

PRECONCEITO E DESIGUALDADES SOCIAIS: A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Gabriela Bothrel Echeverria¹
Gabriel Cerqueira Campana²
Lara Valléria Barros Monteiro³
Marcelo Góes Tavares⁴

Psicologia



ISSN IMPRESSO 2317-1693
ISSN ELETRÔNICO 2316-672X

RESUMO

O presente artigo analisa a condição da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. Essa condição é marcada por relações étnico-raciais, às quais é possível perceber a reprodução social do preconceito, permeada, também, por questões de gênero, expressando, desse modo, desigualdades de classe, cor, e gênero. A produção deste artigo ocorreu durante os debates realizados na disciplina de Cultura e Relações Étnico-Raciais no Brasil, ofertada no curso de Psicologia do Centro Universitário Tiradentes – UNIT. Metodologicamente, operamos uma análise com base na concepção de uma dialética inclusão/exclusão presente nas relações sociais no Brasil, à qual buscamos dar materialidade com pesquisas de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que expressassem a condição da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, além de estudos de caso sobre as práticas sociais do preconceito racial e de gênero.

PALAVRAS-CHAVE

Preconceito. Mulher Negra. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the condition of black women in the Brazilian labor market. This condition is marked by ethno-racial relations, which can realize the social reproduction of prejudice also permeated by gender, expressing thereby class inequalities, color, and gender. The production of this article occurred during the debates in the discipline of Culture and Ethnic and Racial Relations in Brazil offered in the course of Psychology of the University Center Tiradentes - UNIT. Methodologically, we operate an analysis based on the design of a dialectic inclusion / exclusion present in social relations in Brazil, which seek to give materiality to IBGE data research and IPEA to express the condition of black women in the Brazilian labor market, and case studies on the social practices of racial prejudice and gender.

KEYWORDS

Prejudice. Black Woman. Labor Market.

1 APRESENTAÇÃO

A questão étnico-racial é um desafio que está presente em diversos segmentos, modificando-se de acordo com o tempo, situações e forças sociais. Sob uma perspectiva da dialética das relações raciais, casos de preconceito étnico-racial são analisados como resultante de práticas de um sistema alienante, sendo este mantenedor de uma produção social que se pauta no uso e discurso do mito da democracia racial para subverter valores (IANNI, 2004).

A compreensão das múltiplas formas de funcionamento do racismo no Brasil exige a desconstrução da ideia de democracia racial, problematizando noções de raça e etnia, reconhecimento das lutas de movimentos sociais negros em nossa sociedade, e demandas políticas que reafirmam a necessidade de construção de políticas afirmativas.

O presente artigo analisa alguns aspectos sobre o preconceito étnico-racial no mercado de trabalho no Brasil, destacando a condição da mulher negra. Neste caso, o preconceito pela condição de cor é asseverado pela condição de gênero. Este artigo resultou das discussões e pesquisas realizadas na disciplina optativa de Cultura e Relações Étnico Raciais no Brasil, ofertada no curso de Psicologia do Centro Universitário Tiradentes – UNIT. Para sua elaboração, realizamos pesquisas bibliográficas, estudos de caso, e levantamento de dados estatísticos tabulados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2009), apontando indícios sobre a condição do negro e mulher negra no mercado de trabalho brasileiro.

2 RAÇA OU ETNIA: UMA PROBLEMATIZAÇÃO NECESSÁRIA

Não é de hoje que a discussão entre os termos raça e etnia evocam dúvidas e por vezes confusões sobre seus significados e implicações ético-políticas. O levantamento de tais discussões se faz necessário no sentido de problematizar e entender o porquê de questões como: qual a relação entre a escravidão e a atual situação do negro no Brasil? Por que cidades que tiveram o mesmo modelo colonizador se desenvolveram de formas diferentes? Por que negros e brancos não possuem equidade salarial?

São questões que implicam em debates sobre as relações étnico-raciais no Brasil, relações essas marcadas por ambiguidades, paradoxos e processos de marginalização social. A produção social das raças e etnias implicam também em elaborações discursivas que carregam sentidos, estigmas, classificações com usos políticos e acadêmicos, sejam para afirmar sentidos sociais positivos ou negativos sobre os diferentes grupos étnicos.

