

EMPREGA-SE BRANCA, DÓCIL E SOLTEIRA

GET EMPLOYED WHITE, DOCILE AND SINGLE

Marcelo Brandão Araújo¹

RESUMO

A partir da análise cultural de um anúncio de oportunidade de vaga de emprego, postado na rede social de um proprietário de uma loja de produtos eletrônicos, o presente artigo tem por objetivo evidenciar que nem sempre o comportamento machista se apresenta de maneira clara, evidente e desnuda. Tendo em vista que, na maioria das vezes, a postura sexista se esconde em palavras ou gestos com o potencial de camuflar atitudes misóginas. Desse modo, a conduta considerada machista associa, sutilmente, a docilidade e a gentileza como substantivos que representam exclusivamente as virtudes femininas. Enquanto homens, diferentemente, são naturalmente, inevitavelmente indóceis, desobedientes e brutos. Além disso, tendo como base o conceito de interseccionalidade, o estudo pretende problematizar os modos pelos quais as mulheres negras são triplamente vítimas de preconceito de raça, gênero e maternidade. Outrossim, através do pacto narcisista, ou seja, da ideia de proteção, manutenção dos interesses e privilégios da branquitude, a pesquisa busca promover um debate em torno da exclusão das populações negras no mercado de trabalho. Já no que diz respeito a questão do racismo estrutural, o artigo se apoia no entendimento de que o racismo não é um evento esporádico, portanto, que ocorre de vez em quando, ali ou aqui. Por último, no âmbito da construção e aceitação da identidade cultural, recorre ao entendimento de que nascemos com pênis ou vagina e não, necessariamente, homens ou mulheres.

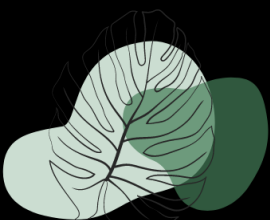
PALAVRAS-CHAVE: Interseccionalidade. Pacto Narcisista. Racismo Estrutural.

ABSTRACT

Based on the cultural analysis of a job opportunity advertisement, posted on the social network of an owner of an electronics store, this article aims to highlight that sexist behavior is not always presented in a clear, evident way, naked. Bearing in mind that, many times, sexist attitudes are hidden in words or gestures that have the potential to camouflage misogynistic attitudes. In this way, conduct considered sexist subtly associates docility and kindness as nouns that exclusively represent feminine virtues. Whereas men, on the other hand, are naturally, inevitably unruly, disobedient and brutish. Furthermore, based on the concept of intersectionality, the study aims to problematize the ways in which black women are triple victims of prejudice based on race, gender and motherhood. Furthermore, through the narcissistic pact, that is, the idea of protecting, maintaining the interests and privileges of whiteness, the research seeks to promote a debate around the exclusion of black populations in the job market. Regarding the issue of structural racism, the article is based on the understanding that racism is not a sporadic event, therefore, that it occurs from time to time and there or here. Finally, in the context of the construction and acceptance of cultural identity, it uses the understanding that we are born with a penis or vagina and not necessarily men or women.

KEYWORDS: Intersectionality. Narcissistic Pact. Structural Racism.

¹ Professor na Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (Seeduc). Técnico em Assuntos Educacionais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutor em Educação pela Universidade Luterana do Brasil (Ulbra). Mestre em Ciências das Religiões pela Faculdade Unida de Vitória (Unida). Graduado em Filosofia pelo Centro Universitário Fluminense (Uniflu). E-mail: mbaraujo@rede.ulbra.br



1 INTRODUÇÃO

De acordo com Leão (2024), do portal de notícias CNN Brasil, o empresário Edis da Silva Ribeiro, que figura como proprietário do comércio varejista SD Presentes, especializado em venda de produtos eletrônicos, em funcionamento no município de Caetitê, no sudoeste da Bahia, a 446 quilômetros de distância da capital Salvador, postou no seu perfil no X (antigo Twitter), um anúncio de oportunidade de vaga de emprego com os seguintes requisitos: mulher branca, gentil, dócil, solteira e sem filhos. Todavia, imediatamente após a postagem, o anúncio do comerciante viralizou nas mídias sociais, provocando polêmicas e controvérsias em torno da não aceitação de candidatas negras, pardas e indígenas. A postagem do lojista também provocou tensionamentos no que diz respeito à exclusão de casadas e solteiras com filhos.

