

A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO COM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA FACULDADE PARTICULAR DE HORTOLÂNDIA

1º Autor (nome completo)
1º Autor (nome completo)
1º Autor (nome completo)
Orientador (nome completo)

RESUMO

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi apontar as dificuldades encontradas pela mulher negra para ingressar no mercado de trabalho. Buscamos identificar as discriminações existentes e os preconceitos em relação à mulher negra no mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva e exploratória, quanto aos objetivos, e bibliográfica e de campo quanto aos procedimentos de coleta de dados. A pesquisa foi realizada com 186 alunas do curso de administração da Faculdade Adventista de Hortolândia. Observou-se que por mais que a mulher negra venha buscando seu espaço no mercado de trabalho, a discriminação ainda existe em determinados tipos de empresas ou empregos o que dificulta a mobilidade profissional principalmente em cargos de chefia e atribui a ela um maior percentual em cargos de baixo nível. As reflexões e a análise dos dados coletados levaram à conclusão de que as mulheres negras ainda são minoria no ensino superior e são as mais prejudicadas no mercado de trabalho, pois ainda são alvo de discriminação por gênero e cor.

Palavras-chave: Mulheres negras; Mulher no mercado de trabalho; Discriminação racial; Gênero.

1 INTRODUÇÃO

Em 1975, a ONU incluiu o dia 8 de março em seu calendário oficial de comemorações. Essa data foi marcada por movimentos de reivindicações políticas e trabalhistas. Por isso, passou a ser reconhecida como um marco da luta feminina pela defesa dos direitos e busca por igualdade social entre homens e mulheres. Desde então, as transformações no modo de vida das mulheres vêm se processando de maneira mais acelerada conduzindo-as para o espaço público, antes reservado quase exclusivamente aos homens.

Apesar da mulher ter conquistado muitos direitos nas últimas décadas, no que diz respeito à mulher negra, a realidade ainda é mais complexa, pois a identidade negra recebeu uma carga de representações sociais negativas, reforçando o lugar de subalternidade deste grupo na sociedade. As mulheres negras carregam o peso da discriminação de cor, gênero e ainda sofrem discriminação setorial-ocupacional em relação aos homens da mesma cor e mulheres brancas (SOARES, 2009).

As mulheres negras também estão em desvantagem social por questões relativas ao acesso à educação. Normalmente, não conseguem atingir maiores etapas de mobilidade social pela falta de renda para investimento em educação o que resulta em poucas possibilidades de melhorar sua situação socioeconômica como os demais grupos. Sendo assim, as situações que interferem na inserção da mulher negra no mercado de trabalho são as relações de gênero, baixa escolaridade, discriminação racial, falta de qualificação profissional, o que fez com que os homens possuíssem vantagens sobre elas (BENTO, 1995, p. 489).

Mesmo com a saída precoce do homem do sistema educacional, ele ainda ingressa mais cedo no mercado de trabalho, causando uma desvantagem sobre as mulheres. As mulheres precisam possuir uma qualificação profissional superior a cinco anos em relação ao homem para obter um emprego formal (CARNEIRO, 2003, p. 122).

De acordo com o Censo da Educação Superior (2012), atualmente as mulheres estão em maior número nas instituições de ensino. Uma realidade bem diferente do que aconteceu no passado, quando o ensino lhe era negado e hoje elas são maioria. O Censo da Educação Superior de 2012 mostrou que dos mais de 7 milhões de matriculados no ensino superior, as mulheres representam 57%. O Censo de 2012 mostrou também que as mulheres são maioria em 16 dos 22 cursos pesquisados, entre eles está o curso de Administração. Já no quesito distribuição feminina por raça/cor as mulheres negras ainda são minoria, representadas por apenas 3,3% das matrículas no curso de Administração, contra 36,7% de brancas e 15% de pardas.

Segundo Sorjet et al (2007), as mulheres são submetidas à dupla jornada de trabalho e mesmo alcançando níveis educacionais mais elevados que os homens, ainda sofrem preconceito relacionado à divisão sexual do trabalho. “A ascensão social e econômica da mulher negra ocorre de maneira mais lenta em relação aos homens negros e as mulheres brancas” (SILVA, 1992, p.15).

