

### O lugar da mulher negra no mercado de trabalho

Nathaly Cristina Fernandes<sup>1</sup>  
Carolina dos Santos Jesuino da Natividade<sup>2</sup>

**Resumo:** De modo geral objetivou-se articular sobre o lugar da mulher negra no mercado de trabalho. E especificadamente: discutir de forma interseccional a situação de mulheres negras no ambiente de trabalho e discutir sobre os cargos mais ocupados por mulheres negras. Quanto a metodologia, tratou-se de uma pesquisa bibliográfica e qualitativa, sobre a interseccionalidade gênero-raça e mercado de trabalho. Foram utilizadas indexados nas bases de dados Scielo (Scientific Electronic Library Online), Pepsic (Periódicos Eletrônicos de Psicologia), BVS (Biblioteca Virtual em Saúde) e livros sobre a temática. Concluímos que o lugar da mulher negra no mercado de trabalho é em sua maioria cargos com baixos salários, de pouco prestígio, dificuldades na ascensão a posições superiores, essas dificuldades existem na entrada do mercado de trabalho e também na manutenção de seu emprego. Essas desigualdades existentes no mercado de trabalho precisam ser refletidas de forma interseccional, ou seja, levando em consideração a articulação entre gênero e raça. Pois as mulheres negras fazem parte de um grupo historicamente vulnerável, cheio de atravessamentos, demandas e necessidades específicas. É necessário avanços no recrutamento, seleção, demissão, quanto às desigualdades de tratamento, para quebrar a barreira da invisibilidade da mulher negra no mercado de trabalho. No âmbito acadêmico e profissional esse trabalho possibilita aprofundar o conhecimento sobre a realidade de mulheres negras no mercado de trabalho. Provoca discussão e articulação a um tema que é muito relevante. Esse estudo demonstra relevância social, pois oportuniza reflexão e visibilidade às necessidades dessa população sobre o tema, permitindo que percebamos quais os cargos mais ocupados por mulheres negras no mercado de trabalho.

**Palavras-chaves:** gênero; raça; interseccionalidade.

---

<sup>1</sup> Faculdade de Jandaia do Sul - FAFIJAN, discente em Psicologia; nathalycrfernandes@gmail.com.

<sup>2</sup> Faculdade de Jandaia do Sul – FAFIJAN, orientadora desse trabalho; doutoranda pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul; carolina.s.j.natividade@gmail.com.

### **Introdução.**

O interesse por esse estudo surgiu frente a questionamentos com relação ao lugar ocupado pela mulher negra no mercado de trabalho. Problematizou-se o assunto levantando algumas questões: a) Qual é a situação de mulheres negras no ambiente de trabalho? b) Quais os cargos mais ocupados por mulheres negras?.

De modo geral objetivou-se articular sobre o lugar da mulher negra no mercado de trabalho. E especificadamente: discutir de forma interseccional a situação de mulheres negras no ambiente de trabalho e refletir sobre os cargos mais ocupados por mulheres negras.

No âmbito acadêmico e profissional esse trabalho possibilita aprofundar o conhecimento sobre a realidade de mulheres negras no mercado de trabalho. Provoca discussão e articulação a um tema que é muito relevante na sociedade.

Esse estudo demonstra relevância social, pois oportuniza reflexão e visibilidade às necessidades dessa população sobre o tema, permitindo que percebamos quais os cargos mais ocupados por mulheres negras no mercado de trabalho.

### **Desenvolvimento.**

Mulheres sofrem inúmeras dificuldades na entrada no mercado de trabalho, tendo conforme Santos *et al.* (2017 p. s/p ) maiores risco de desemprego, segregação ocupacional e discriminação nos rendimentos. As taxas de desemprego de mulheres crescem mais e permanecem mais elevadas do que as dos homens, além do tempo de procura de trabalho, ser maior para as mulheres. A segregação ocupacional refere-se ao papel das mulheres estarem relacionados a papéis tradicionais, responsáveis pelos cuidados domésticos.

