

A INVISIBILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Amanda dos Santos Alves

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; amandasantos4lves@gmail.com.

Karina Pereira Dantas

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; karinapdantas27@gmail.com.

Elian Winicius de Sousa Batista

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; elianbatista6@gmail.com.

Maria Regidiana da Conceição

Professora do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; regidiana@hotmail.com.

Gigliola Edézia Diogenes de Freitas Chaves

Professora do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; giglidio11@gmail.com.

RESUMO

A realidade do mercado de trabalho brasileiro evidencia que, mesmo após um longo processo que nos assegurou garantias constitucionais de igualdade, as mulheres negras continuam até os dias atuais sendo submetidas a processos de exclusão e desvalorização no âmbito profissional. O presente estudo teve como objetivo analisar a existente invisibilidade desse grupo na esfera laboral, relacionando o princípio constitucional da igualdade com as desigualdades de gênero, raça e classe social que desde os primórdios marcam a existência de nosso país. O artigo adotou abordagem qualitativa, de caráter exploratório e dedutivo, baseada em revisão bibliográfica e análise de dados estatísticos de órgãos oficiais, além do diálogo com autoras como Djamilia Ribeiro e Sueli Carneiro. Os resultados da pesquisa demonstraram que as mulheres negras permanecem como o grupo mais impactado pela precarização laboral, com maior presença no trabalho informal, menores salários e reduzida participação em cargos de liderança, o que revelou a distância entre a igualdade formal e sua efetividade concreta. Observou-se ainda que, embora as políticas públicas tragam avanços significativos, encontram limitações estruturais diante do racismo institucional que sustenta a exclusão. Concluiu-se que o enfrentamento dessa realidade exige o fortalecimento de ações afirmativas, a incorporação da interseccionalidade nas políticas públicas e o reconhecimento do lugar de fala das mulheres negras, condições essenciais para uma sociedade mais justa e democrática.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade formal. Exclusão. Interseccionalidade. Racismo estrutural.

1 INTRODUÇÃO

Apesar dos avanços normativos promovidos pela Constituição Federal de 1988, que consagrou a igualdade como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, as desigualdades de raça e gênero ainda se mostram profundamente enraizadas no tecido



social brasileiro. Entre os grupos historicamente marginalizados, as mulheres negras ocupam uma posição de extrema vulnerabilidade, sendo sistematicamente invisibilizadas e subalternizadas na realidade social e laboral. Em contraste com a proteção jurídica formal, persistem práticas e estruturas que reforçam a exclusão, a desvalorização e o silenciamento dessa parcela significativa da população.

O cenário real e cotidiano vivenciado pela mulher negra evidencia o descompasso entre o direito proclamado e sua efetivação. A cerca disso, estudos do IPEA (2012), IBGE – PNAD (2023) e DIEESE (2024) revelam, por meio de dados estatísticos, que essas mulheres são as mais impactadas pela precarização do trabalho, que abrange desigualdades salariais e baixa presença em cargos de liderança.

Tem-se que o princípio da igualdade, embora garantido na teoria, não alcança de forma plena esse grupo da população, pois mesmo após mais de um século da abolição da escravidão, continuam sendo mantidas barreiras que limitam seu acesso a direitos básicos — reflexo direto do racismo estrutural e da herança escravocrata que continua a persistir na lógica do desenvolvimento econômico e social do país. Diante dessa realidade, a problemática que orienta este estudo é: **quais barreiras estruturais e institucionais impedem a plena inserção da mulher negra no mercado de trabalho?**

A partir desse questionamento, objetivou-se analisar sua presença no contexto laboral brasileiro à luz do princípio constitucional da igualdade, com foco na referida desconexão entre a igualdade formal prevista no ordenamento jurídico e as desigualdades estruturais que impedem a plena inserção desse grupo. Para tanto, fez-se necessário exame da efetividade das políticas públicas voltadas para a resolução desse dilema, perpassando por uma perspectiva interseccional de como raça, gênero e classe social interagem na construção dessas desigualdades, valorizando a produção teórica de autoras negras brasileiras, como Djamila Ribeiro e Sueli Carneiro, referências no debate sobre o racismo estrutural e o lugar de fala.

