



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

**Mulheres negras no mercado de trabalho no
Rio de Janeiro**

Yasmim Pessanha Palma

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, junho de 2024.



Yasmim Pessanha Palma

Mulheres negras no mercado de trabalho no Rio de Janeiro

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador(a): Andréa Bittencourt

Rio de Janeiro
junho de 2024.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Jeová Deus por ter me proporcionado forças para persistir e alcançar esta conquista. Agradeço aos meus pais, Antonio Palma e Dirlene Palma, por sempre terem me dado todo o suporte além do necessário, mesmo que tivessem que renunciar seus desejos pessoais para isso. Agradeço a família Scarpinelli, minha família do coração, principalmente ao Orlando, Iara, Carol, Thamyris e Thais, pois sempre estiveram me apoiando e vibrando com minhas conquistas. Agradeço ao médico, Dr. Henri Castanheira, por ter sido tão importante no momento em que minha vida estava em risco. Agradeço as minhas companheiras de graduação, Aleda Menezes e Linda Elizabeth, por sempre terem me dado incentivos em continuar. E por último, agradeço a minha orientadora, Andrea Bittencourt, por sempre ter tanta paciência comigo durante todo o caminho percorrido para a construção deste trabalho e ter me dado tanto apoio.

Resumo

PALMA, Yasmim Pessanha. Mulheres negras no mercado de trabalho no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2024. 84 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este estudo discute a participação das mulheres negras formal no mercado de trabalho, tendo em vista todo o histórico delas, desde o período anterior a escravidão até o período atual. O objetivo deste estudo é identificar os principais desafios enfrentados por elas, para propor ações a fim de mitigar as desigualdades. Com isso, foi realizada uma pesquisa quantitativa, sem distinção de sexo e cor, para evidenciar as diferenças que as mulheres negras enfrentam no mercado de trabalho. Dessa forma, foi possível analisar que elas sofrem dupla discriminação, por serem mulheres e por serem negras, sofrendo com desafios desde a escolarização, salários e cargos mais baixos, o preconceito no mercado de trabalho e a dupla jornada, ao terem que cuidar de afazeres domésticos e filhos.

Palavras- chave

Mulheres negras; Mercado de trabalho, Desigualdade no mercado de trabalho

Abstract

Palma, Yasmim Pessanha. Black women in the labor market in Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2024. 84 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study discusses the participation of black women in the formal labor market, considering their entire history from the period before slavery to the present day. The objective of this study is to identify the main challenges they face in order to propose actions to mitigate inequalities. A quantitative survey was conducted, without distinction of sex and race, to highlight the differences that black women face in the labor market. It was found that they suffer from double discrimination, both as women and as black individuals, facing challenges in education, lower wages, lower-ranking positions, prejudice in the workplace, and the double burden of having to manage domestic chores and childcare.

Key-words

Black women, labor market, Inequality in the labor market

Sumário

1 O tema e o problema de estudo	1
1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo	1
1.2. Objetivo do estudo	2
1.3. Objetivos intermediários do estudo	2
1.4. Delimitação e foco do estudo	3
1.5. Justificativa e relevância do estudo	3
2 Revisão de literatura	4
2.1. Mulheres no mercado de trabalho	4
2.2. Desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho	7
2.3. Mulheres negras no mercado de trabalho	9
2.3.1. Ações Governamentais para diminuição da desigualdade	17
2.3.2. Ações não governamentais para o combate à desigualdade	20
3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo	28
3.1. Etapas de coleta de dados	28
3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo	29
3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo	30
3.4. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo	30
3.5. Limitações do Estudo	30
4 Apresentação e análise dos resultados	32
4.1. Apresentação dos resultados levantados	32
5 Conclusões e recomendações para novos estudos	49
5.1. Sugestões e recomendações para novos estudos	50
6 Referências Bibliográficas	52

Lista de figuras

Figura 1: participação de homens e mulheres na força de trabalho. Fonte: CNN, 2024.	8
Figura 2: número médio de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos.	11
Figura 3: gênero dos participantes.	32
Figura 4: declaração de cor dos participantes.	33
Figura 5: nível de formação dos participantes.	34
Figura 6: quantidade de mulheres na família cursando ou com ensino médio concluído.....	35
Figura 7: quantidade de mulheres na família cursando ou com ensino superior concluído.....	37
Figura 8: percentual de participantes no mercado de trabalho formal.....	38
Figura 9: média salarial dos participantes.	40
Figura 10: participantes que precisam de uma renda extra.	40
Figura 11: mulheres inferiorizadas no ambiente de trabalho.	41
Figura 12: mulheres negras que sofreram preconceito no ambiente de trabalho.	42
Figura 13: mulheres negras tratadas de forma inferior a nível de conhecimento e experiência.....	43
Figura 14: mulheres que tiveram que reafirmar suas competências no ambiente de trabalho	43
Figura 15: pessoas que trabalharam em empresas com ações para inclusão de mulheres negras.....	46
Figura 16: mulheres negras pressionadas pelo ambiente organizacional a provarem continuamente competentes.....	47
Figura 17: mulheres negras pressionadas por si próprias a provarem continuamente competentes.....	47
Figura 18: mulheres negras que tem chances de ocupar um cargo de prestígio onde trabalham.....	48

1 O tema e o problema de estudo

1.1.Introdução ao tema e ao problema do estudo

Historicamente na sociedade brasileira, as mulheres são vistas e colocadas em posições inferiores. Em um contexto colonial, apenas o homem possuía o poder econômico e político, a mulher branca era colocada em posição de esposa, mãe e dedicada apenas aos filhos e ao lar.

Por outro lado, à mulher negra era atribuída apenas a função de escrava, tendo como obrigação tarefas relacionadas às demandas de seu senhor e de todos em sua casa. Além disso, ela também possuía suas obrigações como produtora no campo e com sua capacidade de mãe para gerar novos escravos.

Em consequência da ascensão das áreas urbanas e decadência das áreas rurais, houve a necessidade de que as mulheres fossem inseridas no mercado de trabalho, para que fosse possível manter a vida econômica familiar estável. Com isso, as mulheres brancas tiveram mais fácil acesso em atribuições consideradas como inferiores na indústria, porém, de caráter mais burocrático, com a exigência de certa qualificação educacional. No entanto, as mulheres negras ficaram de lado por não terem acesso à educação para serem qualificadas. Com isso, restava apenas as funções mais baixas na hierarquia, como operárias.

Atualmente, as mulheres negras (conjunto de pretas e pardas) têm baixa participação no mercado de trabalho. De acordo com o IBGE, o número de mulheres negras na população em idade para trabalhar (PIA) somou 50 milhões, em 2023. Porém, apenas 44% dessas mulheres estavam empregas formalmente. Além disso, a taxa de participação em serviços informais entre as mulheres pretas ou pardas é de 45,4%, enquanto a de homens brancos é de 30,7%, mostrando assim a desigualdade racial no mercado formal de trabalho.

De acordo com uma pesquisa publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres dedicaram mais tempo aos afazeres domésticos do que os homens, onde as mulheres tiveram 21,3 horas semanais consumidas contra 11,3 horas dos homens. Trazendo essa pesquisa para um corte racial, as mulheres negras foram consumidas com 1,6 horas por semana a

mais do que as mulheres brancas nos afazeres domésticos. Esse é um dos fatores que impedem mais a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Em uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2022, concluiu-se que há uma predominância de mulheres negras em serviços domésticos, a proporção foi de 16,4% contra 8,8% das mulheres brancas. Em serviços de atividades como comunicação, financeiras, administrativas, a predominância foi de mulheres brancas, sendo 14,3% e as mulheres negras apenas 9%.

No que tange a remuneração e a posição de liderança, as mulheres negras ainda ficam para trás. A mulher negra recebeu 46,3% a menos que o homem branco. Com relação a posição de liderança, as mulheres negras ocupavam 2,1% enquanto os homens brancos estavam em 5,6% e as mulheres brancas 4,7% (DIEESE, 2022).

Mesmo que o crescimento da população em idade para trabalhar tenha sido maior nas mulheres negras, de acordo com o IBGE, ainda vemos o baixo crescimento dessa população no mercado de trabalho. Nesse contexto, surge o questionamento: quais ações devem ser tomadas para que as dificuldades de inserção e ascensão das mulheres pretas ou pardas no mercado formal de trabalho sejam minimizadas efetivamente?

1.2.Objetivo do estudo

Mediante os dados apresentados acima, este trabalho tem como objetivo analisar o mercado formal de trabalho para as mulheres negras no Rio de Janeiro, a fim de identificar os desafios enfrentados pelas mulheres negras na inserção e ascensão no mercado de trabalho formal, para que haja a diminuição da desigualdade que essas mulheres enfrentam atualmente.

1.3.Objetivos intermediários do estudo

Para chegar efetivamente ao objetivo de estudo, serão abordados os seguintes aspectos pertinentes:

- Analisar o contexto social da mulher negra;

- Apontar os empecilhos enfrentados pelas mulheres pretas ou pardas para a inserção do mercado formal de trabalho;
- Investigar a ascensão de carreira das mulheres negras.

1.4.Delimitação e foco do estudo

Este estudo se restringe à análise da realidade no mercado de trabalho formal no que tange a inserção e encarreiramento de mulheres negras na cidade do Rio de Janeiro.

1.5.Justificativa e relevância do estudo

Tendo em vista as diferenças enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, este estudo é relevante à academia para que essa perceba a necessidade da abordagem desse tema no sentido de conscientização da sociedade sobre o contexto das profissionais negras em atuação nas organizações. Permitindo, assim, a alteração de um contexto desigual quanto as oportunidades ofertadas em seu quadro funcional, para que as organizações gerem mudanças em suas políticas de gestão de pessoas promovendo equidade entre seus membros, independente de questões de natureza racial e/ou de gênero.

2 Revisão de literatura

2.1. Mulheres no mercado de trabalho

Em séculos passados, era normal que as mulheres exercessem seu papel apenas como esposas que viviam em prol de cuidar dos afazeres domésticos e de seus filhos, devido a sua capacidade reprodutiva. O sustento da família era atribuído exclusivamente ao homem. No entanto, com as mudanças da economia mundial após a Revolução Industrial, houve a necessidade de que as mulheres ingressassem no mercado de trabalho.

Antes da Revolução Industrial, as mulheres já participavam na produção artesanal, trabalho agrícola ao lado dos homens. Tendo em vista que com o início da Revolução Industrial, veio a separação do ambiente de trabalho e do ambiente de moradia, a tarefa das mulheres de cuidar dos afazeres domésticos e da criação dos filhos entrou em conflito com a participação na produção artesanal e no trabalho agrícola (COSTA, 1984). As mulheres de classes sociais mais baixas, tiveram que ser convocadas para as fábricas. As mulheres de classes mais altas ficaram apenas com a tarefa de continuarem cuidando de suas atribuições domésticas. Vale ressaltar que as mulheres viúvas tinham que submeter-se às tarefas menos valorizadas e discriminadas, para que conseguissem manter seu sustento e de seus filhos.

Com a mudança do cenário em sentido econômico e a elevação do padrão de vida, tornou-se cada vez mais necessária a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Com isso, as funções mais repetitivas e de execução mais simples eram atribuídas às mulheres, enquanto as funções mais complexas e de maior exigência acadêmica, eram atribuídas aos homens (HIRATA, 2002).

Para explicar as razões que levavam o emprego de mulheres nas fábricas, Hirata destaca alguns motivos citados por gerentes de fábricas:

- As características físicas, por terem os dedos mais finos e um tato melhor do que os homens, facilitando ao segurar e manusear determinados objetos;

- A tolerância, por conseguirem ser mais tolerantes e habilidosas ao efetuar tarefas mais complicadas e estressantes para os homens;
- Paciência e concentração, por conseguirem ter mais paciência e concentração do que os homens ao analisar visualmente em tarefas que exigem o contato visual mais minucioso;
- A velocidade, as mulheres conseguiam produzir muito mais do que os homens.

Todas essas razões citadas acima, que tornam as mulheres adequadas para serem empregadas, os homens não conseguiam adquiri-las em formação profissional, aprendizagem ou experiências profissionais. Pois, elas são adquiridas através do trabalho doméstico das mulheres, segundo KERGOAT (1982, *apud* HIRATA, 2002).

Com o início das guerras, a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal intensificou-se ainda mais, visto que os homens estavam no campo de batalhas e as indústrias não podiam parar.

Tendo em vista as mudanças ocorridas, as mulheres entrando no mercado de trabalho formal, elas passaram a ter que se preocupar com sua carreira profissional, além de seus afazeres domésticos não remunerados. Essa inserção foi marcada por horas intensivas de trabalho, salários baixos, exposição a ambientes insalubres e ausência de direitos. Com tantas precariedades, começaram a ser organizados movimentos de mulheres, em prol da reivindicação de seus direitos. O Dia Internacional da Mulher, reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU), 8 de março, é resultado desses movimentos operários organizados pelas mulheres que lutavam por melhores condições no trabalho, aquisição de direitos trabalhistas, contra a violência (SILVA, 2024).

Com a evolução tecnológica, o crescimento das indústrias, e a partir de movimentos liderados por mulheres, elas passaram a ganhar direitos em benefício delas. A partir da constituição de 1932, houve o rompimento da distinção de sexo com relação a remuneração, as mulheres grávidas ganharam o direito de não trabalhar no período de quatro semanas antecedentes ao parto e quatro semanas após o parto e a garantia legal do emprego durante a gravidez.

Mesmo com a conquista de alguns direitos em 1932, a partir de 1990 começou a consolidar-se a economia feminista, onde havia críticas focadas na

economia tradicional, em que somente os homens brancos de classe média/alta e héteros eram os tomadores de decisões nas esferas de produção de circulação e as mulheres eram invisíveis, ignorando o trabalho de mais da metade da população. Na visão da economia tradicional, o “marido econômico” tinha o papel de definir quando e o preço que iria consumir, enquanto a mulher tinha todos os seus esforços, físico e mental, centrados na reprodução e dentro do âmbito privado, sem valor algum (OLIVEIRA, VIEIRA e BAETA, 2021). Esse movimento feminista traz ideias e pensamentos de mulheres que foram silenciadas pela história, com ideias focadas na concepção de que o principal conflito econômico está entre o capital, o mercado e a vida, tendo em vista o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado que deve ser valorizado colocando como foco a vida de todas as pessoas, para a conquista de uma organização social igualitária, segundo CARRASCO (2006 *apud* Oliveira, Vieira e Baeta, 2021). Nesse sentido, a economia feminista estuda as diversas discriminações e desigualdades que as mulheres sofrem, que vem da divisão sexual do trabalho presente no capitalismo patriarcal.

Nesse contexto, com o aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho, elas passaram a ter que lidar com a precarização da mão de obra. Visto que naturalmente elas já são expostas aos afazeres domésticos e ao trabalho de reprodução dentro do lar, para manter a continuidade da família nuclear gratuitamente, elas passam a acumular o trabalho produtivo e o aumento no nível de escolarização. Dentre os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, podemos ressaltar: maior taxa de desemprego, assédio, desigualdade salarial, maior informalidade, concentração de funções em determinados setores e ocupações.

Elas dispõem de um grande esforço físico, mental e emocional, para manter o trabalho reprodutivo, visto que foram transformadas em máquinas de reprodução no âmbito privado, sem valor algum de mercado. Afinal, o único trabalho considerado como necessário para receber remuneração é o que tem como objetivo a produção de bens e serviços para o mercado.

A busca pela inserção das mulheres no mercado de trabalho não é um movimento em vão. Essa inserção leva ao aumento do poder de consumo de bens e serviços, gerando um efeito positivo na economia (MENDES, 2024). De acordo com uma matéria divulgada pela BBC em 2017, uma pesquisa feita pela

Organização Internacional do Trabalho (OIT), a inserção das mulheres no mercado de trabalho pode acrescentar R\$131 bilhões em receita tributária na economia brasileira, entre 2017 e 2025.

2.2. Desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho

O aumento da participação das mulheres não significa que elas possuem igualdade entre os homens no mercado de trabalho. Como citado acima, a desigualdade começava na atribuição de tarefas, visto que a elas eram atribuídas as tarefas mais repetitivas e menos relevantes, enquanto aos homens eram atribuídas as tarefas mais complexas e que demandavam uma formação maior. Essa desigualdade é um dos principais desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. A elas são atribuídos trabalhos reprodutivos remunerados, como, serviço doméstico, cuidados de idosos e crianças, enfermagem, trabalhos que muitas vezes são informais e tem piores condições de emprego, contratação e salários. Vale ressaltar que as mulheres negras sofrem ainda mais essa atribuição.

Mesmo com a evolução da sociedade e conquistas para as mulheres, atualmente ainda podemos analisar a desigualdade no mercado de trabalho. As mulheres sofrem com a situação doméstica. Estima-se que aproximadamente 30% das mulheres tiveram que deixar seus empregos para cuidar dos filhos ou de idosos, em comparação com os homens, os quais esse número é três vezes menor (MENDES, 2024). As mulheres de 14 anos ou mais dedicam mais horas aos afazeres domésticos do que os homens, sendo a participação das mulheres em 21,3 horas semanais e 11,7 horas para os homens (IBGE, 2022).