Essa disparidade existente no mercado de trabalho é descrita:

Como uma divisão sexual do trabalho, que é uma das formas de exploração do capital, hierarquizando assim homens e mulheres, dessa maneira, a mulher fica na hierarquia do capital abaixo do homem, e isso é algo construído historicamente e que tem origem em um patriarcalismo das sociedades, fazendo com as mulheres trabalhem em locais precarizados e sejam desvalorizadas (CISNE 2015 *apud* SANTOS *et al.* 2017 p. s/p )

De acordo com Santos *et al.* (2017 p. s/p) quando falamos da participação da população negra no mercado de trabalho, podemos compreender o retrato das desigualdades raciais existentes na sociedade brasileira, representadas pela pirâmide social, onde a maioria dos negros encontra-se na base. E essa base é composta majoritariamente por mulheres negras.

Precisamos contextualizar a mulher na história do trabalho:

Na idade média o papel social da mulher era direcionado ao lar, direcionado na constituição de uma família, a mulher estava sujeita aos mandos do seu marido que se considerava seu dono. Percebe-se nessa relação que a mulher é tida como objeto, tanto mulheres negras como as brancas a diferença é que as mulheres brancas eram destinadas ao matrimônio e as mulheres negras eram utilizadas como amas de leite, para satisfação sexual, e realizavam os trabalhos domésticos, revelando a exploração e opressão do corpo e mente dessas mulheres. (SANTOS *et al.* 2017 p. s/p )

A posição da mulher negra em trabalhos de menor prestígio é evidente, essa desigualdade foi construída historicamente, essa constituição as colocou em um ciclo de marginalização e discriminação social:

A divisão racial do trabalho consiste em manter a exploração dessa força negra dentro do mecanismo de uma massa marginal, fazendo desse recurso um critério para uma seleção de padrão excludente sobre os negros que acabam por serem marginalizados em um sistema de estratificação social. (SANTOS; CANUTO 2017 s/p)

Mulheres negras são alvos de duplo preconceito, que são reproduzidos e consolidados por uma sociedade, patriarcal, machista e racista.

Para continuarmos falando sobre o lugar da mulher negra no mercado de trabalho, precisamos compreender como se deu a construção histórica do papel da mulher negra na sociedade. Para isso falaremos da escravidão:

A população negra sempre foi deixada a margem na sociedade brasileira. Primeiramente no sistema escravista, onde foram tirados de suas terras para serem escravizados, justificado muitas vezes pela classe dominante como um favor, pois estavam “tirando-os da ignorância em que viviam” através principalmente da conversão ao cristianismo. (SANTOS; CANUTO 2017 s/p)

A escravidão não era questionada pois tinha como sustento a religião, que disseminava a ideia de conformismo, como se o lugar do negro fosse o de inferioridade, um inferioridade imposta e legitimada através da escravidão. O fim da escravidão, não foi sinônimo de liberdade, pois essa população continuou (e continua) a margem da sociedade, a igualdade social ainda não aconteceu, continuamos excluindo e inferiorizando.

“As mulheres negras, desde a escravidão, vivenciam o trabalho de modo peculiar. Enquanto escravas trabalhavam desde a lavoura até a “Casa Grande” executando atividades domésticas e/ou utilizadas como instrumento de prazer sexual.” (ASSIS 2009 p. 5) As mulheres afro-brasileiras são estereotipadas como exóticas ou promíscuas e estão associadas, em todo o mundo, como fortes, capazes de suportar tudo, sexualizadas, enfim, quando falamos em mulher negra e mercado de trabalho as associamos com determinadas profissões. Isso acontece devido à chegada da mulher negra no país enquanto escrava, conseqüentemente sua imagem foi sendo construída com base nisso, sendo duplamente rejeitada.

As mulheres negras são a parcela mais pobre da sociedade brasileira, vimos que isso é resultado de todo um processo histórico de exploração e opressão, por serem a parcela mais pobre da sociedade, se inserem no mercado de trabalho muito cedo, se submetendo muitas vezes a humilhações, baixos salários, informalidade, posições menos qualificadas, dentre outros.

