que dificultam a entrada da comunidade negra no trabalho, como o racismo estrutural, que é um dos principais impeditivos da entrada dos negros no mercado de trabalho.

Além disso, pretende-se analisar como a educação pode também barrar esse ingresso e apresentar como as ações afirmativas podem ajudar a comunidade negra no acesso ao ambiente educacional e ao mercado de trabalho. Ainda, o artigo visa apresentar ações afirmativas utilizadas em outros países que contribuíram para que uma nova geração de pessoas negras pudesse ter acesso ao mercado de trabalho, como foi o caso dos Estados Unidos. Conseguimos perceber que a comunidade negra sofre demasiados ataques por conta de sua cor de pele e essas discriminações sofridas por eles dificultam a sua entrada no mercado de trabalho. Ademais, os que conseguem chegar no ambiente trabalhista muitas vezes acabam por sofrer ataques relacionados à raça.

Fatores como o racismo estrutural, a falta de base educacional e discriminação são apenas alguns dos meios que desestimulam os negros a tentarem entrar no mercado de trabalho. A discriminação racial no ambiente do trabalho afeta a dinamicidade do trabalho, pois a pessoa negra passa por uma segregação tanto de forma financeira quanto psicológica, pois muitas vezes, prestando o mesmo trabalho, os negros acabam por receber menos ou, como vemos muitas vezes, são os primeiros a serem demitidos. Ainda, como forma de continuar com o seu emprego, os empregadores mandam retirar artigos e penteados que são parte da cultura afro. Isso são apenas alguns dos fatores que ensejam uma mudança no mercado de trabalho e na sociedade.

Muito se diz sobre o sistema de cotas, que muitos não concordam e outros sim, assim como pensam que, por meio da meritocracia, esse conceito em que se apresenta a ideia de que se o indivíduo se esforçar ele conseguirá as coisas que almeja, estes e outros assuntos são sempre trazidos em debates quando se trata sobre a comunidade negra nos espaços de trabalho.

Ainda é importante lembrar que no mercado de trabalho os negros recebem menos que os brancos e ocupam menos cargos com maior relevância. Portanto, se pergunta: Quais os motivos que levam à difícil inserção dos negros no mercado de trabalho? E quais medidas positivas poderiam ser benéficas e que ajudariam na inserção dos negros no mercado de trabalho?

Vemos que a comunidade negra sofre amplamente com a questão da discriminação, que não envolve apenas a raça, mas também questões estéticas, religiosas e culturais, que são alguns motivos que dificultam a entrada no mercado de trabalho. Os motivos que levam à difícil inserção são a discriminação, o racismo estrutural, a dificuldade de formação educacional sofrida pela comunidade negra e o fato de as políticas públicas não serem aplicadas de forma efetiva, de tal modo que possa possibilitar e garantir resultados efetivos. Esses são fatores que serão explicitados de forma completa e desenvolvidos ao longo do trabalho.

Acerca das medidas positivas, um dos meios que pode ajudar é através da inserção de escolas de qualidade e programas sociais voltados para as famílias em idade educacional. Outro meio de inserção pode ser por políticas públicas que tratam de discriminação positiva. Devemos procurar identificar os principais motivos que impedem a comunidade negra de adentrar no mercado de trabalho e outras formas que impossibilitam os mesmos viverem de forma plena na sociedade, que parte da violência policial sofrida pelos negros para a dificuldade de acesso educacional e a conseqüente falta de incentivo educacional, assim como a dificuldade de se manter em uma instituição de educação, o acesso a um trabalho, ou até mesmo não conseguir certa estabilidade em um ambiente de trabalho.

Além disso, se um dos objetivos do Direito é regular o convívio humano e possibilitar a paz e harmonia, também deve ser discutido neste âmbito acerca da comunidade negra, para que por meio desse ramo jurídico, que é uma das bases da sociedade, se encontrem formas de os negros viverem de forma plena como os cidadãos que são, em que essa melhor qualidade de vida pode se dar por meio da criação de políticas públicas, propostas legislativas e outros meios.

Apesar de ser um assunto amplamente debatido, é preciso haver mudanças, políticas, administrativas e na sociedade, principalmente por conta de as instituições do Estado serem racistas, para que através dessas políticas e da discussão sobre esse tema, seja fomentada a entrada dos negros no mercado de trabalho.

O método de pesquisa que será utilizado neste presente artigo será descritivo, em que deve ser utilizada uma ampla gama de referências bibliográficas. Portanto, o uso bibliográfico terá uma abordagem qualitativa, em que se criticará o modo que a sociedade e as instituições levam adiante a discriminação no mercado de trabalho, principalmente na questão dos negros; mas haverá também quantitativa, em que se trará dados já existentes e disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) como forma de incrementar este trabalho.

Ademais, o trabalho apresentará algumas formas que dificultam a inserção e dispensa discriminatória que a comunidade negra sofre no mercado de trabalho, tendo como foco a situação no mercado brasileiro.

2 DA ATUALIDADE DA COMUNIDADE NEGRA NO BRASIL

2.1 Racismo estrutural

Um dos direitos fundamentais contidos na Constituição Federal de 1988 é o acesso ao trabalho, na medida em que o exercício do trabalho permite que a cidadania ganhe concretude, por viabilizar que a vida do cidadão tenha dignidade. O Direito do Trabalho é área específica que se responsabiliza por ser a guardiã das relações que compõem essa esfera, sendo essa a relação de emprego. A área detém os instrumentos necessários para colocar em prática a dignidade da pessoa e o valor social do trabalho, que são pilares do Estado Democrático de Direito (SIVOLELLA, 2012, p. 59). Se o acesso ao trabalho é uma forma de se exercer a cidadania, por que para alguns grupos sociais é difícil ter acesso a um trabalho, principalmente, os negros? Por isso se necessita analisar as formas que impedem a entrada dos negros no mercado de trabalho.