É inegável que a situação racial brasileira sempre esteve marcada por profundas ambiguidades. Dentre elas, destacam-se as seguintes: a idealização do passado indígena e a miséria real e presente do índio; o exotismo das religiões (candomblé, batuque, umbanda, quimbanda, etc.) e a classificação ideológica do negro como africano, descendente de escravo ou outras verbalizações de conotação negativa. (IANNI, 2004, p. 291).

Desse modo, percebe-se que a necessidade de problematizar os conceitos de etnia e raça, assim como os sentidos que estes emitem, discursivamente, surge como uma forma de desmistificar os preconceitos gerados a partir de idealizações sobre os grupos étnicos e entender como eles realmente se definem e/ou são definidos (IANNI, 2004).

Pesquisas sobre relações raciais no Brasil partem do pressuposto da necessidade em conhecer e compreender a dinâmica dos grupos étnicos para então “desfazer a trama ideológica em que se fundamenta parcialmente a manutenção de distinções econômicas, sociais e políticas” (IANNI, 2004, p. 291).

Santos (2009) ressalta a relação entre raça e classe, entendendo a sociedade brasileira como uma pirâmide cuja base é composta expressivamente pessoas negras e pobres. Dessa forma, percebe-se que o número de negros reduz na medida em que se sobe em direção ao topo da pirâmide, enquanto a de brancos aumenta. As posições sociais nessa representação refletem, também, os níveis de renda em cada classe na sociedade brasileira.

Raça compreende a diferença de características morfológicas, enquanto a etnia compreende a identidade do indivíduo que carrega sua subjetividade, cultura – língua, religião, aparência física, nacionalidade e o território que compartilha (SANTOS ET AL., 2010). Estes conceitos não possuem o mesmo sentido e nem podem ser expressos como sinônimos. Tratando-se de raça enquanto sujeitos humanos, somos apenas uma: a raça humana; já quando se fala de etnia, compreendem-se grupos aos quais pertencemos.

Nemezio Filho (2006) em seu artigo *Para além do conceito de raça*, traz uma crítica sobre o uso do termo “raça”, evidenciando seus usos retrógrados e violentos. O uso do conceito de “raça” não compreende toda sua complexidade. Somos mais do que apenas “raça humana”, o que justifica a necessária crítica social desse conceito.

No século XX, o negro era relacionado a algo pejorativo, negativo, sobretudo quando associado ao peso da escravidão que perdurou até o século XIX, e que em grande medida deixou um legado de desigualdades para o Brasil. O termo “negro”, segundo o autor, tornou-se mais apropriado e positivamente afirmado a partir de sua ressignificação, sobretudo a partir das políticas afirmativas e autovalorização de grupos étnicos e movimentos sociais negros, re-semantizando o negro no Brasil como símbolo cultural de resistência, criatividade, alegria, trabalho, cidadão.

Todavia, a crítica para a mudança do sentido do conceito trata-se da não naturalização do “ser negro” como algo negativo. “E aqui não se trata de ‘presentificar’ o passado, trazer o sentido de ‘raça’ do Estado Novo para o debate brasileiro contemporâneo, mas ir além: afirmar que esta ideia de ‘tolerância’ nunca chegou a sumir de fato do imaginário nacional” (NEMESIO FILHO, 2006, p.107). Porém, desnaturalizar o termo raça não significa que seu peso negativo, expresso em grande medida no racismo, irá desaparecer. O racismo é mascarado em nosso país, logo desconstruir a relação que conceito de raça traz é um caminho de reconhecimento do preconceito de modo a discuti-lo, fazer sua crítica, e combatê-lo.

Surge então a questão: utilizar o termo “raça” envolve uma questão política de poder? Por que continuar então insistindo nessa utilização se já está comprovado que essa categoria não tem sustentabilidade nem biológica e nem social? Evidencia-se, portanto, os usos políticos de discursos que reconhecem ou não o preconceito no Brasil. As relações etno-raciais, desse modo, tornam-se objeto de políticas e criação de demandas por cidadania.

Outro problema e crítica ao uso do conceito de raça é o fato de a cor da pele não ser capaz de definir necessariamente a ancestralidade do sujeito. Pessoas com a pele branca, também, podem possuir ancestralidade de negros e índios, dado a alta incidência de miscigenação pela qual a população brasileira passou e vem passando desde o início de sua colonização pelos portugueses, depois com a presença de imi-

grantes, negros e os nativos índios. Como alternativa ao conceito de raça, o conceito de etnia dá conta do âmbito cultural do sujeito, suas afinidades linguísticas, semelhanças genéticas dentro de um mesmo grupo étnico (SANTOS ET AL., 2010).