Figura 1 - Contrata-se Mulher Branca, Dócil, Gentil, Solteira e Sem Filhos

Sd presentes está precisando de uma funcionária com no mínimo 18 anos ensino médio completo , solteira sem filho que se declara cor branca expressiva gentil e dócil, favor apresentar carteira de trabalho comprovante residencial e disposta a trabalhar com a carteira assinada e mais um contrato de no mínimo dois 2 anos sd paga acima de um salário mínimo , por favor apresentar - se na rua Novo horizonte número 02 na loja sd presentes,

Fonte: CNN Brasil (2024)



A notícia em questão foi publicada em 25 de janeiro de 2024, mas deletada poucas horas após, depois de forte repercussão na imprensa e nas comunidades eletrônicas. Além disso, no mesmo dia da postagem, segundo Amordivino (2024), do portal Notícia Preta, o Conselho Municipal da Promoção da Igualdade Racial de Caetité (Compir), em nota, repudiou a postura do comerciante, inclusive, tipificando o caso como prática de racismo, machismo e misoginia.

Diante do fatídico caso de racismo, misoginia e machismo praticado por lojista da cidade de Caetité-BA, ao anunciar vaga de emprego para o seu estabelecimento em sua rede social, o Conselho Municipal da Promoção da Igualdade Racial de Caetité, vem a público repudiar todo e qualquer ato ou ação de intolerância, discriminação, preconceito, ou quaisquer outros atos que atentem contra a honra e dignidade da pessoa humana, bem como para reafirmar o seu compromisso com a promoção da igualdade racial, zelando pela defesa do povo Caetiteense e pelo enfrentamento de toda forma de intolerância ou tentativa de supremacia racial praticada contra quem quer que seja. (Compir, 2024, s.p.).

No dia seguinte, a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial e dos Povos e Comunidades Tradicionais da Bahia (Sepromi), por sua vez, diante do acontecido, divulgou nota em defesa ao entendimento de que: “nenhum critério baseado em características como raça, cor, sexo, estado civil, origem, entre outros, pode ser utilizado como requisito para o acesso a oportunidades de emprego” (Sepromi, 2024). Nessa conjuntura, além do Sepromi, o Conselho Municipal dos Direitos das Mulheres de Caetité (CMDM), também publicou nota sobre o ocorrido, levando em conta o conteúdo do anúncio como um retrocesso social e uma ameaça aos direitos da pessoa humana.

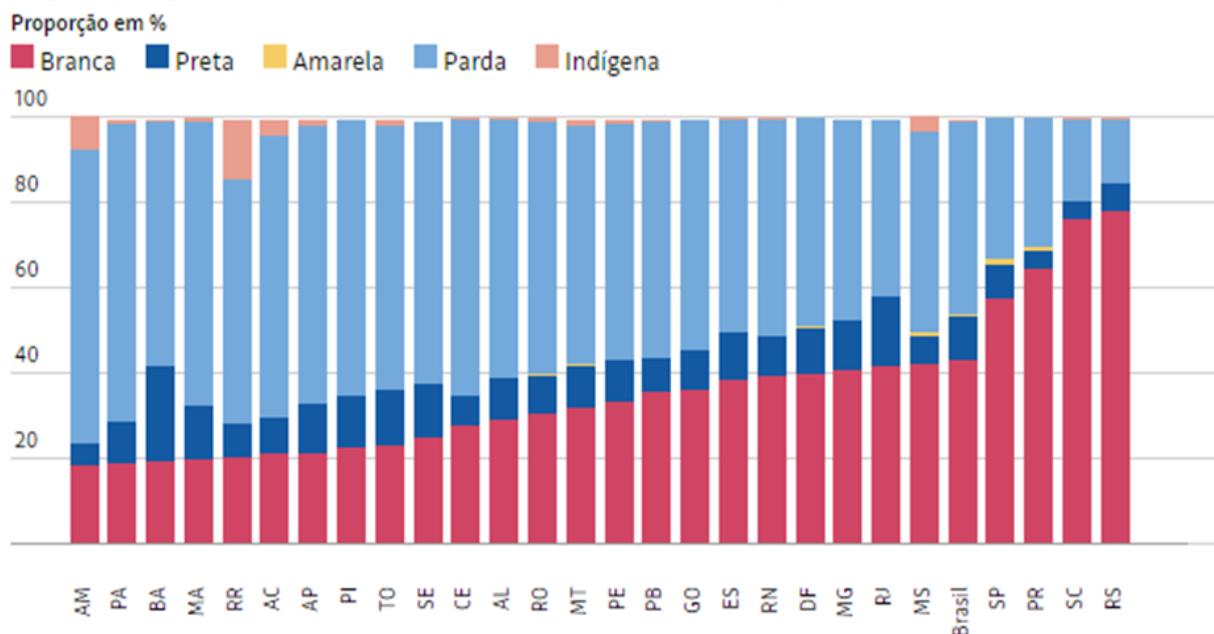
Toda forma de discriminação é um retrocesso social e uma violação dos direitos humanos. É inaceitável que em um processo seletivo, as características físicas, como cor de pele, sejam consideradas como critério de avaliação, excluindo candidatas de etnias diferentes e perpetuando estereótipos racistas. (CMDM, 2024, s.p.).