A mulher negra, que tem baixa escolaridade e despreparo profissional, enfrenta mais dificuldades para se inserir no mercado de trabalho formal, por isso é maioria no serviço doméstico (SAFFIOTI, 1978). A mulher é apontada como maioria na categoria profissional doméstica, no Brasil há uma grande quantidade de mulheres nesse setor. Elas são preferidas para esse tipo de serviço devido à cultura que considera o trabalho doméstico como responsabilidade da mulher. É difícil fazer uma análise econômica do serviço doméstico por que os indicadores não permitem captar sutilezas ideológicas e culturais que envolvam o

serviço doméstico que confunde com “ser mulher”, pois o serviço doméstico é visto pela sociedade como tarefa exercida por mulheres (MELLO et al, 2002).

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º diz: “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, nos termos seguintes”. O Estatuto da Igualdade Racial diz em seu artigo 2º que:

É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais. (BRASIL, 2010).

Mesmo com as leis existentes de igualdade, vivemos em uma sociedade racista, onde as mulheres negras são as mais prejudicadas e desfavorecidas em relação às mulheres brancas, que tem maior espaço em mídias sociais transparecendo o preconceito social. “Quando precisam mostrar uma família, um jovem ou uma criança, todos os meios de comunicação social usam quase que exclusivamente o modelo branco” (CARONE; BENTO, 2002, p.30).

Os estudos sobre as mulheres no mercado de trabalho multiplicaram-se nos últimos anos, constituindo objeto de pesquisa interdisciplinar e partindo de campos muito diversos. A temática é ampla e envolve estudos em diversas áreas, dentre elas, Sociologia, Antropologia, História Social e Ciência Política com abordagens que remetem ao marxismo, a psicanálise ou a uma proposta de ciência feminista. Neste trabalho optou-se por buscar uma maior visualização da inserção da mulher negra no mercado de trabalho voltado para o curso de Administração. Embora se afirme que a pesquisa acadêmica não trate do assunto raça com a mesma intensidade com que trata do gênero, a pesquisa sobre desigualdade racial se ampliou com estudos sobre a relação entre mulher negra e o mercado de trabalho.

Diante destas considerações este trabalho se propôs a apontar as dificuldades que a mulher, especificamente a mulher negra, encontra para ingressar no mercado de trabalho.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 Os desafios enfrentados pela Mulher no Mercado de Trabalho

As mulheres foram socializadas durante muito tempo, desde a infância, em uma cultura cujo papel da mulher na sociedade era zelar pelo lar e pela família. O homem, por sua

vez, proporcionava o sustento familiar que era fundamental trabalhando fora, possuía domínio sobre a casa, pois era ele quem ditava as regras. Por isso, o que levou a uma inserção da mulher no mercado intermitente e, conseqüentemente, em atividades de baixa qualificação, e baixa remuneração.

Essa distinção fez com que a inserção masculina e feminina no mercado de trabalho fosse vista e interpretada de formas diferentes, sendo o trabalho do homem considerado fundamental e o trabalho da mulher complementar (BRUSCHINI et al, 1982).

Segundo Vieira (2006, p.12), no século XX, a crescente urbanização e expansão da industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino. Esse fato quebrou paradigmas tirando de cena aquele papel de dona de casa, proporcionando a mulher uma abertura para trilhar caminhos diferentes, tirando o domínio que era imposto apenas aos homens, pois as mulheres nem sequer podiam pensar em ganhar dinheiro. Dessa forma, houve a necessidade de as mulheres deixarem suas casas e filhos para passarem a fazer o trabalho que antes era realizado pelos homens (PROBST, 2003, p.1).

Antes de dar os primeiros passos para suas conquistas, as mulheres não possuíam os mesmos direitos que os homens na vida social e econômica, exemplo disso é o fato delas não terem direito ao voto nem mesmo a manifestar suas opiniões. Isso se deu por muitos anos, porém mudanças ocorreram e o direito ao voto foi lhe dado a partir de 1932.

De acordo com Bruschini (2000, p. 14), no período de 1985 a 1995 as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa. Nesse mesmo período, as taxas de atividades dos homens se mantiveram estáveis, enquanto a das mulheres teve um aumento expressivo e isso ocorreu não somente pela questão financeira, mas também pelas transformações culturais e sociais que afetaram as mulheres e as famílias brasileiras.

As primeiras pesquisas relacionadas à inserção da mulher negra no mercado de trabalho surgiram no Brasil a partir dos anos 60. Embora não tenha sido algo tão revolucionário e pouco relevante na época, só a partir dos anos 70 que os estudos científicos foram progredindo com características muito próprias da cultura, política, e economia da sociedade brasileira, este progresso trouxe consigo um aumento do interesse pelo assunto (SAFFIOTI, 1981).