Há diversos fatores que foram construídos ao longo do tempo e contribuem para que os negros tenham dificuldade de ingresso no mercado de trabalho e que podem ser considerados como racismo estrutural. O prof. Silvio Almeida, no intuito de contribuir para a percepção do que é o racismo estrutural, estabelece o positivismo típico do século XIX, que explica que o determinismo biológico e geográfico seriam fatores determinantes para explicar as diferenças entre raças. Em seguida o autor apresenta elementos da crise de 1873, que resultou nas potências da época do imperialismo e o neocolonialismo, o que acabou por resultar na invasão e divisão do continente africano e, com o neocolonialismo, consolidou-se a inferioridade racial dos povos africanos.

Em relação ao positivismo, o racismo moderno acabou por se tornar ainda mais sistemático. A questão da inferioridade foi algo se desenvolveu entre os séculos XVII e XIX, que foi o período em que houve as teorias biológicas de raça e que possibilitaram a ideologia de opressão ao colonizado mesmo após a abolição da escravidão (ALMEIDA, 2021, p. 29-30). Como isso, conseguimos perceber que o racismo biológico foi uma das fontes que alimentou a inferioridade que a sociedade impôs ao povo negro.

O prof. Silvio Almeida escreve em seu livro que raça não seria nada mais que uma forma política de se inferiorizar certos grupos sociais, sendo, portanto, o racismo uma forma sistemática de discriminação que tem como fonte a raça, que se evidencia através de práticas que proporcionam vantagens e desvantagens aos indivíduos dependendo do grupo social a que pertencem. Além dessa análise, também há a questão do preconceito racial, que se dá por estereótipos de certas pessoas de alguns grupos sociais, que podem acabar por culminar em uma prática discriminatória. Esses são apenas alguns dos conceitos usados como mecanismos para impor fatores sobre certos grupos, especialmente os negros (ALMEIDA, 2021, p. 32).

Se o racismo se origina no meio social, um meio para compreender essa questão é olhar para o nosso país, que foi um país escravagista por três séculos, o que acabou por trazer consequências aos escravizados e seus descendentes. Como Batista (2020) menciona, os pretos não são apenas marcadores sociais da diferença, mas também tem que lidar com o racismo, que não é nada mais que a naturalização da perversão e do sofrimento, que foram privados da condição de existirem como seres humanos socialmente iguais (BATISTA, 2020, p. 3).

Podemos concluir que o racismo se origina no meio social, o que acaba fazendo com que as instituições reproduzam o racismo tanto em sua estrutura quanto para o fim que essas instituições irão atender. Como fica explicitado para Sílvia Almeida em seu livro, a principal tese dos que defendem a existência do racismo institucional é que os conflitos raciais fazem parte das instituições, sendo a desigualdade racial um atributo da sociedade, tanto devido à ação de grupos e indivíduos racistas, quanto das instituições dominadas por determinados grupos raciais que se utilizam da figura institucional para impor os seus interesses (ALMEIDA, 2021, p. 39-40). Assim como Batista em seu artigo descreve que a raça e o racismo foram criados historicamente e socialmente e que as instituições foram idealizadas para reproduzir essa desigualdade racial com eficiência (BATISTA, 2020, p. 4).

A base da formação brasileira ocorreu com a escravidão durante três séculos. Com a abolição da escravatura, não houve nenhuma uma espécie de programa de integralização para a comunidade negra em que os negros “estariam teoricamente livres, mas presos a uma estrutura social profundamente excludente” (BATISTA, 2020, p. 5).

Ainda é importante lembrar, como já dito por Batista, que o elemento central do racismo institucional é o poder, em que a sua manutenção permite ao grupo dominante institucionalizar os seus interesses e, em consequência, impor as suas regras aos demais, que tendem a ver o domínio desses grupos de certa forma normalizados. O domínio se dá com a discriminação com base na raça, que auxilia a manutenção do grupo racial dominante, em que os padrões estéticos, culturais e práticas desse determinado agrupamento se tornem o “horizonte civilizatório do conjunto da sociedade”. Assim, o domínio do homem branco em instituições públicas continua em decorrência da existência de regras que dificultam a ascensão de negros e da inexistência de espaços em que haverá a possibilidade da discussão acerca das desigualdades (ALMEIDA, 2021, p. 41).

Cida Bento, ao discorrer sobre a questão de instituições, afirma que sendo a instituição privada ou até mesmo pública, todas guardam uma forma similar de como lidam com as questões de raça e gênero, de modo a forma com que regulam e transmitem torna o seu método de funcionamento homogêneo e, como consequência, também definem o perfil de seus empregados, que se enquadram como homens e brancos. Essas organizações buscariam justificar a discriminação praticada por eles, seria uma ideia de mérito que a elite dominante se beneficiaria da desigualdade educacional existente na sociedade como forma de fomentar o seu domínio (BENTO, 2022, p. 17-21).

Essa é uma das consequências que dificultam não apenas o acesso dos negros ao mercado do trabalho, mas também a sua permanência nele. Vemos inúmeros casos em que pessoas negras foram obrigadas a tirar os seus penteados porque não agradavam ao empregador, ou seja, por não ser o padrão imposto pela sociedade, principalmente pela parcela dominante.

No livro *Black Power: Politics of Liberation in America*, de Charles V. Hamilton, o autor foi o primeiro a trazer a ideia do racismo institucional, em que o racismo se daria por meio da aplicabilidade de decisões e políticas que consideravam a raça como o meio de subordinar e manter controle sobre determinado grupo. O autor ainda destaca que as instituições operam na concepção de regras e na imposição dos padrões sociais que concedem vantagens a determinado grupo social, os brancos, dando como exemplo a exigência de “boa aparência” na candidatura de vaga de emprego, em que a ideia associada de aparência seria o das pessoas brancas (HAMILTON, 1967 *apud* ALMEIDA, 2021, p. 41).

O racismo estrutural é um dos métodos responsáveis por manter a comunidade negra em espaço subjugado na sociedade, ainda mais na brasileira, em que por anos havia a ideia de democracia racial, o que fez que questões importantes, como a inclusão de indivíduos negros em espaço de poder, não fossem discutidas. Mas, uma das formas que podem promover a

entrada de negros em espaços de poder são as ações afirmativas, principalmente em relação à mulher negra, que é o indivíduo que tem mais dificuldade para ascender socialmente e no mercado de trabalho, questão que será analisada em seguida.