A relevância desta pesquisa se manifestou em múltiplas searas. No âmbito acadêmico, contribuiu para o aprofundamento teórico sobre as desigualdades estruturais existentes no mercado de trabalho. No contexto social promoveu visibilidade às experiências precarizadas evidenciando os efeitos concretos da exclusão e da desvalorização profissional enfrentadas por esse grupo. Do ponto de vista político, a pesquisa problematizou os discursos meritocráticos e analisou a efetividade das políticas públicas voltadas à equidade racial e de gênero, propondo caminhos para a transformação das estruturas discriminatórias ainda presentes. Por fim, possuiu ainda um caráter valorativo no momento em que se voltou para a força presente nas trajetórias dessas



mulheres, contribuindo para o reconhecimento de suas vozes, histórias e contribuições na construção de uma sociedade mais justa e plural.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As mulheres negras no Brasil enfrentam desigualdades estruturais resultantes da interação entre raça, gênero e classe, que as colocam em posição de dupla marginalização. Mesmo com avanços legais e políticas públicas voltadas à igualdade, elas continuam sendo as mais afetadas pela precarização do trabalho, pelas baixas remunerações salariais e pela exclusão em espaços de poder. Autoras como Djamila Ribeiro e Sueli Carneiro mostram que o racismo e o sexismo operam de forma conjunta, sustentando hierarquias sociais enraizadas historicamente. Dessa forma, tornou-se fulcral analisar como o reconhecimento do lugar de fala das mulheres negras e a adoção de uma perspectiva interseccional nas políticas públicas são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2.1 Raça, gênero e classe na experiência das mulheres negras no Brasil

A construção de um marco teórico voltado à compreensão das desigualdades enfrentadas pelas mulheres negras no Brasil exigiu, como ponto de partida indispensável, a adoção de uma abordagem interseccional. Tal conceito, conforme delineado por Djamila Ribeiro - filósofa, ativista social, professora e escritora brasileira, em sua obra *Quem tem medo do feminismo negro?* (2018), visa "capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação" (p. 67). No contexto brasileiro, essa interação se expressa sobretudo na sobreposição entre racismo, sexismo e desigualdade de classe, gerando formas específicas e profundamente enraizadas de opressão que não podem ser compreendidas de maneira isolada.

A perspectiva interseccional, nesse sentido, não apenas amplia a capacidade analítica para identificar como esses sistemas de dominação operam em conjunto, mas também denuncia a insuficiência das análises que tratam o gênero, a raça ou a classe como categorias isoladas. Assim, segundo Ribeiro (2018), para as mulheres negras, aspectos como a violência cotidiana, a sub-representação política, a precarização do trabalho e o acesso desigual a direitos básicos não são fenômenos que se somam linearmente, mas que se entrelaçam, formando um único nó de exclusão sistematizada.



Outro elemento central para a consolidação desse marco teórico foi o conceito de lugar de fala, também desenvolvido por Djamilia Ribeiro em sua obra homônima, publicada em 2017 e pertencente a coleção “Feminismos Plurais”, cujo objetivo é desmistificar o conceito de lugar de fala de forma didática e acessível. Nela, a autora propõe uma reflexão contundente sobre os mecanismos históricos de silenciamento que incidem sobre corpos e vozes marginalizadas, especialmente os de mulheres negras. Ribeiro (2017, p. 39) argumenta que “o não ouvir é a tendência a permanecer num lugar cômodo e confortável daquele que se intitula poder falar sobre os Outros, enquanto esses Outros permanecem silenciados”.

Esse silenciamento não ocorre apenas nas interações interpessoais, mas também na seara institucional e nas esferas de poder, como o Estado e o sistema judiciário, por exemplo, cujas políticas públicas e decisões frequentemente desconsideram as especificidades da vivência das mulheres negras. Para Ribeiro (2018) a ausência dessas vozes na formulação de políticas públicas vai além de uma mera omissão, revelando se tratar de uma estratégia de manutenção das hierarquias sociais, que pressupõe a manutenção de um sujeito universal como parâmetro de racionalidade e cidadania, qual seja: branco, masculino e de classe média.

Nesse sentido, Sueli Carneiro – filósofa, escritora e ativista antirracista brasileira, em seu artigo clássico intitulado *Mulheres em Movimento*, já alertava que “é sobejamente conhecido a distância que separa negros e brancos no país no que diz respeito à posição ocupacional” (Carneiro, 2003, p. 120), uma disparidade que se intensifica ainda mais quando o fator gênero é adicionado à equação. Dessa forma, pessoas que são mulheres e negras enfrentam uma dupla marginalização por ocuparem simultaneamente posições de baixa remuneração e prestígio.