Embora na constituição existam leis claras que descrevem igualdade entre os sexos, na prática isso ainda não ocorre. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso I, trata

desigualdade entre os sexos, ou seja, do princípio da igualdade entre homens e mulheres, dispondo que: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. É responsabilidade do governo federal a execução de políticas que visem à promoção da igualdade de tratamento e que possibilitem a criação de oportunidades iguais para todos os que se inserem no mercado de trabalho brasileiro (JACCOUD, 2008).

O fato de passar a considerar cor da pele, gênero, idade, características físicas em geral para atender a uma determinada função utilizando-se disso para vedar os direitos que todos têm, configura-se em ato discriminatório com a outra pessoa.

Essas diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas à exclusão social que pode originar e reproduzir pobreza. Dessa forma criam-se barreiras que impedem pessoas e grupos discriminados de superarem a pobreza e de obterem acesso a um trabalho digno e decente.

O gênero e a raça influenciam na hora da procura e seleção para diversos cargos, embora o negro tenha capacidade para assumir o cargo que procura o selecionador muitas vezes considera esses fatores como motivos de exclusão de candidatos. Segundo Cacciamali (2005), a discriminação por gênero e raça ajuda explicar diferenças no rendimento médio, isso ocorre mesmo quando se tem o mesmo nível de escolaridade.

Segundo Carneiro (2002), as mulheres negras ainda sofrem uma dupla discriminação de gênero e raça cotidianamente. Para Comin (2015), Cargos de chefia e supervisão continuam sendo ocupadas predominante por homens, sendo mais difícil para as mulheres alcançar postos de comando.

Com o passar dos anos, muitos direitos foram conquistados. Nessa perspectiva, a luta das mulheres negras contra a opressão de gênero e de raça vem moldando novos contornos para ação política feminista e anti-racista, enriquecendo tanto a discussão da questão racial, como a questão de gênero na sociedade brasileira (CARNEIRO, 2003, p. 118). Mas muitos problemas foram e ainda são enfrentados por mulheres, de modo geral, como por exemplo, salários menores que o dos homens pagos pelo mesmo trabalho, menores chances de capacitar-se profissionalmente, entre outros (GOMES, 2005, p.6). A luta é constante por igualdade, há uma necessidade de colocar em prática o que diz a constituição, afinal elas estão ampliando cada vez mais seu espaço na economia nacional e provando suas competências e habilidades no mercado de trabalho, isso acontece de forma progressiva. Tanto que, atualmente, muitas empresas não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores. Essas empresas buscam um novo paradigma, baseado em flexibilidade,

sensibilidade, intuição, capacidade para trabalhar em equipe e administrar a diversidade, características atribuídas às mulheres (GOMES, 2005, p. 5).

A mulher negra, há décadas, vem sendo apontada como aquela que mais sofre com a precariedade no mercado de trabalho. Entretanto, vários estudos homogeneízam a força de trabalho tratando-a como se o fator racial inexistisse, como se o diferencial de direitos que afetam a mulher negra pudesse ser esgotado no quadro de problemas gerais referente às mulheres.

A discriminação motivada por sexo e por pertencimento a um grupo de cor/raça encontra-se disseminada em diversos campos da vida social (IPEA, 2008, p. 4). A mulher negra ainda sofre com seu passado de injustiças e opressões no campo dos direitos humanos, saúde, educação e vida social. Trata-se de fatores resultantes de uma cultura enraizada no preconceito e desigualdades raciais, sociais e de gênero.

O papel da mulher perante a sociedade na década de 60 se restringia a cuidar da casa, do esposo e zelar pelos filhos. O sistema patriarcal no qual estava inserida as tornava submissas, primeiramente ao pai e posteriormente ao esposo. Não possuíam vida social, direito a voto e nem a manifestar suas opiniões, viviam em uma sociedade completamente machista, dominada pelos interesses dos homens. Para Nogueira (2006), durante toda a história antiga as mulheres estiveram em posição de desigualdade perante aos homens, legitimando uma relação de subordinação que era vista como natural.

