

Desafios da mulher preta no mundo do trabalho

uma reflexão necessária

Gabriel Hasselmann
Valdete Daufemback

Resumo

O artigo propõe uma reflexão sobre os desafios da mulher preta para se inserir com iguais oportunidades no mundo do trabalho. Trata-se de um estudo sobre as desigualdades no campo étnico-racial, sob a perspectiva analítica de uma revisão bibliográfica. Historicamente, o sexo masculino leva vantagem nas relações de trabalho quanto a direitos e, conseqüentemente, ascensão profissional no mercado de trabalho. Quando se trata de relações étnico-raciais, a população afrodescendente fica ainda mais distante quanto às oportunidades de trabalho. Porém, na escala ocupacional, acrescenta-se à mulher preta o peso do racismo na interconexão entre gênero, classe e raça, remetendo-a a um contexto de tripla exclusão e opressão. As reais habilidades e capacidades destas mulheres são apagadas veladamente pelas características físicas (fenotípicas), em especial pelo tom de sua pele. Assim, em uma sociedade machista e patriarcal, ser mulher que traz consigo a ancestralidade africana, marcada por um histórico familiar em senzalas e quilombos que a expôs à vulnerabilidade social, resta-lhe menos oportunidades de ascensão profissional. A pesquisa sinalizou a evidência de disparidade nas relações étnico-raciais e de gênero. No contexto da Psicologia entende-se que a luta por direitos e igualdade racial deva ser um compromisso assumido por todas as pessoas em qualquer segmento social, não apenas pelas mulheres pretas, independente do lugar no âmbito étnico-racial que cada qual se encontra. Neste sentido, identifica-se a necessidade de reconhecer a existência da exclusão social em relação à mulher preta e, com isso, possibilitar a criação de políticas públicas e fortalecer os movimentos feministas para a conquista de direitos iguais no mundo das diferenças.

Palavras-chave: mulher preta; mundo do trabalho; racismo; relações étnico-raciais.

Introdução

Este artigo tem por objetivo promover uma reflexão sobre os desafios da mulher preta no mundo do trabalho, considerando que, historicamente, na escala de direitos, a cultura ocidental valoriza a sociedade patriarcal e branca. Esse tema como ponto de reflexão surgiu no decorrer das aulas do componente curricular “Prática Integrada II: questões étnico-raciais”, cursada na terceira fase da graduação em Psicologia. Ao estudar, com base na literatura, a constituição da hierarquia na escala de direitos legitimada pela inferiorização dos povos originários e afrodescendentes em detrimento da supremacia ocidental, emergiu uma inquietude em relação aos direitos das mulheres pretas, uma vez que a sociedade patriarcal está presente em quase todos os povos. Essa inquietude se transformou em um problema de pesquisa e rendeu um *paper* de final de semestre para o referido componente curricular.

Para transformar o *paper* em artigo foi necessário reunir documentos que fornecessem dados para analisar as condições e acesso das mulheres pretas no mundo do trabalho e analisá-los à luz de autores que abordassem sobre as questões étnico-raciais. Assim, com o propósito de ampliar a compreensão sobre o tema, uma busca na internet possibilitou a seleção de artigos específicos para posterior leitura, na qual descartou-se o material que não atendesse ao objetivo proposto.

Diante do exposto, pretende-se desenvolver essa reflexão necessária à vida acadêmica revisitando autores, sem a pretensão de limitá-la a teorias deterministas para sustentar um discurso dotado de racionalidade. Atribuiu-se aqui a humildade de um aprendiz que na caminhada entende a grandiosidade de um olhar humano sobre os dilemas sociais, porém, com o propósito de deixar a porta aberta para novos e valiosos conhecimentos.