De acordo com os dados divulgados pelo IBGE, as mulheres de 25 anos ou mais somam 21,3% das pessoas que possuem ensino superior completo, enquanto os homens somam apenas 16,8%. Os dados divulgados pelo IBGE entre mulheres e homens na faixa etária de 24 e anos 28, mostram que a taxa de frequência escolar foi de 32,6% entre as mulheres, enquanto a dos homens foi de 28,1%. Por outro lado, por mais que a taxa de escolarização feminina seja maior do que a dos homens, a taxa de participação masculina no mercado de trabalho é maior do que a feminina. Os dados divulgados pelo IBGE em 2022 mostram que

a taxa de participação na força de trabalho masculina é de 73,2%, enquanto a taxa feminina é de 53,3% (Figura 1).

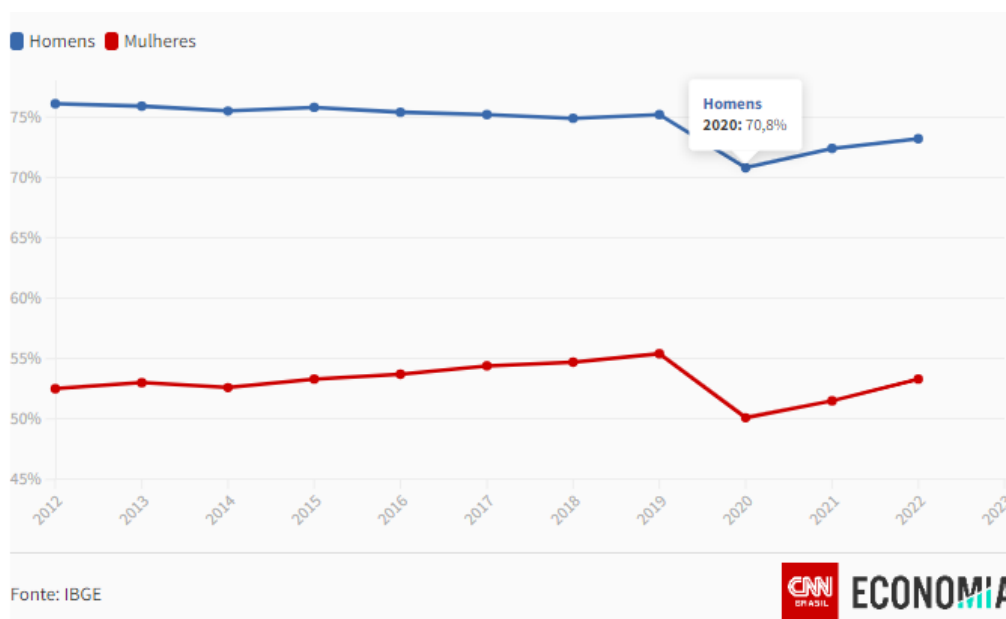


Figura 1: participação de homens e mulheres na força de trabalho.

Fonte: CNN, 2024.

Vale ressaltar que mulheres mais educadas, cuidam mais da saúde de sua família, inclusive das crianças, dão maior orientação e ensinam bons hábitos, sendo uma ocupação mais estratégica na sociedade, os investimentos na mulher geram resultados significantes.

Ainda, de acordo com o IBGE, focando nos cargos gerenciais, as mulheres ocupavam apenas 39,3%, enquanto os homens ocupavam 60,7%. No quesito salarial, as mulheres ganhavam cerca de 21,2% a menos do que os homens, mesmo tendo a mesma ocupação gerencial. A maioria das posições mais altas são atribuídas aos homens, enquanto as mulheres são atribuídas as posições mais baixas, essas barreiras, as chamadas “teto de cristal” são empecilhos para a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, para que elas consigam chegar em posições como, chefia, gerência, diretoria.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNADC de 2019 destaca, segundo Oliveira, Vieira e Baeta (2021), que as mulheres eram a maioria em serviços relacionados aos cuidados e reprodução da vida, como alojamento e alimentação 55,8% mulheres e 44,2% homens; educação, saúde humana e

serviços sociais, 75,5% mulheres e 24,5% homens; outros serviços, 57,8% mulheres e 42,2% homens, e serviços domésticos 92,2% mulheres e 7,8% homens.

Devido as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado formal de trabalho, a taxa de prestação de serviços informais é maior entre as mulheres no Brasil, principalmente no contexto de mulheres mais pobres com filhos. Com a dupla jornada, as mulheres acabam tendo que desenvolver sua própria sobrevivência, em busca de uma jornada mais flexível para conciliar a maternidade com as responsabilidades familiares financeiras. Sendo assim, elas ficam sem a proteção social e as garantias legais.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (Pnad), dos 6,08 milhões de empregados domésticos (engloba os que trabalham em residências como doméstica, jardineiro, motorista, mordomo) do país, 91,1% são mulheres e apenas 8,9% homens ([MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024](#)). Mostrando assim a precarização do trabalho feminino, evidenciada pela metáfora de “piso pegajoso”, que traz essa desvantagem que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, com a ausência de mobilidade e a precarização nas condições de trabalho (OLIVEIRA, VIEIRA e BAETA, 2021).

2.3. Mulheres negras no mercado de trabalho

Conforme explicitado anteriormente, desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal, em decorrência da ascensão das áreas urbanas, as mulheres negras foram as mais prejudicadas, o que ocorre até os dias atuais. A mulher negra sofre dupla discriminação, além da discriminação de gênero, sofre com a discriminação racial (MENDES e MILANI, 2016). Preconceitos que são frutos da sociedade patriarcal, machista e racista.

Durante o período colonial, as mulheres negras serviam apenas para serem escravizadas em serviços domésticos, objetos para satisfação sexual, sofrendo explorações físicas e psicológicas (LEMOS JUNIOR e SILVA, 2019). Ademais, elas eram tratadas apenas como objetos, sendo privadas de direitos básicos, como por exemplo, o direito à educação. É importante ressaltar que a escravidão não era questionada pelo fato de que tinha o suporte da religião, que praticava o conceito do conformismo, de que o lugar do negro era de inferioridade. Essa

inferioridade foi imposta e legitimada pela escravidão (FERNANDES e DA NATIVIDADE, 2018).

Quando as mulheres começaram a serem inseridas no mercado de trabalho, conforme já explicitado, as mulheres brancas eram destinadas ao matrimônio e tinham acesso à educação necessária a prover a educação dos filhos. Quanto as negras, ficaram de lado, no que diz respeito às maiores oportunidades, em consequência da falta de acesso à educação. Por isso, eram submetidas a trabalhos mais desprivilegiados e vistos como serviços reprodutivos como, serviços domésticos, cuidados de crianças e idosos, enfermagem, mesmo que elas nunca tenham sido vistas como frágeis ou incapazes, afinal sempre eram exploradas. E esse estereótipo foi construindo a imagem das mulheres negras até os dias de hoje, visto que elas são rotuladas como exóticas, promiscuas, sexualizadas, associadas como fortes e que podem aguentar qualquer tipo de coisa.

Em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea foi assinada pela princesa Isabel, garantindo a liberdade dos escravos. No entanto, por mais que a conquista tenha sido recebida com celebrações, com o passar do tempo ela foi desanimadora, visto que não houve um incentivo do governo para que as pessoas egressas da escravidão tivessem apoio financeiro e educacional (FERNANDES, 2024). Sendo assim, as mulheres negras tiveram que buscar alternativas em atividades básicas, como, lavagem de roupa, serviços domésticos em casas de famílias brancas, produção de quitutes, vendedoras, a fim de conseguir garantir o sustento.

Nesse contexto, ainda podemos observar os efeitos do colonialismo em nossa sociedade atual. Conforme exposto anteriormente, de acordo com a Pnad, as mulheres ocupam 91,6% dos 6,08 milhões de empregados domésticos no Brasil, no entanto, as mulheres negras representam a grande maioria desses dados. Além disso, apenas 1/3 possui carteira assinada, recebendo em média apenas um salário mínimo ([MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024](#)). Dessa forma, podemos observar a forte relação com o passado de escravidão, visto que as antigas amas de leite e mucamas hoje ocupam funções como domésticas, cozinheiras, babás, uma espécie de “escravidão modernizada”. Vale ressaltar que somente em 2013 a Emenda Constitucional 72, também chamada de PEC das domésticas, foi aprovada, regulamentada pela Lei Complementar 150/2015, conquista que equiparou pela primeira vez os direitos das domésticas

com os demais trabalhadores do Brasil, antes elas não possuíam acesso aos direitos básicos dos trabalhadores com jornada de 44 horas semanais, FGTS, adicional noturno, pagamento de horas extras, descanso de uma hora, seguro contra acidentes de trabalho.

As mulheres pretas ou pardas são as que mais dedicam tempos aos afazeres domésticos. A taxa de realização de tarefas domésticas entre as mulheres pretas foi de 92,7% (IBGE, 2023). Conforme já exposto, na pesquisa divulgada pelo IBGE, em 2022 elas gastaram 1,6 hora a mais por semana em afazeres domésticos em relação as mulheres brancas, sendo no total 22,0 horas por semana. Uma grande diferença com relação aos homens de ambas as raças, que gastaram 11,7 hora por semana (Figura 2).

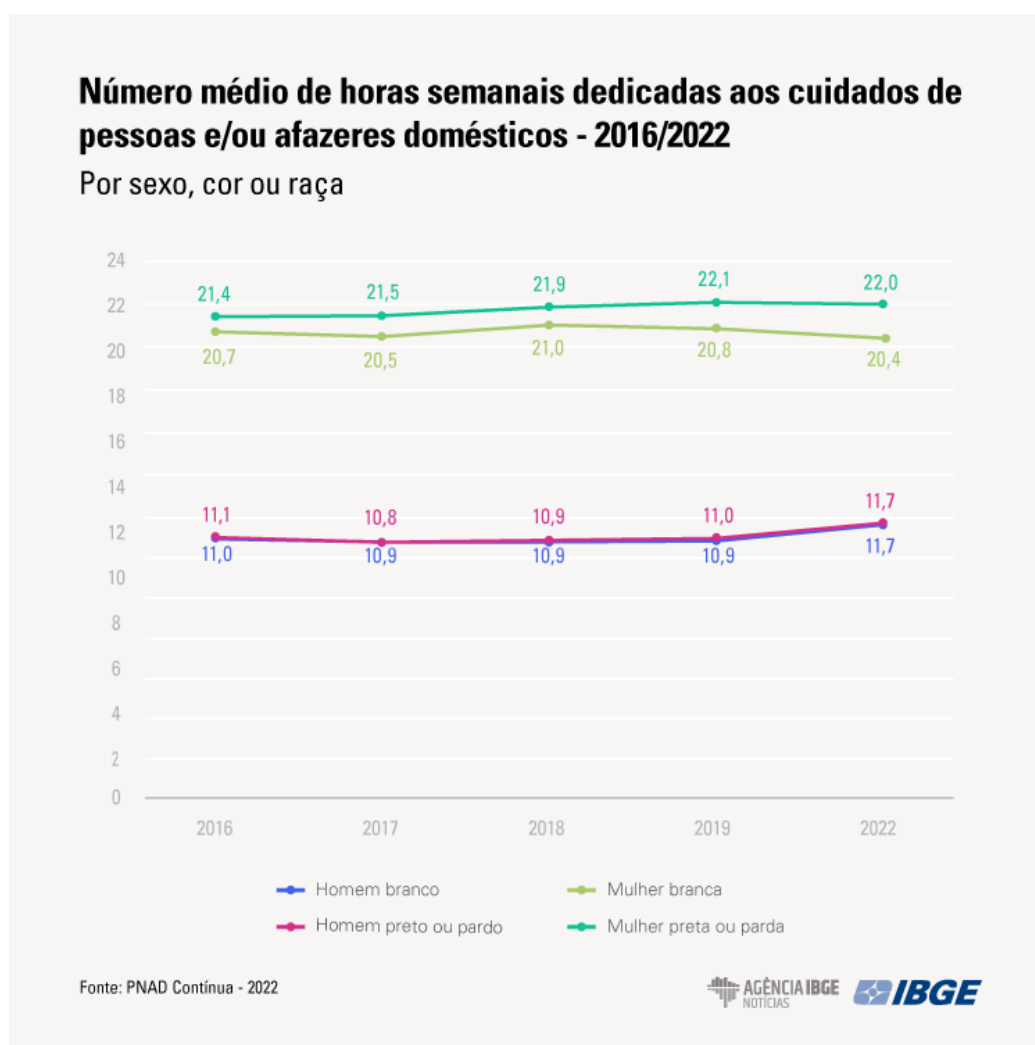


Figura 2: número médio de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos.

Fonte: IBGE, 2024.

Visto que as mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo com afazeres domésticos, isso impacta diretamente na inserção delas no mercado de trabalho, tendo em vista que esse é um dos maiores empecilhos para que elas consigam participar do mercado formal de trabalho. Com isso, há aquelas que acabam optando pelo mercado de trabalho informal, para conseguir conciliar a dupla jornada. No primeiro trimestre de 2023, as mulheres pretas ou pardas representavam a maioria no mercado de trabalho informal, sendo 43,2%, enquanto as mulheres brancas representavam 30,8% (DIEESE, 2024).

Outra opção que elas acabam recorrendo é ao empreendedorismo. De acordo com o SEBRAE, elas representam 47% das empreendedoras no Brasil (AGÊNCIA SEBRAE, 2024). Mesmo assim, as mulheres negras empreendedoras são as que mais trabalham sem apoio de funcionários. De acordo com um estudo feito pelo Sebrae a partir das informações levantadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE (PNADC) no segundo trimestre de 2022, foi constatado que somente 8% delas possuem funcionários contratados, por outro lado, 17% das mulheres brancas possuem funcionários contratados (AGÊNCIA SEBRAE, 2023). Além disso, as mulheres negras empreendedoras enfrentam diversos desafios como, escassez de recursos financeiros, falta de capacitação, de rede de contatos e de representatividade no setor, em determinados setores específicos. Com isso, algumas empreendedoras negras criam uma rede de apoio e colaboração, para oferecer treinamentos, mentoria, acesso a recursos financeiros.

No que se refere à educação, sabemos que as mulheres possuem uma taxa de escolarização superior maior do que os homens. Os homens entram mais cedo no mercado de trabalho e isso atrapalha a permanência no sistema educacional, porém para que as mulheres possam alcançar a mesma probabilidade que os homens possuem para obter uma vaga no mercado formal de trabalho, elas precisam ter uma vantagem de cinco anos de escolaridade (FERNANDES e DA NATIVIDADE, 2018). Por outro lado, trazendo um corte racial, a realidade não é a mesma para as mulheres negras. Dados divulgados pelo IBGE mostram que em 2022 o número de mulheres brancas graduadas acima de 25 anos era de 29%, sendo o número de mulheres negras apenas 14,7% (DIAS, 2024). Considerando o abandono escolar em 2022, 9,0 milhões de jovens entre 14 e 29 anos não completaram o ensino médio, por nunca terem frequentado ou abandonado antes

da conclusão, sendo 71,6% a população preta ou parda (IBGE, 2024). Essa baixa escolarização da população negra é um mecanismo de desigualdade, como consequência, apenas uma pequena parte tem a chance de ingressar no ensino superior, o que é diferente da população branca pobre, que mesmo em situação de pobreza, ainda possui os privilégios que a cor da pele oferece.

Essas faltas de oportunidades e discriminações sofridas pelas mulheres negras impactam até mesmo quando elas atingem a idade avançada, pois muitas não conseguem ter acesso ao benefício da aposentadoria, visto que elas são a maioria em trabalhos informais, na impossibilidade de conseguirem trabalhar por conta dos afazeres domésticos e baixa escolaridade.

Quando inseridas no mercado formal de trabalho, elas enfrentam outras adversidades, como, baixos salários, discriminação, postos e condições precarizados. De acordo com a pesquisa “Racismo estrutural e mercado de trabalho”, as mulheres negras com 55 anos ou mais chegam a receber 60% a menos do que os homens brancos, ambos com ensino superior, entre a faixa de 35 a 54 anos a diferença é de 53% e entre a faixa de 25 a 34 anos a diferença é de 46% (GOMES, 2023). De acordo com pesquisas, homens negros ganham 40% a mais do que as mulheres negras. Ademais, as mulheres brancas chegam a ganhar 70% a mais do que as mulheres negras (FERNANDES e DA NATIVIDADE, 2018).

Vale ressaltar que muitas acabam tendo que ser submetidas a postos precarizados pela dificuldade que enfrentam na inserção no mercado de trabalho. Segundo uma pesquisa feita pela 99jobs.com, 95% das mulheres negras afirmaram que veem o preconceito de outras pessoas em promovê-las para uma posição de liderança. Nessa mesma pesquisa, 60% dessas mulheres afirmaram que não tinha uma mulher negra em posição de liderança na empresa em que elas trabalham. Além disso, 71% afirmaram que tiveram que mudar o comportamento, modo de falar e agir para serem respeitadas. (BASTOS, 2023). De acordo com outra pesquisa, em 2019 apenas 13% das mulheres negras ocupavam o cargo de CEO (FGV, 2023). Elas precisam estar sempre provando a capacidade intelectual para conseguirem ocupar determinados cargos, não há o quesito de mérito e esforço, são apenas exceções.