O fato de o patriarcado ser baseado na dominação-exploração homem-mulher é funcional ao sistema no sentido de fomentá-lo, uma vez que permite que as mulheres sejam sujeitadas a condições adversas da aplicação de sua força de trabalho. A situação de inferioridade ou submissão da mulher estimulada pelo patriarcado a transforma em um trabalhador mais conformado frente às situações de exploração-dominação, tendo em vista o longo processo histórico da opressão feminina. Isso indica que a mulher acaba assumindo um comportamento passivo diante das relações de trabalho, impedindo-a de assumir posições estratégicas que poderiam melhorar sua condição de negociação no mercado de trabalho (RAMOS, 2006, p. 75).

Por mais que a mulher venha buscando seu espaço no mercado, a discriminação no trabalho ainda existe em determinados tipos de empresas ou empregos o que dificulta a mobilidade profissional principalmente em cargo de chefia e recursos humanos, e sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerado subordinado ocupando o comando de outros brancos.

Pinto (2006) entende que para ingressar no mercado competitivo estudantes negros inclusive as mulheres negras sofrem uma grande pressão devido à carência cultural que exige qualificações elevadas como domínio em línguas estrangeiras, o que se torna um fator gerador de exclusão.

2.2 Contribuições e limites do Movimento de Mulheres Negras

O Movimento de Mulheres Negras (MMN) no Brasil, nos dias de hoje, enfrenta algumas dificuldades, as duas maiores são: diferentes tipos de entendimentos do que é o movimento e também a dificuldade de relacionamento entre as diferentes tendências existentes no Movimento de Mulheres Negras.

De acordo com Roland (2000), essa indefinição em relação à forma de organização do movimento ocorre porque há setores que não incorporam a dimensão de gênero e procuram diminuir a articulação da organização autônoma de mulheres negras.

Outra dificuldade enfrentada pelo movimento são os impasses entre as ONGs e Movimentos Sociais. Apesar de manterem compromissos de solidariedade com o movimento, ainda existem dúvidas se são, ou não, participantes do movimento ou apenas contribuem.

Ainda segundo Roland (2000, p. 252), uma contradição vivida frequentemente é a questão regional, que se observa entre os Estados do Norte-Nordeste e os do Sul-Sudeste, onde é verificado o maior acesso a informações e recursos na região Sudeste e é visto como uma ameaça pelo Nordeste.

Mesmo o MMN sendo reconhecido como uma política importante e capaz de trazer questões específicas da mulher negra, ele ainda não consegue se consolidar e validar as lideranças que os representam. Por esses motivos, não é totalmente certo que um movimento legitimado socialmente, valorizado, respeitado academicamente pela produção de autores e autoras negras tenha a capacidade de promover a democracia participativa na sociedade.

Para Alves et al (1997 p. 7), esses movimentos contribuíram para as mudanças nos valores relativos ao papel da mulher na sociedade e, conseqüentemente, para o aumento da oferta de trabalhadoras.

Ainda com toda a diversidade em relação à origem e aos processos de constituição do MMN, ele tem sido reconhecido no debate e na construção de uma sociedade mais igualitária do ponto de vista das relações raciais e de gênero. Desta forma, pode-se pensar que o movimento tem sido vitorioso.

A luta por direitos iguais entre gêneros e raças vem sendo travada há muitos anos e faz parte da história do Brasil. Essa luta está presente em diferentes espaços, na área política e privada as mulheres estão cobrando severamente seus direitos. Como resultado dessa luta hoje há mulheres em cargos tradicionalmente masculinos e também posições no Executivo, Legislativo e altos cargos do Judiciário. Para Carneiro (2003, p. 118), o fator que determina a mudança dessa perspectiva é o crescente movimento de mulheres negras sobre o ideal e a prática feminista no Brasil.

De acordo com Carneiro (2003, p. 118), a luta das mulheres negras contra essa opressão de gênero e de raça vem tomando novos rumos, alimentando a discussão sobre a questão racial e de gênero na sociedade brasileira.

Analisando a diferença de gêneros, não há novidades sobre o fato das mulheres negras ganharem menos que os homens em todos os Estados e em todos os níveis de escolaridade. Isso ainda ocorre devido aos estereótipos relacionados às funções de homens e mulheres e afetam negativamente as mulheres e tornam mais difícil o crescimento em suas carreiras. No entanto para Melo et al. (2002), não é fácil fazer uma análise exata do serviço doméstico remunerado, visto que os indicadores não captam os detalhes culturais que envolvem essas atividades. O fato é que o serviço doméstico confunde com o “ser mulher” e é reconhecido como uma atividade naturalmente exercida pelas mulheres.