Importante mencionar que a escolha do conceito “mulheres pretas” ao invés de mulheres “negras”, foi inspirada a partir da observação das opções de preenchimento contidas em formulários para a autodeclaração étnico-racial. Para Oliveira (2004, p. 57), autodeclarar-se “preta” tem relação não apenas com a cor da pele, mas também com a “história de vida, socialização e educação, e a consciência adquirida diante das prescrições sociais raciais ou étnicas é oriunda de uma determinada cultura”. A utilização desse viés conceitual possibilita a ampliação do debate em relação à necessidade de compreender que sobre “as mulheres pretas recaem um maior preconceito” (CARVALHO; SANTOS, 2021, p. 179).

Esta maneira de se posicionar conceitualmente reitera a necessidade de reflexão quando se trata de pautas sociais, pois atravessa a compreensão do

reconhecimento do lugar de fala que vem carregado de sentidos para garantir a participação e existência de determinados grupos identitários. Trata-se de uma forma de situar as subjetividades e seus respectivos pontos de vista sobre determinado assunto, uma vez que reflete no olhar de quem o analisa. Para Nogueira (2017, p. 5-6), “demarcar e definir estes espaços, por mais transitórios que possam se configurar, contribui para o questionamento da neutralidade, para a inclusão da escuta de outras vozes”.

Neste sentido, na escrita deste texto, peço licença para adentrar no âmbito conceitual no qual reconheço não pertencer ao “lugar de fala” por ser homem branco, jovem, de classe média, nascido e residente no Sul do Brasil (maioria branca), privilegiado pela oportunidade de cursar uma graduação. Saliento que foi na graduação que tive a oportunidade de estudar temas referentes às relações étnico-raciais, estudos feministas, de gênero e direitos humanos, razões pelas quais me tornei um defensor destas pautas.

Geralmente quando se abordam questões étnico-raciais é comum reforçar a relação das pessoas consideradas “brancas” com a cor da pele. Porém, quando se refere às pessoas “pretas”, além da cor da pele, costuma-se associá-las ao passado escravista como marca permanente. Nesta generalização, não há espaço para a análise sobre a maneira como estas pessoas foram arrancadas da África para servir ao sistema colonial, nem tampouco se pensa na possibilidade desta população afrodescendente ser dotada de uma cultura, de uma vivência e resistência à opressão. Assim, culturalmente costuma-se associar o conceito “negro” à simbologia da escravidão.

Neste sentido, problematizar as terminologias empregadas é importante para descolar essa associação dos afrodescendentes à ideia de escravidão. Não significa que se queira negar a história desses povos, mas superar vícios de linguagem, justamente como uma maneira de fortalecer a identidade destas pessoas em um prisma decolonial (ROCHA, 2010).

No mundo do trabalho fica evidente que os espaços e cargos ocupados têm uma hierarquia pautada na cor e no gênero. Nesta esfera, a mulheres pretas se encontram em uma posição de desvantagens diante de uma construção cultural patriarcal marcada pela superioridade de valores ocidentais que perpassou toda história do Brasil desde a colonização aos dias atuais, apesar das lutas em defesa dos direitos humanos. As possibilidades de transformações sociais e igualdades de oportunidades no mundo do trabalho dependem do compromisso de todas as pessoas como seres multiplicadores de ações humanistas e que resultem em políticas públicas reparadoras das dívidas que o país tem em relação ao seu passado escravocrata e patriarcal.

Racismo estrutural

O racismo está culturalmente presente dentro de uma sociedade nas esferas institucionais como a família, escola, igreja, onde o silenciamento contribui para a manutenção das práticas racistas. Geralmente o racismo estrutural se expressa pelo “não dito racista”, onde a violência acontece de forma “inocente” por meio de “microagressões: piadas, silenciamento e isolamento [...] [e assim] toda instituição irá tornar-se uma correia de transmissão de privilégios e violências racistas” (ALMEIDA, 2017, p. 27).

Para Hernández (2017, p. 16), ainda está presente na América Latina a visão de que o “racismo não existe”, mesmo com os esforços dos movimentos sociais pretos e da produção de cientistas sociais provando ao contrário. Assim, a negação latino-americana do racismo pauta-se na ideia de que o verdadeiro racismo só pode ser encontrado nos Estados Unidos, mais especificamente no processo de segregação racial. Este discurso corrobora para que as manifestações de racismo na América Latina permaneçam veladas e que mantenha viva a ideia de que se trata de uma região “racialmente inocente” (p. 18).