Em continuidade, apesar dos critérios de raça estabelecidos pelo lojista, ou seja, de contratação exclusivamente de mulheres brancas para ocupar uma vaga de emprego, de acordo com o resultado do censo demográfico de 2022, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Bahia é o estado brasileiro com o maior número de negro da federação.



Figura 2 - Gráfico Censo IBGE 2022

População por cor ou raça em cada unidade da federação



Fonte: IBGE (2022).

No que concerne ao município de Caetité, sede da SD Presentes, o resultado da pesquisa de 2022, revelou que a população da cidade é composta minoritariamente por brancos. Contudo, mesmo assim, o varejista em questão não incluiu negros, pardos e indígenas na divulgação do anúncio de oportunidade de emprego.

Figura 3 - Gráfico Censo IBGE 2022

Confira a população do seu município por cor ou raça

EM %

Mostrar entradas 10 ▼

Busca:

Município ▼	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena
Caetité (BA)	35,30	12,9	0,1	51,6	0,1

Mostrando 1 para 1 de entradas 1 (filtrado de 5.570 entradas totais)

← Anterior Próximo →

Fonte: IBGE (2022).



Outrossim, ainda em relação a cidade de Caetité, o Censo de 2022 apontou, inclusive, que o município tem uma população de remanescentes de escravos (quilombolas) de 2.828 (dois mil e oitocentos e vinte e oito) habitantes. Entretanto, a quantidade de descendentes de negros escravizados vivendo em quilombos não foi suficiente para a inclusão de afrodescendentes no anúncio de oportunidade de emprego.

Figura 4 - Gráfico Censo IBGE 2022

Veja a população quilombola da sua cidade



Fonte: IBGE (2022).

Diante do exposto, além dos dados estatísticos apresentados anteriormente e ao longo do texto, tendo como base os conceitos de interseccionalidade, identidade, pacto narcisista e racismo estrutural, o presente trabalho tem por objetivo o de promover um debate sobre desigualdade racial e de gênero no ingresso e permanência de mulheres no mercado de trabalho, em especial, de negras. Outrossim, o estudo em questão também tem o objetivo de problematizar os significados do adjetivo dócil, apresentando-o como um jeito sutil de ser machista e como uma forma de marcar diferença e impor determinadas posições de sujeito.

2 DÓCIL E GENTIL

Na opinião de Ribeiro (2017), numa sociedade supremacista branca e patriarcal, percebe-se que os lugares de fala de negras, negros, gays e, inclusive, de mulheres brancas não são idênticos, ou seja, não têm o mesmo espaço de legitimidade. Sendo assim, pode-se dizer que o modo pelo qual cada um de nós sofre preconceito varia de acordo com a raça, gênero, sexualidade, religião, poder aquisitivo, domicílio etc. Uma vez que “somos simultaneamente membros de muitos grupos,



nossas identidades complexas podem moldar as maneiras específicas como vivenciamos esse preconceito” (Collins; Bilge, 2020, n.p.).

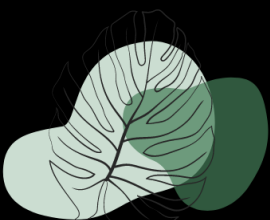
Outrossim, nessa conjuntura, tendo como base a dinâmica da operacionalidade dos atravessamentos (interseccionalidade), a postagem do proprietário da DS Presentes corrobora para o entendimento de que as “mulheres frequentemente sofrem o racismo de maneiras diferentes, assim como mulheres de diferentes raças podem vivenciar o sexismo de maneiras bastante distintas” (Collins; Bilge, 2020, n. p.).