As mulheres tendem a inserir-se com menos intensidade e mais lentamente no mercado de trabalho com relação aos homens, isso ocorre da mesma forma para mulheres negras e não negras. Uma das características mais marcantes nos últimos anos é a relação de pessoas negras com 10 anos ou até menos inseridas na população economicamente ativa. A inserção precoce desse segmento reflete a dificuldade enfrentada no âmbito familiar e falta de políticas sociais que possam cuidar para que os filhos não precisem trabalhar tão cedo. Benedito (2008) afirma que há um conjunto de crenças e mitos, que mesmo silenciosamente, definem quem será contratado.

Ainda existe muita discriminação entre gêneros e raças, porém a sociedade brasileira está iniciando processos que tendem a mudar essa realidade. As mulheres negras envolvidas no movimento social vêm desenvolvendo ações para que os rumos dessa situação sejam transformados, para que a realidade seja diferente da que é vivenciada ainda hoje e para melhorar a qualidade de vida e a inserção da mulher negra com maior intensidade no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

Para a classificação da pesquisa, tomou-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (1990), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa foi descritiva e exploratória. Segundo Gil (2008), este tipo de pesquisa procura descrever as características do fenômeno pesquisado ou de determinada população pesquisada. Estabelece dessa forma, relações entre variáveis e utiliza-se de pesquisa de campo para a coleta de dados. São utilizados instrumentos para a pesquisa que podem ser: inventários, questionário entre outros. Já a pesquisa exploratória busca estudar algum tema específico visando a construção de hipóteses.

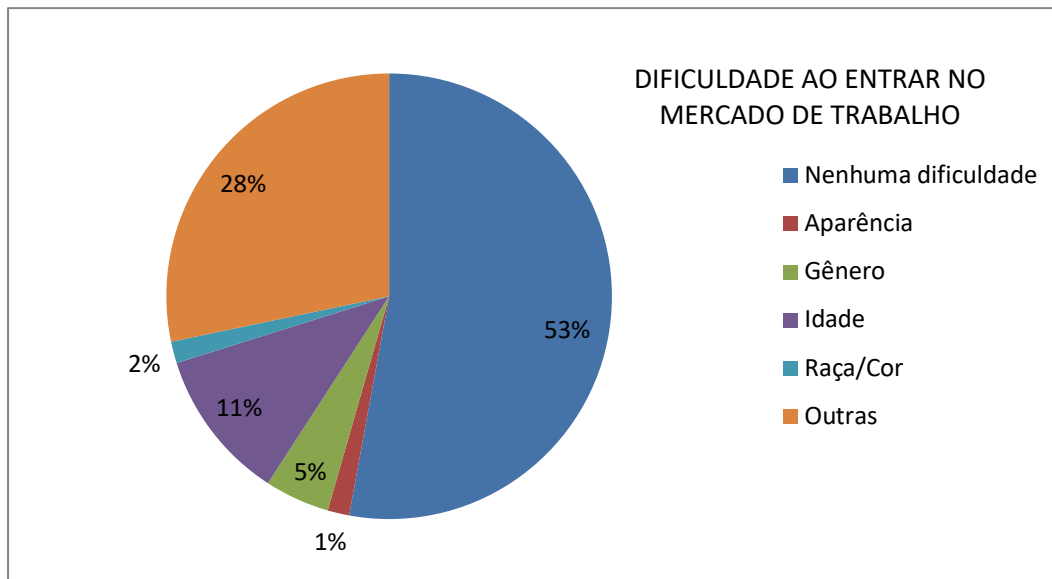
Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e pesquisa de campo. Ainda de acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida através do material produzido por outros pesquisadores. A pesquisa de campo é realizada com um único grupo, observado diretamente por um pesquisador que tem informações sobre um fenômeno no local onde eles acontecem. A pesquisa foi realizada com um grupo de 186 alunas do 1º ao 7º semestres do curso de Administração.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com alunas da Faculdade Adventista de Hortolândia. Segundo dados fornecidos pela coordenação, o curso de Administração conta com 428 matriculados, sendo 277 mulheres e 151 homens. Foram analisadas 8 turmas sendo elas o 1º, 3º, 5º e 7º semestres do curso. Das 186 mulheres que responderam o questionário, 58% são brancas, 31% são pardas, 9% são negras e 2% se declararam amarela.