De acordo com Almeida (2019, p. 27), “as instituições que não tratarem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas que são assumidas como ‘normais’ em toda a sociedade”. Nesse universo de silenciamento do racismo, historicamente há uma tendência de excluir as mulheres pretas das narrativas sociais, o que Santos (2020) afirma causar um impacto direto na constituição da subjetividade destes indivíduos. Esta é uma maneira deliberada de silenciar o debate sobre as desigualdades relacionadas às questões étnico-raciais.

Salienta-se que foram séculos de lutas sociais para o reconhecimento do direito dos povos afrodescendentes de não serem escravizados, de não terem donos, de não serem tratados como mercadorias. Porém, mesmo após o fim do sistema escravocrata foram décadas de lutas para se chegar à obtenção de políticas públicas em defesa dos direitos dessa parcela da população. No entanto, a inclusão dos afrodescendentes no campo dos direitos concedidos pelo Estado não caracteriza o escopo de um esforço de reconhecimento de sua história, mas pelo desejo de governantes em construir uma identidade nacional.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2019, 54% da população é declarada preta ou parda e 51,2% dos declarados pretos ou pardos são mulheres. Porém, esse lugar de destaque, em números, correspondentes aos dados do IBGE, não às questões corresponde em ganhos reais ou valorização social. Mesmo que sejam a maioria da população,

existem desafios para que possam expressar suas vivências particulares, pois geralmente a mulher branca é quem representa a imagem de feminilidade e de possibilidades de ocupar cargos de destaque.

Mas a negação de acesso à igualdade de oportunidades é justificada com o discurso da meritocracia. O argumento da meritocracia se constitui em um instrumento utilizado por aqueles que representam os desenvolvedores da política dos privilégios (leia-se branco, elitizado, de descendência europeia). É dessa forma que a regra do racismo estrutural estabelece quem será representante da supremacia e quem será subordinado a esse poder.

Mundo do trabalho

A narrativa sobre as desigualdades sociais neste país marca uma premissa de dominação de povos desde a colonização. Na literatura há um vasto material sobre as formas de repressão a que as pessoas pretas eram submetidas no período escravista. No entanto, há menos material sobre as condições das pretas escravizadas, em especial, sobre a sua sociabilidade. Dentre alguns autores que abordam esse tema, pode-se citar Ribeiro (2017), Almeida (2016), Hernández (2017), Abramo (2016) e Carneiro (2003).

De acordo com Paixão e Gomes (2008), no período escravista eram as “negras” quem transmitiam oralmente os valores e tradições dos povos africanos após a imigração forçada para o Brasil, em uma tentativa de manter às gerações a cultura da ancestralidade. Significa que elas representavam a voz da resistência preta em meio à imposição da cultura europeia religiosa e de submissão. Há relato de um piloto de navegação no século XVI sobre a necessidade de separar os gêneros nos navios negreiros porque as mulheres, com frequência, instigavam os homens a se rebelarem contra a tripulação. Além do mais, “tentaram impedir que seus filhos e esposos fossem vendidos separadamente, recusaram-se a trabalhar e até ameaçavam seus senhores com suicídio e infanticídio de seus filhos” (PAIXÃO; GOMES, 2008, p. 950-951).

Neste contexto hostil de trabalho e de violência por parte dos senhores, as mulheres pretas foram responsáveis pela criação de ambientes para estimular a autoestima, como também usavam a sua destreza para obter informações a respeito de venda e transferência indesejadas e de facilitar fugas de pessoas escravizadas (PAIXÃO; GOMES, 2008). No entanto, não se pretende com isso romantizar a conduta das mulheres pretas, mas ressignificar a retórica da narrativa sobre o processo escravocrata dentro de uma visão determi-

nista de submissão e passividade. É preciso salientar a força dessas mulheres para resistir e organizar suas vidas e de suas famílias, afinal, como retrata Miranda (2019, p. 86), “às mulheres negras, fossem elas libertas, livres ou escravizadas, não era dado o direito de serem ‘frágeis’, principalmente por estarem profundamente enraizadas ao mundo do trabalho”.

As mulheres pretas sempre estiveram em desvantagem quando o assunto se refere ao mundo do trabalho. No Brasil, a maioria das mulheres pretas sempre trabalharam em atividades informais e em condições precárias. Ou seja, a literatura ofertou ciência da discriminação quanto às condições de trabalho das mulheres pretas, cujo salário fica abaixo do corte das demais categorias. Lembrando que, no Brasil, a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) constituída em 1946 foi um avanço em matéria de direitos no mundo do trabalho, especialmente, porque garantiu a segurança aos trabalhadores. Da mesma forma, a Constituição Federal de 1988 possibilitou a garantia de outros tantos direitos sociais.

Apesar das conquistas com os aparatos legalistas de direitos para todas as pessoas brasileiras, nas últimas décadas, por conta da produtividade esperada pelas empresas, pressionadas pela reestruturação do modelo *toyotista*, há uma tendência de contratarem, preferencialmente, mulheres trabalhadoras que não tenham em seus planos a gravidez. Isso porque o nascimento de filhos poderia trazer algum contratempo para a empresa com a dispensa do trabalho diante da licença maternidade e cuidados com o rebento. Neste sentido, empresas mudaram o perfil de contratação de trabalhadoras, preferindo aquelas que estão fora da fase reprodutiva, em favorecimento à sua dedicação ao trabalho. Estudos realizados por Bruschini e Puppini (2004), sinalizavam que a média de idade das trabalhadoras havia subido, habitualmente casadas e com filhos, ou seja, com a família constituída. Isso significa uma sobrecarga doméstica e familiar para estas mulheres.

No entanto, se nesta esfera de competitividade produtivista permite-se que se avizinhem as dificuldades de adentrar no campo do trabalho por ser mulher, como se situam os direitos das mulheres pretas no âmbito da empregabilidade? Ao que parece, há uma distância que separa pretas e brancas em relação à posição ocupacional.

No universo das mulheres pretas esta situação é ainda mais delicada. Lima (1995) apontava há mais de duas décadas que 48% das mulheres pretas se ocupavam com o serviço doméstico, demonstrando “que os negros além de terem uma maior presença nas ocupações manuais se concentram dentro desse estrato num setor mal remunerado e no caso feminino possivelmente a

margem do mercado de trabalho regulamentado” (p. 494).

Pesquisas mais recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (2018) indicam que, em 2018, 14,6% das mulheres encontravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico. Dessas, 5,7 milhões, mais de 4 milhões eram pretas, e apenas 28,3% possuíam carteira assinada; indicando que no trabalho formal, esta possibilidade de empregabilidade, fica ainda mais reduzida em relação às mulheres brancas. A maioria delas continuam na mesma posição há séculos, voltadas às atividades do cuidado no ambiente doméstico.

Davis (2016) indica que esta situação ocupacional das mulheres pretas “reproduz um padrão estabelecido desde os primeiros anos da escravidão. Como escravas, essas mulheres tinham todos os outros aspectos de sua existência ofuscados pelo trabalho compulsório” (p. 24). Esta fala da autora indica que a expansão do mercado de trabalho não representou ganhos significativos para as mulheres pretas.

Bruschini e Puppini (2004, p. 110), alertaram que, embora algumas mulheres pretas tenham ingressado na área profissional historicamente reconhecida, como atividades de domínio masculino (engenharia, medicina, arquitetura e advocacia), elas ainda “permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero, presente em todos os escalões [...] ganham menos que seus colegas de profissão”.

Conforme Carneiro (2003, p. 119),

[...] para as mulheres pretas atingirem os mesmos níveis de desigualdades existentes entre homens e mulheres brancos significaria experimentar uma extraordinária mobilidade social, uma vez que os homens negros, na maioria dos indicadores sociais, encontram-se abaixo das mulheres brancas.

Costuma-se justificar a desigualdade de rendimentos por gênero mediante argumentos de que as mulheres têm um índice de escolaridade menor do que os homens e que lhes falta especialidade para exercer determinadas funções. Porém, dados do IBGE (2019) mostram a falseabilidade destes discursos, afinal, entre os homens com 25 anos ou mais de idade, 15,1% têm ensino superior completo e, entre as mulheres na mesma faixa etária, 19,4% completaram o ensino superior. Mesmo assim, de acordo com o IBGE, em 2019, o salário médio mensal dos homens no Brasil foi de R\$2.555,00, enquanto o das mulheres foi de R\$1.985,00; números que indicam a disparidade de gênero no mercado de trabalho.

Acompanhando as estatísticas do Brasil, em 2018, a maior parte da População Economicamente Ativa (PEA) era correspondente a pretos e pardos, com a presença de 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor ou raça branca (46,1 milhões) (IBGE, 2019). Entretanto, as disparidades ficam evidentes nas relações informais, pois em 2018, enquanto 34,6% das pessoas ocupadas de cor ou raça branca estavam em ocupações informais, entre as de cor ou raça preta ou parda esse percentual atingiu 47,3% (IBGE, 2019).

Assim, com o hábito de naturalizar a legitimação de poder e de mérito das pessoas brancas, a presença de pretas em posições de alto cargo geralmente causa estranheza na sociedade. De acordo com Bruschini e Puppini (2004, p. 126), “quando há uma mulher em cargo de primeira linha, sempre imaginamos uma ‘dama-de-ferro’, tem que ser aquela ‘dura’. Ela tem que se impor mais – parece que para o homem é mais natural ele ser um executivo – a mulher não: [...] tem que mostrar que é melhor”. Reitera-se que, em muitos casos, não basta somente se mostrar que é melhor, precisa demonstrar que é capaz.

No mundo do trabalho, quando comparadas às brancas, as pretas apresentam cada vez mais um senso crítico para evidenciar os desafios em diferentes brasilidades. Seus desafios superam as experiências das mulheres brancas, em um universo de poder que tem cor e tem raça. Talvez possa existir igualdade entre homens e mulheres, pretas e brancas “no dia em que se encontrar uma mulher executiva em alta posição sendo incompetente, pois homens incompetentes em cargos de comando vemos vários, elas não” (DI MASI *apud* BRUSCHINI; PUPPIN, 2004, p. 128), pois precisam estar arduamente justificando e reiterando seu lugar, sua fala, sua presença.

Neste sentido, os indicadores da desigualdade racial são visíveis historicamente no Estado brasileiro. Nos melhores empregos e nos setores organizados da economia, onde as chances de obter cargos elevados, assim como as oportunidades de salários e condições de trabalho, as mulheres brancas são mais representadas socialmente do que as pretas.

A presença da mulher preta em cargos elevados implicaria na evidência da possibilidade da existência de pessoas pretas com capacidade de liderança no mundo empresarial, dos negócios e da economia. Essa possibilidade “traria deméritos” à empresa.

De forma didática, no mundo do trabalho os desafios dobram quando se trata de uma mulher, dobram quando se trata de mulher preta, dobram quando se é mulher preta e se exerce as responsabilidades de mãe. Nesta

esfera social, a opressão tem um caráter cumulativo, explícito nas relações de trabalho. Portanto, a desigualdade de oportunidades em favor do branqueamento nos altos cargos nas empresas pode estar ancorada no racismo estrutural, uma vez que a naturalização do discurso meritocrático demonstrou a capacidade de silenciar a voz do pensamento crítico no mundo do trabalho.

Feminismo e resistência

Constitucionalmente, todas as pessoas têm os mesmos direitos e deveres. Porém, há uma incessante tentativa de equiparar – com equidade – as diferenças estruturais apresentadas historicamente pela população preta, como, por exemplo, a política de cotas. Vale a ressalva que mesmo com a política de cotas, boa parte dessa população ainda permanece excluída do ensino superior e dos postos de trabalho com melhor remuneração salarial.

