



MULHERES NEGRAS NO SETOR EMPRESARIAL: POSSIBILIDADES E LIMITES DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E DO SERVIÇO SOCIAL EM PROL DA DIMINUIÇÃO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS NO TRABALHO

Jussara Francisca de Assis¹

O presente trabalho resulta da dissertação de mestrado intitulada *Vencedoras, Estrategistas e/ou Invisibilizadas?* Um estudo das possibilidades e dos limites do Programa Pró-Equidade de Gênero para as mulheres negras nas empresas. Defendida pela autora em março de 2010, a pesquisa procurou abordar a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho tendo como preocupação central a dinâmica laboral das grandes empresas brasileiras. A partir de pesquisas realizadas por diversos órgãos estatísticos (IBGE, DIEESE, IPEA, ETHOS, LAESER) verificamos que as mulheres negras apresentam-se na base da pirâmide social. Sobre elas incidem os maiores percentuais de desemprego, subocupação e baixa remuneração.

De acordo com a publicação *Tempo em Curso: boletim mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro*², em setembro de 2009 existia, aproximadamente 1,8 milhões de desempregados nas seis maiores regiões metropolitanas do Brasil. Deste total, 56% eram do sexo feminino e 44% do sexo masculino. Neste universo, os brancos representavam 46% do total de desempregados enquanto que pretos e pardos 53,3%. Quando analisados os dados referentes ao sexo e a cor/raça, os homens brancos respondiam por 1,8% da População Economicamente Ativa (PEA) desempregada, mulheres brancas 26,2%, homens pretos e pardos 23,8% e mulheres pretas e pardas 29,5%. Ao considerar tais informações, precisamos ter em mente que a situação de discriminação e desigualdade social das mulheres negras, tanto no mercado de trabalho quanto nas demais dimensões de suas vidas, relacionam-se às bases estruturais as quais o país se conformou. Assim, fatores de ordem econômica, política, cultural e social se articulam as hierarquias de cor/raça e gênero determinando espaços e lugares de pouco reconhecimento para as mulheres negras.

O que se opera no Brasil não é apenas uma discriminação efetiva; em termos de representações mentais sociais que se reforçam e se reproduzem de diferentes maneiras, o que se observa é um racismo cultural que leva, tanto

¹ Mestre em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Bacharel em Serviço Social pela mesma instituição, Especialista em Serviço Social e Saúde pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: assisjussara@ig.com.br.

² Esta publicação reúne pesquisas realizadas pelo Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER), órgão ligado ao Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.laeser.ie.ufrj.br/tempo_em_curso.asp >. Acesso em: 23 fev 2010.



algozes como vítimas, a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular desempenharem papéis sociais desvalorizados em termos de população economicamente ativa³.

Tal tendência se reproduz em grande parte das grandes empresas brasileiras, onde as mulheres negras possuem presença ínfima, principalmente quando analisados os cargos de alto escalão das corporações e organizações tanto públicas quanto privadas.

Ao tomar o Programa Pró-Equidade de Gênero (PPEG) como objeto de pesquisa, tivemos por intenção saber como as mulheres negras têm sido contempladas (ou não) com as recentes iniciativas empresariais de combate à desigualdade de gênero inscritas no escopo das ações de Responsabilidade Social Corporativa que emergem com maior intensidade, tanto no cenário nacional quanto internacional, a partir dos anos 1990. Tal processo procura tratar expressões da questão social até então tidas como de responsabilidades exclusivas do poder público. Deste modo, o conceito de Responsabilidade Social Corporativa tem sido introduzido na agenda das principais empresas brasileiras e internacionais acompanhando as tendências de rearticulação econômica e institucional tanto do mercado no Estado. O Instituto Ethos (2010) conceitua Responsabilidade Social Corporativa como a forma de gestão voltada para a relação ética e transparente da empresa com todos àqueles que com ela se relacionam respeitando a diversidade e reduzindo as desigualdades sociais, dentre outros aspectos.