A faixa etária das alunas vai de 17 a 45 anos, sendo que 148 mulheres tem idade entre 17 a 25 anos, 28 mulheres de 26 a 35 anos e 6 mulheres de 36 a 45 anos.

Das alunas pesquisadas, 130 afirmaram desenvolver alguma atividade remunerada, isso representa 70% do total geral da nossa pesquisa. De modo geral, 53% das mulheres não encontraram nenhuma dificuldade para se inserir no mercado de trabalho, dos 47% que tiveram dificuldade apenas 2% foi motivado por raça ou cor, 28% relataram motivos diversos como: falta de qualificação, falta de experiência, crise no mercado; 11% encontraram dificuldade relacionadas à idade, 5% foi por gênero e 1% aparência, conforme pode ser observado no Gráfico 1.



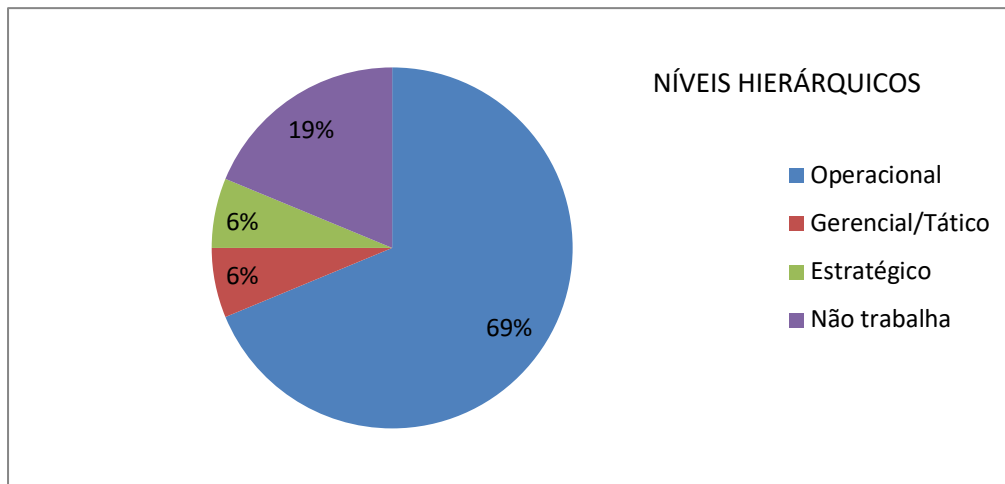
Fonte: Pesquisa de campo (2017)

De acordo com a pesquisa, 83% das mulheres afirmaram não ter sofrido nenhum tipo de preconceito no ambiente de trabalho, 5% referentes à idade, 4% aparência, 4% relataram motivos diversos como, religião e nível hierárquico, 3% por gênero e 1% por raça ou cor.

Das mulheres negras estudadas, 81% afirmaram não terem sofrido nenhum preconceito no mercado de trabalho, 13% relatam preconceito relacionado à raça ou cor e 6% por aparência. Embora a maioria diga não ter sofrido nenhum tipo de preconceito, chama a atenção o fato de que as alunas negras estão em número muito menor no curso estudado se comparadas com as brancas e pardas.

Ainda verificando os dados, constatou-se que 50% das mulheres negras afirmaram não terem enfrentado nenhuma dificuldade ao entrar no mercado de trabalho, 31% tiveram dificuldades relacionadas à falta de qualificação e experiência, 13% raça ou cor e 6% por idade. Conforme já citado por Pinto (2008), existe uma grande pressão vivenciada por estudantes negros para ingressarem no mercado de trabalho, isso se dá pelo déficit cultural que exige maiores aptidões, que transforma isso em um meio de exclusão.

Tendo em vista o que foi apresentado por Comin (2015), os homens ainda estão em maior número nos cargos de chefia, assim foi confirmado através da pesquisa de campo que 40% das mulheres se reportam a homens e 32% a mulheres. Foi constatado também que a maioria das mulheres negras estudadas está em níveis operacionais, conforme demonstra os dados do gráfico abaixo.



Fonte: Pesquisa de campo (2017)

Através dos dados coletados, concluímos que as mulheres negras ainda são minoria, totalizando apenas 16 de um grupo de 186 pesquisadas. Mesmo com a limitação da pesquisa, ficou evidente que as mulheres negras ainda estão em desvantagem na sociedade, conforme demonstrado pelo censo do ensino superior em 2012.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término deste estudo que teve como objetivo apresentar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho pode-se afirmar que as mulheres negras vêm passando por um processo de transformação na sociedade brasileira e no decorrer das décadas estão adquirindo espaço no mercado de trabalho, contudo ainda existe o preconceito de gênero e raça, o fato é que o racismo não é só social, mas também institucional.