Tende-se a romantizar a ideia de que não há racismo e que eventuais tentativas de implemento material de políticas de inclusão podem trazer um efeito enviesado, chamando atenção para a existência do racismo em si. Se para os negros como um todo esse problema existe, no caso das mulheres ele é densificado pela conjugação da questão racial com a questão de gênero.

Observando a necessidade de se estabelecer um recorte epistemológico, bem como para melhor delimitação temática, o trabalho se dedicará a tratar da empregabilidade da mulher negra, o que será abordado no tópico seguinte, partindo-se da construção de como a sua força de trabalho tem raízes na forma de organização e exploração do trabalho ao longo dos séculos.

2.2 Da mulher negra

Desde o momento em que houve a abolição da escravidão, a comunidade negra não teve mecanismos e nem eram enxergados como indivíduos no mercado de trabalho principalmente por conta da estereotipação que os negros sofrem como indivíduos e como devem utilizar as suas forças de trabalho, o que contribui para uma autoestima baixa, a qual faz com que se sintam inferiores e, conseqüentemente, fazer com que aceitem trabalhos subalternos (SANTOS JUNIOR, 2019 *apud* MARTINS; HORTA, 2021). Como salienta Abreu (2017 *apud* MARTINS; HORTA, 2021), até pelo menos 1990, o Brasil não reconhecia o problema do racismo no mercado de trabalho por conta da ideia de democracia racial, que é uma forma produtora de desigualdades políticas, sociais, econômicas, jurídicas e institucionais, que acabam por incidir de forma mais significativa sobre as mulheres e negros (OLIVEIRA; GRUBBA, 2021). Por conta dessa ideia de democracia racial, a partir de 2000 passou a ocorrer a implementação de políticas públicas para incentivar a inserção dos negros no mercado de trabalho (ABREU, 2017 *apud* MARTINS; HORTA, 2021).

Para analisar a questão da mulher negra no mercado de trabalho, antes de adentrar sobre a questão dos postos de emprego em que elas se encontram, é preciso partir para uma análise além do racismo estrutural, devendo utilizar os critérios de gênero e raça como determinantes para a alocação da mulher negra enquanto mulher e o seu lugar no mercado de trabalho. Na questão do gênero, a mulher por si só não é definida como um sujeito, já a definição

do que é ser mulher é realizada pelos homens e nos momentos que se traz à tona a questão do gênero para debate, o grupo que recebe o foco é o das mulheres brancas, assim como quando se fala em raça o ponto de referência são os homens negros (RIBEIRO, 2017, p. 22-23).

Por conta do machismo as mulheres são tidas como inferiores, e também por conta dele que advém ao longo da história humana, na própria linguagem que traz através dela valores políticos e sociais referentes à questão de gênero. Djamila Ribeiro frisa que a definição de mulher é tida como um ser que não é autônomo, não é definida em si, em que se atribui às mulheres valores como fragilidade, submissão, criando, assim, a visão de que mulheres não seriam hábeis para desempenhar tarefas que exijam força física, poder de decisão ou posições de liderança (RIBEIRO, 2014, p. 458). As mulheres acabam por seguir a visão que lhes foi transmitida, se privando de ocupar certas posições, que acreditam ser exclusivas para homens.

No contexto global histórico, a mulher começou a ocupar espaço no mercado de trabalho após a Revolução Industrial (1801-1990) no setor fabril, em que exerciam atividade semelhante à doméstica. Nas Grandes Guerras a mulher continuou a desempenhar atividades tidas como femininas. Apenas com os movimentos feministas é que foi possível a mudança de panorama na situação da mulher, com a conquista gradativa de certos direitos, como o direito ao voto.

Assim, as mulheres obtiveram novas formas de adentrar o mercado de trabalho. Isso ocorreu devido ao processo de globalização, momento em que foram sendo inseridas novas técnicas por conta da emergência que o mercado financeiro global passava, necessitando de mão de obra nova (SANTOS, 2006, p. 23-24). Porém, o mesmo não foi possível para as mulheres indígenas e negras, pois mesmo com o fim da escravidão foram sendo criados novos arranjos, que continuaram por manter essas mulheres nas mesmas atividades, momento em que essas mulheres passaram de uma escrava doméstica para uma empregada doméstica, ganhando, assim, apenas uma nova roupagem (PEREIRA, 2011).

Almeida (2021) em seu artigo demonstra que além do racismo estrutural, o patriarcado acabou por naturalizar a opressão contra as mulheres, variando a intensidade de acordo com a cor e posição social, em que a mulher branca pode ter a dominação sobre ela atenuada e a mulher negra não podia exercer papel de esposa, mas podia exercer trabalhos domésticos (ALMEIDA, 2021, p. 14). Por outro lado, Bell Hooks afirma que o sexismo atua de forma independente do racismo, mas também de maneira simultânea com o racismo, como maneiras de oprimir as mulheres negras, em que ambos militam contra o reconhecimento dos interesses das mulheres negras (HOOKS, 2023, p. 26-27).

Hooks ainda salienta que na época do comércio de escravos o homem negro era mais caro que uma mulher escravizada. As mulheres africanas, por conta de suas culturas, deviam obediência a uma autoridade superior e, por serem acostumadas com trabalhos domésticos e nos campos, acabaram elas por serem vistas como um sujeito ideal para a escravização (HOOKS, p. 40, 2023).

Com isso as mulheres negras foram sujeitadas, assim, aos afazeres domésticos, algo que foi o forte condicionante na questão de estruturação patriarcal e hierárquica na época da escravidão. Com a Lei Áurea e a partir do final do século XIX, o trabalho doméstico passou a ser um meio de sobrevivência. O trabalho doméstico figura como o centro das relações de trabalho, passando as negras a realizarem tarefas domésticas sobre novos arranjos sociais, em que o serviço doméstico assume características semelhantes às do regime escravista, além do trabalho doméstico caracterizar uma tríplice opressão que se dá a partir do gênero, raça e classe (PEREIRA, 2011).