Em seus estudos sobre a “Empresa Cidadã”, Cesar (2008) afirma que:

[...] a empresa “ética” é aquela que se mantém moralmente inatacável, afinada com as propostas de construção de um mundo justo e equânime, subordinando suas atividades e suas estratégias a uma prévia “reflexão ética”, promotora de um modo de agir “socialmente responsável”, voltado para a melhoria da qualidade de vida e o desenvolvimento sustentável⁴.

De acordo com o Instituto Ethos (2010) a Responsabilidade Social Corporativa se justifica pelas “enormes carências e desigualdades existentes no país, aliadas às deficiências crônicas do Estado no atendimento das demandas sociais”. Nesta perspectiva, o próprio Instituto Ethos vem estimulando o empresariado a aderir às discussões em relação à área social. Nisso, discussões sobre o alcance de equidade entre homens e mulheres nos quadros funcionais das empresas e a igualdade racial no ambiente de trabalho começam a tomar corpo sob a forma da promoção da diversidade. No entanto, cabe refletirmos se estas iniciativas reúnem condições concretas para a resolução das desigualdades raciais e de gênero tão imbricadas em nossa sociedade. Sendo as empresas um espaço que, historicamente, privilegia os homens brancos em suas estruturas de poder, é importante

³ GONZALEZ, Lélia. *Cultura, etnicidade e trabalho*: efeitos lingüísticos e políticos da exploração da mulher. In: 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association . Pittsburg, 1979. Disponível em: < http://www.leliagonzalez.org.br/material/Cultura_Etnicidade_e_Trabalho.pdf > Acesso em: 25 nov 2009.

⁴ CESAR, Mônica de Jesus. “*Empresa Cidadã*”: uma estratégia de hegemonia. São Paulo: Cortez, 2008, p.265.



indagarmos se a intenção em promover a equidade nestes espaços pode ser concretizada apenas pelas ações de responsabilidade social em detrimento de maiores atuações pelo Estado através de políticas específicas.

O PPEG é uma iniciativa do governo federal, gerenciado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), nasce sob a égide das tendências da responsabilidade social e seu objetivo é a promoção da igualdade entre os gêneros nas empresas a partir de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional. Desta feita, nos indagamos de que maneira tal programa estaria contribuindo para a inclusão, permanência e ascensão de mulheres negras nas empresas participantes.

Desta forma, elencamos três importantes empresas da área de energia, subsidiárias do sistema Eletrobrás e sediadas na cidade do Rio de Janeiro. Através do estudo da dinâmica do PPEG nestas empresas buscamos apreender o *modos operandi* do programa com seus alcances e limites em relação ao acesso e mobilidade ascendente das mulheres negras dando importante atenção às colocações de seis assistentes sociais que trabalham nestes espaços. Além dessas participantes, contamos também com as colocações da coordenação nacional do programa para verificarmos a maneira como o mesmo foi pensado e se as mulheres negras estariam no escopo da criação do PPEG.

Ao trilhar este caminho investigativo adotamos como categorias de análise o racismo e o sexismo enquanto estruturas de longa duração (BRAUDEL, 1992). Neste contexto, entendemos que racismo e sexismo persistem no imaginário coletivo provocando o alijamento das mulheres negras de seus direitos sociais, dentre os quais o direito ao trabalho decente. Faz-se necessário assinalar que adotamos o conceito de racismo institucional para subsidiar o presente debate, já que o mesmo

[...] não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, mas atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes grupos raciais Diz respeito às formas como instituições funcionam, seguindo as forças sociais reconhecidas como legítimas pela sociedade e, assim, contribuindo para a naturalização e reprodução da hierarquia racial⁵.

A engenharia que procura perpetuar as mulheres negras numa condição subalternizada toma o racismo, em sua particularidade brasileira, como peça chave de um processo que, pela via da invisibilização e desqualificação, determina lugares sociais menores para estas mulheres. Assim, a desigualdade racial é desenfaturada e a desigualdade de classe é apontada como aquela que impede

⁵ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas*: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008. Disponível em: <http://www.bancariosrjes.org.br/site/estudos/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf>. Acesso em: 01 jun 2008, p.07.



a população negra, e as mulheres negras em especial, a galgarem melhores condições de vida e trabalho.