No que diz respeito as dificuldades, segundo a pesquisa feita pela 99jobs.com, elas elencaram da seguinte forma:

- 56% racismo estrutural;
- 46% machismo institucional;
- 35% acesso às experiências.

A constituição federal de 1988 tem como princípio a garantia de igualdade a todos, inclusive de sexo, cor, etnia. Porém, essa igualdade deve ser colocada em prática na realidade. Para mitigar tais adversidades, é necessária uma mudança cultural nas organizações. Tendo em vista que a grande maioria dos cargos gerenciais nas organizações é ocupado pelas pessoas brancas, é necessário um engajamento entre as pessoas não negras, para que entendam a realidade e mudem o comportamento organizacional, que é enraizado, no sentido de proporcionarem igualdade de oportunidades às pessoas pretas e principalmente às mulheres pretas. Não basta não ser racista, tem-se que ser antirracista.

Conforme dito anteriormente, a mulher negra sofre dupla discriminação, por ser mulher e por ser negra. Essa dupla discriminação deve ser pautada, visto que ela invisibiliza a mulher negra no mercado de trabalho, devido ao histórico segregante. Ambas as pautas não podem ser separadas, é necessário um olhar mais profundo, sensível e abrangente, afinal, ser mulher e negras são vivências inseparáveis (FERNANDES e DA NATIVIDADE, 2018).

Para ingressar no mercado de trabalho formal é necessário passar por alguns requisitos e a pessoa é contratada por sua capacidade e competência. No entanto, há quesitos discriminatórios, como por exemplo, o de “boa aparência”, levando em consideração questões estéticas. Tal quesito é baseado em uma visão eurocêntrica e possui um racismo silencioso, algo comum dentro das empresas. Esses quesitos formam o perfil de quem pode ou não ocupar determinada vaga. Tendo em vista esse racismo silencioso existente, a inserção e alocação das mulheres negras no mercado de trabalho é afetada. Funções em que são determinados quesitos estéticos, as mulheres negras estão abaixo das mulheres brancas, assim como elas também possuem uma menor participação em cargos com salários maiores e atividades consideradas nobres, cargos esses destinados prioritariamente à homens brancos e quando são preenchidos por mulheres, destinados às mulheres brancas, segundo Silva e Lima (1992 *apud*

FERNANDES e DA NATIVIDADE, 2018). Nesse contexto, podemos observar que o mercado de trabalho é um ambiente de desigualdades, evidenciadas no processo de inserção e nas condições impostas principalmente para as mulheres negras.

Podemos observar que em espaços da mídia como, TV, cinema, música, a representação das mulheres negras ainda reforça o estereótipo enraizado de hipersexualização, submissão, cargos e remunerações inferiores. Enquanto o padrão de beleza idealizado é o branco.

A pandemia de COVID-19 afetou ainda mais a população negra, no campo do mercado de trabalho, principalmente as mulheres. Foram desfeitos postos de trabalho em setores específicos, além de ter rompido vínculos com autônomos e profissionais informais. Vale ressaltar que além dos trabalhadores terem perdido seus empregos, muitos não puderam procurar novos postos de trabalho, devido as políticas de distanciamento. Quando as políticas de distanciamento começaram a ser aliviadas, havia um cenário de retração da atividade econômica e o fechamento de estabelecimentos, principalmente dos postos de menor porte que mais empregam. Com isso, não foi possível que o mercado de trabalho conseguisse absorver todos.

Tendo em vista que o momento exigia um distanciamento social, a *internet* se tornou uma aliada para a procura de trabalho, por evitar o contato físico e ser acessível para a população conectada. No entanto, isso exclui os mais pobres e menos escolarizados, que conforme explicitado anteriormente, a grande maioria é a população negra, principalmente as mulheres negras.

No contexto da pandemia, alguns tiveram o privilégio de poderem trabalhar em casa. Porém, esse movimento foi possível em setores que as atividades permitem ser feitas de forma remota, como, educação, financeiro. Nesses setores o nível de escolaridade dos profissionais é mais elevado, em maio de 2020 três em cada quatro profissionais empregados tinham ensino superior. Mais uma vez, esses indicadores mostram a desigualdade racial, tendo em vista que a população negra tem a menor taxa educacional. Durante a pandemia, as mulheres negras foram mais sobrecarregadas em afazeres domésticos e cuidado de familiares, tarefas sem remuneração. Segundo uma pesquisa feita pela Sempre Viva Organização Feminista (2020, *apud* PRATES 2021), 54% das mulheres negras

declararam que possuíam menos apoio externo. As mulheres que possuíam apoio externo são 32,4%, sendo 55,5% mulheres negras que procuram apoio externo entre parente e vizinhos e 52,4% das mulheres brancas possuíam apoio em creches e casas de idosos.

Durante a pandemia, foi fornecida pelo governo federal uma renda temporária, o Auxílio Emergencial, que constitui três parcelas de R\$600 e mais três parcelas de R\$300, beneficiando 70 milhões de pessoas, sendo a população negra a maioria dos beneficiados. No entanto, houve um falso cenário de redução da pobreza. O fim do auxílio teve como consequência mais pessoas na pobreza, deixando sem renda aqueles que dependiam do auxílio, principalmente a população negra.

Devido a falta de ações mais efetivas por parte do governo, diversas ONGs, empresas, movimentos sociais, realizaram por conta própria medidas em prol de mulheres e negros que atuam em informalidade, como por exemplo:

- Magazine Luiza: a empresa abriu um processo seletivo de *Trainee* destinado exclusivamente a candidatos negros. Essa atitude foi alvo de críticas, ameaças e processos judiciais que foram rejeitados;
- Cooperativa de entregadores: a estudante e entregadora Eduarda Alberto, com a ajuda de advogados e programadores, começou a desenvolver a cooperativa para substituir empresas que precarizam o trabalho dos entregadores como iFood, Rappi, UberEat. Além disso, Aline Rieira também começou a desenvolver o “Señoritas Courier”, aplicativo de entregas feito para mulheres e LGBTQs. Ademais, também tiveram outros projetos nas periferias visando o cuidado dos entregadores, com relação a alimentação, segurança, locais de higienização;
- Projeto Costurando Sonhos para Protagonizar o Amanhã: o projeto continuou a oferecer oficinas para desenvolver habilidades técnicas em costura, focado na inserção de mulheres negras no mercado de trabalho, com o apoio de financiamentos coletivos *online*;
- Projeto Afrorica\$: o projeto atuou de forma virtual, divulgando materiais audiovisuais conhecimentos para mulheres negras se desenvolverem no mercado de trabalho.

Durante o período de pandemia, ficou mais evidente como as mulheres negras, que estão na base da pirâmide social, estão expostas e vulneráveis. Um exemplo disso é o trabalho de empregadas domésticas, em que a maioria são mulheres. Em Belém, foi considerado um serviço essencial, ao contrário do entendimento das demais cidades do país. Para quem tem filhos, a situação era pior, visto que as creches estavam fechadas. Um exemplo disso é a morte de Miguel, filho de uma empregada doméstica, que foi levado para o trabalho da mãe pelo fato de que a creche estava fechada devido a pandemia e ela tinha que trabalhar. Muitas mulheres negras não podiam ficar em casa protegidas, tendo em vista a falta de renda, muitas tiveram que trocar a faxina por comida.

2.3.1. Ações Governamentais para diminuição da desigualdade

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a única agência especializada da ONU para formular e aplicar assuntos de cunho trabalhistas a nível mundial, para que possam valer em todos os países que são membros dessa organização. Ela tem como objetivo mitigar as injustiças e explorações sofridas pelos trabalhadores, promovendo respeito e dignidade para todos, a nível mundial. Ela foi importante para a conquista das reivindicações como:

- Oito horas de trabalho diárias e 48 horas semanais;
- Proibição de menores de 14 anos a ingressarem no mercado de trabalho
- Proibição de trabalho noturno para menores de 18 anos.

A OIT possui uma estrutura tripartite, com membros de países, empregadores e empregados. É a única organização da ONU com essa estrutura. Atuando em assuntos até os dias atuais como, tempo de jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalho, proteção social. Ela promove convenções anuais, em reuniões com representantes dessas três esferas que compõem a estrutura, fortalecendo o diálogo social. Com o objetivo de promover normas e princípios fundamentais para o trabalho, criar oportunidades de emprego para homens e mulheres, melhorar a abrangência e eficácia da proteção da sociedade (MATIAS, 2024).

No Brasil, apesar da constituição garantir igualdade a todos, somente isso não é o suficiente, afinal, a constituição é violada no mercado de trabalho, conforme explicitado anteriormente. São imprescindíveis políticas públicas para que essa desigualdade enfrentada pelas mulheres negras diminua.

De acordo com dados apresentados acima, a população de pretos e pardos é a que tem o maior índice de abandono escolar. Nesse contexto, houve a criação do programa Pé-de-Meia, que contempla jovens, entre 14 e 24 anos, matriculados no ensino médio da rede pública, com o objetivo de que eles concluam o ensino médio. O Pé-de-Meia prevê o pagamento de R\$200 na efetivação da matrícula no início do ano letivo e mais nove parcelas de R\$200, com a frequência mínima de 80% comprovada. Além disso, na conclusão de cada ano letivo haverá um depósito de R\$1.000 na poupança, para ser sacado ao final dos três anos letivos. Acrescentando, mais um valor de R\$200 como incentivo para a participação no Enem, destinado aos alunos do 3º ano, para ser sacado ao final dos três anos letivos (VERDÉIO, 2024). Tal medida tem como objetivo a permanência e conclusão dos jovens no ensino médio, tendo em vista que muitos acabam abandonando os estudos por questões financeiras, principalmente a população preta, que é mais vulnerável.

Conforme explicitado anteriormente, o número de mulheres negras no ensino superior é baixo. Sabe-se que o acesso ao ensino superior permite um benefício maior no mercado de trabalho, além de trazer um maior conhecimento em diversas áreas e na evolução intelectual. Com isso, é possível que as pessoas que possuem ensino superior tenham mais oportunidades de mudar a realidade da vida profissional, financeira e familiar.

Nesse contexto, atualmente temos a Lei de Cotas Raciais, sancionada em 2012, que prevê um percentual de vagas reservadas em vestibulares, concursos públicos e provas, para pessoas pretas, pardas ou indígenas, com o objetivo de acabar com a desigualdade racial e o racismo estrutural. Em 2023, essa lei foi aprimorada trazendo mais benefícios, como por exemplo, a extensão das políticas afirmativas para pós-graduação, redução da renda familiar per capita para um salário-mínimo, inclusão dos quilombolas. De acordo com o IBGE, em 2000 apenas 9,9% de mulheres pretas ou pardas frequentavam o ensino superior. No entanto, em 2019, quando já havia a Lei das Cotas, esse número subiu para 26,3% (UOL, 2022).

Além da Lei das Cotas, em 2004 foi criado, pelo governo federal, o Programa Universidade Para Todos (Prouni), com o objetivo de oferecer bolsas de estudos de graduação integrais (100%) ou parciais (50%) em instituições particulares, para pessoas que desejam cursar a primeira graduação. Esse programa tem como público-alvo quem possui renda familiar bruta inferior a três salários-mínimos por pessoa para bolsas parciais e quem possui renda familiar bruta inferior a um salário-mínimo e meio para bolsas integrais. O Prouni possibilitou a ampliação da entrada de mulheres negras na participação dos cursos de ensino superior. Ao longo de 14 anos, a presença delas aumentou em 108%, nos dez cursos mais procurados, como, pedagogia, direito, administração, engenharia, medicina, sendo o grupo que mais se beneficiou com a disponibilização das bolsas, de acordo com as informações disponibilizadas pelo Ministério da Educação (MEC) (BRASIL DE FATO, 2023).

Ademais, outro programa criado com o objetivo de inclusão no ensino superior privado é o Programa de Financiamento Estudantil (Fies), também criado pelo governo federal, em 1999. Ele possui como público-alvo os estudantes que possuem renda familiar per capita de até três salários-mínimos. Como o nome do programa já diz, ele é um financiamento e o estudante paga a dívida ao concluir o curso. Durante o curso, ele paga apenas um valor de coparticipação. Esse programa também beneficia as mulheres negras e de baixa renda a ingressarem no ensino superior. De acordo com o MEC, em 2023 as mulheres representavam 76% dos inscritos (SOUZA, 2023).

Tendo como objetivo o acesso e permanência de mulheres negras no ensino superior, no Recôncavo Baiano, o Ministério das Mulheres e a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) criaram um projeto com a iniciativa de fortalecerem políticas públicas, para promover a igualdade de gênero e combater a misoginia, para que a permanência delas seja possível, com atividades até dezembro de 2025 e teve um investimento de R\$ 1 milhão de recursos do MMulheres. [De acordo com o Ministério das Mulheres \(2023\)](#), o projeto prevê quatro ações:

- Mapear e identificar comunidades quilombolas, de matriz africana e pescadores/as da região;

- Identificar organizações sociais de mulheres que já agem dentro dessas comunidades, para formar uma rede de sustentabilidade das práticas tradicionais de Segurança Alimentar e Nutricional (SAN), entre os povos dessas comunidades mapeadas;
- Levantar tecnologias que existem nessas comunidades, com o objetivo de garantir o fortalecimento das práticas de SAN, desenvolvidas por mulheres;
- Realizar oficinas com essas mulheres, para elaborar a cartografia social e o mapeamento das práticas alimentares tradicionais. Assim, será construída uma cartilha, junto com as comunidades a partir do resultado das oficinas e mapeamentos.

Dessa forma, o projeto proposto prevê a permanência e ampliação da quantidade de mulheres negras nas universidades, com a continuação do programa de bolsas de permanência.

2.3.2. Ações não governamentais para o combate à desigualdade

Para estimular o debate sobre a presença negra no setor audiovisual brasileiro, foi realizado o Festival Negritudes, realizado pela TV Globo junto com o Ronald Pessanha, homem preto especialista em marca e valor. O evento é realizado anualmente desde 2022. Durante o evento, houve a exaltação das raízes afro-brasileiras, reivindicação de mais inclusão e representatividade no setor audiovisual, com a conexão de diversos profissionais negros da Globo e os profissionais negros do mercado audiovisual, tais como atores, empresários, cantores. Promovendo um espaço de trocas e a possibilidade de ecoar o orgulho de ser negro. O Festival Negritudes faz parte da Plataforma Negritudes, que atua com ações internas, imersões e campanhas institucionais. O festival serve como inspiração para outras pessoas negras e mostra a importância da busca pela realização de sonhos. De acordo com a jornalista Aline Midjei: “Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela” (FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO, 2024).

Tendo como objetivo apoiar mulheres negras no Brasil, foi criado o Fundo Agbara, uma organização sem fins lucrativos, gerida por mulheres negras, sendo

o primeiro fundo filantrópico de mulheres negras do Brasil. Vela ressaltar que a palavra vem do Yorubá e significa potência. A organização nasceu após a crise sanitária, COVID-19, tendo em vista que a crise afetou mais ainda a população negra. Sua missão é lutar por dignidade social, promovendo o acesso de mulheres negras do Brasil a direitos econômicos, através de capacitação técnica. Além disso, a organização promove algumas ações como: a geração de renda, empoderamento feminino e racial, defesa de direitos, redução de desigualdades, empreendedorismo. Ademais, a organização promove políticas cidadãs com mentorias e aporte financeiro, a fim de promover autonomia econômica, intelectual e emocional. O Fundo Agbara promoveu dois programas, o “Avança, Preta 1” e o “Avança, Preta 2”, beneficiando 21 mulheres. Esses programas têm como objetivo a capacitação técnica de mulheres negras que possuem iniciativas de geração de renda, de empreendedorismo, independentemente de ser algo individual ou coletivo, dando como benefício uma premiação em dinheiro para as que tiveram as melhores pontuações. Além desses dois programas, a organização possui a Mega Aula, que faz parte do cronograma dos programas citados, a fim de compartilhar conteúdos sobre cidadania, raça, empreendedorismo. Esse programa abrange o público em geral que não foi selecionado e as mulheres selecionadas.

Tendo como objetivo a conexão de diversas pessoas negras de profissões distintas, com a finalidade de fortalecer o empreendedorismo, a autonomia e a circulação de recursos financeiros entre a comunidade negras, foi criado o Movimento Black Money, um *hub* de inovação para essa circulação na era digital. O movimento reforça a importância de consumir e investir na própria comunidade. Com isso, o movimento possui seis iniciativas:

- Black Money Project: escritório de projetos com foco em experiências digitais, com especialistas em *design* de experiência, a fim de fortalecer a marca. Fornecendo treinamento, capacitação e auxiliando na busca de talentos;
- Mercado Black Money: uma plataforma *online* de *marketplace*, permitindo a conexão de empreendedores negros e consumidores antirracistas;
- D’Bank Black: um banco 100% digital, criado com o objetivo de criar facilidades para as pessoas negras, visto que os negros

empreendedores possuem mais difícil acesso a obtenção de créditos em bancos tradicionais;

- Afreetech: iniciativa voltada para o lado educacional, com o objetivo de desenvolver habilidades e competências para empreendedoras e jovens negros, com cursos próprios e de parceiros;
- Black Vagas: ferramenta para contribuir com o *networking* e fornecer dicas de empregabilidade para os negros que estão em busca de recolocação no mercado;
- Impactando Vidas Pretas: iniciativa voltada para famílias negras que são lideradas por mãe solo. Além disso, a iniciativa tem como finalidade o financiamento de cursos, acelerações e o desenvolvimento de negócios e carreiras promissoras de negros.