A pesquisa corrobora o que a bibliografia aponta, as mulheres negras estão em desvantagem no mercado de trabalho e ainda são minoria nas instituições de ensino superior, fato esse que foi constatado na nossa pesquisa, outro ponto importante em relação aos dados bibliográficos que apontam também desafios enfrentados ainda hoje pelas mulheres negras em sua inserção no mercado de trabalho, em nossa análise embora seja limitada não foi identificado um dado tão relevante quanto ao que encontramos nas pesquisas bibliográficas, pois grande maioria relatou não ter encontrado nenhuma dificuldade ao entrar no mercado de trabalho, dados esses que contradizem a pesquisa bibliográfica.

Um dado que chama muito a atenção e também confirma os dados apresentados pelo Censo de 2012 é a porcentagem bem menor de mulheres negras matriculadas no curso de Administração da Faculdade Adventista de Hortolândia.

O trabalho apresentou desafios que culminaram em algumas limitações. Os questionários não foram respondidos por todas as alunas matriculadas, e se deteve no levantamento de informações mais gerais. Para estudos futuros, poderia se pensar em uma amostra mais significativa e em uma análise mais completa, utilizando, por exemplo, o método de entrevista onde se pode aprofundar melhor no objetivo da pesquisa.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, EdgardLuiz Gutierrez et al. **Emprego e ocupação:** algumas evidências da evolução do mercado de trabalho por gênero na grande São Paulo – 1988/1995. Brasília: IPEA, 1997. (Texto para Discussão, n. 497).

ATAÍDE, Marlene Almeida de. **A mulher negra no mercado de trabalho.** Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013.

BARRETO, Andreia. **A mulher no Ensino Superior: Distribuição e Representatividade.** Caderno do GEA, n. 6, jul./ dez. 2014. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf> Acesso em: 03 abr. 2017.

BARDWICK, Judith Márcia. **Mulher, Sociedade, Transição:** como o feminismo, a libertação sexual e a procura da auto-realização alteraram as nossas vidas. Trad. de Wanda de Oliveira Roselli. São Paulo: Difel, 1981.

BENEDITO, Alessandra. **Igualdade diversidade no trabalho da mulher negra:** superando obstáculos por meio do trabalho decente. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.

BENTO, Maria Aparecida S. A mulher negra no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 486-96, 1995.

BIGOSSI, Fabiela. **Trajetórias Universitárias:** estudo etnográfico da construção de projetos de vida dos estudantes negros em Porto Alegre – RS. 2009. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BRASIL. **Constituição**, 1988.

BRASIL. **Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos -** Leinº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, 20 de julho de 2010; 189º da Independência e 122º da República.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa; MERCADO, Cristiano Miglioranza & RICOLDI, Arlene. **Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios**. In: BARSTED, Leila Linhares & PITANGUY, Jacqueline. Op.cit. 2011 Disponível em: <<http://www.unifem.org.br/sites/700/710/progresso.pdf>>. Acesso em 04 abr. 2017.

BRUSCHINI, Maria Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985 – 95). In: ROCHA, Maria I. B. da. (Org.). **Trabalho e gênero – mudanças, permanências e desafios**. Campinas: São Paulo: Editora 34, 2000.

_____. **Trabalho das mulheres e mudanças no período 1985 – 1995**. São Paulo: FCC/DPE, 1998.

BRUSCHINI, M. C. A. & ROSEMBERG, F., 1982. **A mulher e o trabalho**. In: BRUSCHINI, M. C.; ROSEMBERG, F. (Orgs.) São Paulo: Brasiliense.p. 9-22.

CARNEIRO, Sueli. Gênero e raça. In: BRUSCHINI, C.; UNBENHAUM, S. G. (Org.) **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: FCC, Ed. 34, 2002.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **ESTUDOS AVANÇADOS**, v. 17, n. 49, pp. 117-132, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2017.

CARONE, I.; BENTO, M. A. S. **Psicologia Social do Racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Editora Vozes, 2002.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda - uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.4, p.767-95, 2005.