O trabalho doméstico era um papel a ser realizado por mulheres, uma atividade que historicamente sempre foi ligada às habilidades femininas. No contexto da escravidão, o papel de cuidar da casa ficou sob responsabilidade das mulheres negras, enquanto mulheres brancas tinham que manter a ordem e o funcionamento de suas casas. As mulheres negras além de terem um importante papel no desenvolvimento cultura e na resistência religiosa das religiões afro desafiavam o modelo da burguesia na questão de submissão em relação ao homem: assim como para as burguesas o destino natural seria a maternidade, o mesmo não era visto como natural e destino único para as negras (BARDANACHVILI, 2013 *apud* TEIXEIRA, 2021).

A centralidade da mulher nos grupos sociais periféricos se mantém nos dias de hoje, em que é comum para essas mulheres o papel de chefes de família, o que se origina da desestruturação familiar, na qual os homens não cumprem as obrigações sociais, pois por conta da força que as mulheres representam nessas comunidades, mesmo na pós-escravatura, os homens que apoiavam as suas mulheres não conseguiram sustentar as suas famílias, já que foi financiada a vinda dos imigrantes para o Brasil, não conseguindo competir no mercado de trabalho com eles (SILVIA, 2006 *apud* TEIXEIRA, 2021).

No Brasil era comum que meninas, crianças ou adolescentes se mudassem para a casa de famílias para trabalhar como domésticas, hábito que se mantém até hoje, mesmo após o começo das relações assalariadas de trabalho. Nas casas em que trabalhavam, muitas vezes não eram reconhecidas como trabalhadoras, o que acabava por legitimar as dinâmicas de violência, ficando à mercê para satisfazer as necessidades dos patrões.

Essas empregadas residentes detinham maior formalização do trabalho, escolaridade e permaneciam por mais tempo empregadas, além do uso do discurso “como se fosse da família”, segundo o qual até podia haver laços de afinidade e proximidade, mas havia a manutenção hierárquica na questão de acessos aos espaços, demonstrando que essa relação trazia uma relação de poder e de desigualdade (TEIXEIRA, 2021). Essas mulheres que passaram a morar com os seus patrões não tinham vínculos socioafetivos desenvolvidos ou acesso à educação, o que acabava por reter ainda mais os vínculos dessas mulheres, gerando uma dependência psicológica perante os seus patrões. Apesar de já haver regulamentação do trabalho doméstico, muitas dessas meninas não recebiam salário, apenas moradia e alimentação, que por muitas vezes eram precárias. Com base em dados do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), 60,9% das mulheres negras são empregadas domésticas e a precariedade em questão de trabalho para elas é 58,4% superior à dos homens brancos.

Com base no Censo de 1980, 83% das mulheres negras se encontram em posição de ocupações manuais. Dessa forma, quatro quintos da força de trabalho das negras era caracterizado por baixos níveis de rendimento e de escolaridade, sendo as encontradas em ocupações manuais rurais e urbanas assalariadas, autônomas e não remuneradas, enquanto o percentual de mulheres brancas nessas ocupações era de 61,5% (GONZALEZ, 2020), continuando, assim, a mulher negra subjugada. Com base em dados de 2018, os homens brancos ganham 2,25 vezes mais que uma mulher negra (IBGE, 2019). Em comparação ao ano de 2022, a desigualdade de renda foi aferida em -53,2% (CEERT, 2022). Ou seja, a mulher negra além, de enfrentar as desigualdades étnico-raciais, também está sujeita à desigualdade de gênero. Laís Abramo afirma que dos anos 90 até 2006 há uma grande diferença entre gênero e raça em questão do desemprego em mulheres, sendo que negros estão em desvantagem e se encontram em empregos subalternos (ABRAMO, 2006 *apud* MARTINS; HORTA, 2021).

Segundo dados do CEERT, no fim do ano de 2022 a proporção de mulheres negras que estavam sendo subutilizadas era de 30,8%, enquanto a de homens brancos era de 12,8%. A taxa de desocupação das mulheres negras é de 14,0% e 31,7% procuram há 2 anos ou mais anos uma vaga de emprego. Isso já não ocorre com mulheres brancas, em relação às quais as taxas são de 9,2% e 30,6%, respectivamente (CEERT, 2022).

A visão que ainda encontramos na sociedade atual é que a maior parte da população que realiza trabalho doméstico é de mulheres negras, o que acaba por acontecer por falta de oportunidade de entrada no mercado de trabalho ou impossibilidade de se frequentar o sistema educacional, além da situação familiar, que muitas vezes acaba por condicioná-la a trabalhos subalternos.

Importante lembrar que a mulher negra ficou em desvantagem quando a mulher obteve os direitos dos séculos XX e XXI, mesmo estando em nível escolar semelhante ao de uma mulher branca principalmente pelo padrão intelectual ser o branco (MARTINS; HORTA, 2021). Devemos discutir como a educação pode ser utilizada também como barreira no ingresso da mulher negra no mercado de trabalho e como o mercado pode, através de formas de combate à discriminação, incentivar o acesso das mulheres negras ao mercado de trabalho.

3 DO MERCADO DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES

3.1 Questão educacional

A questão educacional no Brasil quando analisada torna possível averiguar a desigualdade histórica que os negros sofreram na área educacional, local que por anos os altos níveis de escolaridade foram repassados dentro de um mesmo grupo étnico-racial. Para analisar a dificuldade da entrada da comunidade negra no mercado e, em especial, da mulher negra, é preciso analisar primeiro as restrições educacionais que esse vêm acontecendo desde a escravidão.

Na primeira constituição do Brasil (1824), da época imperial, não havia menção quanto à escravidão e seu texto não elencava os escravos como cidadãos, portanto, não podiam ter acesso à educação. Minas Gerais, foi a primeira província a estabelecer essa restrição legal, com a Lei Provincial nº 13/1835, que determinava que apenas pessoas livres poderiam frequentar escolas públicas e estariam submetidas aos regulamentos dessas instituições. Desse modo, as demais províncias existentes foram criando leis seguindo o mesmo viés da imposta pelo governo mineiro. Nos anos seguintes, houve melhora do cenário. Em 1870, as leis de algumas províncias não proibiam que o ensino noturno fosse frequentado por escravos, mas no mesmo ano restabeleceu-se a proibição (VAZ, 2022).