Pensando em dar visibilidade, conhecimento e voz as mulheres pretas, surgiu o grupo Digitais Pretas. Esse grupo tem como objetivo colocar mulheres pretas no mundo dos negócios. Isso é feito através de empoderamento, compartilhamento de conhecimento, representatividade, a fim de que seja possível impulsionar essas mulheres a terem destaque em seus empreendimentos. Através desse grupo são fornecidas capacitações, em eventos presenciais com cursos e mentorias, a fim de que elas possam conquistar a independência financeira, criando seu próprio espaço e negócio.

Com o propósito de reunir pessoas falando sobre suas identidades, foi organizada a mostra “ID_BR Cara: Pele: Jeito” na PUC-Rio, por Luana Génot, a fim de ampliar a discussão e reflexão sobre a diversidade fenotípica e origem social, nessa mostra as pessoas que participaram gravaram vídeos falando sobre suas peles e a influência em suas vidas.

Posteriormente, a Conferência Mundial da Juventude da ONU 2014 serviu como inspiração para a criação de um modelo de negócios que estimulasse nas organizações a diversidade étnico-racial. Além disso, foi criado o conceito “Sim à Igualdade Racial”. Em 2016, o Instituto Identidades do Brasil (ID_BR) foi criado, sendo uma organização sem fins lucrativos. O ID_BR tem o comprometimento com a aceleração da promoção da igualdade racial, a fim de reduzir a desigualdade racial no mercado de trabalho. Vale ressaltar que dizer “sim” à igualdade racial é fazer mais do que dizer “não” ao racismo, significa se posicionar e agir para mudar. Em 2023, o instituto fez um estudo para descobrir o tempo

necessário para que os negros e povos originários possam vivenciar as mesmas formas de ingresso, crescimento e desenvolvimento dentro das organizações. Com esse estudo, foi descoberto que em passos lentos, como ocorre atualmente, serão necessários 167 anos para que a igualdade racial vire uma realidade dentro do mercado de trabalho. A propósito de modificar esse resultado e não esperar todos esses anos, afinal, muitos não tem o privilégio de esperar tanto tempo para que esta mudança ocorra. O ID_BR possui três pilares:

- Educação: disponibilização de curso EAD e artigos focados em ampliar o letramento racial, disponíveis para pessoas físicas e jurídicas. Para estudantes e profissionais negros são oferecidas bolsas de estudos para cursos estratégicos como, inglês, tecnologia da informação, pós-graduação, com instituições parceiras. Além disso, são desenvolvidos programas de formação, capacitação e qualificação profissional;
- Empregabilidade: realização de treinamentos com pessoas especializadas para ajudar empresas a estruturarem suas ações de diversidade e inclusão antirracista, em áreas como liderança, *marketing*, recursos humanos. Com isso, o instituto tem o Selo Sim à Igualdade Racial, que mede o nível de engajamento da empresa na pauta de diversidade e inclusão antirracista.
- Engajamento: realização de eventos e campanhas, de forma *online* e presencial, a fim de conscientizar e engajar tanto as organizações quanto a sociedade. Alguns exemplos são: prêmio, fórum, encontro de lideranças e atividades realizadas com ONGs parceiras.

Em 2018, sendo transmitido pelo Multishow, entre uma das ações foi criado o Prêmio Sim à Igualdade Racial, que atualmente é a maior premiação do mundo ligada em pautas ético raciais. Esse prêmio tem como objetivo reconhecer e homenagear pessoas, iniciativas e empresas que agem em benefício da promoção da igualdade racial no Brasil. No ano de 2023, o prêmio alcançou mais de 80 milhões de pessoas, mais de 400 empregos foram gerados direta e indiretamente, 28 empresas foram envolvidas. Foram reconhecidas 12 categorias: arte em movimento, raça em pauta, influência e representatividade digital, educação e oportunidades, intelectualidade, inspiração, liderança, trajetória empreendedora, comprometimento racial, destaque publicitário, liderança internacional e antirracismo ambiental. Em 2024 a premiação apresentou o tema

“Inteligência Ancestral e Conexões”, trazendo como destaque o orgulho aos ancestrais e as propriedades artísticas indígenas e africanas. Durante a premiação, foi apresentada a Deb, a primeira inteligência artificial antirracista com a experiência do ID_BR, especialista em diversidade, equidade e inclusão, podendo ser acessada para tirar dúvidas sobre pautas raciais através de seu perfil no Instagram. Com o prêmio é possível reconhecer as contribuições para a promoção da igualdade racial e inspirar a outros, pessoas e organizações.

Conforme citado anteriormente, o ID_BR tem como foco dizer “sim” à igualdade racial. Nesse sentido, é necessário fazer mais do que apenas não ser racista, mas ser sim antirracista. Nos noticiários é possível observar inúmeros casos de violência contra os negros, por exemplo, a morte de George Floyd por um policial nos Estados Unidos, a menina Ágatha que foi baleada no Complexo do Alemão no Rio de Janeiro, Brasil. Sabe-se que a população negra vive diariamente em constante medo, ainda mais com crimes que são cometidos pelos agentes que deveriam promover a segurança pública da sociedade.

De acordo com Souza (2024), para mudar essa realidade, sendo uma pessoa antirracista, é necessário aprofundar-se no tema, a fim de identificar as necessidades e interesses de ambos os lados e encontrar uma solução que seja satisfatória para ambos. O antirracista atua em colaboração para administrar os conflitos causados pelo racismo. Com isso, ele deve estar disposto a estudar e escutar os que sofrem essas consequências, quais são os desafios, os tipos de violência física e psicológica aos quais estão suscetíveis, a relação entre o racismo e a escravidão, os impactos que a exclusão diária traz, os benefícios econômicos de incluir os negros na população produtiva no Brasil. Para ajudar nesse processo de estudo e entendimento, são listadas as seguintes atitudes:

- Informar-se sobre o racismo: entender os mitos que estão enraizados no sistema de opressão e aprender com o feminismo negro, onde é ensinada a importância de nomear as opressões;
- Questionar: realizar o autoquestionamento, questionar o que é colocado como natural, a fim de não reproduzir a violência;
- Enxergar a negritude: refletir sobre a negritude, pensar em ações reais, não usando a cor para oprimir e segregar;
- Reconhecer os privilégios brancos: os debates são focados em pessoas negras, com isso, naturalmente as pessoas brancas não

pensam sobre serem pertencentes a esse grupo e que tem privilégios que acompanham a sua cor;

- Entender que a responsabilidade histórica pela criação do racismo é dos brancos: com a colonização, os povos negros deixaram de ser etnia, cultura e diversos idiomas, para serem apenas negros tratados como mercadoria. Há por esse processo responsabilidade que leva a ação para mudar;
- Perceber o racismo internalizado em si mesmo: muitas pessoas dizem não ser racistas, mas se calam ao ouvir piadas racistas, estão em ambiente profissional onde não há nenhum negro;
- Transformar seu ambiente de trabalho: é necessário identificar questões como, qual a proporção de pessoas negras na empresa, quantas estão em cargos mais altos, como a questão racial influencia na contratação, a fim de romper o estigma de “negro único”;
- Combater a violência racial: os negros são os que mais sofrem com a violência, conforme citado anteriormente. A taxa de homicídios contra negros é maior do que a contra brancos. A cada 23 minutos um jovem negro é assassinado, de acordo com a Anistia Internacional. Uma forma de combater é ajudando organizações e movimentos que agem contra os abusos cometidos pelo estado, como por exemplo, Rede de Proteção e Resistência Contra o Genocídio, Instituto de Defesa do Direito de Defesa (IDDD), Fórum Brasileiro de Segurança Pública;
- Ser antirracista.

Conforme explicitado anteriormente, existiram movimentos organizados pelas mulheres em prol de conquistarem seus direitos. No entanto, esses movimentos não eram inclusivos com as mulheres negras. Em sua grande maioria, esses movimentos eram liderados por mulheres brancas de classe média alta. As mulheres negras não se sentiam contempladas com os discursos produzidos durante os encontros feministas, pois não havia pautas relacionadas a luta contra o racismo e contra as condições de trabalho que as mulheres negras sofriam. Com isso, elas denunciaram a exclusão, o autoritarismo e a universalização das mulheres que eram produzidos nos atos feministas (DA COSTA, 2001). Devido a exclusão causada pelo movimento feminista, as mulheres organizaram o 1º Encontro Nacional de Mulheres Negras (ENMN), onde tiveram reuniões, simpósios, discussões, pautando assuntos como: educação,

emprego doméstico, violência, alcoolismo, controle de natalidade, ancestralidade africana, entrada em outros movimentos políticos. O que criou uma sensação de satisfação entre as participantes, por destacarem a presença de mulheres negras em partidos políticos, sindicatos, grupos religiosos, em diferentes organizações e pelo país.

Por outro lado, além das mulheres negras não serem representadas pelo movimento feminista, elas também não eram representadas pelo movimento negro, que era liderado por homens, pois elas tinham que enfrentar o sexismo e machismo. Elas passaram a questionar e reivindicar posições que proporcionassem mais autonomia de forma ativa, visto que elas eram impostas a lugares em que ficavam apagadas, sem lugar de fala, para que não fossem vistas. Mesmo em movimentos durante o regime militar, onde tanto o movimento negro quanto o movimento feminista tinham o mesmo interesse, a democracia e desigualdades sociais, as questões que as mulheres negras sofriam como o estereótipo de escravas, domésticas e inferiores ainda era pertinente. Logo, elas eram silenciadas tanto no movimento feminista quanto no movimento negro.

Nesse sentido, esses fatos foram impulsionadores para que elas construíssem o próprio espaço, suas próprias organizações políticas, filosóficas, de pensamento crítico, em busca de acolhimento e segurança. Com isso, o movimento de mulheres negras, ou feminismo negro, marcou a história das mulheres negras, frente aos movimentos feministas, por expor o racismo que elas sofriam dentro do próprio movimento que reivindicava direitos iguais independentemente do sexo e a exclusão. Mesmo com todas as lutas, essa posição imposta à mulher negra, de subordinação, é uma realidade até os dias atuais, visto que elas são colocadas como inferiores aos homens e as mulheres brancas que possuem o lugar de poder e controle (DA COSTA, 2001).

O feminismo negro tem uma grande importância por trazer as interpretações da realidade vivida pelas próprias mulheres negras, inclusive dentro de um ambiente machista e racista. Atualmente, o feminismo negro é manifestado por meio de ações e estudos. Além disso, cada vez mais as próprias mulheres negras estão se capacitando para não aceitar a subordinação e o racismo estrutural. Elas mesmas promovem ONGs, movimentos sociais a fim de garantir igualdade social.

Tendo como objetivo relembrar a luta e resistência das mulheres negras contra o racismo, machismo, violência, discriminação que elas enfrentam, a ONU criou o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, em todo 25 de julho. Esta data foi criada durante o 1º Encontro de Mulheres Afro-Latino-Americanas e Afro-Caribenhas, em 1992, na república dominicana. No Brasil é o Dia Nacional de Tereza de Benguela e o Dia da Mulher Negra, em homenagem a Tereza Benguela, conhecida como “Rainha Tereza”, que liderou o Quilombo de Quariterê. Sua liderança era em prol a resistência contra a escravidão, além disso, ela coordenava as atividades econômicas e políticas da comunidade.

3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo

3.1. Etapas de coleta de dados

Segundo Castro (2013), método pode ser definido pelo caminho ou meio utilizado para se chegar a um resultado. Para isso, são utilizadas pesquisas. De acordo com Vergara (2009), as pesquisas podem ser de dois modelos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa pode ser: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista. Quanto aos meios, a pesquisa pode ser: pesquisa de campo, laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação e estudo de caso.

Dessa forma, no que se refere ao presente estudo, quanto aos fins é uma pesquisa de caráter descritivo. Quanto aos meios, é uma pesquisa de campo, documental e bibliográfica.

Segundo Vergara (2009), a pesquisa descritiva expressa características de uma população ou um evento, sem compromisso de aprofundamento específico, embora possa servir como base para aprofundamento. O presente estudo tem como objetivo identificar os desafios enfrentados pelas mulheres pretas ou pardas na inserção e ascensão no mercado de trabalho, para que sejam observadas ações por parte das organizações no sentido de criarem políticas de inclusão que equilibrem a isonomia de oportunidades sem distinção de cor e gênero.

Além disso, a pesquisa descritiva pode ter caráter quantitativo ou qualitativo. Segundo Castro (2013), a pesquisa quantitativa é quando os dados e fenômenos levantados são transformados em números para proceder com análise. Por outro lado, a qualitativa é a que busca a natureza de formas distintas entre si, permite mais pessoas e mais coisas, e não por meio de números. Tendo em vista que o presente estudo foi realizado através de um questionário, a fim de levantar a visão das pessoas, de diferente sexos e cores, e as dificuldades enfrentadas na inserção e ascensão no mercado de trabalho de forma estatística, o presente estudo é de caráter quantitativo.

Ainda de acordo com Vergara (2009), a pesquisa de campo é uma investigação feita onde ocorreu, ocorre ou há elementos para explicar o evento em questão, como por exemplo, entrevistas, testes, questionários. A pesquisa documental é feita com documentos conservados por órgãos públicos e privados, como registros, regulamentos, ofícios, memorandos, comunicações informais. A pesquisa bibliográfica é feita através de um estudo sistematizado que tem como base materiais publicados, como por exemplo, livros, jornais, revistas, redes eletrônicas.

Tais critérios foram aplicados ao presente estudo, visto que foi realizada uma pesquisa de campo, através de um questionário *online*, além disso, foram utilizados materiais como relatórios publicados pelo governo, IBGE, SEBRAE, matérias em sites, livros.

3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo

Segundo Castro (2013), o questionário é uma forma de obter dados para que uma pesquisa possa complementar, reiterar ou contrapor, com opiniões e conhecimentos de distintos indivíduos, o que foi exposto por livros, textos e periódicos. Sendo possível alimentar lacunas de conhecimento e apoiar, afirmar ou desmentir as conclusões de uma pesquisa. Além disso, o questionário pode ser aberto, podendo receber respostas livres, ou fechado, onde há alternativas a serem escolhidas por quem está respondendo (VERGARA, 2009).

Nesse sentido, para entender os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho, foi feito um questionário fechado através do Google Forms, apenas algumas perguntas eram abertas para justificar determinada escolha. O mesmo foi enviado não somente para mulheres negras, mas para mulheres brancas e homens brancos e negros também, todos com idades, cargo e formações distintas, a fim evidenciar as diferenças sofridas por mulheres negras.

3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo

Para a coleta de dados foi elaborado um questionário *online* (ANEXO 1), através do Google Forms, com diversas perguntas mistas. A maioria das perguntas realizadas eram fechadas, algumas eram abertas de forma discursiva, para que os participantes pudessem justificar determinada perspectiva. Havia perguntas gerais, perguntas específicas para mulheres em geral e para mulheres negras.

A propagação do questionário foi feita através do WhatsApp e Instagram, sendo possível alcançar pessoas mais próximas, através do envio de um *link* de acesso ao Google Forms. Além disso, essas pessoas próximas também contribuíram em enviar para outras pessoas. Acrescentando as plataformas, o questionário também foi enviado através do LinkedIn, para o alcance de mais pessoas.

3.4. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo

Tendo em vista o método de pesquisa escolhido, de caráter quantitativo, os dados numéricos levantados através das perguntas fechadas foram tratados de forma gráfica, a fim de obter uma melhor visualização e entendimento das diferenças analisadas no contexto de homens e mulheres brancas e negras. Visto que no questionário foram inseridas algumas perguntas abertas, essas também foram incluídas para dar embasamento aos dados numéricos levantados.

3.5. Limitações do Estudo

A pesquisa foi aberta para que homens e mulheres, brancos e negros respondessem. No entanto, mesmo com perguntas gerais, houve uma maior participação de mulheres brancas e negras respondentes. Além disso, mesmo que seja explicitado o fato de que o questionário é anônimo, ainda pode ter havido a

desconfiança de que o anonimato seja totalmente garantido, o que pode ter gerado desistência e omissão de informações. Ademais, por ser tratar de um tema muitas vezes visto como desnecessário, pode ocorrer de participantes não levarem totalmente a sério as respostas.

4 Apresentação e análise dos resultados

4.1. Apresentação dos resultados levantados

A pesquisa contou com 47 participantes, da cidade do Rio de Janeiro, sendo 17% homens e 83% mulheres (Figura 3), sendo declarados 40% brancos, 32% pretos e 28% pardos (Figura 4). Dessa forma, a pesquisa teve mais participantes mulheres e pessoas declaradas pretas e pardas respectivamente.