O preconceito na sociedade brasileira assume diversas formas, uma das mais evidentes é referente ao mercado de trabalho. O racismo dentro da esfera do trabalho é constatado por meio de estudos comparativos, desde o rendimento mensal até características como: tipos de trabalho; ter carteira assinada ou não; permanência no mercado de trabalho. (SOARES, 2000 *apud* BOTHREL-ECEHEVERRIA, 2015 p. 75)

A maior parte das mulheres negras ocupa cargos inferiores e/ou desvalorizados, com baixos salários, devido a pouca qualificação profissional, por falta de oportunidades, têm maior dificuldade de completar a escolarização, além de possuir chances mínimas de chegar a cargos de direção e chefia, que refletem a baixa qualidade de vida social. Quando uma mulher negra consegue chegar a um cargo de prestígio levanta-se muitas vezes a ideia de meritocracia, como se tudo dependesse de esforço e mérito, precisamos discutir também, o fato que mulheres negras precisam provar com frequência sua capacidade intelectual para ocupar determinados cargos.

Esses marcadores sociais são representados no 3º módulo do livro Políticas Públicas e Raça onde encontramos o perfil da mulher negra no mercado de trabalho: As mulheres que começam a se movimentar para ocupação de nível superior são predominantemente brancas, enquanto que há uma forte concentração de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico. As mulheres provenientes das classes mais pobres (majoritariamente negra) se dirigem para a prestação de serviços e para empregos ligados à produção na indústria, enquanto que as mulheres de classe média se dirigem para o serviço de produção e de consumo coletivo (setor terciário) devido aos seus melhores níveis educacionais. (PPR, p.165-166 *apud* SANTOS *et al.* 2017 p. s/p)

A ideia de meritocracia encontra-se embutida na lógica social, quando fazemos esse recorte hierárquico de raça, observamos a evidência nos definidos lugares e papéis sociais. Tudo é questão de mérito? Todos são capazes, e tem as mesmas condições de “vencer na vida”? Ou existem diferentes oportunidades entre os indivíduos?.

O preconceito racial no mercado de trabalho constitui um problema muito sério, pois acaba fechando portas para grandes talentos, não dando muitas vezes oportunidades para a população negra ocupar determinados espaços. Podemos perceber um perfil para determinados cargos, mas por que essa segregação continua acontecendo? Pra um melhor entendimento, precisamos lembrar que as mulheres negras no Brasil estiveram:

Desde o pós-abolição, ocupadas predominantemente em atividades ligadas à esfera reprodutiva, como no trabalho doméstico, ou em ocupações informais. Embora tenha existido entre os anos 1920 e 1940 um apelo do discurso dominante pela

V SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS  
Universidade Estadual de Londrina  
13 a 15 de junho de 2018  
ISSN 2177-8248

“volta ao lar”, numa tentativa de “construção da domesticidade feminina como parte do processo de domesticação da classe trabalhadora”, esse retorno foi restrito a frações de grupos familiares que tiveram condições mínimas de subsistência para poder prescindir do trabalho assalariado da mulher. (ABRAMO 2010 *apud* VIEIRA, 2017 p. 3-4)

O preconceito, o estereótipo, o pensamento popular em que, mulheres negras só servem para trabalhar como domésticas ou exibindo seus corpos, como objetos sexuais, isso vem de uma ancestralidade que foi violentada sexualmente, é resquício/herança do período escravocrata, que permanecem vivas no imaginário social.

Mulheres negras ainda se deparam com inúmeras barreiras sociais pelo reflexo das desigualdades sociais e raciais. Onde podemos perceber que as:

Formas de marginalização social da população negra perpassam diversos caminhos. Sua inserção prematura no mercado de trabalho, também, se constitui como uma forma de determinar seu lugar social, como trabalhadores domésticos, ambulantes, entre outras atividades sejam formal ou informal. É comum encontrar na população trabalhadora negra, a falta de qualificação profissional influenciada pelas dificuldades que esse grupo social enfrenta no processo de escolarização no Brasil. Além desses aspectos que reflete a condição étnico-racial, tal situação é ainda mais agravada pelas relações de gênero, nas quais os homens possuem vantagens sobre as mulheres, sobretudo em se tratando da condição de renda. (BOTHREL-ECEHEVERRIA *et al.* 2015 p. 77)

A marginalização social enfrentada pela população negra é decorrente de um processo histórico onde as oportunidades entre os indivíduos, são desiguais. No caso da mulher negra vemos que as questões de gênero e raça são muito significativas na vida dessas mulheres, pois interferem em diversas situações de suas vidas, o que dificulta no desenvolvimento dessa população, aumentando as desigualdades já existentes, através de comportamentos machistas e racistas.