3 PRECONCEITO CONTRA A MULHER NEGRA E SUAS INTERFACES COM AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

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). Esclarecemos que para compreender a condição da mulher negra no mercado de trabalho, é necessária a comparação entre dados que refletem relações de gênero, porém apenas como referência para análise. Desse modo, destacamos os rendimentos da categoria “homem branco”, naturalizado como padrão, e daí comparamos aos rendimentos entre mulheres brancas e negras.

Segundo Soares (2000), pesquisas a exemplo da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), sempre revelaram que dois tipos de discriminação no mercado de trabalho são marcantes: discriminação contra mulheres e discriminação contra negros. A utilização dos rendimentos é o elemento crucial, pois é um dado que não possui ambiguidades, é claro e objetivo, se ganha tal valor, ou não.

Tabela 1 – Diferenciais percentuais das medianas do rendimento mensal do trabalho principal em relação aos rendimentos do homem branco – Brasil (1999, 2002 e 2009)

Posição na ocupação	Sexo/Raça	1999	2002	2009
Funcionário público e militar	Mulheres negras	43	45	46
	Mulheres brancas	67	73	67
	Homens brancos	67	73	67
Empregado com carteira assinada	Mulheres negras	55	60	65
	Mulheres brancas	75	80	76
	Homens brancos	73	76	77
Empregado sem carteira assinada	Mulheres negras	60	69	90
	Mulheres brancas	75	86	97
	Homens brancos	68	69	90
Conta própria	Mulheres negras	29	33	38
	Mulheres brancas	57	63	63
	Homens brancos	51	55	61
Empregador	Mulheres negras	50	47	56
	Mulheres brancas	83	67	80
	Homens brancos	43	53	60

Empregado doméstico	Mulheres negras	65	80	73
	Mulheres brancas	74	80	85
	Homens brancos	76	80	85
Total da população ocupada	Mulheres negras	29	48	53
	Mulheres brancas	55	71	69
	Homens brancos	50	60	63

Fonte: IPEA, 2009.

A Tabela 1 nos mostra um comparativo percentual do rendimento mensal entre os anos de 1999, 2002 e 2009 dos rendimentos médios do homem branco em relação a mulheres brancas e negras. De acordo com tais dados, fica notória percentualmente uma melhor condição da mulher branca no mercado de trabalho, comparando com a mulher negra; De maneira geral, os dados mostram que a mulher negra incorre no período, em uma maior incidência de trabalho informal, desprovida de direitos trabalhistas. Outros aspectos como saúde, educação e violência têm ligação direta com as desigualdades encontradas no mercado de trabalho. Ciconello (2008) enfatiza que são componentes sociais nas desigualdades raciais no Brasil, de modo que 2/3 da população assolada pela pobreza é negra, o situação esta que incide sobre os níveis de escolaridade, interferindo na condição de renda.

Tabela 2 – Variação percentual da escolaridade das/os ocupadas/os com 25 anos ou mais e da escolaridade da população com 25 anos ou mais – Brasil (1995 e 2009) (Em %)

Raça/Gênero	Anos de escolaridade	População ocupada			População total		
		1995	2009	Variação	1995	2009	Variação
Mulheres brancas	Menos de 1 ano	9,9	4,3	-57,0	14,5	9,0	-37,6
	1 a 4 anos	31,5	15,7	-50,2	35,3	22,1	-37,4
	5 a 8 anos	21,1	18,3	-13,4	21,4	19,3	-9,9
	9 a 11 anos	19,3	32,3	67,4	16,8	28,3	69,0
	12 anos ou mais	18,1	28,5	62,5	12,1	21,3	76,3
Mulheres negras	Menos de 1 ano	25,4	11,0	-56,6	30,9	17,1	-44,6
	1 a 4 anos	35,2	22,3	-36,6	35,3	25,8	-26,9
	5 a 8 anos	18,9	22,6	19,2	18,6	22,0	18,1
	9 a 11 anos	15,0	30,6	104,8	11,7	25,8	121,4
	12 anos ou mais	5,6	13,5	140,2	3,5	9,3	162,4
Homens brancos	Menos de 1 ano	10,7	6,1	-42,8	12,6	8,3	-34,4
	1 a 4 anos	34,0	19,7	-42,0	35,2	22,7	-35,5
	5 a 8 anos	24,3	21,7	-10,7	23,3	20,8	-10,4
	9 a 11 anos	17,1	30,7	79,7	16,1	28,4	76,3
	12 anos ou mais	13,9	21,7	56,6	12,9	19,9	54,0