Em *Dispositivos de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser*, sua obra mais recente, tendo sido publicada no ano de 2023, Carneiro aprofunda essa análise ao argumentar que o racismo não deve ser tratado como uma anomalia dentro da ordem social brasileira, mas sim como sua estrutura constitutiva. Para a referida autora, a racialidade funciona como um mecanismo de ordenação social, um instrumento de poder que define quem tem acesso ao pleno exercício da cidadania e quem permanece à margem dela, pensamento que se assemelha a ideia de *biopoder*, introduzida por Michel Foucault, introduzida no decorrer da discussão teórica.

2.2 A mulher negra no mercado de trabalho brasileiro



No cenário brasileiro, apesar de a lei suprema conhecida como “cidadã”, isto é, a Constituição Federal de 1988, mais especificamente em seu art. 5º, estabelecer que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, além de outros marcos normativos garantirem o direito à igualdade formal, os dados evidenciam que mulheres negras permanecem no topo das estatísticas de precarização laboral. Dados do segundo trimestre de 2023, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE, revelaram que a população negra correspondia a 56,1% da população brasileira, sendo 28,5% mulheres, que eram maioria entre ocupados, trabalhadores informais e desempregados.

De forma mais exata, entre as mulheres negras, 46,5% trabalhava sem carteira assinada e não contribuía com a Previdência Social; as que trabalhavam, ganhavam 38,4% e 52,5% menos que mulheres e homens não negros, respectivamente. Além disso, dos cargos de gerência e direção, as mulheres negras ocupavam apenas 2,1%. Tal realidade estatística, apresentada pela Pnad Contínua – IBGE (2023), demonstra que: mesmo com o avanço na escolarização desse grupo, as desigualdades persistem, revelando o peso do racismo estrutural e institucional no mercado de trabalho, pois a realidade em que mulheres negras têm a menor média salarial do país, são maioria no trabalho informal e estão sub-representadas em cargos de chefia persiste e continua a parecer irreduzível.

A partir dessa situação, foi perceptível a decorrência da posição de dupla subalternidade que as mulheres negras ocupam socialmente, apontada por Djamila Ribeiro (2018) ao afirmar que “por não serem nem brancas nem homens, as mulheres negras ocupam uma posição muito difícil na sociedade supremacista branca. Representamos uma espécie de carência dupla, uma dupla alteridade, já que somos a antítese de ambos, branquitude e masculinidade” (Ribeiro, 2018, p. 67). É justamente esse posicionamento que as torna alvos preferenciais de práticas discriminatórias naturalizadas no cotidiano laboral.

Nesse mesmo sentido, Sueli Carneiro demonstra como as mulheres negras colhem diferentes frutos mesmo das lutas que se classificam como universais dentro do feminismo. A autora afirma que:

Os diferentes retornos auferidos pelas mulheres de uma luta que se pretendia universalizante tornava insustentável o não reconhecimento do peso do racismo e da discriminação racial nos processos de seleção e alocação da mão-de-obra feminina, posto que as desigualdades se mantêm mesmo quando controladas as condições educacionais. (Carneiro, 2003, p. 105).



Ao trazer esse ponto, Carneiro (2003) desmascara uma falsa neutralidade presente em muitas pautas feministas, que, ao se concentrarem na categoria "mulher" de forma abstrata, acabam por reproduzir uma lógica excludente, centrada na experiência da mulher branca, de classe média. Nesse sentido, a autora alerta para o imprescindível entendimento de por que as soluções universais falham diante das opressões particulares, propondo um feminismo que reconheça as hierarquias internas e que tenha como horizonte a justiça social racializada, que leve em conta as experiências concretas das mulheres negras e o legado histórico da escravidão, bem como a exclusão e a violência institucionalizada que ainda as atinge.

Carneiro denuncia, ainda, a permanência de critérios subjetivos como o da "boa aparência", frequentemente utilizado como eufemismo racista para barrar o acesso de mulheres negras ao mercado formal e o gerenciamento de cargos considerados de mais prestígio. Segundo ela,

(...) o quesito 'boa aparência', um eufemismo sistematicamente denunciado pelas mulheres negras como uma forma sutil de barrar as aspirações dos negros, em geral, e das mulheres negras, em particular, revelava em números, no mercado de trabalho, todo o seu potencial discriminatório. (Carneiro, 2003, p. 106).