COMIN, A. A. Desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil: 1960-2010. In: ARRETCHE, M. (Org.) **Trajetórias das desigualdades: como Brasil mudou nos últimos 50 anos**. São Paulo: Editora Unesp; CEM 2015

DELFINI, R. F; SILVA. M, D; GLAUCIMEIRE. M; **Manual de normas metodológicas**. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/8542371-Manual-de-normas-metodologicas-para-elaboracao-de-tcc.html>>. Acesso em: 19 mar. 2017.

ECHEVERRIA. G, B; CAMPANA. G, C; MONTEIRO. L, B; TAVARES. M, G; Preconceito e Desigualdade Sociais: A Mulher Negra no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Rev. Ciências humanas e sociais**, Maceió, v.2 n.3 p.71-82, Maio 2015. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/fitshumanas/article/view/2073/1280>>. Acesso em: 27 maio 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, A.F. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 1-9, julho/setembro 2005. Disponível em:
<<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 3. ed. Análise preliminar dos dados Brasília, setembro de 2008.

JACCOUD, L. **O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial**. In: THEODORO, M. (Org.) **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008.

LAVINAS, L. Desafios de la política social de Brasil: cómo mantener el crecimiento económico con inclusión social? **Revista de Ciencias Sociales**, Universidad de Costa Rica, n.135-136 (número especial), p.199-213, 2012.

MELO, Hildete Pereira. PESSANHA, Márcia Chamarelli. PARREIRAS, Luís Eduardo. **Da cozinha para o mercado – A evolução dos rendimentos dos trabalhadores domésticos nos anos 90**. Revista Mulher e Trabalho, Niterói, v. 2, n. 2, p. 108-117, 2002. Disponível em:
<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2682/3004>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

NOGUEIRA, Cláudia Mazei. **O Trabalho duplicado: A divisão sexual no trabalho e na produção: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. São Paulo: Expressão popular, 2006, pp.22-34.

PROBST, Elisiana Renata. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. **Revista Leonardo Pós**, n. 2, jan./jun. 2003. Disponível em:
<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acessado em: 30 set. 2013.

PINTO, Giselle. **Mulheres em ascensão: estudo comparativo de trajetórias educacionais de mulheres negras e brancas na pós-graduação da UFF**. Rio de Janeiro: ANPED, 2006.

RODRIGUES, C. S; PRADO, M. A. M. **Movimento de mulheres negras: trajetória política, práticas mobiliza-tórias e articulações com o Estado brasileiro**. Rev. Psicologia & sociedade, Florianópolis, v.22, n.3, pp. 445-456, Set./Dez. 2010. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822010000300005>. Acesso em: 18 Ago. 2016.

RAMOS, Murilo e TORRES, Flávia. **Novidade: A igualdade está ficando igual**. VEJA, São Paulo, Edição especial, n.48, p.66-70. Maio 2000.

ROLAND, E. **O movimento de mulheres negras brasileiras: desafios e perspectivas**. In: GUIMARÃES, A. S. A.; HUNTLEY, L. (Orgs). Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil. São Paulo: Paz e Terra, 2000. pp. 237-256.

SAFFIOTI, Heleiot I. B. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

_____. **Do artesanal ao Industrial - a exploração da mulher**: um estudo de operárias têxteis e de confecções no Brasil e nos Estados Unidos. São Paulo: HUCITEC, 1981.

SILVA, Benedita. **Toque de mulher negra**. Brasília: Centro de documentação e Informação, Coordenação de Publicações, 1992.

SILVA, M. H. R; **Mulheres negras no mercado de trabalho: empregadas domésticas**. Rev. Ed. Popular, Uberlândia, n.5, p.41-46, jan.-dez. 2006. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/viewFile/19906/10628>>. Acesso em: 28 mai 2016.

SOARES, S. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho: Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Texto para Discussão n. 769, Brasília, Ipea, 2009.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana & MACHADO, Danielle. **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil**. In: Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007, p.573–594.

SOUZA. S, A; FRATE. P, N; SPERANDIO. L, S; LIMA. B, G; AQUINO. L, A; ALVES. M, M. **A Inserção da Mulher negra no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2013/anais/arquivos/0162_0581_01.pdf>. Acesso em: 27 maio 2016.

VERGARA, S. C. **Tipos de Pesquisa em Administração**. Cadernos EBAP, Rio de Janeiro: FGV, n. 52, jun. 1990.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: uma análise nas cinco regiões do Brasil**. 2006. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia293503>>