Diante disso, levando em conta que a interseccionalidade implica, necessariamente, em diferentes atravessamentos e, portanto, diz respeito às vivências individuais de preconceito, observa-se que embora a vaga tivesse que ser preenchida, ocupada por uma mulher branca e não negra, parda ou indígena, ainda assim, de acordo com o conteúdo da postagem, a aspirante a vaga precisaria ser dócil e gentil. Mas, o que significa ser dócil? Dentre outros significados, segundo o Dicionário Online de Português Michaelis, o adjetivo dócil diz respeito aquela pessoa que é obediente, submissa, que não oferece resistência e que tem um temperamento fácil, brando e manso.

Nesse sentido, percebe-se que a exigência da docilidade, mesmo que sutilmente, evidencia o caráter machista do anúncio de oportunidade de emprego postado no perfil da rede social do lojista, tendo em vista que, tendo como base os estudos de Auad (2012), observa-se que a docilidade enquanto obediência, submissão e aceitação incondicional da autoridade não combinam com o comportamento daqueles que têm pênis. Mas, ao contrário, o adjetivo dócil é compatível com as pessoas que têm vagina, uma vez que “as meninas e mulheres são as obedientes, cuidadoras, que trabalham duro e asseguram a ordem, sem jamais subvertê-la” (Auad, 2012, p. 35).

Em continuidade, Saffioti (1987), por sua vez, destaca que os seres humanos nascem com pênis ou vagina, mas que se tornam culturalmente homens ou mulheres. Na mesma linha de raciocínio, Beauvoir (1980) ressalta que as pessoas não nascem mulher, elas aprendem. Nessa conjuntura, a identidade de cada um de nós não é nata, ou seja, definida na ocasião do nascimento. Sendo assim, o entendimento de que a mulher deve ser dócil e gentil não é algo natural, inevitável e intrínseco à natureza feminina. De igual modo, a compreensão de que o homem, ao contrário, deve ser indócil, bruto e desobediente consiste apenas, simplesmente, em uma questão de construção e aceitação da identidade cultural.

Além disso, de acordo com Hall (2014), a identidade é sempre relacional, binária, portanto, depende, necessariamente, do outro para poder existir, marcar diferença. Nessa conjuntura, o



anúncio do comerciante da DS Presentes corrobora para o entendimento de que os homens marcam diferença(s) através da construção de posições de sujeito para as mulheres. Sendo assim, no contexto do caráter relacional e binário das identidades, a mulher é o oposto dos significantes dos homens, ou seja, ela é dócil e obediente, enquanto ele é indócil e desobediente.

Olhando por esse ângulo, na opinião de Collins (2019), homens e mulheres são ao mesmo tempo opostos e complementares entre si e, por isso, ambos mantêm ativo o sistema representacional binário, levando em conta que os binarismos dependem, necessariamente, da diferença, dos contrários para poder funcionar.

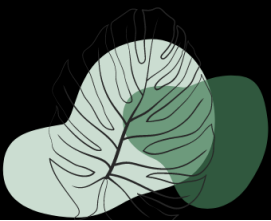
Uma parte não é simplesmente diferente de sua contraparte; é inerentemente oposta a seu “outro”. Brancos e negros, homens e mulheres, pensamento e sentimento não são partes contrárias e complementares – são entidades fundamentalmente diferentes que se relacionam apenas como opostos (Collins, 2019, n. p., grifo da autora).

Diante do exposto, apesar de trágico, o anúncio postado na rede social X revela que é cada vez mais urgente a mobilização da sociedade e a realização de debates que concorram, efetivamente, a favor da superação do senso comum, ou seja, da ideia de que a mulher não é capaz de fazer as suas próprias escolhas de vida e assumir uma postura ativa, livre e, sobretudo, crítica em relação aos outros, ao mundo e a si mesma.

Outrossim, no que concerne a superação do machismo, acredita-se que a educação tem um papel imprescindível, uma vez que através da escola, as gerações mais novas poderão, no futuro, assumir o entendimento de que homens e mulheres são iguais em dignidade e que também têm direitos iguais de oportunidades no ingresso e permanência no trabalho.