Com base nas palavras de Carneiro (2003), é possível aprofundar ainda mais a crítica ao modo como o racismo opera de forma silenciosa e sofisticada nos processos e dinâmicas da seleção do mercado de trabalho. Quando a autora afirma que o quesito "boa aparência" funciona como um eufemismo para barrar a ascensão de mulheres negras, ela está revelando uma das estratégias mais naturalizadas e perversas do racismo institucional: o perfil estético como filtro seletivo e discriminatório.

A expressão "boa aparência", longe de ser um critério neutro, carrega uma carga subjetiva racializada que, historicamente, tem sido utilizada para valorizar traços meramente físicos, como pele clara, cabelo liso e feições finas. E porque não dizer traços brancos e europeus? Pois é exatamente disso que se trata. Tudo em detrimento das características físicas associadas à negritude. Tem-se que, por trás da aparente neutralidade dos anúncios de emprego e dos discursos empresariais, esconde-se uma política estética excludente que impede a inserção de corpos negros, sobretudo os femininos, em espaços de prestígio e visibilidade, ficando a competência técnica em segundo ou até mesmo último plano.

Os dados do DIEESE (2024), ao apontarem que mais de 60% das trabalhadoras domésticas são mulheres negras e que mais da metade delas não possui carteira assinada e possui condições laborais precárias, escancaram a permanência dessa violenta exclusão



estética, em que a cor da pele associada ao gênero determinam o tipo de ocupação, o acesso a direitos e o grau de subordinação da pessoa. O racismo, nesse caso, atua tanto materialmente quanto simbolicamente, pois impede o acesso, precariza a permanência e ainda e sempre desumaniza a presença desse grupo da população no mundo do trabalho.

A cerca disso, na obra *Mulheres Negras no Mercado de Trabalho* (2012), organizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) – em que são documentadas análises da situação de vida das mulheres negras no Brasil, especialmente nas suas intersecções com o mercado de trabalho, educação e pobreza – a Sra. Natália Maria Mori, integrante do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), afirmou que:

Essa naturalização como um trabalho típico do sexo feminino e, em especial, mulheres negras, dificulta qualquer tentativa de visibilidade, de identificação, de direitos etc. e essa relação também pela história que temos, como a Creuza falou, é um trabalho racializado.

Durante a constituição da organização social do trabalho no Brasil a dimensão do patriarcado e a dimensão do escravismo foram constituintes de toda organização laboral. (IPEA, 2012, p. 71)

Nesse viés, a fala citada a cima aponta a naturalização do trabalho doméstico como sendo típico do sexo feminino e mais especificamente das mulheres negras, dificultando seu acesso a visibilidade e a direitos. A Sra. Mori então denuncia a continuidade histórica de uma lógica social e institucional baseada no patriarcado e no escravismo que são, basicamente os dois pilares fundamentais na formação das relações de trabalho no Brasil.

Essa reflexão se conecta profundamente com a ideia da “boa aparência” introduzida por Carneiro (2003). Em ambos os casos o que está em jogo é a aparência física que é racializada e atravessada pelos estereótipos de gênero, relegando aos corpos negros, sobretudo os femininos, as posições de menor prestígio, baixa remuneração e com menos garantias trabalhistas. Fazendo uso dessa ferramenta de exclusão simbólica o mercado de trabalho brasileiro demonstra como o racismo estrutural opera não apenas de forma direta e explícita, mas também por meio de códigos sociais aparentemente neutros, como a exigência de uma boa aparência ou a ideia de que certos trabalhos são “naturais” para determinados grupos da sociedade.

Ademais, é preciso ressaltar que, mesmo diante de tantos obstáculos, as mulheres negras constroem formas de resistência e produção de saberes. Djamilia Ribeiro (2017), ao discutir o conceito de “lugar de fala”, destaca que ouvir essas vozes é essencial para desconstruir o monopólio discursivo de quem sempre falou sobre os Outros. Diante disso, reconhecer o lugar de fala das mulheres negras é, portanto, etapa fundamental para a reconfiguração das práticas institucionais e políticas públicas do país.