Os movimentos sociais são importantes na luta para conquistar direitos. Foi assim que os movimentos feministas atingiram dimensões de destaque e influenciaram as instâncias de poder para garantir políticas públicas para as mulheres. No entanto, de acordo com Carneiro (2003, p. 119), se faz necessário “enegrecer o feminismo” para politizá-lo e possibilitar a transformação das mulheres pretas em novos sujeitos políticos, uma vez que existem “demandas específicas que, essencialmente, não podem ser tratadas, exclusivamente, sob a rubrica da questão de gênero se esta não levar em conta as especificidades que definem o ser mulher neste caso”.

A defesa feminista reconhece que há demandas específicas em relação às pretas. Porém, existem mais obstáculos persistentes para a realização da igualdade de gênero e raça, simultaneamente. Ribeiro (2016) afirma que é crucial repensar a importância do feminismo preto dentro dos debates políticos, pois as formas de opressão estão sempre em movimento, se entrecruzando. Por isso, é importante oportunizar a estas mulheres outras possibilidades de existência.

Nesse aspecto, o “arcabouço teórico-crítico trazido pelo feminismo negro serve como instrumento para se pensar não apenas sobre as próprias mulheres negras, categoria também diversa, mas também sobre o modelo de sociedade que queremos” (RIBEIRO, 2016, p. 100). Uma sociedade que se pauta na equidade, mediada por políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades.

Considerações Finais

A escrita desse artigo foi resultado de uma inquietação relacionada aos desafios das mulheres pretas no campo dos direitos em relação ao mundo do trabalho. Com alguns dados relativos às condições de trabalho e empregabilidade busquei um diálogo com autores que defendem as pautas étnico-raciais para desenvolver uma reflexão do quanto ainda é preciso caminhar para a conquista de direitos iguais respeitando as diferenças.

A semântica, os conceitos que se são utilizados no cotidiano mantêm presas no passado as populações que tiveram seus antepassados submetidos ao processo de escravidão. O fato de se atribuir e de defender a condição de doméstica, ao invés de trabalhadoras, legitima a ação de discriminação no mundo do trabalho porque minimiza a sua importância e sua interação no campo social e de direitos.

É necessário defender as pautas de direitos fundamentadas em políticas públicas para romper o silêncio e dar visibilidade às lutas e conquistas que transformam o pensamento que legitimou a herança da inferiorização dos povos afrodescendentes em detrimento dos valores da cultura ocidental. A expressão desse olhar crítico sobre a discriminação das populações afrodescendentes, por meio da literatura, produziu conteúdos reflexivos que ressignificaram o sofrimento causado a tantas gerações.

Essa transformação na maneira de pensar e de agir deveria ser não somente necessária, como também desejável pela sociedade como expressão de uma centelha de esperança para os tempos que comportam tantos desafios na esfera de domínio dos direitos e da equidade.

A erradicação da pobreza neste país passa também pela equalização dos direitos no mundo do trabalho, na constante defesa de políticas públicas para as mulheres, em especial para as pretas, como ferramenta ao fortalecimento de sua autonomia. Por outro lado, os movimentos sociais, enquanto ato de resistência, têm contribuído para romper com a invisibilidade das mulheres pretas e colocaram em curso o surgimento de vozes femininas que se expressam como lugar de fala sobre as questões étnico-raciais.

A análise desses indicadores constitui de um pré-requisito para o desenvolvimento de políticas públicas que permitam a entrada das pretas nos espaços com igualdade de oportunidades. Percebe-se as inúmeras tentativas de invisibilizar a existência de preconceito na América Latina, em especial no Brasil. Defender as lutas pretas femininas é reconhecer o fato da mulher preta ainda ser a doméstica e estar minimamente representada, indicando a existência da

opressão para que continuem no silêncio e na invisibilidade. É necessário que os ambientes de trabalho tenham em suas pautas o debate sobre práticas antirracistas e antissexistas como princípio de igualdade de direitos.