Quanto ao sexismo dirigido às mulheres negras, as imagens controladoras apontadas por Gonzalez (1983) a partir da tríade mulata, doméstica, mãe-preta sinalizam sob que enfoque o inconsciente social interpreta a representação das mulheres negras numa sociedade racista como a brasileira. Desta feita, este sujeito coletivo é associado a lugares de baixo prestígio social e com pequenas chances de realização profissional. Contudo, formas de contestação deste pensamento hegemônico se expressam através das vozes que emanam deste sujeito político: as mulheres negras. Cabe sinalizar que, aqui, este grupo social é considerado como sujeito político, pois nos termos de Telles (1999) podem ser classificadas como portadoras de palavras que reivindicam cidadania, e buscam visibilizar as suas especificidades decorrentes, tanto das desigualdades de gênero, como das iniquidades de classe.

As abordagens anti-sexistas e anti-racistas têm ganhado terreno no ambiente corporativo que tem sido estimulado a pautar a discussão sobre diversidade. Como já citado, estas abordagens têm como pano de fundo as práticas de responsabilidade social corporativa onde alguns programas de incentivo às igualdades, racial e de gênero, têm feito parte do cotidiano das empresas.

De acordo com o Instituto Ethos (2007) as mulheres negras são sub-representadas nas empresas brasileiras, chegando a representar ínfimo 0,26% do universo do quadro executivo. Além disso, a representação deste segmento social no quadro funcional das empresas é bastante reduzida também em termos absolutos. A presença de mulheres negras nas grandes empresas, geralmente tem ocorrido como decorrência dos processos de terceirização. Neste contexto, nos interessou conhecer como o PPEG vem contribuindo ao longo de sua implementação para a modificação deste quadro de desigualdade.

De acordo com a coordenação nacional, o programa enfatiza a desmistificação e desnaturalização principalmente da desigualdade de gênero que, impregnada no tecido social, tem nas empresas campo fértil de disseminação, já que são espaços onde as relações de poder são intensamente vividas. Portanto, o programa preocupa-se em informar as organizações participantes sobre a desigualdade de gênero vivenciada pelas mulheres no ambiente de trabalho, tentando sensibilizar gestores e esclarecer ao corpo funcional como se dão as relações preconceituosas e quais os motivos.

Os avanços apontados pela coordenação geral do programa dizem respeito à ampliação do comitê *Ad hoc* que, formado por especialistas em estudos sobre gênero, é disponibilizado para



auxiliar os comitês locais na implementação do programa. Outro aspecto tido como positivo pela coordenação nacional é o aumento do número de empresas participantes ao longo das três edições do PPEG.

No que diz respeito à atuação do PPEG, diante das questões que envolvem as mulheres negras, a coordenação nacional colocou que as desigualdades raciais são tratadas do mesmo modo que as desigualdades de gênero. Desta maneira, busca-se a desconstrução das imagens estereotipadas das mulheres negras, através da quebra dos paradigmas de segregação por cor/raça e sexo. A partir de tais afirmações, concluímos a não existência de abordagens mais sólidas e nem medidas específicas em prol das questões que envolvem as mulheres negras. Conforme argumenta Bairros (1995, p. 459) “a opressão sexista é entendida como fenômeno universal, sem que, no entanto fiquem evidentes os motivos de sua ocorrência em diferentes contextos históricos e culturais”. Por esta razão, as especificidades das mulheres negras, ainda não são focadas pela gestão nacional do PPEG, que trabalha a questão das mulheres de maneira geral sem preocupação com o corte racial.

Os grupos de gênero das três empresas analisadas vêm trabalhando, sistematicamente na sensibilização do quadro gerencial o mesmo ocorrendo com corpo funcional. A preocupação das coordenadoras locais do PPEG refere-se ao esclarecimento sobre as hierarquias profissionais que envolvem as mulheres nestes espaços e os efeitos deletérios de preconceitos baseados nas hierarquias de gênero.