Segundo Carneiro (2003, p. 122 *apud* BOTHREL-ECEHEVERRIA, 2015 p. 78) homens entram mais cedo do que as mulheres no mercado de trabalho, o que conseqüentemente trás prejuízos para a sua permanência no sistema educacional, contudo, estudos recentes sobre a mulher no mercado de trabalho revelam que elas precisam de uma vantagem de cinco anos de escolaridade para alcançar a mesma probabilidade que os homens têm de obter um emprego no setor formal.

O fato de 48% das mulheres pretas [...] estarem no serviço doméstico é sinal de que a expansão do mercado de trabalho para essas mulheres não significou ganhos significativos. E quando esta barreira social é rompida, ou seja, quando as mulheres negras conseguem investir em educação numa tentativa de mobilidade social, elas se dirigem para empregos com menores rendimentos e menos reconhecidos no mercado de trabalho. (LIMA, 1995 p. 23 *apud* GUIMARÃES *et al.* 2016, p. 185)

Difícilmente mulheres negras conseguem ocupar cargos de grande prestígio dentro das empresas, basta observarmos quantas mulheres negras são advogadas, médicas,

engenheiras, dentistas, atrizes, modelos e quantas zeladoras, faxineiras, cozinheiras são negras e assim por diante, no mercado de trabalho em geral existe uma diferença muito grande sobre esses papéis ocupados.

Como citado anteriormente, a escolaridade é outro fator agravante da situação da população negra no mercado de trabalho. Segundo Gonzalez (2008 *apud* SANTOS; CANUTO 2017 s/p):

A falta de escolarização dos negros é um mecanismo de desigualdade, aponta que a população negra esta condicionada a uma pequena chance de chegar às universidades, resultando na conclusão que a situação das famílias negras no Brasil não condiz com a realidade da família dos brancos pobres, que perante a pobreza ainda podem contar com os privilégios que sua cor de pele oferece.

Macedo (2016 p. 8) fala da necessidade de falar da dupla invisibilização sofrida pela mulher negra, por ser mulher e negra, carrega um histórico segregante, dessa forma não é possível universalizar demandas de mulheres, generalizando e desconsiderando as especificidades que cada marcador social trás, é preciso um olhar mais profundo e sensível sobre o tema, um olhar interseccional. Ser mulher e negra são vivências inseparáveis, por isso pautar apenas o debate de gênero não é abrangente, fazendo-se essencial os recortes de raça e gênero.

Mulheres negras além de serem vítimas da dominação masculina, sofrem também com o racismo, por isso se faz necessário uma discussão pautada nesse recorte social, nessa articulação entre gênero e raça.

No Brasil, até pouco tempo, as empregadas domésticas eram herdeiras do regime escravocrata, vivendo uma espécie de escravidão modernizada. As antigas amas de leite e mucamas hoje são cozinheiras, governantas, lavadeiras, babás. E quando o corpo é negro, os indicadores retratam a agressividade do racismo: as mulheres negras são a maioria na categoria, têm os piores salários, as condições de trabalho mais precárias e predominam como chefe de família. (GUIMARÃES *et al*, 2016 p. 181)

Existem variáveis que interagem produzindo a diferentes sujeitos, diferentes lugares de ocupação, resultando em oportunidades desiguais para esses indivíduos, as variáveis aqui estudadas foram gênero e raça, articulando com o mercado de trabalho. O mercado de trabalho é considerado para Silva *et al* (2013 p. 55) um ambiente privilegiado de análise de desigualdades, no que se refere ao acesso e condição de ingresso no mercado de trabalho, destaca como fator fundamental os efeitos discriminatórios produzidos nesse espaço, como desigualdades de acesso a determinadas atividades e cargos, mediados por fatores relacionados à discriminação de gênero e raça.

Para acessar o mercado de trabalho formal de acordo com Santos; Diogo; Shucman (2014 p. 25) é preciso passar por uma série de requisitos, o sujeito assumiria determinado

cargo por sua capacidade, ou seja, qualificação, nos dias atuais, nas competências do sujeito contratado. Competências essas de difícil definição, algo que surge para atender demandas do próprio mercado de trabalho. Por exemplo, o quesito “boa aparência”, onde os atributos estéticos, basicamente eurocêntricos, estão escondidos nesse discurso.