Homens negros	Menos de 1 ano	28,6	15,0	-47,6	30,7	17,8	-42,1
	1 a 4 anos	37,2	26,3	-29,4	36,7	27,2	-25,8
	5 a 8 anos	20,1	23,9	19,3	19,4	23,0	18,4
	9 a 11 anos	10,9	26,7	145,7	10,2	24,6	142,2
	12 anos ou mais	3,3	8,1	147,1	3,1	7,4	141,7
Total	Menos de 1 ano	17,5	9,3	-47,1	20,7	13,0	-37,4
	1 a 4 anos	34,4	21,3	-38,3	35,6	24,4	-31,4
	5 a 8 anos	21,6	21,8	0,9	20,9	21,2	1,5
	9 a 11 anos	15,7	29,9	90,8	14,2	26,8	89,4
	12 anos ou mais	10,8	17,8	65,2	8,7	14,6	68,7

Fonte: IPEA, 2009.

Na educação, questões como a permanência na escola, o acesso e o número de matrículas, destaca-se a disparidade entre brancos e negros. Nesse sentido Cionello (2008, p. 4) atesta: “Apesar da melhora das condições de educação em geral, não se tem conseguido promover a inclusão da população negra no sistema educacional – vítima do preconceito e do racismo”. Os dados sobre a variação de escolaridade da população jovem ocupada no Brasil possibilitam outras análises sobre a condição da mulher negra trabalhadora.

Conforme apresentado pelo IPEA (2009) – Tabela 2, a variação de escolaridade é grande. No ano de 2009 o percentual de mulheres brancas com 12 anos ou mais de escolaridade é de 29,5%, enquanto para as mulheres negras fica em 13,5%, ou seja, menos da metade. Nesse mesmo ano, analisando a situação de mulheres com menos de um ano de escolaridade, nota-se que o índice para mulheres negras apresenta percentual de 11,0%, enquanto para as mulheres brancas 4,3%. A mulher branca é mais escolarizada no Brasil.

Desse modo, percebe-se, 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.

[...] o fato de os homens entrarem mais cedo do que as mulheres no mercado de trabalho com prejuízos para a sua permanência no sistema educacional e que apesar disso, os 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. (CARNEIRO, 2003, p. 122).

Segundo Soares (2000), dividindo o processo de inserção do sujeito no mercado de trabalho em: formação, inserção e a definição do salário, entende-se a defasagem referente às mulheres negras, principalmente na formação e inserção, e quando o fazem, sofrem com a definição salarial, sempre ganhando menos que as mulheres brancas.

Em outros estudos, [...] torna-se evidente que 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, de mobilidade social, elas se dirigem para empregos com menores rendimentos e menos reconhecidos no mercado de trabalho. (LIMA APUD CARNEIRO, 2003, p. 121).

Outro aspecto a ser considerado no entendimento do racismo no mercado de trabalho está na relação raça/classe. “Na formação do Estado brasileiro moderno, a exclusão social se deu desde no momento em que as elites privilegiaram a mão de obra imigrante em detrimento da mão de obra nacional” (SANTOS, 2009, p. 31). Tal desvalorização tem resquícios até hoje, sobretudo quando comparamos o salário pago a um negro e a um branco, mesmo quando ambos possuem a qualificação e capacidade profissional. E quando se fala das mulheres, não é diferente. Além da dificuldade de se inserir ao mercado de trabalho, seu salário é inferior à maioria branca, como demonstra Santos (2009):

A remuneração inferior determina uma capacidade de consumo aquém daquela estabelecida para o trabalhador branco. Se o salário é o recurso para os meios de subsistência e define a capacidade de consumo do trabalhador, e, se o salário recebido pelo trabalhador negro é menos, encontramos aí boa explicação para a sua pobreza. (SANTOS, 2009, p. 31).