2.3 Políticas públicas e a (in)efetividade da igualdade

Apesar da evolução do ordenamento jurídico brasileiro na consagração da igualdade como princípio fundamental, a experiência concreta das mulheres negras revela o abismo existente entre essa igualdade formal e sua efetivação na realidade cotidiana. As políticas públicas destinadas à promoção da equidade de gênero e raça, embora representem um avanço, ainda encontram limitações profundas quando confrontadas com a realidade do racismo estrutural e institucionalizado.

Sueli Carneiro, há mais de uma década, especificamente no ano de 2003, já alertava que, mesmo com a ampliação do acesso à educação por parte das mulheres negras, as estruturas de poder e hierarquia social continuam operando como filtros seletivos para a inserção profissional. As desigualdades se mantêm não pela ausência de políticas, pois diversas delas foram criadas, como o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei de Cotas, mas pela atuação insuficiente e desarticulada das que existem.

Nesse sentido, Carneiro (2023) enfatiza que “o racismo deve ser compreendido como dispositivo estruturante da ordem social brasileira, não como desvio ou exceção” (Carneiro, 2023, p. 59), revelando a falência das políticas públicas que tratam a desigualdade como fenômeno pontual ou meramente episódico. Por isso é que, para Michel Foucault (2002), a gestão social dos corpos, por meio do biopoder, é uma das formas pelas quais o Estado mantém e reproduz relações de dominação. O autor afirma que:

(...) se o desenvolvimento dos grandes aparelhos de Estado, como instituições de poder, garantiu a manutenção das relações de produção [...], agiram no nível dos processos econômicos, do seu desenrolar, das forças que estão em ação em tais processos e os sustentam; operaram, também, como fatores de segregação e de hierarquização social, agindo sobre as forças respectivas tanto de uns como de outros, garantindo relações de dominação e efeitos de hegemonia [...] (Foucault, 2002, p. 132-133).

A análise foucaultiana permitiu compreender como políticas públicas que não enfrentam de forma estrutural essa lógica de dominação tendem a fracassar ou produzir efeitos limitados, pois é justamente por meio do biopoder que o próprio Estado atua na distribuição desigual de oportunidades, no controle simbólico dos corpos e na gestão racializada da força de trabalho.

No campo das ações afirmativas, não se pode negar que houve progressos, como a ampliação da presença de mulheres negras no ensino superior, sobretudo por meio das cotas raciais implementadas nas universidades públicas. Contudo, os reflexos desses



avanços no mercado de trabalho ainda são tímidos. O setor privado, por exemplo, resiste à institucionalização de ações afirmativas como essa, mantendo um perfil majoritariamente branco nas posições de liderança. Isso foi evidenciado pela 4ª edição da pesquisa Mulheres Negras na Liderança, realizada em meados de 2024 pelo Pacto Global da ONU no Brasil e a 99jobs – plataforma online de relacionamento com o trabalho. O referido estudo se deu por meio de um levantamento com 331 executivas negras do Brasil, mostrando que 57% delas são a única liderança negra feminina no local em que atuam.

Na edição de 2023, 81% das empresas privadas analisadas figuraram com, no máximo, 10% de mulheres negras em cargos de liderança. O estudo acima revelou ainda que uma mulher negra chega ao primeiro cargo de liderança entre 36 e 44 anos, enquanto um homem branco alcança a mesma posição entre 25 e 28 anos. Diante disso, ao afirmar que “sem interseccionalidade, as políticas de igualdade serão sempre incompletas”, Ribeiro (2018, p. 74) propõe que seja incorporada a formulação de políticas públicas a interseccionalidade, argumentando que é necessário compreender como diferentes formas de opressão se combinam e exigem soluções integradas. Posto isso, a ampliação das políticas de ação afirmativa para além do setor público torna-se urgente. É necessário expandir essas iniciativas para o setor privado, por meio de incentivos fiscais e exigência de compromissos concretos com a diversidade.

O Estatuto da Igualdade Racial, estabelecido pela Lei nº 12.288/2010, embora represente um importante marco normativo no combate às desigualdades raciais no Brasil, ainda carece de efetivação plena e fiscalização rigorosa. Em seu art. 1º, o referido Estatuto define a igualdade racial como “a garantia de igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (Brasil, 2010). No entanto, essa definição ampla não tem se traduzido, na prática, em instrumentos eficazes de transformação das estruturas sociais que marginalizam as mulheres negras no mercado de trabalho.