Com a abolição da escravidão pela Lei Áurea, em 1888, foram revogadas as leis que proibiam o acesso das pessoas escravizadas as escolas, mas como salienta Vaz em seu livro, isso não evitou que ainda houvesse obstáculos. Mesmo com a Proclamação da República e a Constituição de 1892, não houve expansão do direito à educação, situação que perdurou pelos demais anos, o que acabou por atingir principalmente a população negra que já havia sido submetida a um pós-abolição sem garantia de direitos e segregador, além do pensamento

propagado pelo colonizador de que sociedades de origem africana seriam incivilizadas, desorganizadas e iletradas (VAZ, 2022, p. 32)

Com a abolição da escravidão e começo do período republicano, houve um importante avanço do associativismo negro, que buscava em satisfazer as demandas da população negra, já que elas não eram contempladas pelo Estado, principalmente no que diz respeito à questão educacional. Um exemplo é a Frente Negra Brasileira (FNB), que detinha um projeto de inclusão do negro na sociedade, o que se daria por meio da instrumentalização do povo negro (VAZ, 2022).

Como mostrado, o acesso à educação pela população negra sempre foi dificultado pelo Estado, situação que até hoje permanece: para além do racismo estrutural, que dificulta o acesso ao mercado de trabalho, há também a questão da educação. No Brasil, o nível educacional implica em retornos de melhores/altos salários. Segundo dados do IBGE, dos anos de 2016 a 2018, a taxa das pessoas negras e pardas de 18 a 24 anos no ensino superior de 50,5% passou a ser 55,6% contra 78,8% dos brancos (IBGE, 2019, p. 8), o que é um quantitativo de ingresso ainda baixo, já que a maior quantidade de ingressos em ambientes de educação superior permanece sendo por pessoas brancas. No entanto, o aumento dos negros em faculdades foi possível através de políticas públicas, que facilitaram o acesso à faculdade.

Muitas vezes é difícil para os negros continuarem a estudar principalmente porque muitos se veem obrigados a trabalhar para ajudar a família, então optam por largar os estudos, dificultando seu ingresso no mercado de trabalho, o que acaba por fazê-los aceitarem trabalhos subalternos e informais, em que a taxa nos anos de 2021 era de 32%, principalmente em relação aos que estavam na faixa do fundamental completo e ensino médio incompleto (IBGE, 2022, p. 2-3).

Além do acesso à educação, é necessário que ela seja de qualidade, para que desde o início dos anos escolares a pessoa já possa desenvolver requisitos fundamentais para a entrada no mercado de trabalho. No entanto, para isso acontecer deve haver uma reforma educacional no Brasil, devendo o governo disponibilizar verbas para a educação. Deve haver também combates em relação à questão da evasão escolar, pois apesar de ter ocorrido uma diminuição dessa ocorrência pelas pessoas pretas ou pardas de 18 a 24 anos com menos de 11 anos de estudo, de 2016 a 2018 a taxa foi de 30,8% para 28,8% (IBGE, 2019, p. 7). Em relação a 2022, a taxa de evasão foi de 70,9% para pessoas de 18 a 29 anos (IBGE, 2023, p. 21), sendo ainda necessária uma mudança nessa questão, pois a evasão é mais uma forma que acaba por colocar os negros em empregos informais.

É importante frisar que quanto mais estudo uma pessoa possui, mais oportunidades de entrar no mercado de trabalho ela tem, devendo ter ao menos 11 anos de estudo para conseguir uma vaga. É necessário ter uma reforma na base educacional e nas formas de qualificação, para que esses 11 anos de preparo necessários à formação do trabalhador não se tornem um fator de exclusão de certos grupos não dominantes. É importante lembrar que o acesso ao mercado de trabalho é condição fundamental para haver formas de se desenvolver a vida de forma plena e que a exclusão do indivíduo de um ambiente de trabalho é negar o direito básico de cidadania (CARNEIRO, 2011, p. 110).

Além disso, importante lembrar que o rendimento salarial do negro é menor que o de uma pessoa branca. Em 2021, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas foi de R\$ 3.099, sendo o valor superior ao que as pessoas pretas ou pardas recebem que é de R\$ 1.764-1814 (IBGE, 2022, p. 3).

3.2 Mercado de trabalho e suas formas de combate à discriminação

Direito do Trabalho é o ramo que além de fazer manutenção do trabalho, também pretende colocar em prática como medida protetiva a igualdade ou ao menos a diminuição das desigualdades dos indivíduos que estão no ambiente do trabalho (SIVOLELLA, 2012, p. 59). O Direito, principalmente o ramo trabalhista, tem fundamental importância, pois pode ser um meio de desenvolver políticas públicas para entrada dos grupos considerados inferiores, inclusive no desenvolvimento de normativas que possam combater a discriminação e de alguma forma penalizar quem praticou esta ação.

Roberta Ferme afirma que o princípio antidiscriminatório tem base constitucional em nosso país e está ligado ao direito da igualdade, sendo previsto em casos de distinção devido à raça e cor (art. 5º, XLI e XLII da CF). Logo após destaca o princípio da continuidade da relação de emprego, cujo objetivo é manter o vínculo empregatício, o que gera uma situação de segurança ao trabalhador e para a empresa. Por conta disso, foi fundamental a proteção contra a dispensa arbitrária que foi objetificada pela art. 7º, inciso I do CF; segundo o qual se há dispensa arbitrária ou sem justa causa o empregador deve ressarcir o trabalhador e que em caso de dispensa discriminatória o ato de dispensa é considerado conforme a Lei 9.029/95 (SIVOLELLA, 2012, p. 61-62).

É importante frisar que uma das formas encontradas pelo Estado brasileiro como forma de combater o racismo estrutural foi através de políticas públicas, como foi o caso da Lei de

Cotas. Além disso, a própria iniciativa privada tem tido mecanismos de combater o racismo e formas de incentivar e desenvolver talentos da comunidade negra.