Por isso, torna-se relevante a percepção da relação raça/classe nas classes sociais como analogia a uma pirâmide. Seu topo é preenchido socialmente por uma população majoritariamente branca, usufruindo, também, de uma condição de melhor emprego, renda, escolarização, serviços de saúde, enfim, melhores condições de vida. Inversamente proporcional, na base, população pobre, submetido a baixos salários, ao desemprego, entre outros fatores que expressam sua condição de pobreza e marginalização social, refletindo também em grande medida, o preconceito contra a população negra.

Percebe-se, desse modo, que o racismo tem a função de “camuflar as desigualdades que combina a pobreza” (SANTOS, 2009, p. 31), e está diretamente relacionado à desigualdade social, mantendo a alienação que deprecia e torna subalterno o salário do negro. A depreciação salarial é outra condição social que dialoga com a discriminação racial e conseqüentemente com a relação raça/classe. Tal depreciação é reflexo do racismo camuflado inserido na ideologia de democracia racial – democracia essa que não existe na medida em que o racismo é velado em do nosso país – servindo como mantenedor de um sistema alienador (SANTOS, 2009).

Essa prática social velada não se restringe apenas à população negra pobre, que além do preconceito, vive as mais diversas formas de precarização das condições de vida. Atinge, inclusive, profissionais negros que tiveram acesso a escolarização e formação superior. Em Salvador, capital de um dos estados de maior população negra no país, chegando a alcançar por volta de 80% do seu total, destacamos o caso de uma mulher negra.

Luamorena Leoni Silva no ano de 2014 atuava como médica na Unidade de Saúde da Família da comunidade de Alto das Pombas, na cidade de Salvador - Bahia. Nessa unidade, os profissionais de saúde teriam questionado e cobrado a Secretaria Municipal de Saúde por melhores condições de trabalho. Nessa cidade, Até março de 2014, a médica exercia sua profissão no Programa Saúde da Família (PSF) há um ano e cinco meses, quando foi convidada pela Secretaria Municipal de Saúde para uma reunião onde o assunto seria sua transferência da unidade de saúde. Sua saída teria sido justificada pela denúncia de um líder comunitário, acusando-a de assédio. A transferência deveria ser justificada por uma desqualificação comprovada das condutas da médica. A veracidade da denúncia, porém, não foi confirmada. Segundo as servidoras que atuavam com Luamorena, não havia razões para denúncias e nem tampouco para afastamento³.

No entanto, entre todos os funcionários públicos que reivindicavam melhores condições de trabalho naquela unidade de saúde, Luamorena foi a única convocada e ameaçada pelo poder público municipal. Era a única médica negra, com cabelo estilo “rasta”, expressando sua identidade étnica. Esse perfil teria sido taxado pelos interessados em seu afastamento como inadequado para aquela localidade. Esse acontecimento na Bahia foi noticiado na imprensa, ganhando repercussão nas redes sociais.

Essa notícia, embora possa causar perplexidade, não é um caso isolado na sociedade brasileira. Ao contrário, práticas e posicionamentos como os dos gestores públicos que convidaram Luamorena a sair do PSF, desqualificando-a por sua condição étnico-racial, são naturalizadas no Brasil, o que dá indícios que o mercado de

3. Essa versão do acontecimento foi veiculada no periódico do Sindicato dos Médicos da Bahia – SINDIMED (SINDICATO..., 2014).

trabalho, também, é espaço para a reprodução de preconceitos contra negros em nosso país. Esse universo do trabalho, que outrora determinava o lugar da escravidão, hoje é espaço para práticas de discriminação, por cor e gênero, ganhando dimensões de racismo institucional e contra a mulher negra.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo abordou a importância de conhecer a historicidade do racismo no Brasil e suas implicações na inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Destacamos o necessário reconhecimento do equívoco da construção social do conceito de raça, entendendo que biologicamente existe apenas uma raça: a humana. O conceito de raça, em grande medida é permeado por conotações negativas, impregnadas de preconceitos e estigmas sociais do passado e presente quando se trata da população negra em nosso país.

Ressaltamos a necessidade do reconhecimento e uso do conceito de etnia, levando-se em consideração aspectos como cultura, língua, história nos grupos sociais, inclusive negros. Tal conceito permite compreender as diferenças étnicas não somente a partir dos aspectos de pigmentação da pele, da cor, mas das práticas culturais e sociais historicamente produzidas. Por outro lado, também, são inegáveis os usos políticos que esses conceitos possibilitam, sobretudo no tocante a luta por direitos, fomento de políticas afirmativas, e paradoxalmente o reconhecimento de uma condição dialética de inclusão e exclusão da população negra no Brasil. Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que utilizamos trazem aspectos dessa realidade, sobretudo no tocante à condição da mulher negra no mercado de trabalho.