Já o art. 39, por sua vez, trata especificamente da inserção da população negra no mercado de trabalho, estabelecendo que o poder público promoverá políticas que assegurem igualdade de oportunidades no acesso a cargos e funções públicas e incentivará o setor privado a adotar práticas semelhantes. O dispositivo afirma que:

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas voltadas para a promoção da igualdade nas contratações e oportunidades de ascensão profissional. (Brasil, 2010, art. 39).



Entretanto, como já mencionado, a ausência de regulamentações específicas para a aplicação desse artigo no setor privado resulta em uma diretriz programática de baixa eficácia jurídica, pois não impõe obrigações concretas, tampouco estabelece sanções em caso de descumprimento.

Além disso, o art. 40 do Estatuto prevê a promoção de programas de capacitação e qualificação profissional destinados à população negra. Tais programas, se bem estruturados, poderiam beneficiar diretamente as mulheres negras, que como apontado pelos dados estáticos apresentados na sessão anterior, é o grupo mais afetado pela informalidade e subocupação. No entanto, a falta de recursos financeiros e de monitoramento dessas políticas torna difícil avaliar seu alcance real.

Diante desse cenário, é necessário não apenas reforçar a fiscalização da implementação de ações previstas pelo Estatuto da Igualdade Racial, como também aprimorar seus dispositivos. Um grande primeiro passo é a regulamentação do art. 39, com critérios objetivos para a inclusão da população negra no setor privado, e da vinculação obrigatória de recursos públicos para ações afirmativas permanentes.

Finalmente, promover o protagonismo das mulheres negras não é apenas uma questão de justiça histórica, mas um imperativo democrático e constitucional. Como destaca Carneiro (2003), a plena inclusão das mulheres negras na vida econômica, social e política do país pressupõe um redesenho das estruturas de poder, das concepções meritocráticas e das narrativas que ainda associam a competência e o prestígio à branquitude e à masculinidade. Assim, tornar efetivos os direitos já assegurados requerem o reconhecimento do lugar de fala, a escuta ativa e o fortalecimento das experiências e trajetórias dessa parcela da população, qual seja: as mulheres negras que, ao longo da história, foram sistematicamente silenciadas e invisibilizadas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa e exploratória, uma vez que buscou compreender, de forma aprofundada, as múltiplas dimensões que envolvem a invisibilidade da mulher negra no mercado de trabalho e sua relação com o princípio constitucional da igualdade. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa permite interpretar fenômenos sociais a partir da perspectiva dos sujeitos e das estruturas simbólicas que os envolvem, sendo, portanto, o método mais adequado para o estudo de realidades complexas, marcadas por desigualdades históricas e múltiplas determinações, como é o caso das relações interseccionais (gênero, raça e classe). A natureza exploratória



justificou-se pela intenção de promover uma análise crítica e reflexiva sobre um tema ainda carente de abordagens críticas na literatura jurídica e sociológica brasileira.

Para alcançar os objetivos propostos, adotou-se o método dedutivo, partindo de princípios gerais, como o da igualdade previsto na Constituição Federal de 1988, e das teorias sobre interseccionalidade e lugar de fala desenvolvidas por Djamila Ribeiro (2017; 2018) e Sueli Carneiro (2003; 2023), até chegar à análise concreta das condições de inserção da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. A técnica de pesquisa empregada foi a bibliográfica e a documental, com base em autores contemporâneos e clássicos do pensamento crítico sobre racismo estrutural, feminismo negro e direitos fundamentais – como já mencionados, além de documentos normativos e registros estatísticos. Nesse sentido, foram consultadas fontes oficiais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), cujos dados contribuíram para a contextualização empírica e sustentação das análises desenvolvidas.

Quanto à organização estrutural, o estudo foi didaticamente dividido em três partes, iniciando com introdução e sendo finalizado com as considerações finais. A primeira parte apresentou o marco teórico e metodológico, delineando os conceitos fundamentais de interseccionalidade, lugar de fala e racismo estrutural, articulados com o princípio constitucional da igualdade. A segunda parte examinou a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, destacando dados estatísticos e interpretações críticas sobre as barreiras estruturais que limitam sua plena inserção e ascensão profissional. Por fim, a terceira e última parte tratou das políticas públicas e da (in)efetividade da igualdade, analisando os limites e as potencialidades das ações afirmativas na redução das desigualdades. Essa estrutura buscou garantir a coerência lógica entre os objetivos da pesquisa, o embasamento teórico e os resultados obtidos, possibilitando uma leitura crítica e integrada da temática proposta.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa evidenciou que, apesar das conquistas normativas consagradas pela Constituição Federal de 1988, conhecida por “cidadã”, e de iniciativas voltadas à promoção da equidade racial e de gênero, a realidade vivenciada pelas mulheres negras



no mercado de trabalho brasileiro segue marcada por desigualdades estruturais profundamente enraizadas. A análise empreendida demonstrou que o princípio da igualdade, embora assegurado formalmente, não se efetiva de maneira concreta para este grupo social, cuja condição de dupla subalternização — de raça e gênero — ainda determina, em grande medida, suas oportunidades, ocupações e condições laborais.

Por meio da abordagem interseccional, adotada como eixo teórico-metodológico do estudo, foi possível compreender como os marcadores sociais de raça, gênero e classe operam de forma articulada na produção de exclusões específicas. O diálogo com autoras e ativistas brasileiras pelos direitos da população negra como Djamila Ribeiro e Sueli Carneiro permitiu aprofundar o debate sobre o racismo estrutural e institucional, bem como evidenciar o papel da herança escravocrata na perpetuação do silenciamento histórico e da marginalização simbólica no processo de invisibilização das mulheres negras nas dinâmicas do mundo do trabalho.

A pesquisa também revelou que, embora haja avanços no plano jurídico, como o Estatuto da Igualdade Racial e as políticas de ações afirmativas como a Lei de Cotas, tais medidas ainda enfrentam limites significativos, especialmente no tocante à sua efetividade, monitoramento e aplicação no setor privado. A falta de regulamentação, fiscalização e investimentos contínuos compromete os resultados dessas políticas, perpetuando o abismo entre a igualdade formal e a desigualdade material.

Diante disso, concluiu-se que não basta garantir direitos em abstrato; é preciso promover ações concretas, estruturais e permanentes, que enfrentem de forma direta os dispositivos que sustentam a exclusão das mulheres negras. Tais ações devem incorporar a perspectiva interseccional como fundamento indispensável para o redesenho das políticas públicas e para a reconstrução das práticas institucionais e sociais que ainda operam com base em padrões de racialidade, sexismo e elitismo.

Por fim, a valorização do lugar de fala e das trajetórias das mulheres negras se impõe como um imperativo ético e político. Ouvir, reconhecer e incluir essas vozes no processo de formulação e implementação das políticas de trabalho é não apenas uma forma de reparação histórica, mas um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais democrática, plural e verdadeiramente igualitária.

Concluiu-se ainda que há a necessidade do aprofundamento de estudos empíricos que analisem de forma comparativa a eficácia das políticas públicas de igualdade racial e de gênero nas diferentes regiões do Brasil, o fazendo de forma a considerar suas especificidades socioeconômicas e culturais. Além disso, é imprescindível a ampliação de análises voltadas à atuação do setor privado na promoção da diversidade, bem como o



obedecimento as ações afirmativas dessa natureza, com ênfase na inserção e ascensão profissional das mulheres negras. Finalmente, destaca-se a importância de fomentar estudos que deem protagonismo às vozes e experiências das mulheres negras. Tratam-se, portanto, de propostas de trabalhos futuros, de caráter interdisciplinar, que articulam simultaneamente direito, sociologia, economia e psicologia social, que se mostram promissoras para compreender os impactos subjetivos e coletivos do racismo estrutural no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

CARNEIRO, S. **Dispositivos de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser**. São Paulo: Zahar, 2023.

CARNEIRO, S. **Mulheres em movimento**. São Paulo: Selo Negro, 2003.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Anuário das desigualdades por raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo, 2024.

FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade: curso no Collège de France**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral: dados do 2º trimestre de 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Mulheres negras no mercado de trabalho**. Brasília: IPEA, 2012.

MANO A MANO: Sueli Carneiro. Entrevistada: Sueli Carneiro. Entrevistadores: Mano Brown; Semayat Oliveira. São Paulo: MugShot; Boogie Naípe, 26 maio 2022. **Podcast**. Disponível em:

<https://open.spotify.com/episode/2eTloWb3Nrmog0RkUnCPr?si=67c53e1879ca400f>.

Acesso em: 5 out. 2025.

MILLS, C. **O contrato racial: edição comemorativa de 25 anos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.



RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento; Justificando, 2017.

RIBEIRO, D. **Pequeno manual antirracista.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIBEIRO, D. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.