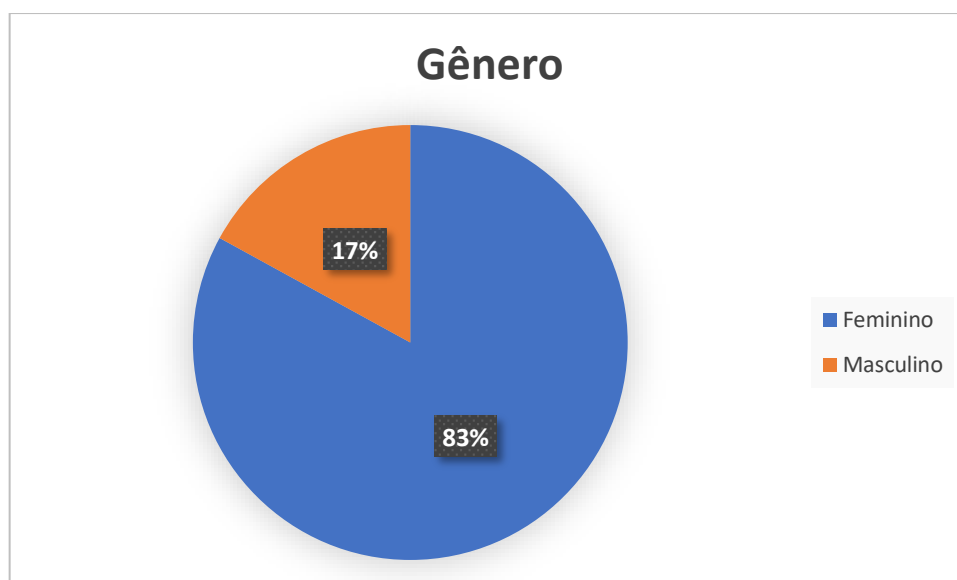


Figura 3: gênero dos participantes.

Fonte: Autoria própria

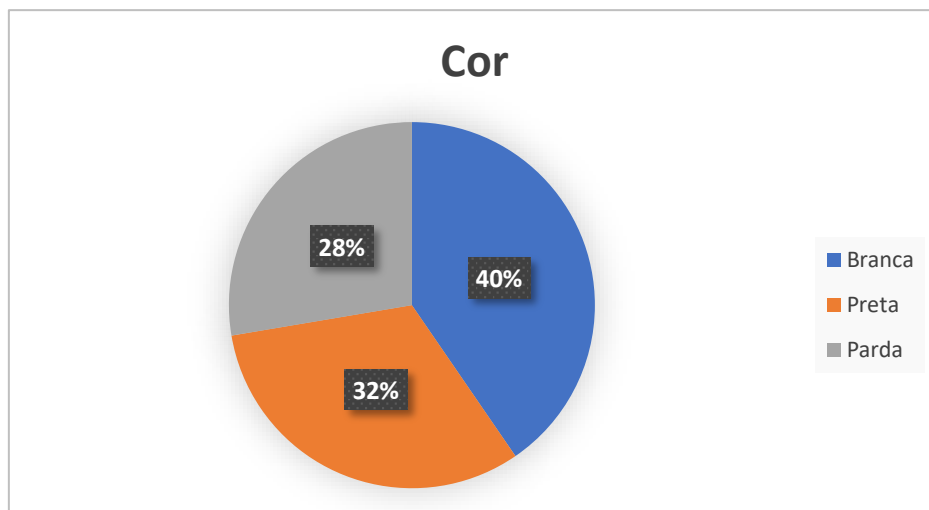


Figura 4: declaração de cor dos participantes.

Fonte: Autoria própria

A maioria dos participantes possuem entre 25 e 34 anos de idade, sendo 45% da amostra. 23% dos participantes tem entre 18 e 24 anos, 19% tem entre 35 e 44 anos, 9% entre 45 e 54 anos, e por fim 4% tem 55 anos ou mais. O questionário não foi respondido por pessoas com menos de 18 anos, embora estivesse aberto para participantes dessa idade.

No que se refere a formação, 36% declararam ter ensino superior completo e também o mesmo percentual para incompleto. 21% possui algum tipo de pós-graduação, *latu sensu*, mestrado, doutorado, etc. Apenas 7% possui somente ensino médio (Figura 5). A pesquisa não obteve participantes com apenas ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo e ensino médio incompleto.

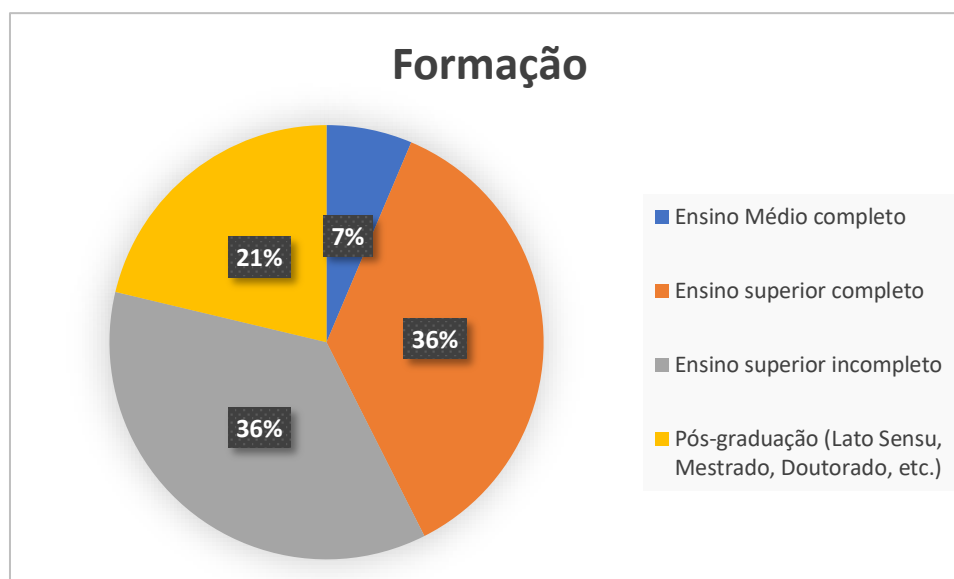


Figura 5: nível de formação dos participantes.

Fonte: Autoria própria

Entre os que possuem apenas o ensino **médio completo**, há apenas mulheres pretas e pardas.

Com ensino **superior completo**, a maioria está entre as mulheres, que são 82% e os homens apenas 18%. Trazendo um recorte racial, as mulheres brancas estão acima das mulheres pretas ou pardas, sendo 47% mulheres brancas e 36% somando mulheres pretas ou pardas. 41% das pessoas que possuem ensino **superior incompleto** são mulheres pardas, 24% mulheres pretas e 12% mulheres brancas. Os homens com ensino superior incompleto somam 24%, sendo entre esses 12% homens pretos, 6% homens pardos e 6% homens brancos.

Com **pós-graduação** a maioria também são mulheres, sendo 90% no total dos que declararam possuir este nível de formação. Sendo 50% mulheres brancas, 40% mulheres pretas, não há mulheres pardas e os homens pardos somam 10%.

Da amostra 17% dos participantes declararam ter tido alguma **dificuldade para concluir o ensino médio**, sendo a maioria mulheres pretas ou pardas, somando 63%, de mulher branca apenas 12% e de homens 25%. As pessoas que enfrentaram dificuldades em concluir o ensino médio puderam justificar em uma pergunta aberta. Os motivos alegados envolvem, ter que conciliar com o trabalho por ter começado a trabalhar cedo, falta de professores, falta de estrutura nas escolas, assédio. De acordo com o IBGE, a população negra é a que mais sofre para a conclusão do ensino médio e essas adversidades citadas ocorreram

em grande maioria com pessoas negras, principalmente pelo fato de terem que começar a trabalhar cedo para garantir o sustento da família.

Com relação ao número de **mulheres na família que cursaram ou estão cursando ensino médio**, 45% dos participantes declararam ter mais de 5 mulheres, 15% dos participantes possui apenas duas, 11% possui apenas uma e também 11% que são as únicas, 8% possui três, 6% possui quatro e 4% não tem nenhuma (Figura 6), ainda quanto a esta questão vale ressaltar que apenas homens pretos declararam não ter nenhuma mulher na família cursando ou que tenha cursado o ensino médio.

No contexto desta pesquisa, é possível verificar que as mulheres possuem um grau de escolaridade maior do que os homens, coincidindo com os dados explicitados anteriormente, divulgados pelo IBGE, tendo em vista que na presente pesquisa, há mais mulheres com ensino superior completo e pós-graduação, em comparação aos homens. Mesmo que as mulheres estejam a frente dos homens neste sentido, as mulheres brancas ainda se encontram a frente das mulheres negras, conforme também evidenciado pelo IBGE no referencial teórico.

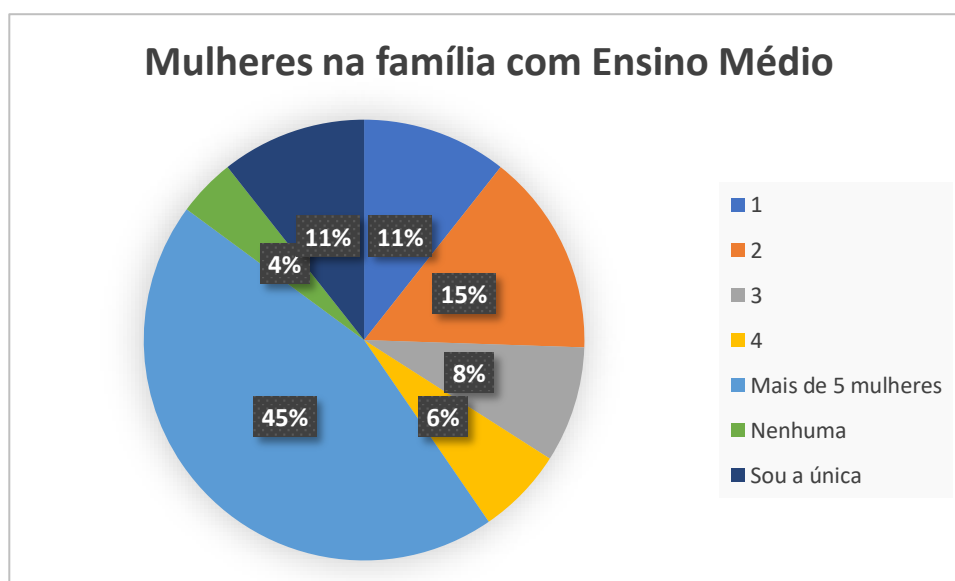


Figura 6: quantidade de mulheres na família cursando ou com ensino médio concluído

Fonte: Autoria própria

No que se refere ao **ensino superior**, 48% dos participantes declararam que tiveram **dificuldades para cursar**. Entre esses, 83% são as mulheres e 17%

os homens. As mulheres pretas e pardas foram as que mais declararam ter dificuldade somando 70%, as mulheres brancas 13%, os homens pretos e pardos 13% e os homens brancos apenas 4%. Os que enfrentaram dificuldades expressaram-se com a pergunta aberta e os motivos foram: dificuldades financeiras para arcar com as mensalidades e também com alimentação e transporte, conciliação com trabalho, conciliação com tarefas domésticas e filhos, desnível entre o ensino público com o ensino de uma faculdade particular, ansiedade, sustentar a casa sozinha. Vale ressaltar que, no que se refere a conciliar os estudos com filhos, tarefas domésticas, trabalho, é uma realidade de muitas mulheres, visto que de acordo com o IBGE, as mulheres gastam mais tempo do que os homens com o trabalho não remunerado, a chamada dupla jornada, que engloba os afazeres domésticos, cuidado com os filhos e ainda tendo que conciliar com o trabalho remunerado. Além do que, isso aflige mais ainda as mulheres negras.

Com relação a participação de **mulheres na família cursando ou que tenham concluído o ensino superior**, 30% das mulheres participantes declararam serem as únicas, 17% tem mais de cinco mulheres, 15% possui três, 11% possui apenas duas, 9% não tem nenhuma, 8% possui apenas uma, 6% possui quatro e 4% possui cinco (Figura 7).

Entre as que responderam que são as únicas mulheres na família cursando ou com ensino superior concluído, somando aquelas que são pretas e pardas chegamos a 64% desse recorte da amostra. Dos homens que declararam não possuir mulheres na família com ensino superior, metade se declara branco e a outra metade preto ou pardo.

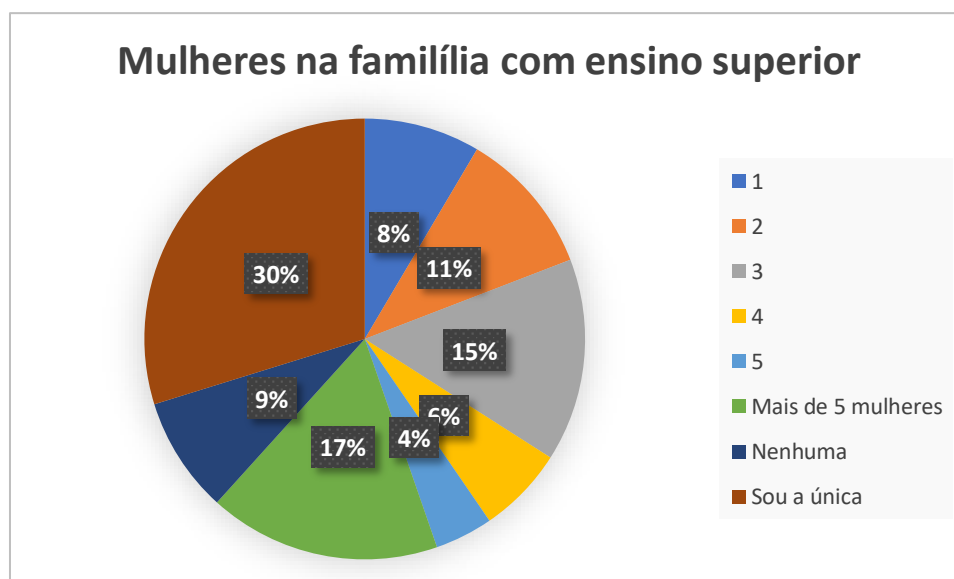


Figura 7: quantidade de mulheres na família cursando ou com ensino superior concluído

Fonte: Autoria própria

A pesquisa contou com profissionais de áreas como: alimentação, saúde, recursos humanos, finanças, direito, vendas/*marketing*, indústria, *supply, compliance*. Em atuação das mulheres participantes, as áreas mais respondidas foram vendas/*marketing*, saúde, finanças.

Na pesquisa os participantes tinham que dizer se estavam ou não empregados no mercado de trabalho formal. Destes, 40% dos participantes responderam que não estão, 60% respondeu que sim. No entanto, entre os que não estão no mercado de trabalho formal, as mulheres negras somam 58%, enquanto as mulheres brancas 31% e os homens apenas 11% (Figura 8). Conforme evidenciado anteriormente, as mulheres negras são as que mais sofrem para a inserção no mercado de trabalho formal, o que pode ser notado também mediante a pesquisa realizada. Por isso, segundo o DIEESE e o SEBRAE, muitas acabam optando pelo trabalho informal e/ou empreendedorismo, para conseguirem ter uma maneira de manter o sustento. Ainda com relação ao mercado de trabalho, a pesquisa foi respondida por: estagiário, profissional júnior, profissional sênior, gerência/supervisão. A maioria está concentrada em profissional sênior, profissional júnior, estagiário. As mulheres ocupam 28% dos cargos de profissional sênior, sendo a maioria comparando com os homens. No entanto, as mulheres brancas saem um pouco a frente nesse quesito, com 54% e somando as mulheres pretas e pardas 46%.

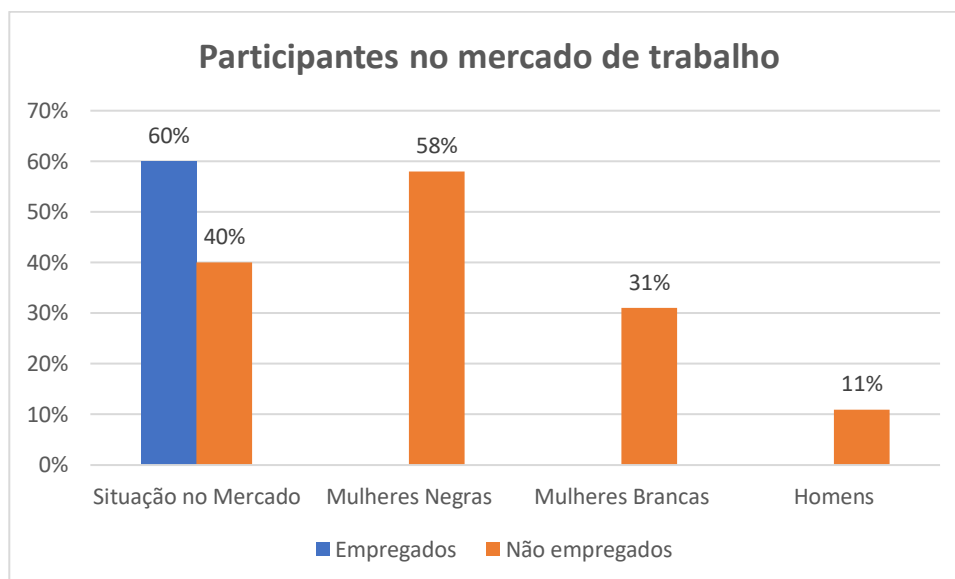


Figura 8: percentual de participantes no mercado de trabalho formal

Fonte: Autoria própria

Os participantes tiveram que responder **se possuem filho(s) ou não** e 36% responderam que sim. Entre esses, 35% dos participantes responderam que tiveram dificuldades para conseguir emprego, por terem filho(s), todas mulheres. Nenhum homem que possui filho(s) relatou ter tido algum problema para conseguir emprego por este motivo. Dos que possuem filhos, 82% declarou possuir algum tipo de apoio, público, particular ou externo, apenas 18% declarou não possuir nenhum tipo de apoio, sendo que nesse percentual que não tem algum tipo de apoio todos os respondentes são mulheres brancas e pretas.