4 AÇÕES AFIRMATIVAS

4.1 Lei de cotas

A autora Sueli Carneiro frisa que mesmo os negros tendo as mesmas qualificações que um branco, acabam por serem preteridos nos processos de seleção e, quando conseguem a vaga, acabam por receber menos, mesmo desempenhando funções iguais. Ainda afirma ser necessária a adoção de políticas de diversidade nas empresas que favoreçam a inclusão e promoção escolar dos indivíduos da comunidade negra, que deve se esperar das autoridades do Estado relacionadas ao trabalho, pois, para a autora, se deixar transcorrer conforme o mercado trabalhista, a exclusão racial continuará sendo reproduzida nos processos seletivos. A intervenção política é fundamental para promover a igualdade e a equidade no acesso ao trabalho (CARNEIRO, 2011, p. 115).

Ações afirmativas são políticas realizadas com enfoque em certos grupos que são marginalizados pela sociedade, designando recursos para essa parte da população, além de ser uma forma de difundir a igualdade racial e a equidade. Uma das ações mais expressivas implantadas no Brasil, como forma de promover a igualdade racial, é o sistema de cotas raciais, que é um aparato que visa reservar vagas em certas instituições para grupos étnico-raciais que foram alvo de discriminação e da falta de oportunidades. Essa implementação das cotas vem dos pleitos decorrentes do Movimento Negro na época em que se deu a Assembleia Constituinte, com reivindicações da criminalização de atos de discriminação, a inclusão do ensino da história do continente africano no currículo escolar e formas de corporificar a ideia de justiça racial, através da promulgação da Constituição de 1988.

Com isso, por meio da Constituição e da criação da política de cotas raciais, podemos ver um princípio constitucional sendo colocado em prática, que é a igualdade, principalmente a ideia de igualdade de oportunidades, que visa que cidadãos partem de posições “iguais”. A Lei de Cotas se encontra no campo das medidas que são classificadas como discriminação positiva, por ser uma forma de reparação; por reduzir privilégios dos grupos dominantes; reduzir a estrutura racial hierarquizada das sociedades e aproximação com a ideia de igualdade de resultados, através do ideal de equidade (VAZ, 2022, p. 54).

As cotas raciais visam estabelecer o mínimo de presença da população negra como forma de ampliar a presença negra em certas posições de poder, mas é importante frisar que a sua existência decorre de duas condições: a temporalidade e proporcionalidade (VAZ, 2022, p. 58). A temporalidade diz respeito ao tempo de duração das cotas, pois quando a condição de vulnerabilidade que deu origem a ela for de certa forma superada, essa medida será extinta, já que não haverá mais motivos para a sua existência, assim como ela pode vir a ser alterada. A proporcionalidade diz respeito ao percentual de vagas que serão reservadas. A definição do número pode seguir ou não o contingente dos grupos étnico-racial que serão objeto das cotas.

As cotas raciais nas instituições de ensino começaram por volta dos anos 2000, contexto em que surgiram os primeiros editais de universidades públicas que se baseiam em leis locais ou em seus próprios regimentos para que se dessem a sua implantação. Como exemplo, a UERJ, no ano de 2003, implementou com base em lei estadual um quantitativo de vagas que seriam destinados a candidatos da rede pública e/ou autodeclaradas pretas ou pardas.

Com essas implementações, se deu início a judicialização das cotas raciais, tendo a sua principal decisão por meio da ADPF 186, que foi o instrumento utilizado como forma de questionar a constitucionalidade da reserva de vagas para certos grupos étnico-raciais em universidades, que acabou por decidir por sua constitucionalidade, que no voto de seu relator, o ex-Ministro Ricardo Lewandowski utilizou como argumento que o direito à igualdade de possibilidades se daria por meio da justiça distributiva, que possibilitaria mudanças no plano fático por meio da realocação de bens pelo Estado para determinado campo e como ações afirmativas é um meio de integrar a ascensão social.

Com a decisão do STF, no ano de 2012 foi sancionada a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012), que criava cotas sociais e étnico-raciais para entrada em instituições superiores de ensino público, que a partir das cotas sociais reverte um percentual para as cotas étnico-raciais, em que segundo a determinação se deve se reservar dentro do percentual de 50%, conjuntamente com as outras previsões, as vagas que destinadas para quem se autodeclare pardo/preto, que terão a sua quantificação baseada na proporção dos grupos em cada unidade da federação que se encontre a instituição e com a condição de ter cursado ensino fundamental e médio em escolas públicas.

Em 2014, foi promulgada a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014), que visa reservar o percentual de 20% das vagas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos na administração pública direta e indireta federal. Sendo esse percentual fixo, em nível municipal e estadual, eles estabelecem o próprio percentual de vagas em concursos.

A Lei nº 12.711/2014, foi tema no ADC nº 41, sendo julgado em 2017 pelo STF. Seu relator Ministro Barroso afirma que a norma cria uma vantagem a um grupo sem violar o princípio da igualdade, já que a lei foi criada como forma de reparação histórica e que para ser aprovado em um concurso é preciso ter um determinado desempenho, não violando, assim, a regra de concursos públicos. Uma de cotas voltada para a educação deixaria de fazer com que uma lei de cotas fosse desnecessária, já que há outros determinantes que prejudicam a igualdade racial em concursos. Dessa forma, a lei foi declarada constitucional, porém o Supremo definiu que a lei teria aplicação federal, deixando como já trazido ao encargo dos Municípios e Estados e DF quanto à adoção das cotas, decisão essa que pode por acabar por gerar acentuar a desigualdade entre as regiões.

Por meio do que foi apresentado, é possível averiguar que a Lei nº 12.990/2012, realmente trata da implantação de cotas raciais, não levando em conta questões socioeconômicas, diferente da Lei nº 12.711, em que foi colocada como uma subcota. É importante salientar que a lei perderá a sua vigência em junho de 2024 (Art. 6º da Lei nº 12.990/2012), se ela não for continuada. Por ter sua vigência há apenas 10 anos, a Lei de cotas em concurso público, ainda não tem um efeito muito amplo, como as de instituições públicas que já tem 20 anos de existência e possibilitaram um espaço mais democrático, devendo, assim, as cotas em concursos serem prorrogadas, já que estaria indo contra ideia de justiça social.

Tomando como exemplo, o Ministério Público apresenta em seu quadro de funcionários apenas 6,5% de mulheres negras e 13,2% de homens negros do total de membros que entraram nos cinco últimos anos, mesmo com a vigência da Resolução CNMP Nº 170 (BRASIL, 2017), que reserva 20% das vagas para negros, desde 2017. Em comparação com a magistratura, segundo dados da pesquisa “Negros e Negras no Poder Judiciário”, no ano de 2013, o ingresso de negros na carreira era de 12%. Nos anos de 2019 e 2020, o percentual subiu para 21%, tendo nesses anos já ocorrido a implantação da Resolução CNJ n. 203/2015 (BRASIL, 2015) e o percentual de mulheres negras é apenas de 7%.

Através desses dados, podemos perceber que ainda é necessária a continuação da política de cotas voltada para concursos públicos, ainda mais em relação a alguns órgãos, principalmente como forma de promoção da mulher negra para cargos mais elevados aliada com a política de cotas voltadas para educação, que também é um fator importante para a formação do cidadão, principalmente em relação à concorrência quanto ao mercado de trabalho.

4.2 A iniciativa privada e o ESG como formas de ações afirmativas

O Estatuto da Igualdade Racial adentrou o ordenamento jurídico em 2010, a partir da Lei nº 12.288 (BRASIL, 2010), que era uma lei que tinha o objetivo de garantir a implementação de ações afirmativas como meio de dar efetividade aos direitos humanos e de igualdade de oportunidades à população negra. Uma das maneiras que o poder público arranhou para promover essas ações foi a criação da Lei de Cotas para o ingresso em universidades e ao serviço público, como já mencionado anteriormente, porém a iniciativa privada também meios de promover a diversidade e as ações afirmativas.

Um dos meios que a iniciativa privada tem para promover a diversidade é o ESG, que é um termo que surgiu em um relatório da Organização das Nações Unidas (ONU), em que o ex-Secretário Geral propôs uma iniciativa conjunta de instituições financeiras para produzir orientações e recomendações sobre como integrar as questões ambientais (Environmental), sociais (Social) e de governança corporativa (Governance), que tinha como objetivo efetivar o conjunto de práticas para adaptar as organizações quanto a essas questões, sendo essas práticas avaliadas por métricas e indicadores para indicar a sustentabilidade das empresas. O foco da ESG em relação ao meio social é tratar sobre as questões atinentes à diversidade no local de trabalho, saúde, segurança e outros fatores relacionados ao ambiente de trabalho.

Portanto, é considerado um ponto importante das empresas a adoção de políticas de diversidade e inclusão com o intuito de diminuir a desigualdade, sendo cobrado delas a aplicação de formas de ação afirmativa. Aliado a isso, temos a função social da empresa, que é o princípio formado de um conjunto de normas que tem o objetivo de disciplinar as empresas a não apenas buscarem o lucro, mas se importarem a respeito de como suas ações podem impactar a coletividade (SOUTO, 2021, p. 13).

A Magazine Luiza é um exemplo de empresa que cumpriu o seu papel de função social, já que no ano de 2020, com argumentos de reparação histórica e da justiça social, a empresa promoveu um programa *trainee* apenas para pessoas negras. Um dos argumentos para a sua criação era que mesmo o quadro da empresa sendo composto por 53% de pessoas e pardas, apenas 16% se encontravam em cargos de liderança (MARTINS; SPINIELI, 2020, p. 7). Essa é uma medida que possibilita a emancipação da população negra e um mecanismo de romper a barreira da invisibilidade e de almejar oportunidades.

Outro exemplo de adoção de ação afirmativa no mercado privado é a São Paulo Fashion Week (SPFW), que a partir de 2020 passou de forma obrigatória a adotar cotas raciais em desfiles, estabelecendo que deveriam ser incluídos modelos afrodescendentes, indígenas e

asiáticos, devendo pelo menos metade do elenco ser composto por pessoas dessas etnias (G1, 2020).

Dessa forma, vemos que há poucos programas voltados para o campo das ações afirmativas sendo desenvolvidos pelo ramo privado, já que a promoção de diversidade deve ser promovida por todos os setores da sociedade, visto que é um assunto atinente à coletividade, sendo a utilização das ações afirmativas o meio para reverter do mercado de trabalho a exclusão da população negra, principalmente, em relação a cargos de liderança.

5 CONCLUSÃO

O poder público, por meio de algumas ações, e a iniciativa privada estão procurando meios de garantir o acesso das pessoas negras ao mercado de trabalho, sobretudo pela via das políticas públicas, que se dão por meio das ações afirmativas, tendo sido realizadas pelo poder público a implementação material de elementos de igualdade, como a Lei de Cotas, voltadas para a entrada nas universidades e no serviço público. Além disso, o mercado privado vem realizando ações que visam promover a entrada dessas pessoas em suas empresas, promovendo a diversidade. Justamente por tais ações combaterem a discriminação racial, possibilitarem a entrada da comunidade negra no mercado de trabalho e trazerem para o plano fático a ocupação de cargos de liderança é que podem ensejar uma melhora social e econômica para esses indivíduos.

Mesmo com tais ações, ainda vemos que a mulher negra é o indivíduo que encontra mais barreiras na hora de adentrar o mercado de trabalho, sofrendo por conta de um duplo fator que a subjuga, que são a sua etnia e gênero. Essas barreiras são provenientes do racismo estrutural e do machismo, a partir dos quais essa mulher, desde pequena, muitas vezes tem o seu direito à educação retirado, o seu ser social não é desenvolvido de forma correta e, conseqüentemente, por muitas ocasiões acabam em empregos informais e subalternos, sendo essas mulheres as que mais se encontram na posição de empregada doméstica e que por muitas vezes não tem todos os seus direitos garantidos.