Não se pode negar que no Brasil os movimentos em favor da diversidade étnico racial se fortalecem, mesmo sob o reiterado discurso da meritocracia. Considero que esta luta pelos direitos iguais de oportunidade deve ser de todas as pessoas. A partir destas reflexões, defendo que a sociedade deva investir em equidade, independentemente de gênero e raça.

Diante disso, entendo que foi uma experiência desafiadora e de satisfação acadêmica investigar por meio de leituras as questões étnico-raciais. Pude verificar que o racismo decorreu de uma invenção oportunista de hierarquização dos povos em defesa da “civilização” europeia. Mas, se foi uma invenção, significa que outras possibilidades são possíveis.

Referências

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, Dez, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3wRr4qq>. Acesso em: 21 jun. 2020.

ALMEIDA, Silvio. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, Abr. 2004. Disponível em: <https://bit.ly/3kBsSi4>. Acesso em: 22 jun. 2020.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, Dez, 2003. Disponível em: <https://bit.ly/3owbJQb>. Acesso em: 21 jun. 2020.

CARVALHO, Mônica; SANTOS, Winnie. A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social. **Revista Fim do Mundo**, São Paulo, n^o 4, jan.-abr. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3nf1kRy>. Acesso em: 14 set. 2021.

COLUCCI, Vera Lúcia e ANDRADE, Jairo. Eu, mulher, psicóloga e negra. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 10-15, 1984. Disponível em: <https://bit.ly/3ngoqnK>. Acesso em: 24 jun. 2020.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOS SANTOS, Winnie Nascimento. **Significações de mulheres pretas inseridas no mundo do trabalho em posições de prestígio social**. 2020. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Social, Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde, PUC-SP, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3qCqE67>. Acesso em: 14 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2019, **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**, Tabela 1.1. Disponível em: <https://bit.ly/3qK810d>. Acesso em: 24 jun. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA), 2019. **Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI**: Reflexões Para o Caso Brasileiro a Partir dos Dados da PNAD Contínua. Disponível em: <https://bit.ly/3wPmOrl>. Acesso em: 3 jul. 2021.

HERNÁNDEZ, Tanya Katerí. **Subordinação racial no Brasil e na América Latina**. Salvador: Edufba, 2017.

LIMA, Márcia. Trajetória Educacional e Realização Sócio-Econômica das Mulheres Negras. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 489-495, 1995. Quadrimestral. Disponível em: <https://bit.ly/3ov5q7r>. Acesso em: 9 jun. 2021.

MIRANDA, K. N. Mulher negra, trabalho e resistência: Escravizadas, libertas e profissões no século XIX. **Epígrafe**, [S. l.], v. 7, n. 7, p. 83-96, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3wLIa97>. Acesso em: 15 set. 2021.

NOGUEIRA, Isabel Porto. Lugar de fala, lugar de escuta: Criação sonora e performance em diálogo com a pesquisa artística e com as epistemologias feministas. **Revista Vórtex**, [S.l.], v. 5, n. 2, jun. 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3Dl1wnN>. Acesso em: 4 maio 2021.

OLIVEIRA, Fátima. Ser negro no Brasil: alcances e limites. **Estud. av.**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 57-60, abril. 2004. Disponível em: <https://bit.ly/3cdFd7B>. Acesso em: 15 maio 2021.

PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 949-969, Dez. 2008. Disponível em: <https://bit.ly/2Y0yiyF>. Acesso em: 21 jun. 2020.

ROCHA, Jose Geraldo da. De preto à afrodescendente: implicações terminológicas. **Est. Av.**, v. 2, n. 50, p. 899-907, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3ciTyzy>. Acesso em: 4 maio 2021.

Sobre os autores

Gabriel Hasselmann. Graduando do curso de Psicologia da Faculdade Ielusc. E-mail: 20192261@ielusc.br.

Valdete Daufemback. Professora adjunta da Faculdade Ielusc. Mestre em História Cultural pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: valdete.daufemback@ielusc.com.