A mudança de cultura sexista (nas três empresas estudadas) e racista (apenas naquelas onde a coordenação já acumula um histórico de consciência racial) é tomada por estes grupos como o principal desafio a ser superado pelo programa. Há o reconhecimento dos limites postos para a execução das ações, pois nem sempre o entendimento acerca do conceito de gênero e raça, é absorvido pelo corpo funcional das empresas, inclusive pelas próprias mulheres que percebem o assunto como secundário.

No entanto, houve conquistas significativas, tais como: campanhas de combate à violência contra as mulheres; ampliação de licença maternidade para 180 dias; combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho; criação de sala de coleta de leite materno e plano médico homoafetivo.

Vale ressaltar que a adesão destas empresas ao PPEG possibilitou o conhecimento do perfil de seus empregados. O critério de preenchimento da ficha perfil, solicitada pela SPM no momento de adesão das empresas ao programa, fez com que as mesmas visualizassem de que forma o corpo



funcional é constituído a partir de informações como: faixa etária, sexo e escolaridade. Contudo, a nosso ver, um dos aspectos mais importantes nesta dinâmica diz respeito ao quesito raça/cor. A identificação racial do corpo funcional nas empresas, geralmente, encontra resistências. A concepção de igualdade entre todos e todas e o imaginário de que não existe racismo no Brasil, muitas vezes, provoca constrangimentos ao se abordar o assunto. Deste modo, o preenchimento da ficha perfil possibilita maior conhecimento dos lugares de pertença racial de seus empregados revelando para as empresas o seu retrato.

Quanto às abordagens sobre as desigualdades que atingem as mulheres negras no ambiente corporativo, os grupos de gênero revelaram não existir medidas que tratem do impacto racial e sexista inerente a este grupo. A inclusão e mobilidade ocupacional das mulheres negras nestas empresas se dão por outros meios que não o PPEG. Nisso, apesar das empresas estudadas terem recebido o Selo Pró-Equidade, que objetiva a eliminação das discriminações existentes no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego das mulheres, os grupos de gênero não têm obtido sucesso nestas finalidades.

Não obstante o programa se coloque como uma ação afirmativa, este não apresenta medidas mais tangíveis que garantam a inclusão e mobilidade das mulheres negras nas empresas. Acreditamos que o fato das empresas participarem do programa voluntariamente, sem a necessidade de cumprimento de metas concretas, impossibilita a consecução de resultados positivos tangíveis.

A possibilidade de tal iniciativa vir a ser uma política de ação afirmativa plena, com a destinação de um percentual para as mulheres e, para as mulheres negras em especial, não é visualizada pelas coordenadoras do PPEG. A justificativa reside no fato do programa não ter tal finalidade explícita. As coordenadoras sustentam que esta iniciativa deverá ser tomada por instâncias maiores, ou seja, pelo governo federal. Fica registrada a fragilidade do programa em concretamente assegurar equidade para as mulheres negras nas empresas estudadas. Embora tenhamos a consciência deste estudo relacionar-se a uma determinada realidade, não tendo a pretensão de fazer generalizações, arriscamos dizer que tal fato ocorre em grande parte das empresas que adotam as políticas de promoção da diversidade para seu quadro funcional. Em outras palavras, as medidas de responsabilidade social corporativa não apresentam condições concretas para eliminar as desigualdades de cor/raça e sexo/gênero nas empresas.

No que se refere ao Serviço Social a realização de pesquisa para elaboração da referida dissertação de mestrado objetivou especificamente trazer o debate e reflexão à disciplina dada a pouca tradição da categoria em elencar estes assuntos em seus objetos de pesquisa e incorporá-lo a



sua produção teórico-metodológica. Este quadro de ausência vem sendo sinalizado por assistentes sociais intelectuais como Matilde Ribeiro (2004), Elisabete Pinto (2003), Magali Almeida (2003), Roseli Rocha (2009) dentre outros.

A articulação das categorias de raça/etnia, classe e gênero para a compreensão das relações sociais e dos seus determinantes constitui fator fundamental para a intervenção profissional, haja vista as demandas sociais de origens diversas que se colocam como desafio no cotidiano do trabalho do assistente social⁶.

A categoria tem demonstrado preocupação maior com tema a partir de 1989, período que podemos considerar recente. Segundo Ribeiro (2004) foi a partir do 6º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS) de 1989 que a temática começou a ser discutida dentro da categoria. No entanto, ao considerarmos a atenção dispensada pelo Serviço Social às questões raciais verifica-se que ainda temos muito a produzir e a refletir sobre equidade social para mulheres negras.

Nas argumentações de Pinto (2003):

[...] pensar, teorizar, escrever sobre a realidade do negro no Brasil, é algo complexo para o Serviço Social, pois o não compromisso da profissão é decorrente de uma estrutura ideológica discriminatória, que afeta também a atitude dos profissionais, contribuindo para a quase inexistência de produção teórica no Brasil sobre o Serviço Social e a questão étnico-racial⁷.

Podemos inferir que a problemática relacionada à abordagem da questão racial no interior do Serviço Social é influenciada, dentre outros fatores, pelo legado deixado pelo mito da democracia racial. Sob a égide deste mito, “[...] as demandas advindas de discriminações raciais quase sempre são invisibilizadas, mesmo quando visíveis por meio de indicadores de desigualdades sociais” (ROCHA, 2009, p. 541).

Diante do quadro apresentado, a pesquisa tomou como um dos seus objetivos específicos saber se o Serviço Social das empresas pesquisadas possuem alguma interação com o PPEG. Nisso, pretendemos identificar qual a interpretação que as assistentes sociais têm do programa bem como entender suas opiniões sobre as questões relacionadas à raça/cor e sexo/gênero. Assim como as coordenações do PPEG, o Serviço Social percebe o programa como uma iniciativa importante, porque tira da invisibilidade a discussão acerca das desigualdades de gênero.

O Serviço Social, em si, não possui atuações específicas nos assuntos de sexo/gênero e cor/raça, pois participa de maneira indireta do PPEG. Atuações autônomas por parte do setor não ocorrem nas empresas pesquisadas. As parcerias realizadas com os grupos de gênero visam à abordagem das desigualdades sociais que envolvem gênero e, em alguma medida as desigualdades

⁶ ROCHA, Roseli da Fonseca. A questão étnico-racial no processo de formação em Serviço Social. In: *Serviço Social e Sociedade*, n. 99. São Paulo: Cortez, 2009, p. 541.

⁷ PINTO, M. A. *O Serviço Social e a questão étnico-racial: um estudo de sua relação com usuários negros*. São Paulo: Terceira Margem, 2003, p. 171.



de raça, nas atividades das profissionais de Serviço Social. Todavia, grande parte destas profissionais acredita que as desigualdades de classe determinam as desigualdades raciais. Logo, a discriminação racial não é percebida pela maioria das assistentes sociais entrevistadas. Não obstante, identificar mulheres ou homens negros em cargos de destaque na hierarquia ocupacional é tarefa difícil. A maioria não conhece ou não tomou conhecimento de negros no alto escalão de suas empresas. Diante disso, se faz pertinente as colocações de Gonzalez (1983) ao afirmar que o racismo, e aqui especificamente o racismo institucional, se constitui na neurose cultural brasileira. Realmente, o que ocorre nas empresas reflete o movimento da sociedade, já que aquelas não são partes estanques desta. No que diz respeito à interpretação do Serviço Social sobre a operacionalização do PPEG no que tange as mulheres negras, as assistentes sociais afirmam que o mesmo não tem impacto sobre tal questão.

Mesmo diante das limitações apresentadas, pontuamos que a categoria profissional pode ser tomada como grande aliada na luta contra o racismo e sexismo. Para isso, faz-se necessário o estímulo à inclusão de temáticas que abordem o tema, tanto na formação profissional, quanto nas capacitações, atualizações e educação continuada da profissão.