A ocupação em trabalho desprotegido, aquele em que não há carteira assinada, é de 47,5% para as mulheres negras, enquanto para homens brancos a taxa se encontra em 34,7%, ou seja, a maior parte das mulheres se encontram em trabalhos nos quais elas não têm nenhuma proteção, pois nesses empregos não há nem mesmo a contribuição à Previdência Social. No 2º semestre de 2022, a taxa de desemprego para a mulher negra era de 13,9%. Houve uma

diminuição no desemprego em comparação ao ano de 2021, em que a taxa era de 20,8%. Apesar de ter ocorrido a atenuação do desemprego para essas mulheres, ainda é necessário a implementação de mecanismo que possibilitem a entrada dessas mulheres no mercado de trabalho (CAVALLINI, 2022).

O trabalho digno e em ambiente seguro é amplamente assegurado pela Constituição Federal, sendo um direito humano reconhecido, além de uma das bases do Direito do Trabalho, constante por amparo de princípios e normas. Assim, cabe não apenas aos três Poderes de um país solucionar as questões de inclusão da população, é necessário que esse papel seja exercido coletivamente para resolver essa demanda que é a inserção da mulher negra no mercado de trabalho.

O intuito do presente trabalho era trazer ao debate como fatores históricos, sociais e econômicos são elementos utilizados para a dificultar a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua ascensão social. A proposta inicial foi alcançada, pois foram apresentados inúmeros fatores para embasar como as mulheres negras são preteridas na hora da entrada no mercado de trabalho.

A proposta do trabalho não é esgotar a discussão acerca do tema, mas demonstrar que é necessário que ocorra a implementação e o acompanhamento de ações materiais para que os elementos e direitos elencados no texto constitucional sejam colocados em prática, visto que não há como apagar o passado, mas ele pode ser instrumentalizado como forma de se construir ações efetivas para promover a inclusão da mulher negra em inúmeros espaços. Assim, podendo promover a cidadania e os direitos fundamentais das mulheres negras, promovendo mais políticas que impulsionam a condição dessas mulheres para que os seus direitos sejam efetivados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2021.

BATISTA, Elicardo Heber de Almeida. Processos de branqueamento, racismo estrutural e tensões na formação social brasileira. **Geografia em Atos (online)**, Presidente Prudente, v. 4, n. 19, p. 11-37, 2020. DOI: 10.35416/geoatos.v4i19.7725. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/geografiaematos/article/view/7725>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BENTO, Cida. **O Pacto da Branquitude**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**, 20 de julho de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 de agosto de 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 de junho de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 203, de 23 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília, Conselho Nacional de Justiça, 2015. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf. Acesso em: 02 set. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017. Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. **Conselho Nacional do Ministério Público**, Brasília, 13 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CDDF/Resolu%C3%A7%C3%A3o-170.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade. **ADC 41**. Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM ADC. APLICABILIDADE DA POLÍTICA DE COTAS DA LEI 12.990/2014 ÀS FORÇAS ARMADAS. PROVIMENTO. Requerente: :CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – CFOAB. Brasília, 12 de abril de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação de Arguição Descumprimento de Preceito Fundamental. **ADPF 186**. EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. Requerente: DEMOCRATAS - DEM. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 25 ago. 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CAVALLINI, Marta. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. **G1**, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em: 02 out. 2023.

CEERT. ESG e Trabalho. **CEERT**, 2022. Disponível em: <https://ceert.org.br/esg>. Acesso em: 26 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário/Conselho Nacional de Justiça**. Brasília: CNJ, 2021.

G1. SPFW institui cota racial obrigatória de 50% nos desfiles. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2020/10/30/spfw-institui-cota-racial-obrigatoria-de-50perc-ent-nos-desfiles.ghtml>. Acesso em: 28 set. 2023.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino americano**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GRUBBA, Leilane Serratine; OLIVEIRA, Juliana Pires de. Contexto histórico, social e estrutural da discriminação das mulheres negras nas cidades brasileiras. **Revista de Direito da Cidade**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 03, p. 1824-1854, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/59320/44424>. Acesso em: 05 set. 2023.

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher?** 12. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTÁTICA (IBGE). **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 15 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTÁTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102002_informativo.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

MARTINS, Adhara Salomão; SPINIELI, André Luiz Pereira. Ações Afirmativas e População Negra: Rompendo Barreiras e Exclusões Concretas no Mercado de Trabalho. **Revista Espaço Crítico**, Nusec/IFG, Aparecida de Goiânia, v. 1, n. 1, p. 134-148, dez. 2020.

MARTINS, Desirée Cristina Silva; HORTA, Patrícia Maia do Vale. Diversidade Racial Feminina no Mercado de Trabalho: uma dimensão urgente na gestão de pessoas. **Gestão - Revista Científica**, v. 3, n. 2, p. 1-28, 2021. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/gestao/article/view/3037>. Acesso em: 03 set. 2023.

PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. In: Ferreira, Marieta de Moraes (Org.). **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História**. São Paulo: ANPUH, 2011.

PEREIRA, Ricardo *et al.* ESG: Uma revisão integrativa. In: **Anais do XXIII Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente**. São Paulo: USP, 2021.

RIBEIRO, Djamila. Linguagem, gênero e filosofia: qual o mundo criado para as mulheres? Uma abordagem wittgensteiniana. **Sapere Aude**, Belo Horizonte, v. 5, n. 9, p. 453-463, 2014.

RIBEIRO, Djamila. **O que é o lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento, 2017 (Feminismos Plurais).

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização – do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. Breves considerações acerca da proteção contra a dispensa discriminatória e o devido processo legal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 51, p. 59-66, 2012.

SOUTO, Willian Negreti. **A Função Social da Empresa no Combate à Desigualdade Racial no Mercado de Trabalho**. 2021. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/13351/1/A%20fun%20social%20da%20empresa%20no%20combate%20a%20desigualdade%20racial%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

TEIXEIRA, Juliana. **Trabalho Doméstico**. São Paulo; Jandaíra, 2021.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais**. São Paulo; Jandaíra, 2022.