Além disso, 18% das mulheres que possuem **filhos** declararam que sofreram algum tipo de **preconceito em uma entrevista de emprego** por este motivo. Os relatos em perguntas abertas foram: perguntas sobre com quem o filho ficará caso ele venha a adoecer, qual a frequência em que o filho fica doente, eliminação na fase de entrega dos documentos por ter cinco filhos. Vale ressaltar que todos esses questionamentos foram feitos somente às mulheres que declararam ter filhos, nenhum homem sofreu este tipo de questionamento.

Ademais, 23% dos participantes possuem a **responsabilidade de cuidar de algum parente doente ou idoso**, sendo todas mulheres e a maioria está entre as mulheres negras. Nenhum homem declarou ter a responsabilidade de cuidar de um parente doente ou idoso. Tais fatos estão em conformidade com as pesquisas citadas no referencial teórico, de que os cuidados de idosos e crianças

recai para as mulheres historicamente, principalmente, para as mulheres negras, devido ao estereótipo que foi construído, de mulheres escravizadas.

Entre as mulheres pretas e pardas, apenas 4% declarou ter **sofrido algum tipo de preconceito em uma entrevista de emprego** por conta da sua cor, 8% declarou em parte. Já 36% dos participantes relataram o fato de que tiveram alguma **dificuldade para conseguir emprego**, a ponto de terem que optar pelo trabalho informal ou empreendedorismo, sendo que destes 94% são mulheres, sendo em sua maioria as mulheres pretas e pardas somando 68,75%. Este fato sustenta os dados levantados anteriormente pelo IBGE e DIEESE.

No **quesito salarial** dos participantes, pode-se destacar que 28% dos participantes declararam receber entre 2 e 3 salários mínimos e 23% entre 1 e 2 salários mínimos (Figura 9). Entre os participantes que declararam receberem entre 1 e 2 salários mínimos, a maior parte são mulheres, principalmente as mulheres pretas e pardas, os homens são minoria.

Na média salarial entre **2 e 3 salários mínimos**, há 93% das mulheres, apenas 7% dos homens. Entre estas mulheres, 46% mulheres brancas, 31% mulheres pretas e 23% mulheres pardas. Tais conclusões mostram que de fato as mulheres negras sofrem com salários mais baixos do que os homens e as mulheres brancas, conforme (GOMES, 2013) afirmou em sua pesquisa “Racismo estrutural e mercado de trabalho”.

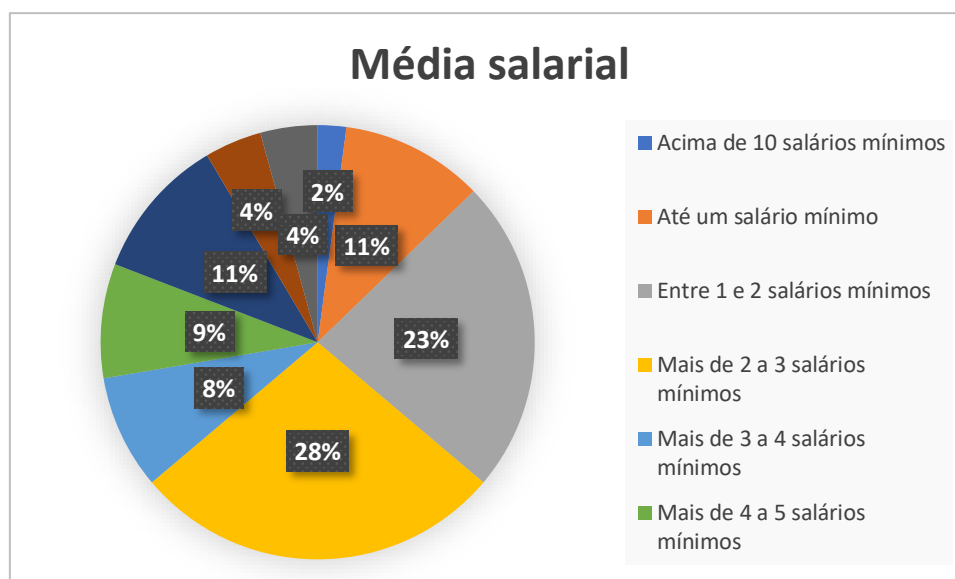


Figura 9: média salarial dos participantes.

Fonte: Autoria própria

40% dos participantes disseram ter que fazer um **trabalho extra para complementar a renda**. Destes, 95% são mulheres, sendo 44% mulheres brancas, 33% mulheres pardas e 23% mulheres pretas (Figura 10).

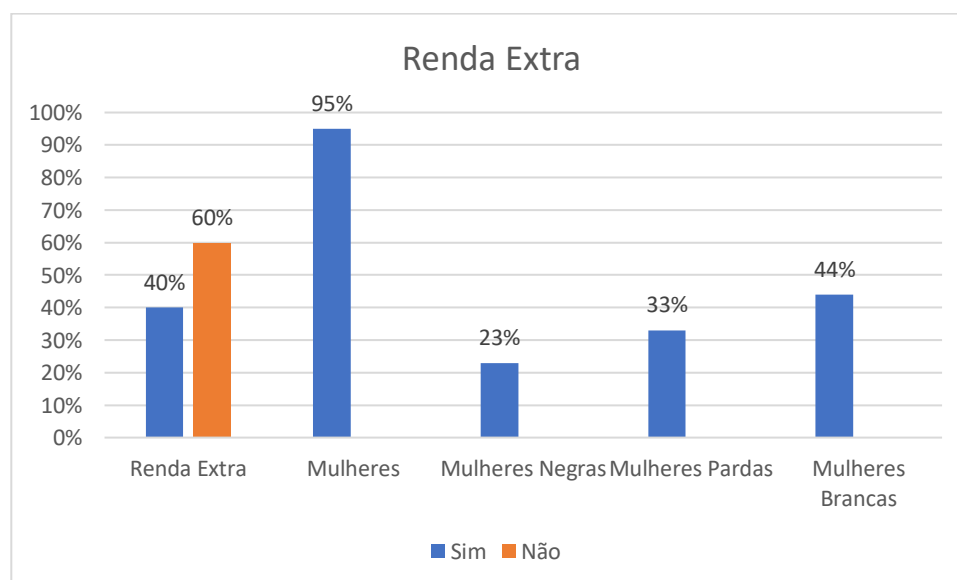


Figura 10: participantes que precisam de uma renda extra.

Fonte: Autoria própria

Entre as **mulheres que se sentiram tratadas de forma inferior no ambiente de trabalho**, pelo fato de serem mulheres, 51% declarou que sim, 8% declarou em parte e 41% das participantes declararam que não sentiram-se inferiorizadas (Figura 11). As que responderam “em parte” deram as seguintes justificativas: dificuldade de respeito no papel de liderança mediante aos homens subordinados, opinião do homem como prevalecente, não ser considerada boa o suficiente para ascensão de cargo por ser mulher, opinião ignorada em questões simples o que resultou em problemas que poderiam ter sido evitados. Trazendo um recorte racial, em sentido de ser **tratada de forma preconceituosa por ser mulher preta ou parda**, 67% mulheres negras participantes disseram que não, 29% disseram que sim e 4% em parte (Figura 12). Uma justificativa para “em parte” foi referente a uma situação em que a respondente foi tratada de forma diferente por outros docentes e alunos, o que resultou em ela ter que se impor para conseguir ser respeitada. Entre essas que se sentiram tratadas de forma preconceituosa, 55% acha que o cabelo motivou a isso, 27% acha que a cor, 18% o local em mora e as demais acham que a religião foi o motivo.

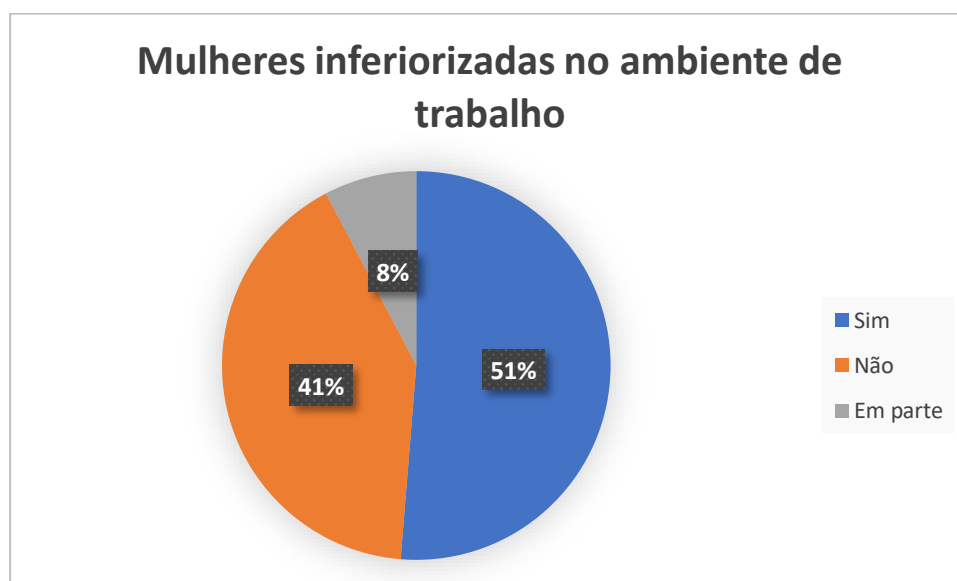


Figura 11: mulheres inferiorizadas no ambiente de trabalho.

Fonte: Autoria própria

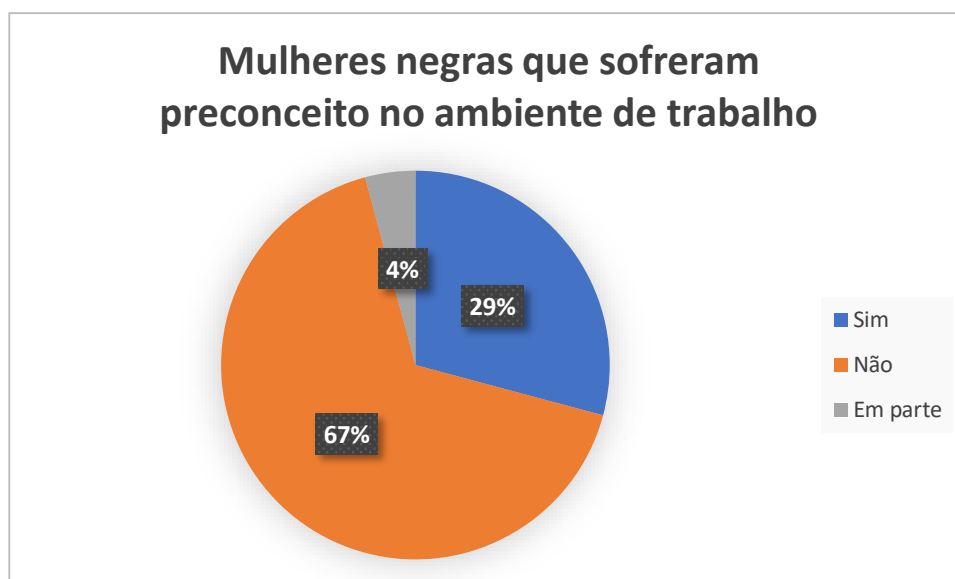


Figura 12: mulheres negras que sofreram preconceito no ambiente de trabalho.

Fonte: Autoria própria

A nível de **conhecimento e experiências**, 52% das mulheres participantes responderam que não se sentiram tratadas de forma inferior no ambiente de trabalho, 45% disseram que sim e 3% em parte. As mulheres que responderam “em parte” citaram situações em que colegas tomaram a frente, interrompendo a fala, como se esta tivesse uma dificuldade ao se expressar, comportamento abusivo de outros funcionários. Em um recorte racial, a mesma pergunta foi direcionada apenas para mulheres negras. 46% responderam que sim, 50% responderam que não e 4% em parte (Figura 13). A justifica aberta trouxe as seguintes questões: não terem seus conhecimentos e experiências em outras áreas levados a sério, somente após provar de fato, gerentes acharem que ela não poderia ter um conhecimento específico para exercer determinada função, por ser jovem demais. Além disso, 61% das mulheres participantes responderam que tiveram que reafirmar suas competências para serem levadas a sério. Em um recorte racial, 50% das mulheres negras confirmaram que tiveram que reafirmar suas competências para serem levadas a sério no ambiente de trabalho, 46% respondeu que não e 4% respondeu em parte (Figura 14). Houve o relato de uma mulher preta, em que ela teve que impor a autoridade de seu cargo, após ter sido menosprezada por ser preta. Isso mostra o que foi concluído acima, de que 71%

das mulheres negras tiveram que mudar seu modo de falar para serem respeitadas (BASTOS, 2023).



Figura 13: mulheres negras tratadas de forma inferior a nível de conhecimento e experiência

Fonte: Autoria própria

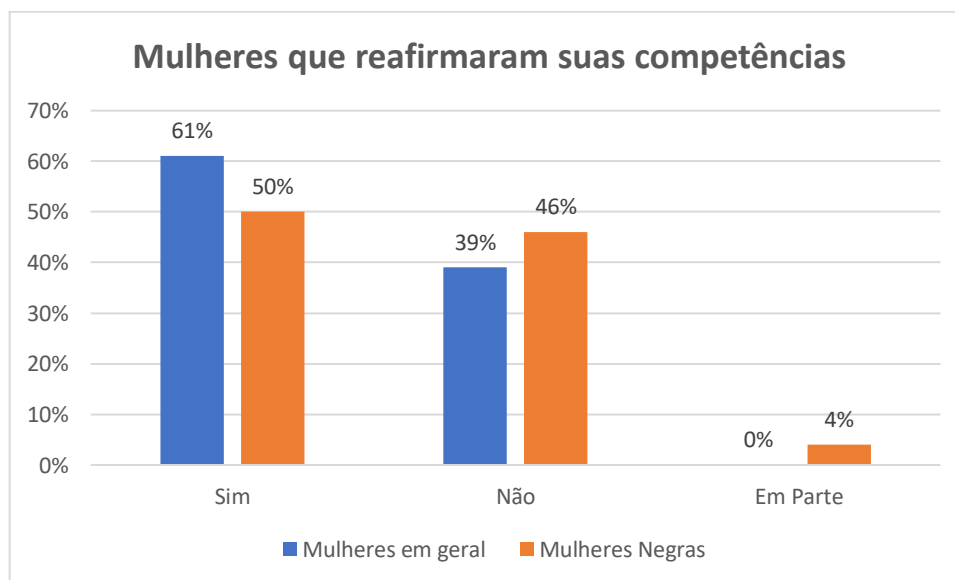


Figura 14: mulheres que tiveram que reafirmar suas competências no ambiente de trabalho

Fonte: Autoria própria

No que tange a **desigualdade de remuneração**, 45% dos participantes disseram que sentem que a remuneração recebida é menor do que a de outras pessoas que ocupam a mesma posição. Entre os que responderam de forma positiva, 95% são mulheres. Em um recorte racial, 50% mulheres negras sentem que a remuneração delas é menor do que a remuneração de homens brancos e negros, e também das mulheres brancas, mesmo que estes estejam na mesma posição.

Em um contexto organizacional, 81% dos participantes nunca trabalharam em uma empresa com **ações voltadas para a inclusão de mulheres negras**, apenas 19% disse que sim. As ações envolvem promoção da cultura afro, palestras, comitês sobre combate ao racismo, processos seletivos exclusivos para mulheres negras. Todos os que responderam sim concordam que as ações eram genuínas, e não somente para promoção de uma boa imagem organizacional perante o público. Os que escolheram “em parte”, justificaram pelo fato de que na empresa ocorriam conversas, debates e pesquisas contra o racismo, ocorria internamente a preferência entre candidatas negras, mas entre os cargos mais altos, nunca foi vista uma mulher negra. Entre os que responderam não, 45% concorda que sentem-se no papel de **propor ações para promover a inclusão de mulheres negras** no ambiente organizacional (Figura 16). Os que se sentem no papel de propor ações de inclusão de mulheres negras, justificaram questões como ser um dever de cidadania, a necessidade de abertura do mercado para esta questão, questão de empatia, o dever de apoio por ser mulher. Alguns que justificaram a resposta negativa argumentaram que é uma questão muito mais complexa sendo necessária uma melhora na educação para que as mulheres negras venham a se capacitar, não estar em um lugar que tenha abertura para propor este tipo de ação, e este tipo de ação não convém a empresa.