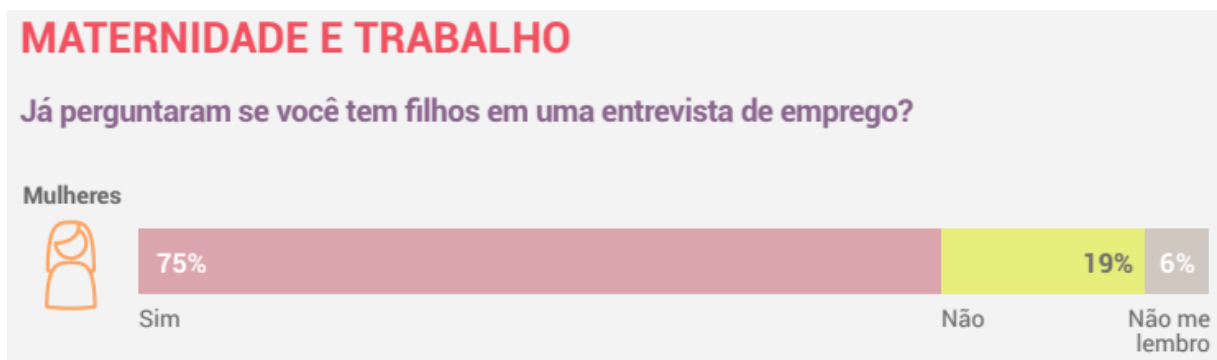
3 SOLTEIRA E SEM FILHOS

Infelizmente, a contratação de mulheres solteiras e sem filhos não pode ser considerada um evento novo, isolado, portanto, que diz respeito apenas ao comportamento do lojista da DS Presentes. Considerando que a pesquisa Estatísticas de Gênero do IBGE, realizada em 2021, indicou que apenas 54,6% das mulheres entre 25 e 49 anos de idade e que têm filhos de até três anos estão formalmente empregadas. No caso da maternidade negra, na mesma situação das mães brancas, a taxa é ainda menor, ou seja, as afrodescendentes com crianças em casa representam menos da metade do mercado formal de trabalho, isto é, 49,7%.



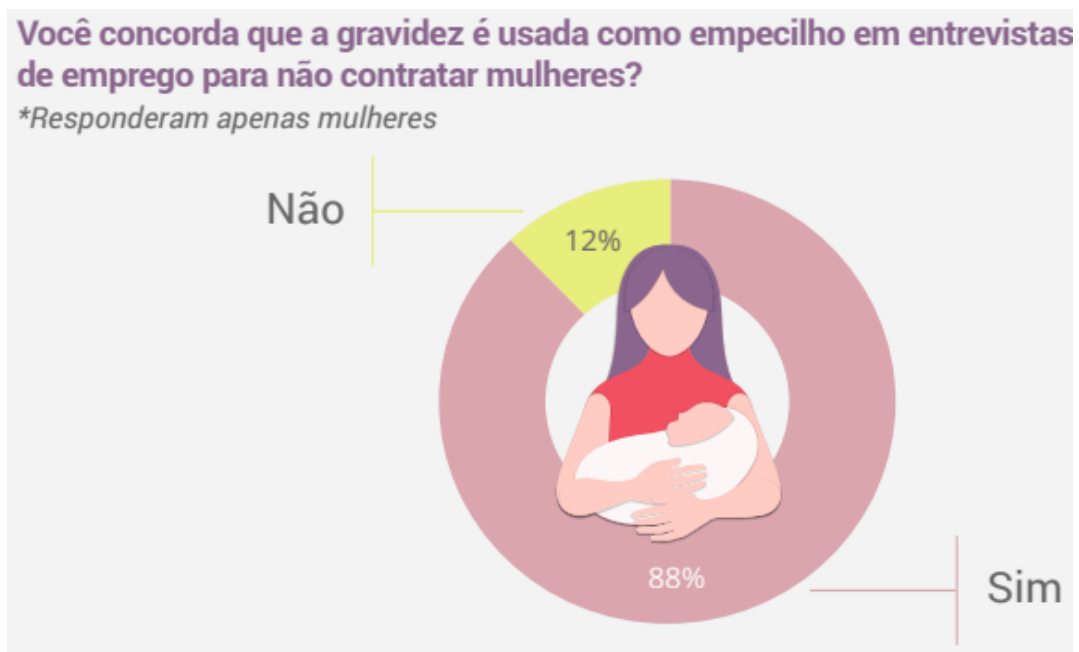
Além dos dados do IBGE, levantamento realizado entre fevereiro e março de 2022, da Nielsen e Opinion Box, com indivíduos maiores de 18 anos, oriundos de diferentes regiões do país, revelou que dentre os participantes do estudo, 75% das mulheres relataram que durante as entrevistas de emprego foram perguntadas se tinham filhos. Enquanto 88% das mulheres disseram que a possibilidade de engravidar é considerada um motivo para a empresa não contratar.

Figura 5 – Gráfico – Nielsen / Opinion Box

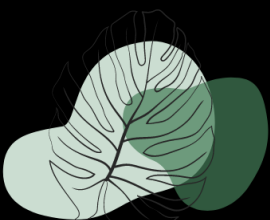


Fonte: Nielsen / Opinion Box (2022).

Figura 6 – Gráfico – Nielsen / Opinion Box



Fonte: Nielsen / Opinion Box (2022).



Nesse cenário, diante da iniciativa do comerciante da DS presentes e de muitas outras empresas espalhadas pelo país afora, observa-se facilmente que a situação das mulheres negras ainda é pior quando comparadas com as dificuldades enfrentadas pelas candidatas brancas, tendo em vista que, além da possibilidade de gravidez, as afrodescendentes também não são recrutadas por questões raciais.

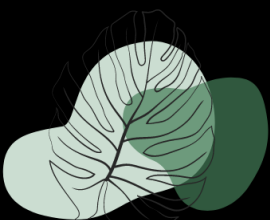
Em relação ao resultado do estudo apresentado acima, na opinião de Ferraz (2021), a questão é cultural, tendo em vista que no mundo do trabalho, os empregadores entendem que os filhos precisam da mãe, principalmente, durante a primeira infância. Também entendem que ela é responsável sozinha pelo cuidado das crianças e do lar. Por isso, os recrutadores equivocadamente acreditam que a maternidade tem o potencial de interferir, comprometer o desempenho na produção e no atendimento das demandas da empresa.

Inclusive, nesse sentido, do mesmo modo que Ferraz (2021), Mata (2021) também defende o entendimento de que, muitas das vezes, os dirigentes dos estabelecimentos acreditam que o cuidado parental é uma atribuição apenas das mulheres, principalmente durante os primeiros anos de vida das crianças. Sendo assim, nessa conjuntura, os homens que são pais, em geral, não têm dificuldades de ingressar no mercado de trabalho, tendo em vista que são culturalmente isentos da responsabilidade em relação aos cuidados com os filhos e com o lar.

Diante desse cenário, por uma questão de sobrevivência, muitas mulheres se veem obrigadas a dar prioridade ao ingresso ou a permanência no mercado de trabalho, optando nesse caso, por adiar a maternidade. Inclusive, na maioria das vezes, correndo o risco de assumir uma gravidez de risco por conta da idade avançada ou até mesmo de não engravidar.

4 CONTRATA-SE MULHERES BRANCAS

Conforme foi mencionado anteriormente, segundo dados estatísticos oficiais, apesar da Bahia ser a Unidade Federativa (UF) mais negra do país e a população da cidade de Caetité ser composta minoritariamente por brancos, mesmo assim, o lojista da DS Presentes decidiu abrir vaga apenas para contratação, seleção de mulheres brancas. Além disso, nem mesmo a presença da população quilombola no município foi suficiente para garantir o direito de as negras concorrerem a uma vaga de emprego.



De certo modo, a postura do empresário de Caetité, além de machista, também pode ser vista como uma forma de proteção dos privilégios da branquitude, uma vez que impede que as mulheres negras, pardas e indígenas tenham acesso ao emprego. Nesse sentido, Bento (2022) destaca que a estratégia de proteção, manutenção dos espaços de privilégio dos brancos é chamada de pacto narcisista.

Nessa conjuntura, no que diz respeito à construção da subjetividade coletiva, o pacto narcisista pode ser considerado, inclusive, como hereditário, levando em conta que o “herdeiro branco se identifica com outros herdeiros brancos e se beneficia dessa herança, seja concreta, seja simbolicamente; em contrapartida, tem que servir ao seu grupo, 144ortale-lo e 144ortalece-lo” (Bento, 2022, p. 15). Desse modo, observa-se que o pacto narcisista garante a continuidade para sempre dos privilégios da branquitude, através, por exemplo, da não inclusão das populações negras no mercado de trabalho, na ausência de acesso dos afrodescendentes a saúde e educação de qualidade, na negação do direito de frequentar os mesmos espaços das pessoas brancas, na desvalorização e descrédito em relação ao sistema de cotas raciais para o ingresso no serviço público e na universidade pública, na reivindicação da legitimidade da meritocracia, etc.

Olhando por esse prisma, tendo como base os estudos de Bento (2022), pode-se dizer que a disparidade permanente em relação a contratação de brancos e negros, inclusive para os cargos de liderança ou para postos de trabalho considerados mais relevantes em termos sociais e econômicos, não pode ser vista apenas, simplesmente, como uma coincidência ou como uma ocorrência natural e inevitável. Mas, ao contrário, consiste num pacto, ou seja, num acordo firmado entre os brancos de manutenção duradoura e estável dos seus privilégios em detrimento dos direitos das populações negras.

Diante do exposto, percebe-se que a postura do comerciante de Caetité corrobora para o entendimento de que, em pleno século XXI, o pacto narcisista ainda persiste, isto é, o acordo continua sendo colocado em prática com o intuito de manter os privilégios da branquitude, ou seja, nesse contexto, embora as mulheres brancas do mesmo modo que as negras sejam vítimas de machismo, observa-se que a contratação exclusivamente de funcionárias brancas visa, evidentemente, a autopreservação dos interesses da branquitude.

Outrossim, infelizmente, sabe-se que a iniciativa do empresário da DS Presentes não é um caso isolado, inédito no país. Todavia, ao contrário, são situações de desigualdade racial que são vivenciadas rotineiramente pelas pessoas negras, uma vez que “[...] o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo [...]”. (Almeida, 2019, s.p.). Portanto, o racismo



não acontece apenas aqui ou ali, mas em qualquer lugar e época, ou seja, faz parte do cotidiano, tendo em vista que permeia as estruturas sociais, políticas e econômicas da sociedade.

Em prosseguimento, no que diz respeito ao fato de que o racismo estrutural está enraizado na sociedade, um ano antes da postagem na rede social do lojista de Caetité de contratação apenas de mulheres brancas, a XP Investimentos e a Ável Investimentos (escritório de assessoria digital da XP) se tornaram réus na 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS, após as Organizações não Governamentais (ONGs) Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (Educafro), Frente Nacional Antirracista, Associação Visibilidade Feminina e Centro Santo Dias de Direitos Humanos reivindicarem abertura de Ação Civil Pública.

Segundo Ângelo (2021), do portal de notícias Poder 360, após a divulgação da Ável de uma foto de seus funcionários na cobertura da sua sede gaúcha, em Porto Alegre, composta apenas por homens brancos e algumas mulheres também brancas, as ONGs mencionadas acima acusaram as duas empresas do mercado financeiro de adotarem uma política de contratação notoriamente excludente e discriminatória.

Figura 6 – Ável Investimentos



Fonte: Mundo Negro (2022).



Infelizmente, a Figura 6, mencionada anteriormente, não é apenas, simplesmente, uma imagem como outra qualquer. Porém, mais que isso! É o retrato da desigualdade racial e de gênero do país. De fato, no contexto do pacto narcisista, a foto com uma pequena multidão de homens brancos e uma ou outra mulher também branca, revela claramente que o competitivo e cobiçado mercado de trabalho na área de investimentos é uma realidade, um privilégio somente para homens brancos e, conseqüentemente, utopia para negras, negros e, inclusive, mulheres brancas. O portarretrato se consolidou, sobretudo no âmbito das redes sociais, como um dos símbolos dos dias de hoje do apartheid das oportunidades de emprego, principalmente no que diz respeito a ocupação dos postos de trabalho de mais destaque, relevância social e econômica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do caso envolvendo o empresário da DS Presentes, percebe-se que no país as mulheres negras, ao contrário das brancas, no âmbito da interseccionalidade de gênero e raça, são, muitas das vezes, duplamente discriminadas. Sendo assim, diante do cenário de dupla discriminação, o estudo em questão pode contribuir para reforçar o entendimento sobre a necessidade, inclusive, cada vez mais urgente, do estabelecimento de ações e políticas afirmativas para a população negra, em especial, para as mulheres afrodescendentes.