Percebemos que existem determinados atributos, que constituem um determinado perfil, de quem pode e quem não pode ocupar determinado cargo, isso diminui as possibilidades de inserção e de alocação das mulheres negras no mercado de trabalho, pois os quesitos são discriminatórios, o racismo silencioso é muito comum dentro das empresas.

Estudos de Silva; Lima (1992, *apud* BENTO, 1995 p.482) revelam que em funções para as quais são exigidos determinados atributos estéticos as mulheres brancas e amarelas estão representadas mais do que as negras. Mulheres negras apresentam as menores taxas de participação em ocupações cujos salários são mais elevados e que implicam atividades consideradas nobres, esses cargos acabam sendo destinadas preferencialmente aos homens brancos e mesmo quando preenchidas por mulheres, estão reservadas as mulheres brancas e amarelas. É visível a presença da mulher negra em posições menos qualificadas e recebendo os mais baixos salários.

Quando o perfil das trabalhadoras domésticas no Brasil é analisado em relação ao percurso histórico apesar dos avanços, ainda mostram que o critério de sexo e raça são existentes na composição dessa ocupação. Dados da ONU- Organização das Nações Unidas, (2016 *apud* VIEIRA 2017 p. 07) revelaram que em 2014, 14% das mulheres eram empregadas, mais de 6 em cada 10 eram mulheres negras (65%). Essa situação precária nas relações de trabalho predomina: 68% sem registro, em sua maioria por trabalhadoras com baixa escolaridade. Além dessa informalidade existe também o não acesso aos direitos vinculados ao trabalho, pois recebiam 42% do rendimento médio das trabalhadoras.

A candidata negra excluída são oferecidas justificativas do tipo a vaga já foi preenchida, encontramos uma candidata mais adequada as exigências deste trabalho etc etc. Dessa forma ela fica impossibilitada de ter explicitado o critério que de fato a excluiu, a cor. Ela terá ainda que procurar elaborar quase sempre o impacto emocional que repetidas situações desse tipo podem provocar, não estar suficientemente adequada para a vaga, reunir as mesmas condições objetivas que a colega branca porem não conseguir emprego não ter como lutar contra o desemprego prolongado porque raramente tem elementos concretos para denunciar o que obstaculiza seu ingresso nas empresas. (BENTO, 1995 p.486)

Vale lembrar que pesquisas apontam que essas mulheres negras recebem menos que os homens. Um homem negro ganha 40% a mais que uma mulher negra. Se comparando a uma mulher branca, essa diferença aumenta: uma mulher branca ganha 70% a mais que uma mulher negra.

A representação de mulheres negras no cinema, TV, música, dentre outros espaços de mídia, perpetuam e reforçam os estereótipos da mulher negra enquanto ocupante de cargos inferiores, com baixa remuneração, de submissão, hipersexualizada e assim por diante. Idealiza-se um padrão de beleza que é branco, sendo assim, o fator racial é um marcador das diferenças de tratamento.

Soares (2000 p. 24) chega à conclusão da difícil realidade da população negra no mercado de trabalho, particularmente das mulheres negras, onde as delimitações específicas são existentes, quanto ao lugar ocupado por elas, em posições de pouco prestígio, com baixa remuneração e possibilidades escassas de ascender a cargos superiores. Seu lugar é o subalterno, o não lugar. Mulheres negras quando alcançam um espaço de poder, são casos isolados, exceções, e isso precisa ser refletido, para que consigamos superar as desigualdades, a inferioridade social sofrida por essa população, por meio de ações políticas, como políticas públicas.

### **Considerações finais.**

Concluimos que o lugar da mulher negra no mercado de trabalho é em sua maioria cargos com baixos salários, de pouco prestígio, dificuldades na ascensão a posições superiores, essas dificuldades existem na entrada do mercado de trabalho e também na manutenção de seu emprego. Existe o acesso restrito a determinados cargos, uma divisão racial do trabalho, resquício de uma sociedade patriarcal e escravocrata.