Com relação avanço de carreira, as mulheres negras foram questionadas se já enfrentaram **desafios para avançar na carreira** dentro de uma empresa, 71% respondeu que nunca, 21% responderam que sempre e as demais 8% responderam em parte. Algumas mulheres argumentaram que sentiram esses desafios com a justificativa de ter conhecimento demais para pouca idade, cargos mais altos ocupados majoritariamente por pessoas brancas, falta de incentivo por parte de pessoas em cargos mais altos, sendo tratadas de forma negativa e como inferiores. Além disso, 58% das mulheres em geral afirmaram que sentem-se **pressionadas diretamente pelo ambiente organizacional a provar**

continuamente que são competentes, pelo fato de serem mulheres, 40% responderam em parte. As mulheres justificaram em grande maioria o fato da dominação do homem no mercado de trabalho, eles ganham promoções primeiro, colocam ordens, as mulheres são colocadas em lugares inferiores, apenas como subordinadas e elas têm que ficar provando o tempo todo que são capazes de algo. Isso vai ao encontro com a pesquisa feita pela 99Jobs.com, em que as mulheres entrevistadas elencaram o machismo institucional uma das maiores dificuldades. Já as mulheres negras, 50% responderam de forma positiva e 8% em parte (Figura 17). Em uma perspectiva pessoal, 62% das mulheres afirmaram que sentem-se **pressionadas, por si próprias**, a provarem ser continuamente competentes, pelo fato de serem mulheres. Apenas 5% responderam em partes e as demais responderam não. Nas respostas abertas, elas justificaram em grande parte a pressão sofrida desde a infância, para mostrar o seu valor por ser mulher, além disso, algumas justificaram uma questão de ego e realização pessoal, e para não serem esmagadas pelo corporativismo. Trazendo uma perspectiva além de pessoal, racial também, 61% das mulheres **negras afirmaram sentir essa pressão**, por si próprias e 39% negaram (Figura 18). As justificativas envolvem a pressão por ser uma mulher negra que vem desde cedo, a prevalência de homens no setor e a necessidade de se impor mesmo sendo mulher para ser ouvida, a diferença de tratamento em comparação as colegas de trabalho brancas. Nesse contexto, podemos verificar que de fato as mulheres negras sofrem dupla discriminação, a questão racial e sexual, conforme citado anteriormente. Elas sofrem por serem mulheres e por serem negras.

Com relação a organizações com **mulheres negras em cargos de prestígio**, 51% dos participantes responderam que não trabalham ou nunca trabalharam em uma empresa com com mulheres negras em cargos de prestígio. Isso vai ao encontro com a pesquisa realizada pela 99jobs.com, em que 60% das mulheres afirmaram não ter mulheres negras em cargo de liderança na empresa em que elas trabalham (BASTOS, 2023). Além disso, de acordo com uma pesquisa feita pela FGV em 2019 apenas 13% das mulheres negras ocupavam o cargo de CEO (FGV, 2023). Ainda neste quesito, 49% dos participantes responderam que sim, porém, muito poucas.

As mulheres em geral também foram perguntadas sobre a **chance de ocuparem um cargo de prestígio** na empresa em que trabalham, 47% responderam de forma positiva, independentemente de ser mulher, 27% responderam que sim, mas há pouca chance, e 26% responderam de forma

negativa. Com relação **a perspectiva das mulheres negras**, 37% disseram que sim, mas poucas chances, 42% disseram que sim, independentemente de serem negras e apenas 21% responderam de forma negativa (Figura 19).

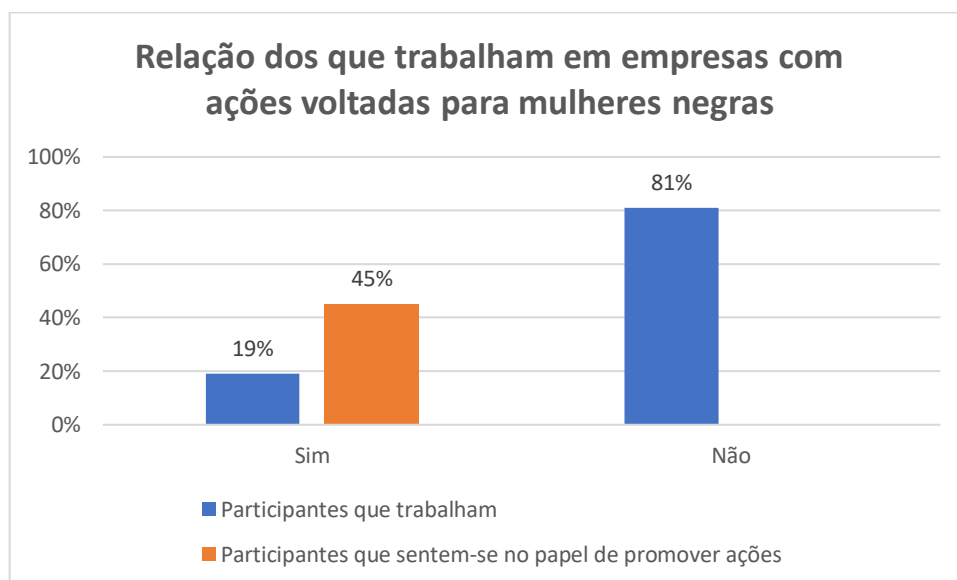


Figura 15: pessoas que trabalharam em empresas com ações para inclusão de mulheres negras

Fonte: Autoria própria

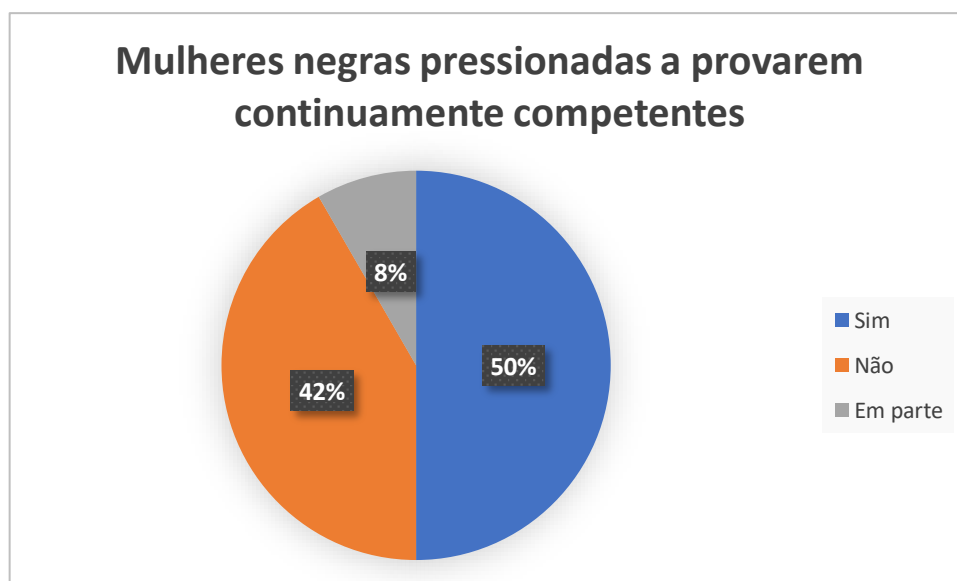


Figura 16: mulheres negras pressionadas pelo ambiente organizacional a provarem continuamente competentes

Fonte: Autoria própria



Figura 17: mulheres negras pressionadas por si próprias a provarem continuamente competentes

Fonte: Autoria própria

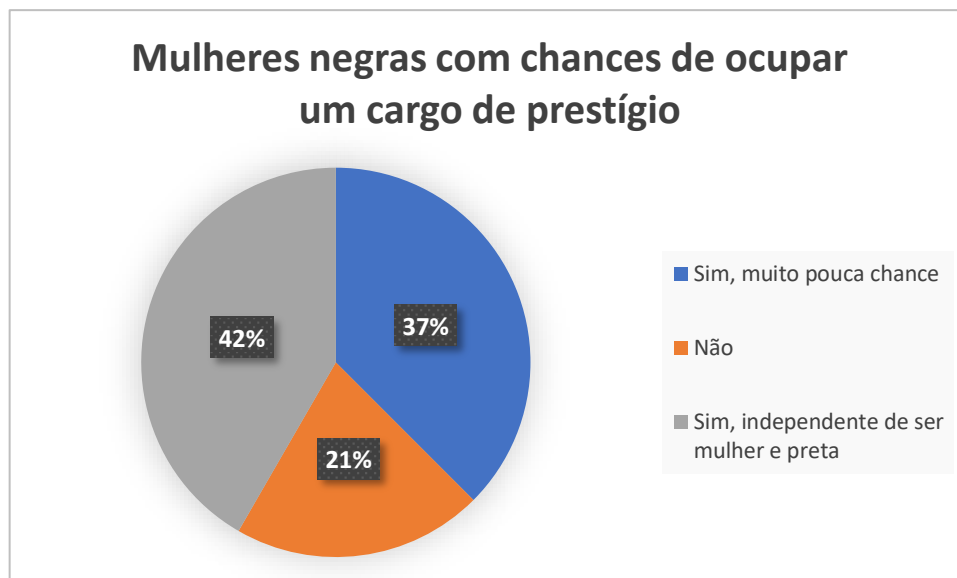


Figura 18: mulheres negras que tem chances de ocupar um cargo de prestígio onde trabalham

Fonte: Autoria própria

5 Conclusões e recomendações para novos estudos

A inserção de mulheres negras no mercado de trabalho é um assunto muito pertinente, tendo em vista todo o histórico das mulheres negras, desde o período anterior a abolição da escravidão até os dias atuais. Ao longo deste estudo ficou evidente todo o preconceito que elas enfrentam em diversos pontos na vida e que estão longe de serem eliminados, apesar dos avanços no reconhecimento dos direitos das mulheres.

Este estudo teve como objetivo analisar o mercado de trabalho formal com relação a mulher negra, todo o seu contexto, identificando os desafios enfrentados. Ao longo deste, foram propostas ações para minimizar esses desafios enfrentados. Foi possível concluir que os desafios começam na escolarização, visto que a maioria enfrenta um ensino precário, além de terem que conciliar os estudos com um trabalho e os afazeres domésticos. [Conforme abordado, há ações promovidas pelo governo, como Lei de Cotas, Prouni, FIES, para a inclusão de pessoas de baixa renda no ensino superior. Além disso, há o programa Pé-de-Meia que promove uma ajuda monetária para que os jovens permaneçam até o final do ensino médio. Tais medidas favorecem as mulheres negras, visto que muitas estão nesse contexto. No entanto, há a necessidade de que essas medidas permaneçam e sejam fiscalizadas, a fim de que elas possam usufruir de tais benefícios e diminuir a desigualdade que elas enfrentam na inserção no mercado de trabalho.](#)

Ainda que significativo, esperava-se obter um resultado maior de mulheres negras que sofreram preconceito no mercado de trabalho e que foram tratadas como inferiores a nível de conhecimento e experiência, tendo em vista as pesquisas apresentadas no decorrer do referencial teórico. No entanto, o tamanho da amostra pode ter interferido nestes resultados.

Ainda assim é possível identificar, mesmo com uma amostra pequena, que as mulheres negras ainda estão para trás no que se refere a entrada no mercado de trabalho formal, salários e cargos mais elevados, se comparado com as mulheres brancas e homens brancos e negros. Além disso, a dupla jornada, com o trabalho doméstico não remunerado e cuidado dos filhos, causa empecilhos significativos para que elas possam se qualificar e desenvolver. Ademais, ainda

há o preconceito enfrentado quando possuem filhos e/ou parentes doentes ou idosos para cuidar, sofrendo questionamentos desde o ato da entrevista de seleção.

A partir das questões apresentadas no decorrer deste estudo, fica evidente a importância de políticas públicas e privadas, em conjunto com a sociedade, para que seja possível a equidade racial, de gênero, salarial e de progressão na carreira no mercado de trabalho. Afinal, mesmo as mulheres negras que possuem um maior grau de escolaridade, essas ainda ficam abaixo de homens e mulheres brancas. Essas políticas envolvem medidas como: programas de capacitação destinados a mulheres negras, política de contratação inclusiva, cultura organizacional inclusiva, para que as ações não visem somente uma boa impressão para os que estão de fora, e sim para a promoção de um ambiente que valorize essa diversidade. Conforme foi abordado ao longo do trabalho, há organizações formadas por pessoas negras e que possuem programas para fornecer consultoria para as empresas que estão dispostas a mudar essa realidade de desigualdade. Dessa forma, é possível promover um ambiente desigual. Sendo assim possível oportunidades reais de crescimento para as mulheres e principalmente as negras.

5.1.Sugestões e recomendações para novos estudos

Mediante ao tema apresentado, ainda há áreas a serem exploradas, tendo em vista a complexidade do tema e todo o enorme contexto que o envolve. Com isso, pode-se realizar um estudo qualitativo que explore a percepção e as experiências vividas pelas próprias mulheres negras, desde a inserção até a ascensão, avaliando os desafios enfrentados e estratégias para superá-los.

Conforme exposto neste estudo, algumas ONGs promovem uma rede de apoio a população negra, algumas específicas para as mulheres negras. Pode-se investigar a influência dessas redes de apoio, como elas chegam até essas mulheres e como fazem a diferença.

Ademais, uma outra frente de estudo proposta é a análise de como as mulheres negras estão sendo impactadas efetivamente pelas políticas

promovidas pelo governo, no que se refere a escolaridade, tanto no ensino médio quanto no ensino superior, e dos impactos das políticas públicas dentro das organizações, como, capacitação para as mulheres negras, programas de seleção exclusivo para mulheres negras, ações com os próprios colaboradores para entendimento da cultura afro. Além disso, há a possibilidade de um estudo no que se refere ao impacto causado com a ascensão de mulheres negras a cargos de liderança.

Tendo em vista o resultado diferente ao esperado sobre mulheres negras que sofreram preconceito no mercado de trabalho e que foram tratadas como inferiores a nível de conhecimento e experiência, sugere-se um novo estudo com uma amostra maior.

6 Referências Bibliográficas

ABRH SP. Desigualdade social e o mercado de trabalho para mulheres negras. 04 de setembro de 2023. Disponível em: <https://abrhsp.org.br/conteudo/noticias/desigualdade-social-e-o-mercado-de-trabalho-para-mulheres-negras/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20IBGE,que%20brancos%20e%20homens%20negros>. Acesso em: 11 de abril de 2024.

ACESSO ÚNICO. Prouni. Disponível em: <https://acessounico.mec.gov.br/prouni>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

AGÊNCIA SEBRAE. Mulheres pretas no empreendedorismo é o tema da vez da série “Olha Elas!”. 06 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/cultura-empREENDEDORA/mulheres-pretas-no-empREENDEDORISMO-e-o-tema-da-vez-da-serie-olha-elas/>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

AGÊNCIA SEBRAE. Mulheres negras são donas dos negócios menores e atuam, em sua maioria, sem empregados. 07 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/mulheres-negras-sao-donas-dos-negocios-menores-e-atuam-em-sua-maioria-sem-empregados/>. Acesso em: 17 de maio de 2024.

BASTOS, Fernanda. Solidão e preconceito: pesquisa aponta percepções de mulheres negras em cargos na liderança. 25 de julho de 2023. Exame. Disponível em: <https://exame.com/esg/solidao-e-preconceito-pesquisa-aponta-percepcoes-de-mulheres-negras-em-cargos-na-lideranca/>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

BBC. Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. 14 de junho de 2017. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756#:~:text=V%C3%ADdeos-,Maior%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20traria%20R%24%20382%20bilh%C3%B5es%20%C3%A0,brasileira%20at%C3%A9%202025%2C%20diz%20OIT&text=O%20Brasil%20pode%20expandir%20sua,Internacional%20do%20Trabalho%20\(OIT\)](https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756#:~:text=V%C3%ADdeos-,Maior%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20traria%20R%24%20382%20bilh%C3%B5es%20%C3%A0,brasileira%20at%C3%A9%202025%2C%20diz%20OIT&text=O%20Brasil%20pode%20expandir%20sua,Internacional%20do%20Trabalho%20(OIT)). Acesso em: 03 de maio de 2024.

BOEHM, Camila. Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese. Agência Brasil. 21 de novembro de 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-11/mercado-de-trabalho-reproduz-desigualdade-racial-aponta-dieese>. Acesso em: 11 de abril de 2024.

BRASIL DE FATO. Mulheres negras ampliaram participação nos dez cursos mais disputados do Prouni. 25 de julho de 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/25/mulheres-negras-ampliaram-participacao-nos-dez-cursos-mais-disputados-do-prouni>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

CASTRO, Fernanda Lages de, 2013. Pesquisa para iniciantes. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

COSTA, Alynne Urbano da; SILVA, Milena Eduarda da. A mulher negra e o mercado de trabalho a partir da perspectiva da relação racial e de gênero. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022.

COSTA, Leticia Borges. Participação da mulher no mercado de trabalho. São Paulo: IPE, USP, 1984, p.153.

DA COSTA, Sandra Santana. Trajetória do feminismo negro no Brasil: movimentos e ações políticas. REIS, p. 27-28, 2001.