Já no que diz respeito a desconstrução do senso comum de que diferentemente dos homens, as mulheres devem ser dóceis, ou seja, devem renunciar o seu senso crítico a favor da opinião e bem-estar dos homens, o presente trabalho, além de problematizar os significados da palavra dócil, também apresenta a educação como uma alternativa viável de superação das práticas de machismo.

Do mesmo modo que no caso da questão da docilidade apresentada, no que concerne à maternidade, acredita-se que a educação também tem o poder de promover a superação, o rompimento do suposto entendimento de que a mãe, ao contrário do pai, é a única responsável pelos cuidados com os filhos e com o lar. Portanto, nessa conjuntura, propõe-se que as responsabilidades domésticas sejam compartilhadas e não exclusivas.

No contexto da construção, aceitação das identidades culturais, pode-se dizer que aprendemos durante muitas décadas determinadas lições, mentiras que parecem verdades, ou seja, aprendemos que quem nasce com vagina deve trabalhar exclusivamente no lar, cuidar sozinha dos filhos, dirigir um fogão ao invés de um automóvel e ganhar menos, mesmo fazendo o mesmo



serviço que os homens. Sendo assim, conclui-se que é preciso desaprender os preconceitos que nos foram ensinados por incontáveis gerações. Portanto, em termos culturais, temos que ensinar novas lições e reaprender a ser e estar no mundo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. **Racismo Estrutural**. [Livro Digital]. Série Feminismo Plurais / Djamila Ribeiro (Coord.). São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

AMORDIVINO, F. **Loja na Bahia é acusada de racismo após exigir funcionária “branca e dócil”**. *Notícia Preta*, 26/01/2024. Disponível em: <https://noticiapreta.com.br/racismo-sudoste-bahia/>. Acesso em: 28 jan. 2024.

ÂNGELO, T. XP: audiência de conciliação tenta solucionar ação por foto só com brancos. **Poder 360**. Publicada em: 29 nov. 2021. Disponível em: <https://abrir.link/KCIHK>. Acesso em: 28 jan. 2021.

AUAD, D. **Educar meninas e meninos: reações de gênero na escola**. São Paulo: Contexto, 2012.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. [Livro Digital]. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2022**.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. **Agência IBGE Notícias**. Publicada em: 4 jan. 2021.

COLLINS, P. H. **Pensamento Feminista Negro**. [Livro Digital]. Trad. Jamile Dias Pinheiro. São Paulo: Boitempo, 2019.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. [Livro Digital]. Trad. Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2020.

CONSELHO Municipal da Promoção da Igualdade Racial de Caetité (COMPIR). Nota à Imprensa. **Notícia Preta**. Publicada em: 26 jan. 2024.

CONSELHO Municipal dos Direitos das Mulheres de Caetité (CMDM). Nota à Imprensa. **CNN Brasil**. Publicada em: 26 jan. 2024.

FERRAZ, A. P. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. Entrevista concedida a Talita de Sousa. **Correio Braziliense**. Publicada em: 11 maio 2021. Disponível em: <https://abrir.link/hGqAR>. Acesso em: 01 fev. 2024.



HALL, S. Quem precisa da identidade? 15. ed. In: SILVA, Tomaz Tadeu. **Identidade e Diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais**. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

LEÃO, L. Loja na Bahia gera polêmica com anúncio de vaga para “mulher, solteira, sem filho, branca, gentil e dócil”. **CNN Brasil**. Publicada em: 26 jan. 2024. Disponível em: <https://abrir.link/ZeHhG>. Acesso em: 28 jan. 2024.

MATA, V. Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães. Entrevista concedida a Talita de Sousa. **Correio Braziliense**. Publicada em: 11 maio de 2021. 11/05/2021. Disponível em: <https://abrir.link/hGqAR>. Acesso em: 1 fev. 2024.

OPINION Box e Nielsen. **Mulheres no trabalho: a realidade e as dificuldades da mulher brasileira no mercado brasileiro**, 2022.

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

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987

SECRETARIA de Promoção da Igualdade Racial e dos Povos e Comunidades Tradicionais da Bahia (Sepromi). **Nota à Imprensa**. CNN Brasil. Publicada em: 26 jan. 2024.

Enviado em: 03/02/2024

Aceito em: 11/03/2024