É unânime entre as assistentes sociais a afirmação de que a categoria pode colaborar para a diminuição das desigualdades relacionadas às mulheres negras no mercado de trabalho. Logo, corroboramos com as afirmações que apontam o Serviço Social como agente político, formador de opinião, altamente capaz de provocar discussões e contribuir para o enfrentamento do racismo institucional seja no nível das gerências e chefias, seja no nível do “chão de fábrica”.

Embora, as profissionais admitam e reconheçam sua potencialidade em contribuir para o desenvolvimento do PPEG, as mesmas vivem um dilema que decorre do descompasso que existe entre o pensamento hegemônico da área de formação, com forte ênfase na determinação de classe, e a experiência de discriminação racial vivida e vivenciada pelas mulheres negras nas empresas onde estas atuam.

Neste contexto, lembramos que o Código de Ética do Serviço Social estabelece em seus princípios fundamentais dentre outros aspectos, o empenho na eliminação de todas as formas de preconceito; a defesa do aprofundamento da democracia; a defesa intransigente dos direitos humanos; o exercício do profissional sem ser discriminado e nem discriminar por questões de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade opção sexual, idade e condição física (CRESS-RJ, 2001, p. 34). Desta forma, reforçamos a importância do código ética e sua devida utilização como mecanismo embaixador das práticas profissionais, pois a partir deste projeto ético-político, o Serviço



Social é capaz de contribuir para a transformação da cultura racista e sexista que permeia nossas relações sociais. A categoria profissional é preparada para isso e tem como forte aliado de intervenção o caráter político pedagógico.

Bibliografia

BAIROS, L. *Nossos feminismos revisitados*. In: Estudos Feministas. v.03, n.02, 1995. Disponível em: < <http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/10112009-123548bairros.pdf> >. Acesso em: 05 jan 2008.

BRAUDEL, F. *Escritos sobre a história*. 2 ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 1992.

CESAR, M. J. *Empresa Cidadã: uma estratégia de hegemonia*. São Paulo: Cortez, 2008.

CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL - CRESS-RJ. *Assistente Social: ética e direitos - coletânea de leis e resoluções*. 5 ed. v.01. Rio de Janeiro: CRESSRJ, 2008.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, Luiz Antonio Machado (org.) *Movimentos sociais e urbanos, minorias étnicas e outros estudos*. Brasília: ANPOCS, 1983.

_____. *Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos lingüísticos e políticos da exploração da mulher*. In: 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association . Pittsburg, 1979. Disponível em: < http://www.leliagonzalez.org.br/material/Cultura_Etnicidade_e_Trabalho.pdf > Acesso em: 25 nov 2009.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL e IBOPE INTELIGÊNCIA (orgs.). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007*. São Paulo, dezembro de 2007.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008. Disponível em: < http://www.bancariosrjes.org.br/site/estudos/08_05_13_120anosAbolicaoVcoletiva.pdf >. Acesso em: 01 jun 2008.

LAESER. LABORATÓRIO DE ANÁLISES ECONÔMICAS, HISTÓRICAS, SOCIAIS E ESTATÍSTICAS DAS RELAÇÕES RACIAIS - Instituto de Economia da UFRJ. *Tempo em Curso: boletim mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro*. vol.01, n. 01, nov. 2009. Disponível em: < <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/tempoEmCurso/TEC%202009-11.pdf> >. Acesso em: 15 dez 2009.

PINTO, M. A. *O Serviço Social e a questão étnico-racial: um estudo de sua relação com usuários negros*. São Paulo: Terceira Margem, 2003.

ROCHA, Roseli da Fonseca. *A questão étnico-racial no processo de formação em Serviço Social*. In: Serviço Social e Sociedade, n. 99. São Paulo: Cortez, 2009.

TELLES, Vera da Silva. *Direitos sociais: afinal do que se trata?* Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.