A inserção da mulher negra no mercado de trabalho começou muito cedo, enquanto mulheres brancas lutavam para conquistar espaços no mercado de trabalho, mulheres negras sempre estiveram ali, resistindo a diversas dificuldades. É importante entender quais são os obstáculos enfrentados por mulheres negras na inserção no mercado de trabalho, para a superação dessas desigualdades. Foi possível entender alguns problemas vividos por mulheres com relação a mercado de trabalho, como a produção e reprodução de desigualdades sociais no Brasil.

Essas desigualdades existentes no mercado de trabalho precisam ser refletidas de forma interseccional, ou seja, levando em consideração a articulação entre gênero e raça. Pois as mulheres negras fazem parte de um grupo historicamente vulnerável, cheio de atravessamentos, demandas e necessidades específicas, tanto de gênero quanto de raça. É necessário avanços no recrutamento, seleção e demissão, bem como às desigualdades de tratamento, para quebrar a barreira da invisibilidade da mulher negra no mercado de trabalho,



consequentemente melhorando à ascensão e as condições de vida das mulheres negras, bem como aumentando a visibilidade social para essa população.

### Referências.

ASSIS, J. F de. Relações de trabalho da população negra no Brasil: situação das trabalhadoras negras e a contribuição das políticas públicas e do Serviço Social para o enfrentamento das desigualdades. In: *IV Jornada Internacional De Políticas Públicas. Neoliberalismo e lutas sociais: perspectivas para as políticas públicas*, 2009, São Luis - MA.

BENTO, M. A. S. (1995). A mulher negra no mercado de trabalho. *Estudos Feministas*, 3(2), 279-288.

BOTHREL-ECEHEVERRIA, G.; CAMPANA, G. C.; TAVARES, M. G.; MONTEIRO, L. V. B.. Preconceito e desigualdades sociais: a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. *Cadernos de Graduação Ciências Humanas e Sociais*, v. 2, p. 71-82, 2015.

GILLIAN, Angela e GILLIAN, Onik´a. Negociando a Subjetividade de Mulata no Brasil. *Revista Estudos Feministas*. v. 3, n. 2. Rio de Janeiro: UFRJ, jul./dez. 1995.

GUIMARÃES, Flávio Romero, FERNANDES, Aliana, AZEVEDO, Danielle Almeida Gomes de, CAVALCANTE, Jéssica Priscila Santana. A autoidentificação da negritude: um recorte comparativo entre as empregadas domésticas sindicalizadas e não sindicalizadas. *Revista Dat@venia* V.8, Nº2 (Mai./Ago.) 2016, p.178-196

MACEDO, A. C. de. Gênero, Raça e Femicídio: Discutindo interseccionalidade em pesquisas estatísticas e para políticas públicas. GT Gênero e Relações Raciais: As desigualdades e os desafios contemporâneos. *IV SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA*. 2016. Disponível em: [http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT5\\_%20Aldenora%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20de%20Macedo.pdf](http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT5_%20Aldenora%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20de%20Macedo.pdf). Acesso em: 03 de mar. de 2018.

SANTOS, E. F. D., DIOGO, M. F., & SHUCMAN, L. V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32.

SANTOS, G da S. CANUTO, E. C. A. S. A mulher Negra na Sociedade Brasileira. In: *IV Congresso Nacional De Educação*, 2017, João Pessoa. IV Conedu, 2017. v. 1. p. 1-11.

SANTOS, M. S dos. QUEIROZ, J. M de. LUZ, R. A da. OLIVEIRA, S. B. Desigualdades de gênero: a mulher negra no mercado de trabalho, In: *VIII jornada internacional de políticas públicas*. 2017. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/desigualdadesdegeneroamulhernegranomercadodetrabalho.pdf>>. Acesso em: 22 de mai. de 2018

SILVA, N. DE D. V.; KASSOUF, A. L. Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação. *Nova Economia*, v. 10, n. 1, Out. 2013.

V SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS  
Universidade Estadual de Londrina  
13 a 15 de junho de 2018  
ISSN 2177-8248

SOARES, S. S. D. (2000). *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: Ipea.

VIEIRA, B . Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro: um balanço das políticas públicas. In: *13º Mundo de mulheres & Seminário Internacional Fazendo Gênero 11*, Florianópolis, 2017.