As pesquisas do IPEA e IBGE revelaram a discriminação contra mulheres e discriminação contra negros, atestada na disparidade do rendimento entre brancos e negros, e conseqüentemente entre mulheres brancas e negras. Em diálogo com Santos (2009), entendemos que a depreciação salarial é outra condição social que dialoga com a discriminação racial e conseqüentemente com a relação raça/classe.

Ademais, as pesquisas revelam a disparidade nos percentuais de inclusão e permanência na escola entre mulheres negras e brancas, como também as condições desiguais de saúde somadas à violência doméstica. Desse modo, acreditamos que o preconceito racial no Brasil, além de refletir as relações étnico-raciais, é resultante de questões de classe, tornando-se ainda mais latente, quando levadas em consideração as desigualdades sociais aqui existentes, sendo estas heranças de um passado escravista.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Wlamyra de; FRAGA, Walter. **Uma história do negro no Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. Disponível em: <http://www.ceao.ufba.br/livrosevideos/pdf/uma%20historia%20do%20negro%20no%20brasil_cap11.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2014.

DOMINGUES, Petrônio. Frentenegrinas: notas de um capítulo da participação feminina na história da luta anti-racista no Brasil. **Cadernos Pagu** (28), janeiro-junho de 2007: 345-374. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n28/15.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

IANNI, Octavio. **Raças e classes sociais no Brasil**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

IANNI, Octavio. **Dialética das relações raciais**. Estudos Avançados, v.18, n.50. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142004000100003&script=sci_abstract>. Acesso em: 3 abr. 2014.

INSTITUTO de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Cap 2: Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: **Dossiê das Mulheres Negras**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2014.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. In: ESTUDOS AVANÇADOS. v. 17, n. 49. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>>. Acesso em: 3 abr. 2014.

NEMEZIO FILHO. **Para além do conceito de "raça"**. Revista científica de informação y comunicación. Sevilla. n.3. Sesción Selecta. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/92852028/Para-alem-do-conceito-de-raca>>. Acesso em: 3 abr. 2014.

SANTOS, Diego et al. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. **Dental press j. orthod.** Maringá, v.15, n 3, June 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-94512010000300015&lng=en&rm=iso>. Acesso em: 3 abr. 2014.

SANTOS, Genivalda. Cap. 1: A desigualdade racial brasileira. **Relações raciais e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2009.

SINDICATO dos Médicos do Estado da Bahia (SINDIMED). **Caso da médica vítima de racismo será discutido pelo Conselho Municipal de Saúde e Conselho das Comunidades Negras**. 22/4/2014. Disponível em: <<http://www.sindimed-ba.org.br/2011/noticias/2698-caso-da-m%C3%A9dica-v%C3%ADtima-de-racismo-ser%C3%A1-discu>>

tido-pelo-conselho-municipal-de-sa%C3%BAde-e-conselho-das-comu.html>. Acesso em: 3 abr. 2014.

SOARES, S. **O perfil da discriminação do mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, n.769. Brasília: 2000.

WARRENI, Ise Scherer. Das mobilizações às redes de movimentos sociais. **Sociedade e Estado**. Brasília, v.21, n.1, jan./abr. 2006. p.109-130. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v21n1/v21n1a07.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

Data do recebimento: 23 de Fervereiro de 2015

Data da avaliação: 23 de Fervereiro de 2015

Data de aceite: 24 de Fervereiro de 2015

1 Acadêmica do curso de Psicologia do Centro Universitário Tiradentes – UNIT. Email: gabrielabe48@gmail.com

2 Acadêmico do curso de Psicologia do Centro Universitário Tiradentes – UNIT. Email: gabriel_campana@hotmail.com

3 Acadêmica do curso de Psicologia do Centro Universitário Tiradentes – UNIT. Email: larabmonteiro@gmail.com

4 Historiador, Doutorando em História pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE na linha de pesquisa de Cultura e Memória e Mestre em História pela Universidade de Brasília - UnB na linha de pesquisa de História Cultural. É docente Centro Universitário Tiradentes – UNIT. Dedicar-se a estudos sobre Brasil República, estado de exceção, memória, trabalho, cultura, identidades e patrimônio. E-mail: marce_goes@hotmail.com