DA SILVA, Silvana B. G. Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas. Politize. 27 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/feminismo-negro-no-brasil/#top>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

DIAS, Pamela. Mulheres são mais escolarizadas que homens, mas brancas com ensino superior são o dobro das negras. O Globo. 08 de março de 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/educacao/noticia/2024/03/08/censo-mulheres-sao-mais-escolarizadas-que-homens-mas-diferenca-entre-brancas-e-negras-no-ensino-superior-e-de-50percent.ghtml>. Acesso em: 03 de maio de 2024.

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes. 08 de março de 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024/index.html?page=1>. Acesso em: 17 de maio de 2024.

DIGITAIS PRETAS. Quem somos. Disponível em: <https://digitaispretas.com.br/>. Acesso em 20 de maio de 2024.

DUGAICH, Mayra. Festival Negritudes no RJ reúne mais de 1,5 mil pessoas. Terra. 18 de maio de 2024. Disponível em: https://www.terra.com.br/diversao/festival-negritudes-no-rj-reune-mais-de-15-mil-pessoas,1e7eef7aec711c94e4f4f71fc0df8595gf09l7sg.html?utm_source=clipboard. Acesso em: 20 de maio de 2024.

FERNANDES, Cláudio. "O que é a Lei Áurea?"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-e-lei-aurea.htm>. Acesso em 13 de maio de 2024.

FERNANDES, Nathaly Cristina; DA NATIVIDADE, Carolina dos Santos Jesuino. O lugar da mulher negra no mercado de trabalho. Simpósio Gênero e Políticas Públicas, v. 5, n. 1, p. 1323-1332, 2018.

FGV. Mulheres negras rumo à liderança: estudo apresenta recomendações para inclusão consciente. 24 de julho de 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/mulheres-negras-rumo-lideranca-estudo-apresenta-recomendacoes-inclusao-consciente>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. Confira o que rolou no Negritudes Globo 2024. Disponível em: <https://www.frm.org.br/conteudo/mobilizacao-social/noticia/confira-o-que-rolou-no-negritudes-globo-2024>. Acesso em: Acesso em: 20 de maio de 2024.

FUNDO AGBARA. O fundo agbara. Disponível em: <https://fundoagbara.org.br/>. Acesso em: Acesso em: 20 de maio de 2024.

FUNDO AGBARA. Programas. Disponível em: <https://fundoagbara.org.br/programas/>. Acesso em: 20 de maio de 2024.

GERHARDT, Tatiana Engel, Denise Tolfo Silveira. Métodos de pesquisa. Plageder, 2009.

GHAOURI, Oussama El. 25/07: Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha. Agência Brasil. 24 de julho de 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2023-07/2507-dia-internacional-da-mulher-negra-latino-americana-e-caribenha>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

GOMES, Bianca. Consciência Negra: mulheres afrodescendentes recebem até 60% menos do que homens brancos com mesmo nível de escolaridade. O Globo. 20 de novembro de 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/blogs/pulso/post/2023/11/consciencia-negra-mulheres-afrodescendentes-recebem-ate-60percent-menos-do-que-homens-brancos-com-mesmo-nivel-de-escolaridade.ghtml>. Acesso em: 13 de maio de 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Emprego doméstico no Brasil é formado por mulheres. 12 de março de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/emprego-domestico-no-brasil-e-formado-por-mulheres>. Acesso em 07 de maio de 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Lei de Cotas. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/lei-de-cotas>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

MINISTÉRIO DAS MULHERES. Projeto fortalece presença de mulheres negras no ensino superior do Recôncavo Baiano. 29 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/dezembro/projeto-fortalece-presenca-de-mulheres-negras-no-ensino-superior-do-reconcavo-baiano>. Acesso em: 20 de maio de 2024.

G1. Prêmio Sim à Igualdade Racial tem inscrições prorrogadas; veja como indicar líderes e iniciativas antirracistas no Brasil. 05 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/12/05/premio-sim-a-igualdade-racial-tem-inscricoes-prorrogadas-veja-como-indicar-lideres-e-iniciativas-antirracistas-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

HIRATA, Helena. Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Bontempo, 2002, p. 335.

IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. 08 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em: 17 de abril de 2024.

IBGE. Uma em cada quatro mulheres de 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupada em 2023. 22 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39531-uma-em-cada-quatro-mulheres-de-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupada-em-2023>. Acesso em: 17 de abril de 2024.

INSTITUTO IDENTIDADES DO BRASIL. O ID_BR. Disponível em: <https://www.simaigualdaderacial.com.br/id-br>. Acesso em 22 de maio de 2024.

INSTITUTO IDENTIDADES DO BRASIL. O maior prêmio de diversidade e inclusão do mundo. Disponível em: <https://www.simaigualdaderacial.com.br/premio-2024>. Acesso em: 26 de maio de 2024.

JORNAL HOJE. PEC das Domésticas: 10 anos após a aprovação do projeto, número de informais cresce no Brasil. G1. 01 de abril de 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2023/04/01/pec-das-domesticas-10-anos-apos-a-aprovacao-do-projeto-numero-de-informais-cresce-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 24 de maio de 2024.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; SILVA, Carolina. Discriminação da mulher no mercado de trabalho: destacando a mulher negra neste processo. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais; v. 5, n. 2, 2019, JULHO – DEZEMBRO, p. 76-93.

MATIAS, Átila. "Organização Internacional do Trabalho (OIT)"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilestola.uol.com.br/brasil/organizacao-internacional-do-trabalho-oit.htm>. Acesso em 20 de maio de 2024.

MENDES, Andréa Aparecida Esteves; MILANI, Maria Luiza. Inserção da Mulher Negra Brasileira no Mercado de Trabalho no Período de 1980 – 2010. Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero; v. 7 n. 2, 2016, p. 178-194.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. "Mulheres no mercado de trabalho"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilestola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 07 de maio de 2024.

MONTEIRO, Solange. Crescimento da população em idade ativa é maior entre mulheres negras, que mais desafios enfrentam no mercado de trabalho. IBRE FGV. 31 de julho de 2023. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/crescimento-da-populacao-em-idade-ativa-e-maior-entre-mulheres>. Acesso: em 03 de abril de 2024.

MOVIMENTO BLACK MONEY. Sobre. Disponível em: <https://movimentoblackmoney.com.br/sobre/>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

NASCIMENTO, Luciano. Black Money: movimento favorece negócios de pessoas negras. Agência Brasil. 20 de novembro de 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-11/black-money-movimento-favorece-negocios-de-pessoas-negras>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

NAKAMURA, João. Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, diz IBGE. CNN. 08 de março de 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/>. Acesso em: 12 de maio de 2024.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, p. 259-263, 2019.

OLIVERA, Margarita; VIEIRA, Clarice; BAETA, Fernanda. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: uma análise das segregações e discriminações a partir da economia feminista. Instituto de Economia, Texto para Discussão, v. 18, 2021.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. A mulher no mercado de trabalho. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. São Luís Maranhão, 2005.

PORFÍRIO, Francisco. "Cotas raciais"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/sistema-cotas-racial.htm>. Acesso em 18 de maio de 2024.

PORTAL FIES. Sobre o Fies. Disponível em: <http://portalfies.mec.gov.br/?pagina=faq>. Acesso em 18 de maio de 2024.

PORTAL GELEDÉS. A mostra ID_BR cara, pele, jeito. Disponível em: https://www.geledes.org.br/mostra-id_br-cara-pele-jeito/. Acesso em 22 de maio de 2024.

PRATES, Ian. Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia. Informativos Desigualdades Raciais e Covid-19, AFROCEBRAP, n. 7, p. 39, 2021.

SEBRAE. Os desafios sempre presentes na vida das empreendedoras negras. 15 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/conteudos/posts/os-desafios-sempre-presentes-na-vida-das-empendedoras-negras,0f2c4c4c22456810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 21 de maio de 2024.

SOUZA, Miguel. Mulheres são maioria dos inscritos do Fies 2023. 22 de março de 2023. Disponível em: <https://vestibular.brasilecola.uol.com.br/enem/mulheres->

sao-maioria-dos-inscritos-do-fies-2023/354342.html. Acesso em 18 de maio de 2024.

SOUZA, Susana. O que é e como eu posso ser antirracista? Grupo Mulheres do Brasil. Disponível em: <https://www.grupomulheresdobrasil.org.br/o-que-e-e-como-eu-posso-ser-antirracista/>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

SILVA, Daniel Neves. "8 de março: Dia Internacional da Mulher"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-da-mulher.htm>. Acesso em 07 de maio de 2024.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. Vozes dos Vales, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012.

TORO, Mariana Alejandra Roedel Salles. A inserção da mulher no mercado de trabalho emancipação ou precarização? Dissertação (mestrado)-Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Geografia e Meio Ambiente, 2018, p. 122.

UOL. Mulheres negras passam a ser um quarto dos universitários no Brasil. 19 de agosto de 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/redacao/2022/08/19/mulheres-negras-passam-a-ser-um-quarto-dos-universitarios-no-brasil.htm>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

VERDÉLIO, André. Lula anuncia inclusão de 1,2 milhão de alunos no Pé-de-Meia. 22 de abril de 2024. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2024-04/lula-anuncia-inclusao-de-12-milhao-de-alunos-no-pe-de-meia>. Acesso em: 20 de maio de 2024.

VERGARA, Sylvia C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 11ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Anexo 1

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

Olá!
Sou estudante de Administração na PUC-Rio e essa pesquisa faz parte do meu trabalho de conclusão de curso, e tem como objetivo identificar os desafios que as mulheres negras (pretas ou pardas) enfrentam na inserção e ascensão no mercado de trabalho, a fim de que sejam observadas ações por parte das organizações no sentido de criarem políticas de inclusão que equilibrem a isonomia de oportunidades entre brancos e pretos. Por isso, gostaria de sua ajuda respondendo com sinceridade.

A
pesquisa é 100% anônima e não existem respostas certas ou erradas.

Desde já agradeço a sua contribuição na construção deste trabalho ao responder o questionário a seguir.

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. Qual sexo você se identifica? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro: _____

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

2. Qual cor você se declara? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Preta
- ☐ Parda
- ☐ Branca
- ☐ Outro: _____

3. Qual a sua faixa de idade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 18 anos
- ☐ 18-24 anos
- ☐ 25-34 anos
- ☐ 35-44 anos
- ☐ 45-54 anos
- ☐ 55 anos ou mais

4. Qual seu nível de formação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Fundamental incompleto
- ☐ Ensino Fundamental completo
- ☐ Ensino Médio incompleto
- ☐ Ensino Médio completo
- ☐ Ensino superior incompleto
- ☐ Ensino superior completo
- ☐ Pós-graduação (Lato Sensu, Mestrado, Doutorado, etc.)

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

5. Teve alguma dificuldade para concluir o ensino médio? *

Marcar apenas uma oval.☐ Sim☐ Não

6. Em caso afirmativo na pergunta anterior, justifique.

7. Quantas mulheres da sua família estão cursando ou completaram o ensino médio? *

Marcar apenas uma oval.☐ Nenhuma☐ Sou a única☐ 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ Mais de 5 mulheres

8. Caso tenha cursado ou esteja cursando o ensino superior, enfrentou alguma dificuldade? *

Marcar apenas uma oval.☐ Sim☐ Não

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

9. Em caso afirmativo na pergunta anterior, justifique.

10. Quantas mulheres da sua família estão cursando ou completaram o ensino superior? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nenhuma
- ☐ Sou a única
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Mais de 5 mulheres

11. Está empregado(a) no mercado formal? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

12. Área em que você trabalha atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Saúde
- ☐ Educação
- ☐ Recursos humanos
- ☐ Finanças
- ☐ Vendas/Marketing
- ☐ Serviços Sociais
- ☐ Outro: _____

13. Qual o seu nível hierárquico? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Estagiário/Aprendiz
- ☐ Profissional Júnior
- ☐ Profissional Sênior
- ☐ Gerência/Supervisão
- ☐ Outro: _____

14. Você possui filho(s)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

15. Caso tenha filhos, já enfrentou alguma dificuldade em conseguir trabalho *
por isso?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Não possui filho(s)

16. Caso tenha filho(s), você possui rede de apoio? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, pública (creche, escola de ensino integral)
☐ Sim, particular (creche, escola de ensino integral)
☐ Sim, externa (parentes e/ou vizinhos)
☐ Empregado(s) doméstico(s)
☐ Não
☐ Não possui filho(s)

17. Caso tenha filhos, identificou por parte da empresa algum motivo de
preconceito em alguma entrevista para o trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Em parte
☐ Não possui filho(s)

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

18. Em caso afirmativo na pergunta anterior, justifique.

19. Caso se declare uma mulher preta ou parda, já sofreu algum tipo de preconceito em uma entrevista de emprego pela sua cor?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

20. Em caso afirmativo na pergunta anterior, justifique.

21. Você tem a responsabilidade de cuidar de algum parente idoso ou doente? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

22. Já enfrentou alguma dificuldade para conseguir emprego e teve que optar pelo empreendedorismo ou algum trabalho informal? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

23. Qual a sua faixa salarial? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Menos de um salário mínimo

☐ Até um salário mínimo

☐ Entre 1 e 2 salários mínimos

☐ Mais de 2 a 3 salários mínimos

☐ Mais de 3 a 4 salários mínimos

☐ Mais de 4 a 5 salários mínimos

☐ Mais de 5 a 6 salários mínimos

☐ Mais de 7 a 8 salários mínimos

☐ Mais de 8 a 9 salários mínimos

☐ Mais de 9 a 10 salários mínimos

☐ Acima de 10 salários mínimos

24. Você tem que fazer algum trabalho extra para complementar sua renda? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

25. Por ser mulher, já se sentiu tratada de forma inferior no ambiente de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

26. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

27. Caso se declare uma mulher preta ou parda, já sofreu algum tipo de preconceito em seu ambiente de trabalho pela sua cor?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

28. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

29. Em caso afirmativo na pergunta anterior, o que acha que motivou? Pode marcar mais de uma alternativa.

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Roupas
☐ Cabelo
☐ Cor
☐ Religião
☐ Local em que mora
☐ Outro: _____

30. Caso se declare uma mulher, já se sentiu tratada como inferior a nível de conhecimento e experiência em seu ambiente de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Em parte

31. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

32. Além de ser mulher, sendo também preta ou parda, já se sentiu mais inferiorizada a nível de conhecimento e experiência em seu ambiente de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

33. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

34. Caso se declare uma mulher, já teve que reafirmar suas competências para ser levada a sério?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

35. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

36. Além de ser mulher, sendo também preta ou parda, já teve que reafirmar suas competências para ser levada a sério?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Em parte

37. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

38. Sente que sua remuneração é inferior à de pessoas que ocupam a mesma posição do que você?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

39. Sendo uma mulher preta ou parda, sente que sua remuneração é inferior do que homens brancos, homens negros e mulheres brancas que ocupam a mesma posição do que você?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

40. Já trabalhou ou trabalha em alguma empresa com ações voltadas para a inclusão de mulheres negras? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

41. Em caso afirmativo na pergunta anterior, cite quais.

42. Em caso afirmativo na pergunta anterior, as ações eram genuínas ou somente para a promoção de uma boa imagem organizacional?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

43. Caso tenha escolhido "em parte" na pergunta anterior, justifique.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

44. Caso sua empresa não possua ações voltadas para a inclusão de mulheres negras, sente-se no papel de propor ações para promovê-las? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

45. Em caso afirmativo ou negativo na pergunta anterior, justifique.

46. Por ser mulher e preta/parda, já enfrentou desafios para avançar na sua carreira dentro de uma empresa?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim, sempre

☐ Não, nunca

☐ Em parte

47. Justifique sua resposta à questão anterior.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

48. Sente-se pressionada pelo ambiente organizacional a provar continuamente ser competente, por ser mulher?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

49. Justifique sua resposta à questão anterior.

50. Sente-se pressionada pelo ambiente organizacional a provar continuamente ser competente, por ser mulher e também preta ou parda?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

51. Justifique sua resposta à questão anterior.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

52. Sente-se pressionada por si mesma a se provar continuamente competente, por ser mulher?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

53. Justifique sua resposta à questão anterior.

54. Sente-se pressionada por si mesma a se provar continuamente competente, por ser mulher e também preta ou parda?

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

☐ Em parte

55. Justifique sua resposta à questão anterior.

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

56. Na empresa em que você trabalha atualmente ou já trabalhou, há mulheres pretas ou pardas em cargos de maior prestígio? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, muito poucas
- ☐ Sim, em números significativos
- ☐ Não

57. Sendo mulher, na empresa em que você trabalha atualmente, acha que tem chances de ocupar cargos de maior prestígio?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, independente de ser mulher
- ☐ Sim, muito pouca chance
- ☐ Não

58. Além de ser mulher, também sendo preta ou parda, na empresa em que você trabalha atualmente, acha que tem chances de ocupar cargos de maior prestígio?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, independente de ser mulher e preta
- ☐ Sim, muito pouca chance
- ☐ Não

59. Gostaria de acrescentar algo relevante que não tenha sido abordado nas questões acima?

05/06/2024, 19:41

Projeto de pesquisa sobre mulheres pretas ou pardas no mercado de trabalho

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários