



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Isadora Dias Soares Roca Valls

**ESTUDO SOBRE AS OPORTUNIDADES DE TRABALHO PARA AS MULHERES
NEGRAS EM 2024.**

Americana, SP

2024

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “MINISTRO RALPH BIASI”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Isadora Dias Soares Roca Valls

**ESTUDO SOBRE AS OPORTUNIDADES DE TRABALHO PARA AS MULHERES
NEGRAS EM 2024.**

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial sob a orientação da Prof.^(a) Sanete Irani de Andrade.

Área de concentração: Gestão de Pessoas e relações de trabalho.

Americana, SP

2024

VALLS, Isadora Dias Soares Roca

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho: estudo sobre as oportunidades para essas trabalhadoras. / Isadora Dias Soares Roca Valls – Americana, 2024.

56f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientadora: Profa. Dra. Sanete Irani de Andrade

1. Administração de empresas 2. Administração de recursos humanos. I. VALLS, Isadora Dias Soares Roca II. ANDRADE, Sanete Irani de III. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 658

658.3

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de ficha catalográfica da Fatec de Americana Ministro Ralph Biasi.

Isadora Dias Soares Roca Valls

ESTUDO SOBRE AS OPORTUNIDADES DE TRABALHO PARA AS MULHERES NEGRAS EM 2024.

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial pelo Centro Paula Souza – FATEC Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi.

Área de concentração: Comportamento Organizacional

Americana, 17 de junho de 2024

Banca Examinadora:



Dra. Sanete Irani de Andrade
Doutora
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Dra. Maria Camila Bedin Polli
Doutora
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Ma. Kamila Cristina Gaino
Mestra
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

Esse trabalho é dedicado à todas as forças concentradas a minha existência, e a todos aqueles que me impulsionam em um longo trajeto da luta pelos meus sonhos. A Deus e meus orixás que por aqui me guiaram. Aos meus pais que com uma sólida base familiar me orientam em todas as fases da minha vida. Ao meu esposo, Diego, que me ensina todos os dias o significado do companheirismo e da parceria dentro de um lar. Ao meu irmão, Iago, que através das suas conquistas, me ensina que a vida é linda e leve de se viver.

Epahey!

Agradeço a dedicação de todos os professores do Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial, em especial o Coordenador Reydner por ter me orientado em todas as etapas do curso. A minha orientadora e professora Sanete, que com seu dom de boa ouvinte, colaborou para que esse trabalho fosse desenvolvido. Agradeço ao meu esposo Diego, que por dias e noites durante o desenvolvimento desse estudo, se fez companheiro e ouvinte. Aos meus pais que me incentivam os meus estudos em todas as etapas da vida, o meu mais sincero, obrigado!

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras na inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro em 2024. A pesquisa explora o impacto do racismo estrutural, da discriminação de gênero e das desigualdades sociais que dificultam o acesso dessas mulheres a oportunidades equivalentes às de outros grupos. Utilizando uma abordagem qualitativa, foi realizado um questionário com mulheres negras de diversas áreas profissionais, além de uma revisão da literatura existente sobre o tema e análise de dados estatísticos fornecidos por instituições como o IBGE e DIEESE. Os resultados evidenciam que, apesar dos avanços na educação e nas políticas de inclusão, como o sistema de cotas, as mulheres negras ainda enfrentam significativos obstáculos no ambiente corporativo, refletindo em menores salários, oportunidades limitadas de ascensão e maior exposição a práticas discriminatórias. Conclui-se que são necessárias políticas públicas mais eficazes e ações afirmativas contínuas para promover a igualdade de oportunidades e combater as estruturas racistas e sexistas presentes no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Mulheres negras, mercado de trabalho, racismo estrutural, diversidade, políticas de inclusão.

ABSTRACT

This study aims to analyze the barriers faced by black women in entering and remaining in the Brazilian job market in 2024. The research explores the impact of structural racism, gender discrimination, and social inequalities that hinder these women's access to opportunities equivalent to other groups. Using a qualitative approach, a questionnaire was conducted with black women from various professional areas, in addition to a review of the existing literature on the topic and analysis of statistical data provided by institutions such as IBGE and DIEESE. The results show that, despite advances in education and inclusion policies, such as the quota system, black women still face significant obstacles in the corporate environment, reflected in lower wages, limited opportunities for advancement, and greater exposure to discriminatory practices. It is concluded that more effective public policies and continuous affirmative actions are needed to promote equal opportunities and combat the racist and sexist structures present in the Brazilian job market.

Keywords: *Black women, job market, structural racism, diversity, inclusion policies.*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ABPN:** Associação Brasileira de Pesquisadores Negros
- CAGED:** Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CEERT:** Centro das Relações de Trabalho e Desigualdades
- CIEE:** Centro de Integração Empresa-Escola
- DIEESE:** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- ENAP:** Escola Nacional de Administração Pública
- FIAR:** Formação de Iniciativas Antirracistas
- IBGE:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IPEA:** Instituto de pesquisa Econômica Aplicada
- MMN:** Movimento de Mulheres Negras
- ONG:** Organização Não Governamental
- ONU:** Organização das Nações Unidas
- PNAD:** Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios
- PRONATEC:** Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
- PO:** População Ocupada
- RAE:** Revista de Administração de Empresas

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 1 |
| 2. METODOLOGIA | 3 |
| 3. A CONDIÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL. | 5 |
| 4. O MERCADO DE TRABALHO | 9 |
| 5. A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO | 17 |
| 6. APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS NO QUESTIONÁRIO | 21 |
| 7. POLÍTICAS DE INCENTIVO A DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO | 30 |
| 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 37 |
| 9. REFERENCIAS | 39 |

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, de acordo com o Estatuto da Igualdade Racial, para propósitos jurídicos, indivíduos que se identificam como pretos ou pardos, seguindo a classificação de cor ou raça do IBGE, e que apresentam características físicas, conhecidas como fenotípicas associadas à cor preta ou parda, são oficialmente reconhecidos como pessoas negras (TJDFT, 2023).

A inclusão e representatividade das mulheres negras no mercado de trabalho são temas cruciais no contexto da busca por maior diversidade e igualdade no ambiente corporativo. Este cenário é um reflexo do racismo estrutural, caracterizado pela discriminação sistemática baseada na cor da pele, raça ou condição social, que influencia negativamente suas oportunidades e condições de trabalho.

O racismo estrutural é definido como a consolidação de atitudes e comportamentos discriminatórios dentro das instituições sociais e econômicas de uma sociedade. Conforme Almeida (2018), este tipo de racismo privilegia determinados grupos raciais em detrimento de outros. No Brasil, essa realidade se manifesta na forma de barreiras significativas enfrentadas pelas mulheres negras, incluindo salários mais baixos, oportunidades limitadas de ascensão e maior exposição a práticas discriminatórias (ALMEIDA, 2018).

A obra "Mulheres, Raça e Classe" de Angela Davis (1981) oferece uma análise profunda das intersecções entre raça, gênero e classe social, destacando o papel fundamental das mulheres negras na luta por direitos civis e igualdade. A análise de Davis é relevante para o contexto brasileiro, onde a história de escravidão e discriminação continua a impactar negativamente a posição das mulheres negras no mercado de trabalho.

Dados recentes do IBGE e IPEA indicam que as desigualdades raciais e de gênero permanecem evidentes no Brasil. As mulheres negras frequentemente ocupam posições menos privilegiadas, recebem salários menores e enfrentam maior vulnerabilidade ao desemprego. Essas disparidades são exacerbadas pela informalidade e precariedade do emprego, situações em que a presença de mulheres negras é significativamente alta.

Este estudo adota uma abordagem qualitativa e exploratória para analisar as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras na inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa foi conduzida por meio de uma entrevista com mulheres negras de diversas áreas profissionais, revisão da literatura existente e análise de dados estatísticos fornecidos por instituições como o IBGE e DIEESE. Os resultados destacam a necessidade de políticas públicas mais eficazes e ações afirmativas contínuas para promover a igualdade de oportunidades e combater as estruturas racistas e sexistas presentes no mercado de trabalho.

Explorar a condição das mulheres negras no Brasil é uma tarefa desafiadora, dado o contexto histórico que moldou a sociedade. Este trabalho visa não apenas destacar as dificuldades enfrentadas por essas mulheres, mas também propor caminhos para a construção de políticas efetivas que facilitem a inclusão inicial e a permanência desse grupo no mercado de trabalho. A análise das condições históricas, sociais e econômicas, juntamente com as experiências pessoais coletadas, oferece uma visão abrangente das dinâmicas que perpetuam as desigualdades enfrentadas pelas mulheres negras no Brasil contemporâneo.

2. METODOLOGIA

Este estudo aborda as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras em sua inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória, com o objetivo de elucidar as desigualdades enfrentadas por essas mulheres no contexto atual.

A metodologia adotada combina revisão bibliográfica, análise de dados estatísticos e entrevistas qualitativas. Esta abordagem permite uma compreensão aprofundada das experiências pessoais e contextuais das mulheres negras no mercado de trabalho, complementada por dados quantitativos que evidenciam as tendências e disparidades existentes.

A revisão bibliográfica será abrangente, incluindo obras fundamentais e pesquisas recentes sobre o tema. Entre as referências estão "Mulheres, Raça e Classe" de Angela Davis, além de estudos de autores e filósofos brasileiros como Silvio de Almeida e Djamila Ribeiro. A literatura sobre racismo estrutural, discriminação de gênero e desigualdades sociais será analisada para contextualizar os desafios enfrentados pelas mulheres negras no Brasil.

Os dados estatísticos foram obtidos de fontes oficiais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Estes dados forneceram uma visão macro das desigualdades no mercado de trabalho, incluindo taxas de emprego, níveis salariais e a distribuição ocupacional das mulheres negras. Adicionalmente, foram coletados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) para complementar a análise.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com mulheres negras de diferentes áreas profissionais. As entrevistas buscaram capturar as experiências e percepções dessas mulheres sobre as barreiras que enfrentam no mercado de trabalho. Um total de 19 respostas e depoimentos foram coletados por meio de um questionário distribuído via plataformas de mídia social como WhatsApp e Instagram, direcionado a mulheres negras entre 16 e 60 anos.

O questionário utilizado foi elaborado no Google Forms, consistindo em perguntas objetivas e dissertativas, cuidadosamente elaboradas para obter informações relevantes sobre as experiências de trabalho das participantes. As perguntas abordaram temas como discriminação racial e de gênero, oportunidades de ascensão profissional, e percepções sobre políticas de inclusão. Entende-se por questionário o conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo (SEVERINO, 2007).

Os dados coletados foram analisados utilizando técnicas de análise de conteúdo para identificar padrões e temas recorrentes nas experiências relatadas pelas participantes. A análise estatística dos dados fornecidos pelo IBGE e DIEESE complementou a análise qualitativa, permitindo uma visão abrangente das desigualdades enfrentadas pelas mulheres negras.

Reconhece-se que a amostra de entrevistas é limitada ao círculo social particular da pesquisadora, o que pode não representar a totalidade das experiências das mulheres negras no Brasil. No entanto, as informações obtidas fornecem uma visão importante das barreiras enfrentadas por esse grupo e destacam a necessidade de políticas públicas e ações afirmativas mais eficazes.

A pesquisa seguiu rigorosamente os princípios éticos, garantindo o anonimato e a confidencialidade das participantes. Todas as participantes foram informadas sobre os objetivos do estudo.

3. A CONDIÇÃO DA MULHER NEGRA NO BRASIL.

O livro “Mulheres, Raça e Classe”, de Angela Davis, publicado em 1981, serve como base para entender a condição da mulher negra no Brasil contemporâneo. Davis oferece uma análise incisiva das intersecções entre gênero, raça e classe, uma abordagem essencial para compreender a situação das mulheres negras. Ao dialogar com os dados do IBGE e outras fontes, pode-se traçar um paralelo entre os argumentos de Davis e a realidade brasileira.

De acordo com o historiador brasileiro João José Reis (IBGE, 2000), no continente americano, o Brasil foi o país que importou mais escravos africanos. Foram trazidos de maneira forçada, mais de 4 milhões de homens, mulheres e crianças, correspondendo a mais de um terço de todo o comércio negreiro. Para atender a necessidade dos brancos e suprir a grande demanda de mão de obra, onde os escravos eram submetidos a péssimas condições de vida e maus tratos constantes (REIS, 2000).

Angela Davis discute como a escravidão moldou a posição das mulheres negras nos Estados Unidos, e essa análise é altamente relevante para o contexto brasileiro. O Brasil carrega uma história de 300 anos de escravidão. Dentre os países da América, foi o último a abolir a escravidão negra formalmente, em 1888. Depois de mais de um século, ficou enraizado no inconsciente coletivo da sociedade brasileira um pensamento que marginaliza as pessoas negras, as impede de se constituírem como cidadãs plenas (Maria Teresa, Brasil de Direitos, 2019).

Segundo a autora, com a chegada da abolição do tráfico internacional de escravos, algumas indústrias em crescimento enfrentaram desafios. Dessa forma aqueles que eram senhores de escravos, passaram a depender da reprodução natural como o método mais seguro para não só manter, mas expandir a população de escravos domésticos. Assim, a capacidade reprodutiva das mulheres escravizadas ganhou um valor significativo no mercado, sendo avaliadas e precificadas em função da sua fertilidade (DAVIS, 1981).

Após a abolição formal da escravidão, as mulheres negras continuaram a enfrentar discriminação e desigualdade. O legado da escravidão persistiu, afetando sua inserção no mercado de trabalho, acesso à educação e oportunidades de

ascensão social. O racismo estrutural perpetuou-se, tornando-as mais vulneráveis à violência, à pobreza e à exclusão (SciELO, 2019).

Davis aborda o conceito de racismo estrutural, onde a discriminação racial está enraizada nas instituições sociais e econômicas. No Brasil, isso se manifesta também na dificuldade das mulheres negras em acessar empregos de qualidade, salários justos e oportunidades de ascensão profissional. A perpetuação de estereótipos e preconceitos contra pessoas negras mantém essas desigualdades (ALMEIDA, 2017).

Apesar de um aumento na presença feminina na força de trabalho, a renda dessas mulheres não cresceu na mesma proporção. As mulheres negras recebem apenas 48% do que ganham homens brancos (Ana Cristina Campos, Agência Brasil, 2023). Essa diferença salarial é um claro reflexo do racismo estrutural e do sexismo que persistem nas instituições brasileiras, algo que Davis critica em sua obra.

Angela Davis aborda a interseccionalidade da opressão, destacando como as mulheres negras sofrem simultaneamente com racismo e sexismo. Segundo a Pesquisadora Clara Marinho, no Brasil, essa realidade é evidenciada pelos baixos salários e pela limitada presença em cargos de liderança. As mulheres negras, embora mais presentes no mercado de trabalho, continuam a ocupar majoritariamente posições de menor prestígio e remuneração (Clara Marinho Pereira, Portal GELEDÉS, 2021).

De acordo com Vicente Junqueira Moragas (Analista Judiciário com especialidade em Psicologia no Núcleo de Inclusão), a interseccionalidade é a interação ou sobreposição de fatores sociais que definem a identidade de uma pessoa e a forma como isso irá impactar sua relação com a sociedade e seu acesso a direitos (TJDFT, 2023).

Em 1989, Kimberlé Crenshaw, uma estudiosa da teoria crítica racial, cunhou o conceito de interseccionalidade no contexto do movimento de mulheres negras nos Estados Unidos. Essa abordagem analisa o racismo não apenas como ações individuais, mas também como algo enraizado nas instituições e leis, afetando de forma complexa e interligada a vida das pessoas. (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios 2023).

A educação é uma ferramenta crucial para combater a opressão, como enfatiza Angela Davis. No Brasil, a implementação das políticas de cotas (Lei nº

12.711/2012) está diretamente relacionada à mobilização dos movimentos negros e outros movimentos sociais. Esses grupos se uniram a pesquisadores, legisladores e instituições de controle para assegurar que a revisão da Lei de Cotas fosse concretizada após longos anos de tramitação no Congresso (Ministério da Educação, 2024).

A ONG EDUCAFRO desempenhou um papel fundamental nesse processo das leis de cotas, através da iniciativa do Frei David Raimundo dos Santos, visando unir pessoas engajadas, solidárias e beneficiadas por essa causa. Ela trabalha pela inclusão de negros, principalmente, e de pessoas de baixa renda em geral, nas universidades públicas como prioridade, ou através de bolsas de estudo em instituições privadas. Seu objetivo é promover empoderamento e mobilidade social para a população afrodescendente e de baixa renda (EDUCAFRO, 2024).

Programas de inclusão têm ajudado a aumentar o acesso de mulheres negras ao ensino superior e ao mercado de trabalho. No entanto, a eficácia dessas políticas depende de sua implementação contínua e do desenvolvimento de ambientes corporativos verdadeiramente inclusivos.

Por fim, Davis destaca a resiliência e a resistência das mulheres negras ao longo da história. O Brasil possui um movimento negro de grande influência tanto nacional quanto internacionalmente, sendo fundamental para a abordagem do tema do racismo estrutural no país. Esta observação foi feita por Ana Carolina Querino, gerente de programas da ONU Mulheres (2017). Ela também afirmou que "o movimento negro teoriza bastante, denuncia bastante, tem sido atuante. É em função das ações desse movimento que o tema passou a ser tratado, que começaram a vir as primeiras respostas do Estado brasileiro para a questão racial no país." (ONU Mulheres, 2017).

A filósofa, pesquisadora e ativista do feminismo negro no Brasil, Djamila Ribeiro, sempre destaca a importância de ter um movimento que trate de forma específica dos preconceitos e discriminações que as mulheres negras passam. Para ela, existe uma sociedade na qual opera a supremacia branca e que o movimento feminista também acaba por fazer parte desse sistema (DJAMILA, 2018). O MMN (Movimento de Mulheres Negras) e o Feminismo Negro no Brasil foram essenciais para que outros movimentos compreendessem a relevância dos recortes raciais e de gênero nas mobilizações pelos direitos humanos (RODRIGUES, 2020).

No ambiente profissional, as mulheres negras ainda enfrentam desigualdades, com menos garantias de direitos em comparação às mulheres brancas. O trabalho doméstico, historicamente associado a essas mulheres, é uma área que abrange a maioria delas. A batalha das mulheres negras no Brasil desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e equitativa (Agência Brasil, 2022).

Em síntese, a análise de Angela Davis sobre as interseções entre gênero, raça e classe oferece uma visão crítica e esclarecedora sobre a condição da mulher negra no Brasil. Através de sua obra, é possível compreender a profundidade das desigualdades estruturais que afetam essas mulheres, desde a herança da escravidão até as persistências do racismo estrutural e do sexismo nos dias de hoje.

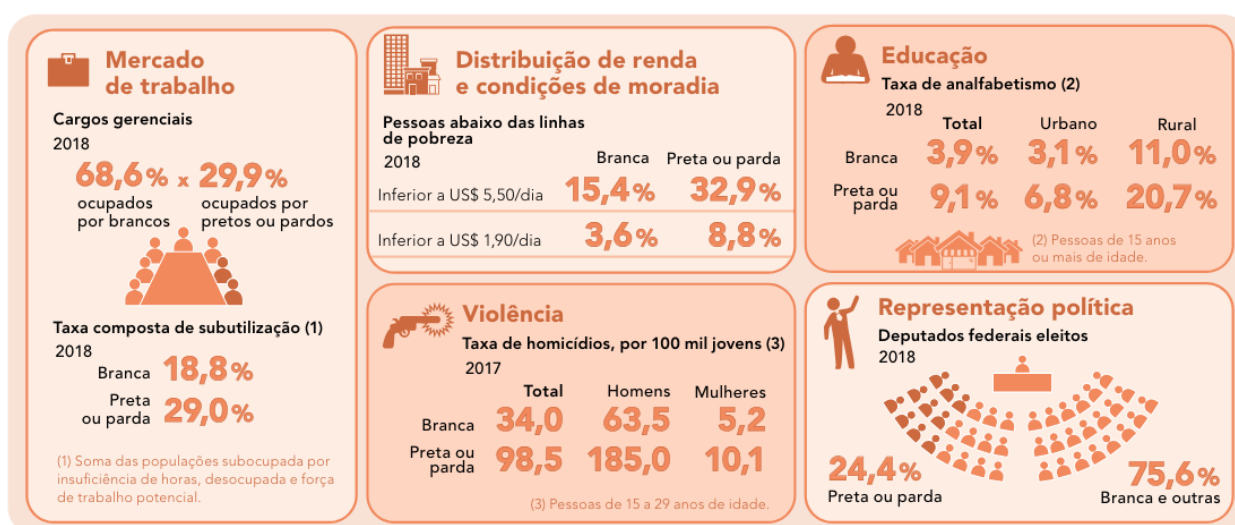
No próximo tópico, será apresentado mais detalhadamente a realidade do mercado de trabalho brasileiro e atuação das mulheres negras nesse ambiente, destacando os desafios enfrentados e as iniciativas em curso para promover a igualdade de oportunidades e o empoderamento econômico dessas mulheres.

4. O MERCADO DE TRABALHO

Com base nos dados levantados durante a pesquisa, pode-se dizer que o mercado de trabalho brasileiro apresenta uma combinação de desafios e oportunidades.

A Figura 1 – Uma análise das condições de vida da população brasileira (2019) mostra uma disparidade significativa na participação de trabalhadores empregados por cor ou raça, com uma menor representação de pretos, pardos, indígenas e amarelos em cargos gerenciais, assim como em valores de interesse como políticos, educacionais, distribuição de renda e de segurança pública.

Figura 1 – Uma análise das condições de vida da população brasileira (2019).



Fonte: Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica - n.41 (2019).

Na distribuição de renda e condições de moradia, a desigualdade também é evidente. Em 2018, 15,4% das pessoas brancas viviam abaixo da linha de pobreza (menos de US\$ 5,50 por dia), comparado a 32,9% das pessoas pretas ou pardas. A situação é ainda mais grave quando se considera a linha de pobreza extrema (menos de US\$ 1,90 por dia), com 3,6% dos brancos e 8,8% dos pretos ou pardos vivendo nessas condições.

A educação reflete disparidades alarmantes nas taxas de analfabetismo. No geral, a taxa é de 3,9% entre brancos e 9,1% entre pretos ou pardos. Essa desigualdade é mais acentuada em áreas rurais, onde 7,0% dos brancos são analfabetos, em contraste com 20,7% dos pretos ou pardos.

A violência também revela desigualdades notáveis. Em 2018, a taxa de homicídios entre jovens brancos era de 34,0 por 100 mil habitantes, enquanto entre jovens pretos ou pardos era quase três vezes maior, chegando a 98,5 por 100 mil.

Entre homens, essa taxa é de 63,5 para brancos e 185,0 para pretos ou pardos.

As mulheres brancas têm uma taxa de homicídios de 5,2 por 100 mil, comparada a 10,1 entre as mulheres pretas ou pardas.

A taxa composta de subutilização, que inclui subocupação por insuficiência de horas, desocupação e força de trabalho potencial, é de 18,8% entre brancos e aumenta para 29,0% entre pretos ou pardos.

Este estudo menciona vários indicadores, incluindo subutilização e subocupação, que serão descritos a seguir para melhor entendimento.

A Subutilização da Força de Trabalho é um conceito desenvolvido para complementar o monitoramento do mercado de trabalho, além da medida de desocupação. Seu objetivo é fornecer a melhor estimativa possível da demanda por trabalho em ocupação. (Fonte: IBGE, Indicadores - Medidas de Subutilização da Força de Trabalho PNAD Contínua - 3º Trimestre de 2016 – Enfoque Regional).

Os Trabalhadores Subocupados, ou seja, a subocupação mencionada estão relacionados a um subgrupo da população ocupada.

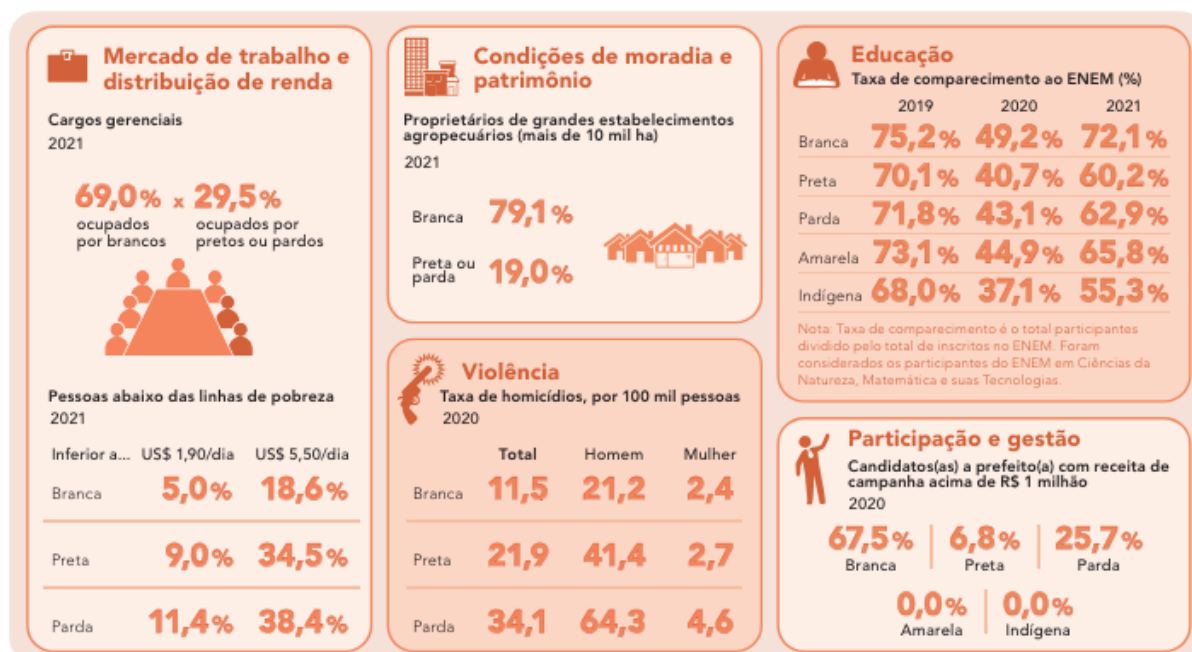
Eles correspondem aos que trabalharam por menos de 40 horas semanais e que estavam disponíveis e gostariam de trabalhar por mais horas (Fonte: BCB - Indicadores de subutilização da força de trabalho ajustados por horas).

Este estudo, também destaca que as populações de cor ou raça preta, parda e indígena apresentam maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social, conforme demonstrado por diferentes indicadores sociais.

A análise é focada nas desigualdades sociais por cor ou raça, a partir da construção de um quadro composto por temas essenciais à reprodução das condições de vida da população.

Ainda observando os dados relacionados à figura 1, nota-se também oportunidades para políticas e iniciativas que visam aumentar a diversidade e a inclusão no local de trabalho assim como nos demais escopos do estudo apresentado, como o escopo de representação política, por exemplo, onde somente 24,4% de deputados federais eleitos são de cor preta ou parda, contra 75,6% sendo brancos e outros.

Figura 2 – Uma análise das condições de vida da população brasileira (2022).



Fonte: Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.48 (2022).

À medida que avançamos para 2022, de acordo com os dados apresentados a seguir, conforme a Figura 2 – Uma análise das condições de vida da população brasileira (2022) observou-se uma mudança significativa na taxa de cargos gerenciais ocupados por indivíduos negros e brancos entre 2018 e 2021.

Especificamente, houve uma diminuição de 0,4% na taxa de cargos gerenciais ocupados por indivíduos negros em contrapartida, houve o mesmo aumento de 0,4% na taxa para indivíduos brancos.

Essa mudança na distribuição de cargos gerenciais entre indivíduos negros e brancos é um indicativo de desigualdade racial no mercado de trabalho e sugere que, apesar dos avanços em direção à igualdade racial monitorada e estudada rotineiramente, ainda existem barreiras significativas que impedem a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho como um todo.

Se aprofundarmos estes números para o tema em questão deste estudo, notamos uma das diversas barreiras encontradas pelas mulheres no mercado de trabalho, incluindo além, barreiras por etnia, sexismo e demais citadas neste estudo.

A taxa de desocupação também é um tópico bem observado pelos pesquisadores nessa análise de dados, indicando que neste mesmo período, o país contabilizou 9,1 milhões de pessoas desocupadas, representando uma redução de 2,3% em relação ao mesmo mês no ano de 2023, quando havia 9,3 milhões de desocupados (PNAD, 2024).

No último ciclo de doze meses, mencionados no estudo, da PNAD e seus pesquisadores, todos os segmentos apresentaram crescimento no emprego formal.

Os setores com maior expansão de emprego foram artes, cultura, esporte e lazer (9,5%), construção civil (6,7%), serviços domésticos (6,0%), serviços administrativos (5,6%) e alojamento e alimentação (5,6%) (Lameiras e Heckster, 2024).

De modo geral, o mercado de trabalho brasileiro é composto por dois segmentos principais, sendo estes o trabalho formal e o trabalho informal.

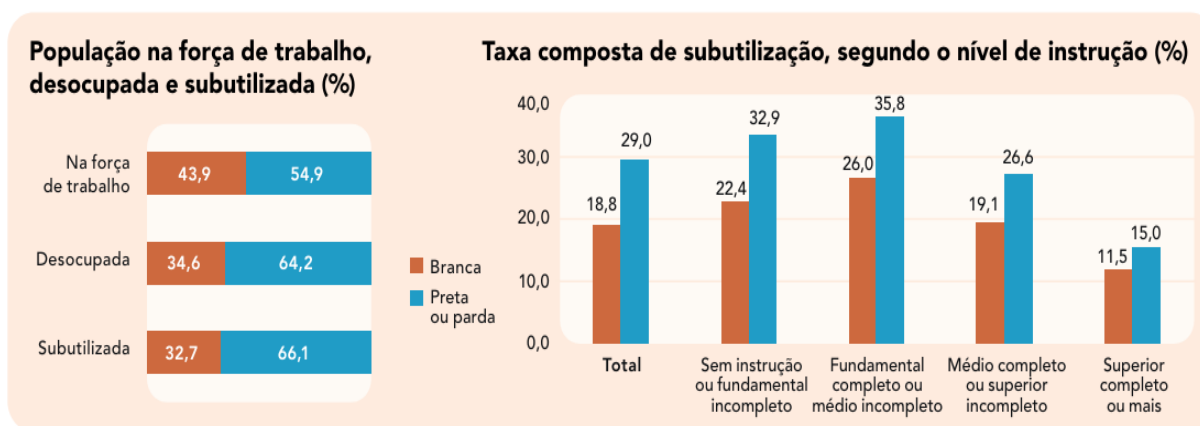
O trabalho formal inclui empregos que seguem as regulamentações trabalhistas e são devidamente registrados, incluindo carteira assinada, direitos trabalhistas e contribuições previdenciárias (IPEA, 2024).

O trabalho informal ocorre fora das regras formais, sem registro em carteira ou acesso aos benefícios sociais, além de não contribuir para a arrecadação de impostos. Atividades autônomas, vendedores ambulantes e diaristas são exemplos de trabalho informal (IPEA, 2024).

Algumas observações relacionadas às figuras fornecem um panorama das desigualdades raciais no Brasil entre 2018 e 2021, abordando várias áreas e informações sobre violência e representação política. Entretanto, como não serão discutidas diretamente neste estudo, pois não estão alinhadas diretamente com o objetivo desta pesquisa, nos apontam a estes dados, ilustrando outras realidades enfrentadas por pessoas de etnia negra e podem servir, inclusive, como base para futuras análises de pesquisa sobre as barreiras enfrentadas além do âmbito específico deste estudo em particular.

No gráfico 'Taxa composta de subutilização, segundo o nível de instrução (%)', apresentado na Figura 3, são abordados dados sobre a taxa de subutilização da força de trabalho no Brasil em 2018. Os dados são categorizados por diferentes níveis de instrução: Sem instrução/Fundamental incompleto, Fundamental completo/Médio incompleto, Médio completo, e Superior completo.

Figura 3: Taxa composta de subutilização, segundo o nível de instrução (%).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018

Este gráfico destaca que as populações com menor nível de instrução apresentam maiores taxas de subutilização. Isso sugere que, apesar dos avanços, ainda existem barreiras significativas que impedem a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, especialmente para aqueles com menor nível de instrução.

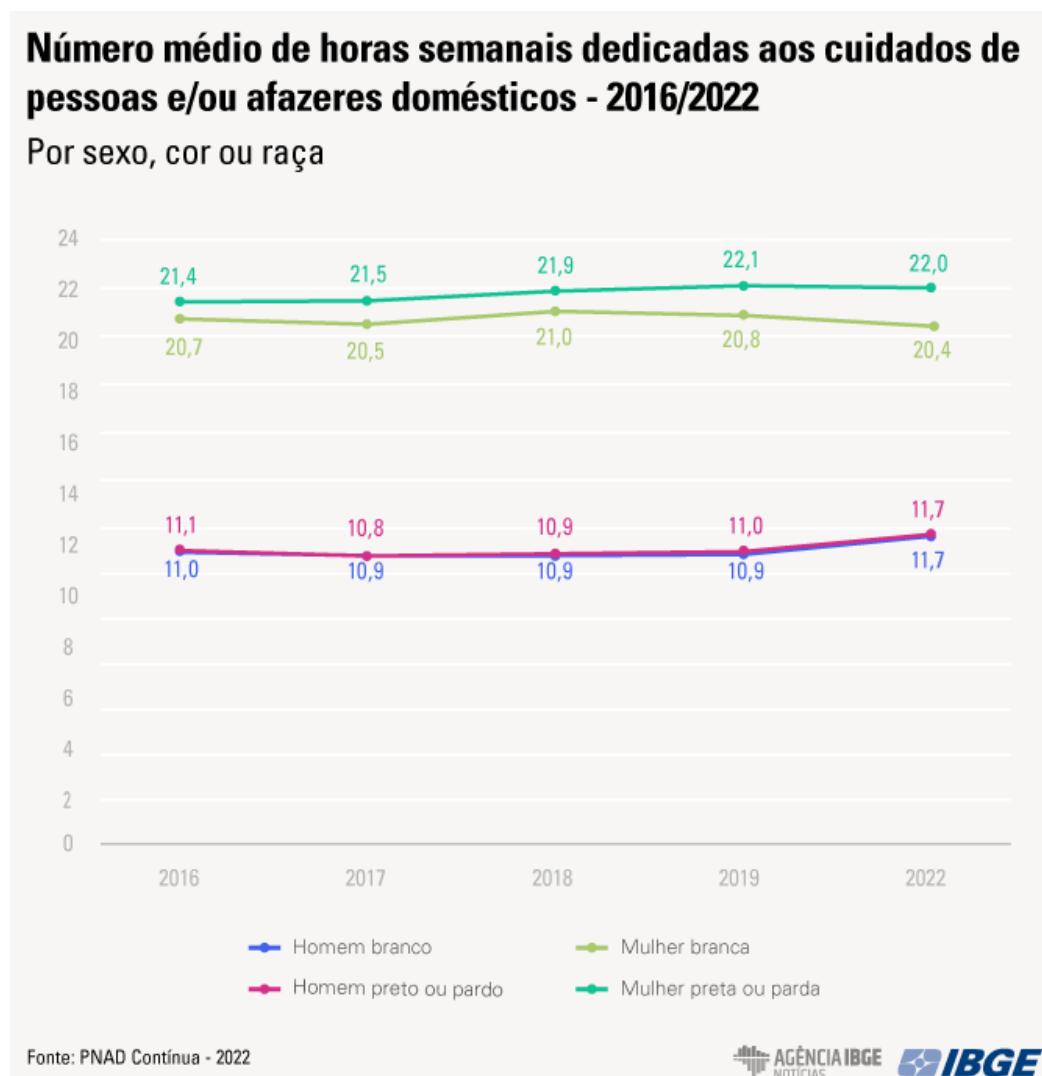
Essas informações são cruciais para entender as desigualdades sociais no país, com foco na discriminação racial e que um dos caminhos a serem seguidos como solução de diversas barreiras, são ambientes inclusivos especialmente para a educação, sem discriminação, preconceito ou relações não lógicas.

Esses dados sublinham a persistência das desigualdades raciais no Brasil e a necessidade urgente de políticas públicas que promovam a equidade e a inclusão em todas as esferas da sociedade, inclusive no âmbito da educação.

Em estudos voltados para o mercado de trabalho, como o PNAD, podemos avaliar indicadores que refletem as horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, entre mulheres e homens. A Figura 4, intitulada 'Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos – 2016/2022', ilustra esses dados.

Esta figura é relevante para este estudo, pois evidencia a disparidade de gênero no tempo dedicado ao trabalho doméstico não remunerado e aos cuidados, o que pode ser um aspecto importante nas discussões sobre papéis de gênero e estudos econômicos relacionados ao mercado de trabalho. (Fonte: Agência Nacional de Notícias, com base no IBGE)

Figura 4 - Numero médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos – 2016/2022.



O gráfico indica que as mulheres pretas ou pardas, gastam mais tempo nessas atividades, seguidas por mulheres brancas, homens pretos ou pardos e homens brancos.

Essas informações são relevantes para entender a distribuição do trabalho não remunerado entre diferentes demografias no Brasil ao longo do tempo.

Também nestes estudos e nas pesquisas apresentadas até aqui, são abordados dados de interesse sobre as desigualdades sociais no país, com foco na discriminação racial para agregar insights relacionados à dificuldade da mulher negra no mercado de trabalho, além da sua cor para inclusive seu sexo.

O mercado de trabalho no Brasil apresenta desigualdades significativas, especialmente quando consideramos a distribuição de trabalho não remunerado.

As mulheres, particularmente as mulheres negras, dedicam mais horas semanais aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, o que pode limitar suas oportunidades de emprego remunerado e avanço na carreira.

Além disso, as barreiras educacionais e a discriminação racial continuam a ser desafios significativos.

Portanto, é crucial implementar políticas públicas que promovam a equidade e a inclusão em todas as esferas da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho e a educação. Apenas através desses esforços poderemos começar a abordar as desigualdades profundamente enraizadas no mercado de trabalho brasileiro.

5. A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

No contexto brasileiro, é importante considerar que, apesar dos esforços para reduzir as desigualdades sociais, ainda existem padrões distintos de participação na educação e no mercado de trabalho que afetam de maneira específica mulheres, e negros, especialmente, mulheres negras (Dossiê Mulheres Negras, IPEA, 2013).

Pesquisas realizadas em 2018 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE, indicam que os cidadãos de cor preta ou parda são os mais afetados com a falta de oportunidades e pela distribuição desigual de renda. Apesar de constituírem a maioria da população (55,8%) e da força de trabalho brasileira (54,9%), apenas 29,9% ocupavam cargos de gerência ou coordenação, segundo os dados.

Além do acesso mais restrito ao mercado de trabalho, a vulnerabilidade dessa população se manifesta na ocupação de cargos de menor prestígio e remuneração (L. GODINHO, R. SOUZA, G. COSTA, SBAP, 2022).

Essa desvantagem relativa também se estende ao ganho mensal de cada raça ou cor. As estatísticas mostradas pelo IBGE/PNAD (2023) apontam que a renda média mensal de uma pessoa empregada de cor preta ou parda em 2018, era de aproximadamente R\$1.608,00 em contraste com R\$2.796,00 das pessoas brancas. E essa disparidade persiste ainda que se seja considerado o nível de escolaridade, visto que a maior parte dos empregos informais e do desemprego é composta pela população preta ou parda, independentemente do seu nível de instrução.

Uma análise feita pela OIT em 2006, através de dados fornecidos pelo PNAD, mostra que a taxa de desemprego entre mulheres e negros é minunciosamente superior à de homens e brancos, e que a taxa de desemprego entre mulheres negras é quase o dobro da dos homens brancos.

Através do jornal SciELO (2006), a diretora do escritório do OIT (Organização Internacional do Trabalho), Lais Abramo, diz que a diversidade de raça e gênero são elementos fundamentais na estrutura da desigualdade social e racial no Brasil, que está internamente ligada a persistência e reprodução de situações de pobreza e exclusão social, e que essas diferenças são claramente evidenciadas no mercado de trabalho, onde a participação feminina continua em constante crescimento, ainda apresentando uma grande diferença em relação aos homens, como já apresentado anteriormente. No entanto existem desigualdades significativas por gênero e raça, mesmo com os avanços beneficiando homens e mulheres, pretos e brancos, tais benefícios não foram igualmente distribuídos.

Quando se trata de atuação no trabalho informal, as mulheres negras são, de fato, a maioria no mercado de trabalho brasileiro, enfrentando desafios como a alta taxa de desemprego, baixos rendimentos e maior informalidade (FEIJÓ, 2022).

A análise conduzida pela pesquisadora Janaína Feijó (2022) revela que 50% da discrepância nos salários entre mulheres negras e homens brancos decorre das variações nos tipos de trabalho e cargos ocupados por eles. Em sua declaração, ela enfatiza a relevância de persistir nos esforços de aprimoramento na educação, destacando a importância de enfrentar esses desafios estruturais para combater a desigualdade salarial (Portal FGV, 2022).

Essa desigualdade permanece apesar do aumento do contingente de mulheres negras na população em idade ativa e da ampliação da escolaridade. Segundo o levantamento, entre o primeiro trimestre de 2012 e o de 2023, a população em idade para trabalhar cresceu 13,4% no Brasil; entre mulheres negras, essa expansão foi de 24,5%, próximo do registrado para homens negros (22,3%), e muito acima do percentual entre homens brancos (2,8%) e mulheres brancas (1,9%). (Gerência de Indicadores Sociais, IBGE, 2023).

A desigualdade em função da raça no mercado de trabalho pode ser claramente percebida por outros indicadores. Em 2023 a Agência Brasil, publicou dados através de pesquisas da PNAD, que mostram que as mulheres negras tiveram uma taxa de desemprego três vezes maior do que os homens brancos. E mesmo ativas no mercado de trabalho, em 2023 recebiam 48% a menos comparado a média nacional, e quase 3 vezes menos do que os homens brancos (Agência Brasil, 2023).

A fim de entender como a discriminação se manifesta na subutilização da mulher negra no mercado de trabalho, através do Portal GELEDÉS, a Polítca e Pesquisadora Neudes Carvalho, apresentou um artigo que reforça a extrema importância e necessidade em analisar a trajetória dessa mulher antes de sua inserção no mercado. Esse caminho é carimbado por dificuldades de acesso e permanência desde o início da educação escolar, um fato observado na taxa de conclusão do Ensino Médio em 2019, onde 30% das meninas negras não concluíram essa etapa escolar, contra 18,2% das meninas brancas (CARVALHO, 2024). Essa informação aponta para uma desigualdade que se manifesta antes do primeiro emprego formal e por consequência, reflete no acesso as boas oportunidades de trabalho, nas atividades desenvolvidas e, obviamente em uma condição financeira mais positiva.

Pensando na atuação da mulher negra no mercado de trabalho, a Socióloga Ariella Araújo (2013), através da REVISTA DA ABPN (Associação Brasileira de Pesquisadores Negros), relembra que em matéria de empreendedorismo a mulher negra sempre esteve à frente dos negócios, e não por vocação e nem escolhas, mas sim pela necessidade. A negra escrava carregava consigo além dos doces e roupas que vendia para suas senhoras, papéis de recados que faziam circular as informações daquela região. E hoje em dia são dadas a essas mulheres as mesmas oportunidades, como uma herança escravocrata. Oportunidades em que o trabalho é mais precário, mais informal e de menor remuneração comparado a outros (ARAÚJO, 2013).

Em uma entrevista dada ao canal Futura em 2020, a psicóloga social e coordenadora executiva do CEERT (Centro das Relações de Trabalho e Desigualdades) Cida Bento, aborda esse tema com muita clareza. O fato de que a situação da mulher negra sempre é mais “complicada” relacionada a todos os assuntos, principalmente no ambiente de qualquer área do mercado de trabalho, no qual elas sentem tamanha rigidez em serem absorvidas. Mesmo com o aumento do grau de escolaridade e a conquista de espaço nas universidades por meio do sistema de cotas raciais, as mulheres negras ainda enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho (BENTO, 2020).

O sistema de cotas, sancionado por lei em 2012, é um resultado da luta dos movimentos negros e outros movimentos sociais pelo acesso ao ensino superior. Ao longo dos anos, esses movimentos se aliaram a pesquisadores, parlamentares e órgãos de controle para assegurar que a revisão da Lei de Cotas fosse implementada no tempo adequado. Correspondendo a minimização.

A discriminação da mulher negra no local de trabalho pode acontecer de diversos modos. Seja no momento da admissão, no dia a dia de trabalho, na escolha de uma promoção e até mesmo no encerramento do contrato. Existem relatos reais sobre a dificuldade dessas mulheres na seleção de seu currículo para uma entrevista de emprego, e que em muitos sites empregatícios percebem um aumento nos convites para entrevista, após removerem suas fotos do próprio currículo.

De acordo com a escritora e pesquisadora Nataly Simões (GELEDÉ, 2024), mesmo com um alto nível de qualificação, as mulheres negras continuam sendo alvo de estereótipos prejudiciais e preconceito racial, o que reflete a persistência de estruturas discriminatórias.

Por isso, torna-se essencial questionar não apenas as práticas das organizações, mas também as origens das desigualdades presentes nas estruturas institucionais e sociais que mantêm essa disparidade.

6. APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS NO QUESTIONÁRIO

Para entender melhor essas complexidades e diferenças do mercado atual para as mulheres negras, foi realizado um questionário informal, somente com mulheres negras, buscando captar suas experiências, percepções e opiniões em relação ao seu lugar no mercado de trabalho.

É crucial reconhecer as limitações deste estudo para uma interpretação adequada dos resultados tendo em vista que a pesquisa se baseia em uma amostra pequena e específica, sem a intenção de ponderação arbitrária dos resultados, composta exclusivamente por mulheres negras que fazem parte do círculo social da autora deste estudo, sem região específica, através de mídia social.

Portanto, os resultados podem não representar a experiência de todas as mulheres negras no Brasil, mas serão direcionados a um comparativo com os dados apresentados anteriormente na pesquisa do IBGE, referenciados neste estudo.

Apesar dessas limitações, este estudo oferece insights valiosos sobre as experiências únicas das mulheres negras no mercado de trabalho. Os resultados são consistentes com as tendências observadas nos dados mais amplos do IBGE, sugerindo que as barreiras e desafios identificados neste estudo são relevantes para um número maior de mulheres negras no Brasil.

Os resultados deste questionário serão utilizados para enriquecer essa discussão, proporcionando uma perspectiva mais ampla sobre o tema.

As perguntas realizadas neste estudo foram:

- Idade?
- Grau de escolaridade?
- Atualmente qual a sua situação no mercado de trabalho?
- Quais são/foram os principais obstáculos enfrentados por você, na busca de uma oportunidade de trabalho, ou até mesmo para se manter no seu emprego?
- Sente falta da oportunidade de crescimento na carreira, comparado a outras pessoas?

- Se eu puder colher um breve depoimento, que relate melhor a sua experiência no mercado de trabalho, deixe a seguir.

Em resposta temos a seguinte tabela:

Tabela 1 – Dados da pesquisa

| Idade | Grau de escolaridade | Qual a sua situação no mercado de trabalho? | Principais obstáculos enfrentados... | Sente falta da oportunidade? |
|--------------|--------------------------------|--|---|-------------------------------------|
| 20 a 30 | Ensino superior incompleto | Trabalho CLT | Cor da pele, “falta de experiência” comprovada, “Personalidade forte”, Localização da sua residência, A questão sobre o cabelo (afro), também impacta bastante. Já fui questionada sobre manter meu cabelo preso (sem chamar atenção), durante os dias de trabalho. | Sim |
| 40 a 50 | Pós-graduação / MBA / Mestrado | Trabalho CLT | Mercado machista | Nunca pensei sobre isso |
| 60+ | Ensino técnico | Aposentada | Nível de escolaridade comparado a outros candidatos/colaboradores | Não |
| 20 a 30 | Ensino médio completo | Autônomo | Eu sou autônoma a 3 anos, antigamente eu conseguia o emprego, mas rolava piadinhas quando botava trança. Acredito também que dentro do meu ramo de moda, mulheres brancas tem mais voz e atenção | Sim |
| 40 a 50 | Ensino superior completo | Funcionário público | Eu acredito que após me tornar mãe e a idade | Nunca pensei sobre isso |
| 20 a 30 | Ensino superior completo | Autônomo | Parte de gestão, empreendedorismo, administrativa e de marketing que não aprendemos na faculdade. | Nunca pensei sobre isso |
| 20 a 30 | Pós-graduação / MBA / Mestrado | Trabalho CLT | Nível de escolaridade comparado a outros candidatos/colaboradores, “falta de experiência” comprovada, “Personalidade forte” | Sim |

| | | | | |
|---------|--------------------------------|-------------------|--|-----|
| 40 a 50 | Ensino superior completo | Trabalho CLT | “falta de experiência” comprovada | Sim |
| 20 a 30 | Ensino superior incompleto | Autônomo | Cor da pele, “Personalidade forte”, Cabelo | Sim |
| 20 a 30 | Ensino superior completo | Trabalho informal | Nível de escolaridade comparado a outros candidatos/colaboradores | Sim |
| 40 a 50 | Ensino superior completo | Autônomo | Cor da pele | Sim |
| 40 a 50 | Ensino superior completo | Autônomo | Cor da pele | Sim |
| 20 a 30 | Ensino superior incompleto | Trabalho CLT | Cor da pele, Nível de escolaridade comparado a outros candidatos/colaboradores, Cabelo | Sim |
| 20 a 30 | Ensino superior incompleto | Trabalho CLT | “falta de experiência” comprovada | Sim |
| 20 a 30 | Ensino superior incompleto | Trabalho CLT | Cor da pele, “falta de experiência” comprovada, “Personalidade forte”, Localização da sua residência, Cabelo | Sim |
| 30 a 40 | Pós-graduação / MBA / Mestrado | Trabalho CLT | Cor da pele, “falta de experiência” comprovada, Cabelo, Mesmo com o diploma da faculdade ja perdi a vaga para uma mulher branca menos experiente e com uma formação apenas de escola técnica | Sim |
| 20 a 30 | Ensino médio completo | Desempregado(a) | “Personalidade forte”, Cabelo | Sim |
| 30 a 40 | Pós-graduação / MBA / Mestrado | PJ (autônoma?) | Cabelo | Sim |
| 20 a 30 | Ensino superior completo | Trabalho CLT | “falta de experiência” comprovada | Não |

Fonte: Dados da própria pesquisa.

A tabela mostra uma variedade de experiências e desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho, desde a discriminação racial até a dificuldade de ser reconhecida como líder.

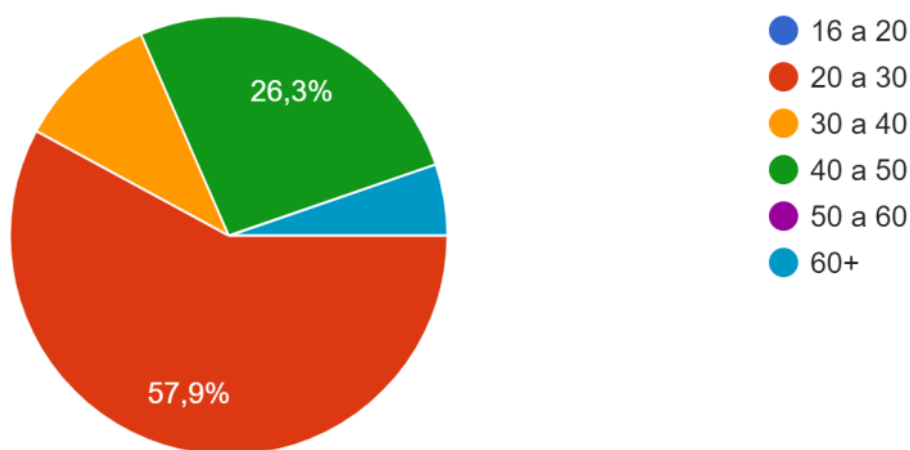
Barreiras estas como raciais e de gênero apontando que muitas participantes mencionam a cor da pele e o gênero como obstáculos, o que destaca a interseccionalidade das questões de raça e gênero no ambiente profissional.

Os resultados também mostram que mulheres optaram por ser autônomas ou empreendedoras, o que pode indicar uma busca por maior controle sobre suas carreiras e um meio de contornar as barreiras do mercado de trabalho tradicional.

Já no âmbito de educação e oportunidades de crescimento a educação aparece como um fator importante, com muitas participantes possuindo ensino superior completo ou incompleto, sugerindo que a qualificação pode ser uma estratégia ou ainda uma barreira a ser superada.

Analisando os gráficos a seguir, coletados diretamente no formulário da pesquisa, é possível observar a faixa etária das mulheres negras entrevistadas e demais informações apresentadas na tabela.

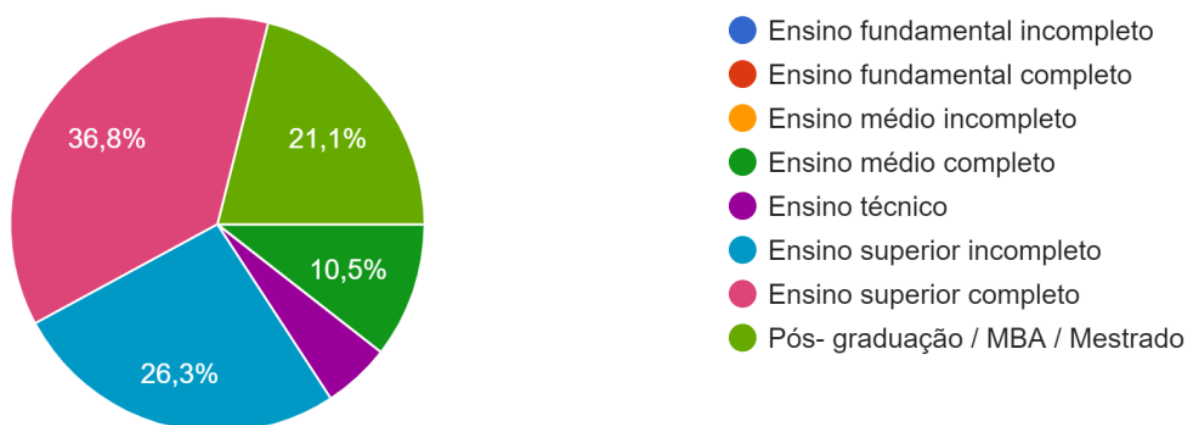
Figura 1: Faixa Etária das mulheres negras entrevistadas



Fonte: Dados dos resultados da pesquisa.

A Figura 1 contém em evidência a parcela mais ampla, em cor vermelha, indicando o grupo de mulheres negras de 20 a 30 anos, que compõe 57,9% das respostas.

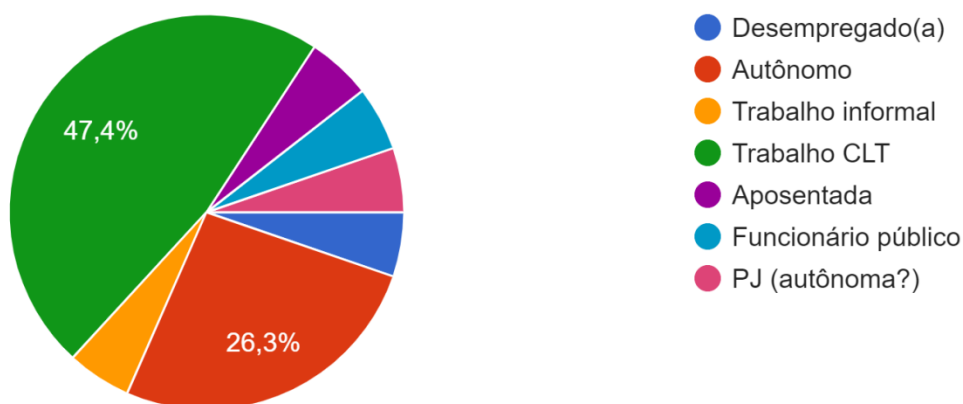
Figura 2: Grau de escolaridade das mulheres negras entrevistadas



Fonte: Dados dos resultados da pesquisa.

A Figura 2: Grau de escolaridade das mulheres negras entrevistadas, mostra facilmente que 36,8% destas são formadas em grau superior, junto a 21,1% em pós-graduação, MBA ou Mestrado. Estes números apontam a totalidade de 57,9% com grau superior, contra 42,1% não possuem o mesmo grau

Figura 3 - A situação atual no mercado de trabalho das mulheres negras entrevistadas

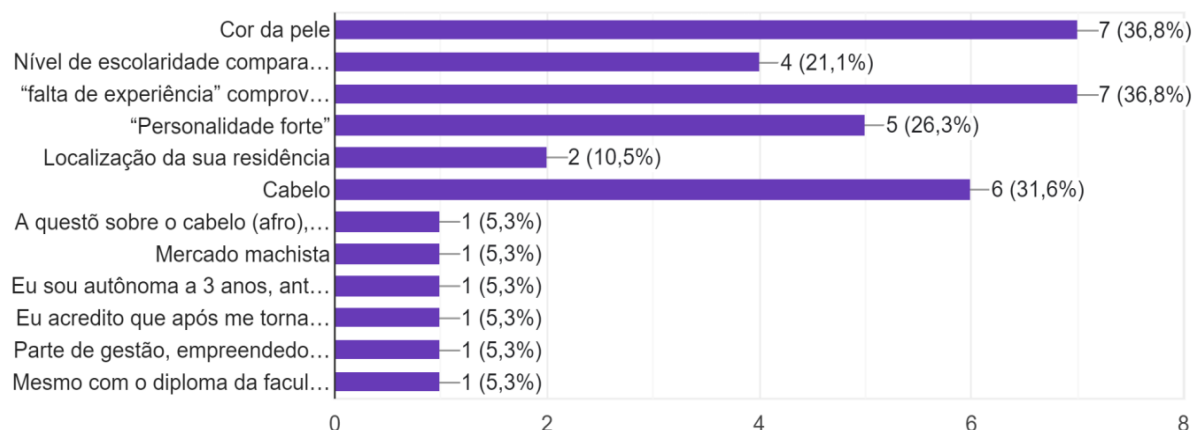


Fonte: Dados dos resultados da pesquisa.

Na figura 3, observa-se que quase metades das mulheres entrevistadas estão em situação de trabalho formal (CLT), e que a outra maior porcentagem que corresponde 26,3% trabalha de maneira autônoma.

Nessa mesma imagem é analisada a presença de uma parcela dessas mulheres em trabalhos informais e regimes de contratação como Pessoa Jurídica (PJ), o que sugere uma tendência à precarização do trabalho.

Através do Blog IBRE (Portal FGV), a pesquisadora e professora de Ciências Econômicas Janaína Feijó, traz um artigo publicado em 2022, que cita a situação preocupante em que se encontra a mulher negra no mercado de trabalho. E que embora a taxa de participação seja um indicador valioso para acompanhar sua entrada e permanência no mercado, existem agravantes que contribuem para aprimorar esse quadro, como apresentado a seguir na Figura 4.

Figura 4: Obstáculos no mercado de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora através da análise dos resultados de pesquisa.

O gráfico apresentado acima destaca os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres negras na contratação e permanência no mercado de trabalho.

A cor da pele foi um item citado por 36,8% das mulheres entrevistadas, totalizando 7 das 19 mulheres negras com este relato, evidenciando a discriminação racial como uma barreira significativa de inserção e permanência nesse ecossistema.

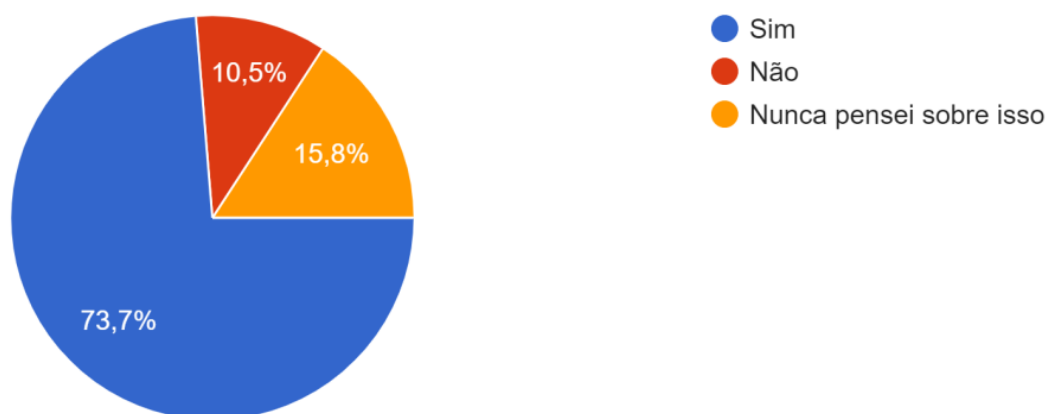
Com a mesma porcentagem de 36,8% fica em destaque o relato da falta de experiência comprovada em carteira (segundo feedbacks recebidos por elas), mesmo com o grau de escolaridade acima de outros candidatos. Segundo relatos, a falta de experiência é uma barreira não só para a contratação, mas também para uma possível progressão de cargo, indicando a constante competição com outros candidatos.

Reforçando os apontamentos da figura 2 (grau de escolaridade), 21,1% relataram que o grau de escolaridade interfere muito em sua entrada no mercado trabalhista. Um assunto que sempre volta quando se trata da dificuldade da mulher negra em estar inserida no mercado.

O estereótipo de personalidade foi um item apontado por 26,3% dessas mulheres, uma perspectiva única e crítica da idealização, muitas vezes pejorativa, atribuída a mulher negra, como a noção de que ela é uma pessoa irada, "dura" e de sexualidade intensa.

As localizações em que residem (10,5%) e os tipos de cabelo (36,9%) são tópicos que evidenciam que as barreiras geográficas e estéticas ainda limitam as oportunidades. O que só reforça que a moradora periférica e de cabelo afro, não se encaixa num quadro social que seja bem-visto pelo mercado de trabalho.

Figura 5: A falta de oportunidades no mercado de trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora através da análise dos resultados de pesquisa.

Direcionando o estudo para a Figura 5, relacionada a falta de oportunidade sentida pelas entrevistadas, mais da metade das mulheres (73,7%) relata que existem sim faltas de oportunidade no mercado de trabalho, enquanto 15,8% delas nunca chegou a refletir sobre essa questão. Para Janaína Feijó (2022) não só a falta de oportunidade como a diferença salarial, também não é colocada em pauta na discussão sobre o assunto. Segundo a autora, essas diferenças podem estar relacionadas à discriminação no mercado de trabalho e às condições preliminares dessas mulheres, como o contexto familiar, a educação e até mesmo sua localidade. Ou seja, as desigualdades dentro desse ecossistema são longos rastros de uma discrepância salarial com base em raça e gênero, mas que já existe antes mesmo da busca pelo primeiro emprego.

Algumas das entrevistadas compartilharam seus depoimentos sobre o assunto, relatando os desafios de ser uma mulher negra dentro ou fora do mercado de trabalho. Sobre o tabu em expressar suas raízes, seu reconhecimento em um

cargo de gestão ou como empreendedora e frente de sua marca independente da área de atuação.

7. POLÍTICAS DE INCENTIVO A DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o estudo do IBGE sobre *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, os trabalhadores negros representavam a maioria da força de trabalho do país em 2021 (53,8%) (IBGE, 2021). No entanto, a presença deles em cargos gerenciais era de apenas 29,5%, e esse número é ainda menor quando se trata de mulheres negras. Embora não seja um cenário totalmente animador, observamos que, nos últimos anos, as instituições corporativas têm se esforçado cada vez mais para abordar essa questão, reconhecendo o potencial positivo que as mulheres negras podem trazer para a saúde das organizações, de acordo com a líder feminista Josy Santos (Revista HSM, 2024).

Segundo a ativista Clara Maria Pereira (Portal GELEDÉS, 2021), essas diferenças são resultado de uma combinação de fatores, incluindo discriminação racial e de gênero, acesso desigual à educação e limitações nas oportunidades de desenvolvimento profissional.

O racismo estrutural, enraizado na história e no desenvolvimento do país, transcende as questões de mérito individual e requer medidas proativas para ser enfrentado. O reconhecimento dessas desigualdades levou à implementação de políticas públicas, como a lei de cotas, que reserva vagas para negros em universidades e concursos públicos, facilitando o acesso à educação e ao emprego. (ALMEIDA, 2019).

A diversidade no mercado de trabalho é um tema essencial para promover igualdade de oportunidades e combater a discriminação. No Brasil, a situação das mulheres negras no ambiente corporativo revela a necessidade urgente de políticas de incentivo à diversidade. Segundo o livro *Gestão do fator humano*, 2ª edição, “a diversidade refere-se a grupos de pessoas que se distinguem de outras, por algum fator, mais visível ou menos visível” (Darcy Hanashiro, 2008).

As mulheres negras enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho, resultantes de racismo estrutural e discriminação de gênero. Dados do IBGE, indicam que essas mulheres frequentemente ocupam posições menos privilegiadas, recebem salários menores e têm menos oportunidades de ascensão profissional, como já apresentado. Estudos mostram que a renda média das

mulheres negras é significativamente inferior à dos homens brancos, evidenciando a intersecção de desigualdades de raça e gênero (IBGE, 2018).

Diversas iniciativas têm sido implementadas para enfrentar essas desigualdades. As políticas de cotas, instituídas pela Lei nº 12.711/2012, representam um avanço significativo ao garantir a reserva de vagas para negros, pardos e indígenas em instituições de ensino superior. Essa medida visa corrigir as disparidades históricas no acesso à educação, criando um efeito positivo no ingresso dessas populações no mercado de trabalho (CIEE, 2021).

A professora Antônia Aparecida Quintão, em seu projeto de pós-doutorado intitulado *O impacto do racismo para o desenvolvimento profissional de mulheres negras nas organizações de São Paulo* (2023), propôs o estudo sobre o racismo e sua estruturação, abordado dentro das universidades.

Em entrevista ao *Jornal da USP* (2023), Antonia ressalta a importância de enfrentar o silêncio e a omissão no ambiente acadêmico em relação a essa temática. Ela argumenta que não podemos continuar formando profissionais e concedendo diplomas de graduação a estudantes que nunca tiveram, durante sua formação, qualquer instrução sobre questões raciais. Além disso, a ausência de disciplinas que promovam debates e reflexões sobre o racismo é preocupante, especialmente em um país de maioria negra. A professora enfatiza que o racismo se manifesta no cotidiano como uma prática que prejudica nossa cidadania e direitos humanos, afetando particularmente mulheres e jovens negros (*Jornal da USP*, 2023).

Empresas têm adotado políticas de diversidade e inclusão para criar ambientes de trabalho mais justos e equitativos, com a criação de comitês de diversidade, treinamentos sobre preconceito inconsciente e programas de mentoria para pessoas negras.

Um exemplo é o projeto Formação de Iniciativas Antirracistas (FIAR), criado pelo ENAP (Escola Nacional de Administração Pública), que em 2023 lançou um programa que incentiva ampliação da igualdade racial no serviço público. O novo programa do governo federal inclui uma série de iniciativas de curto, médio e longo prazos, como a criação de turmas exclusivas de liderança para mulheres negras, a ampliação da reserva de vagas para gestores negros e pardos, além de encontros e pesquisas para avaliar a eficácia da lei de cotas em concursos públicos. A cerimônia

de lançamento foi transmitida ao vivo pelo YouTube e contou com uma aula magna ministrada por Livia Sant'Anna Vaz, promotora de justiça do Ministério Público da Bahia, intitulada "A questão racial no Brasil: racismo e o caminho para a igualdade" (ENAP, 2023).

O estudo publicado na Revista de Administração de Empresas (RAE, 2000), conduzido pela Mestre e Doutora em sociologia pela USP, Maria Fleury, destaca a importância de gerenciar a diversidade cultural nas organizações brasileiras, considerando suas particularidades e buscando vantagens competitivas através do desenvolvimento de competências diversas.

A Socióloga aborda que administrar a diversidade significa adicionar valores à organização. Segundo suas análises, a principal meta da gestão da diversidade cultural é coordenar as relações de trabalho, práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho, visando atrair e reter os melhores talentos entre os grupos minoritários. Isso pode ser alcançado através de políticas de recrutamento que integrem critérios de diversidade cultural no mercado de trabalho (RAE, 2000).

Apesar dos progressos, desafios persistem. A implementação eficaz de políticas de diversidade depende da conscientização e do compromisso de líderes empresariais e formuladores de políticas públicas. A interseccionalidade, conceito proposto por Kimberlé Crenshaw (1989), deve ser considerada para entender como diferentes formas de discriminação se sobrepõem, afetando de forma única as mulheres negras.

No livro *Racismo Estrutural Feminismos Plurais* escrito por Silvio de Almeida com a coordenação de Djamila Ribeiro, fala-se das vantagens e benefícios de inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho. Isso ocorre porque, ao considerar o contexto de discriminação racial e de gênero, a trajetória de uma mulher negra até o mesmo patamar de uma pessoa branca envolve resiliência, superação e habilidades excepcionais. Portanto, escolher candidatas negras em igualdade de condições é uma valorização do mérito individual e da capacidade de enfrentar desafios (ALMEIDA, 2019).

Embora frequentemente usadas em conjunto, diversidade e inclusão possuem significados distintos e complementares. Diversidade refere-se à criação de ambientes que acolham uma ampla variedade de perfis profissionais, garantindo a presença de diferentes grupos. Inclusão, por sua vez, envolve a implementação de

medidas práticas que promovem mudanças culturais efetivas dentro de uma organização. Como destacado em um artigo da Harvard Business Review, “*diversidade não se sustenta sem inclusão*” (LAURA SHERBIN, RIPA RASHID, 2017)

Em um artigo publicado pelo JusBrasil em 2024, o especialista em Direito Administrativo, Silvio Roberto, afirma que promover a diversidade no mercado de trabalho é um processo contínuo que exige a colaboração entre o governo, o setor privado e a sociedade civil. As políticas de incentivo à diversidade são essenciais para criar um mercado de trabalho mais inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente de sua raça ou gênero, tenham oportunidades iguais de prosperar. O avanço dessas políticas é crucial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, e devem ser encaradas não como caridade, mas como um compromisso social e coletivo (JusBrasil, 2024).

O Repórter e Pesquisador Jonas Carvalho, publicou um artigo no Portal GELEDÉS (2017), apresentando uma seleção diversificada de empresárias negras que alcançaram sucesso em diferentes setores da economia brasileira. Entre essas empresárias, destaca-se o caso de Sueli Carneiro, fundadora do Geledés - Instituto da Mulher Negra, que tem sido uma voz proeminente na luta pelos direitos das mulheres negras no Brasil. Além disso, menciona o trabalho de Luana Genot, cofundadora da marca de roupas "Aya", que promove a valorização da cultura afro-brasileira por meio de suas criações.

Segundo o Pesquisador, as histórias dessas mulheres evidenciam o impacto positivo que políticas de incentivo à diversidade podem ter no mercado de trabalho. Ao criar um ambiente mais inclusivo e receptivo, tais políticas proporcionam oportunidades para mulheres negras prosperarem em suas carreiras e negócios. Além disso, essas políticas contribuem para a promoção da igualdade de oportunidades e para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa (Portal GELEDÉS, 2017).

O artigo reforça a necessidade de reconhecer que as mulheres negras em algum momento, enfrentaram desafios específicos em suas jornadas profissionais, incluindo discriminação racial, acesso limitado a recursos financeiros e falta de representatividade nos espaços de liderança. No entanto, as histórias de superação das empresárias citadas, destacam sua resiliência e determinação em enfrentar tais

obstáculos, inspirando outras mulheres negras a perseguirem seus objetivos com determinação e confiança (Portal GELEDÉS, 2017).

Também é observado por Jonas, que a visibilidade e o reconhecimento das empresárias negras brasileiras como modelos de papel inspiradores são fundamentais para motivar outras mulheres negras a seguirem seus passos. Ao compartilhar suas histórias de sucesso e realização, essas líderes não apenas desafiam estereótipos e preconceitos, mas também demonstram o poder transformador da diversidade e da inclusão no mundo dos negócios (Portal GELEDÉS, 2017).

Em suma, as histórias das empresárias negras brasileiras apresentadas no artigo, destacam a importância das políticas de incentivo à diversidade no mercado de trabalho como catalisadoras de mudança e progresso. Ao reconhecer e valorizar as contribuições das mulheres negras para a economia e a sociedade, podemos construir um futuro mais igualitário e inclusivo para todos (Portal GELEDÉS, 2017).

Um estudo da McKinsey de 2020, intitulado "*Diversity Matters: América Latina*", revela que empresas na América Latina que adotam a diversidade tendem a ter melhor performance financeira, inovação e colaboração. O estudo baseia-se em dados de cerca de 700 empresas de capital aberto em países como Brasil, Chile, Peru, Argentina, Colômbia e Panamá. E avalia a relação entre diversidade, saúde organizacional e performance financeira.

Embora a correlação não represente prova de causalidade, o estudo encontra um vínculo claro entre a existência de diversidade na gerência sênior e o sucesso das empresas. O compromisso com a diversidade está fortemente correlacionado com resultados positivos, mais do que com dados demográficos reais de diversidade (McKinsey, 2020).

Organizações que demonstram compromisso com a diversidade são mais propensas a colher vantagens substanciais. Essas conclusões derivam de uma extensa pesquisa realizada pela Pesquisadora Global, Paula Castilho, em parceria com a McKinsey & Company (empresa global de consultoria de gestão que atende empresas líderes, governos, organizações não governamentais e organizações sem fins lucrativos) sobre o panorama da diversidade corporativa na América Latina.

No contexto contemporâneo, a discussão sobre diversidade no mercado de trabalho tem ganhado destaque, refletindo a necessidade de promover ambientes

profissionais mais inclusivos e representativos. Particularmente, a inserção das mulheres negras nesse cenário tem sido objeto de análise e debate, dada a persistência de desigualdades e barreiras históricas.

Concentrando-se na promoção de ambientes representativos no mercado de trabalho brasileiro, o Ministério Público do Trabalho (MPT), promove o “Afro-Presença” para a Inclusão Racial de Jovens Negras e Negros Universitários no Mundo do Trabalho (MPT, 2021).

Um encontro virtual, cuja primeira edição ocorreu entre 30 de setembro e 2 de outubro de 2020, concebido a partir das diretrizes e estratégias do Projeto Nacional de Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho, promovido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Este projeto é resultado da Política Nacional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade (MPT, 2017) do MPT, instituída pela Portaria PGT 1220/2018, com o objetivo de estabelecer princípios, diretrizes e ações que promovam a equidade de gênero, raça e diversidade tanto dentro da instituição quanto em sua rede de relacionamentos.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (2021), o Projeto Nacional de Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho visa especificamente promover a inclusão de jovens negras e negros no mercado de trabalho. O foco principal é em jovens universitários que ingressaram através do sistema de cotas raciais, beneficiários de bolsas ou programas sociais de acesso e permanência na universidade, e estudantes de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado.

A inclusão é promovida por meio de estágios, programas de aprendizagem e contratos de trabalho por prazo indeterminado em áreas como advocacia, publicidade e empresarial. O projeto também busca intensificar a qualificação e capacitação desses jovens, além de treinar profissionais de recursos humanos e gestores sobre igualdade étnico-racial e conscientizar a sociedade (MPT, 2021).

O Programa de Inclusão Racial de Jovens Negras e Negros Universitários no Mundo do Trabalho advoga para que a juventude negra tenha um papel de destaque e voz ativa dentro das empresas, visa promover mais oportunidades de emprego para jovens universitários negros e negras. A programação diversificada incluiu oficinas de recursos humanos, painéis sobre questões raciais no mercado de

trabalho, atividades artísticas, stands virtuais das empresas apoiadoras, além de disponibilizar cinco mil vagas de emprego para o público-alvo (MPT, 2021).

O encontro contou com a participação de mais de 80 empresas e 270 palestrantes, incluindo procuradores do trabalho, CEOs, juristas, reitores, professores, jornalistas, artistas, escritores, representantes de organismos internacionais, mídias impressas e digitais, emissoras de TV e plataformas digitais, além de universitários e profissionais de diversas áreas. Entre os participantes ilustres estavam o Ministro José Antônio Dias Toffoli, na época (2021) Presidente do STF; Alberto Bastos Balazeiro, na época (2021) Procurador Geral do Trabalho; Paulo Dimas Mascaretti, na época (2021) entre outros Parlamentares (MPT, 2021).

Segundo as análises do Ministério Público do Trabalho (2021), o evento teve sucesso graças ao engajamento de cerca de 90 organizações parceiras, incluindo 32 empresas patrocinadoras. Com 36 horas de duração e 72 horas de conteúdo, alcançou um público de 35.755 pessoas, oferecendo 28 horas de capacitações que beneficiaram 7.500 jovens universitários negros. Envolveram-se 78 universidades, 28 professores e impactou 650 mil universitários. Durante o evento, foram disponibilizadas 5.000 oportunidades de trabalho, 1.000 bolsas de inglês e 2.000 acessos de dados para internet. (MPT, 2021).

Essas iniciativas são essenciais para criar um mercado de trabalho mais inclusivo e justo, onde todas as pessoas, independentemente de raça ou gênero, tenham oportunidades iguais de prosperar. A construção de uma sociedade mais equitativa depende do compromisso contínuo com políticas de incentivo à diversidade, que não devem ser vistas como caridade, mas como um compromisso social e coletivo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou analisar as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, abordando a importância das políticas de inclusão, e a relevância do racismo estrutural e da discriminação de gênero como obstáculos significativos. Utilizando uma abordagem qualitativa e exploratória, foram realizadas entrevista e análises da literatura existente, incluindo o livro "Mulheres, Raça e Classe" de Angela Davis.

A obra de Angela Davis foi fundamental para este estudo, pois oferece uma análise incisiva das interseções entre raça, gênero e classe. Davis argumenta que as mulheres negras enfrentam uma dupla opressão: de um lado, a discriminação racial, e de outro, o sexismo. Esta perspectiva foi crucial para compreender como essas dinâmicas se manifestam no contexto brasileiro.

A história de escravidão e discriminação no Brasil continua a impactar negativamente a posição das mulheres negras no mercado de trabalho, refletindo-se em salários mais baixos, oportunidades limitadas de ascensão e maior exposição a práticas discriminatórias.

Os dados coletados indicam que, apesar dos avanços proporcionados por políticas afirmativas, como o sistema de cotas, e programas de inclusão, as mulheres negras ainda enfrentam desafios substanciais.

É evidente a necessidade de políticas públicas mais eficazes e de ações afirmativas contínuas para promover a igualdade de oportunidades. As políticas de cotas têm desempenhado um papel crucial ao aumentar o acesso de mulheres negras ao ensino superior e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho. No entanto, para que essas políticas sejam realmente eficazes, é necessário um compromisso constante das instituições em criar ambientes inclusivos que valorizem a diversidade.

Além disso, as empresas devem adotar práticas de recrutamento e seleção que não apenas reconheçam, mas que também promovam a diversidade. Programas de mentoria e desenvolvimento profissional específicos para mulheres negras são essenciais para garantir que essas políticas resultem em mudanças significativas e duradouras. O reconhecimento da diversidade como um ativo para a

inovação e competitividade das empresas é um passo importante na construção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

Aponta-se para a necessidade de um compromisso contínuo e coordenado entre empresas, governos e a sociedade civil para combater as desigualdades estruturais. A luta pela igualdade no mercado de trabalho deve ser um esforço coletivo, que envolva a implementação de políticas públicas eficazes, o incentivo à diversidade e a criação de ambientes corporativos verdadeiramente inclusivos.

Por fim, este trabalho reconhece suas limitações, principalmente no que diz respeito à abrangência das experiências relatadas. Futuras pesquisas poderiam incluir uma análise quantitativa mais robusta e explorar a eficácia de políticas específicas em diferentes setores e regiões do Brasil. No entanto, as informações obtidas fornecem uma visão importante das barreiras enfrentadas pelas mulheres negras e reforçam a necessidade urgente de políticas e ações afirmativas mais eficazes.

Em conclusão, a análise das condições históricas, sociais e econômicas das mulheres negras no Brasil, complementada pela literatura de Angela Davis, destaca a necessidade de um esforço contínuo para promover a igualdade de oportunidades. Somente através de um compromisso coletivo será possível construir um mercado de trabalho mais justo e equitativo para todos.

9. REFERENCIAS

ALEXANDRINO, J. D. L. F. (ED.). **A mulher negras, o mercado de trabalho e o acesso a direitos**. [s.l.] Revista da Defensoria Pública, 2024. v. 1

ALMEIDA, S. **Racismo Estrutural**. [s.l.] Editora Jandaira, 2020.

ARAUJO, A. S. (ED.). **A MULHER NEGRA NO PÓS-ABOLIÇÃO**. [s.l.] Revista da ABPN, 2013.

ASTE, A. M. **Qual a diferença entre trabalho formal e informal?** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-a-diferenca-entre-trabalho-formal-e-informal/1150997113>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

CARVALHO, J. **7 empresárias negras brasileiras que você precisa conhecer agora**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/7-empresarias-negras-brasileiras-que-voce-precisa-conhecer-agora/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwsPCyBhD4ARIsAPaaRf2D60wvnCO030vzOQjYjuc5SZI8_MJipR4lQQwRx9Xalj29IOeenOsaAolyEALw_wcB>. Acesso em: 2 jun. 2024.

CARVALHO, M.; NASCIMENTO DOS SANTOS, W. mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: Entre a sujeição e o prestígio social. **Revista Fim do Mundo**, n. 4, p. 176–201, 2021.

CARVALHO, N. **A mulher negra no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/a-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho-2/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

CASTILHO, P. **Diversity matters: América Latina**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina#>. Acesso em: 2 jun. 2024.

Conheça Educafro. Disponível em: <https://www.educafro.org.br/bkp_site/conheca-educafro/>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DA SILVA COSTA, T. **SENTIDOS DO TRABALHO PARA MULHERES NEGRAS ATENDIDAS EM UM CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.** ASSIS, São Paulo: Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras (FCL), 2023.

DAVIS, A. **Mulheres, Raça e Classe.** São Paulo: Editora Boitempo, 1981.

DE DIREITOS, B. **O que é racismo? E racismo estrutural? Entenda.** Disponível em: <https://www.brasildedireitos.org.br/atualidades/o-que-racismo-estrutural?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=racismoestrutural&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwx-CyBhAqEiwAeOcTdV_wxtvrh-9zeGqDMsN6ZATFAOHx8Auj7A92TbAyv08W-ow8kbBV8BoCAzCQAvD_BwE>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DE FREITAS MOURA, B. **Taxa de desemprego fica em 7,6% no trimestre encerrado em janeiro.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-02/taxa-de-desemprego-fica-em-76-no-trimestre-encerrado-em-janeiro>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DE INDICADORES SOCIAIS, D. DE P. C. DE P. E. I. S. G. **Uma análise das condições de vida da população brasileira.** Disponível em: <https://nada.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/070903d82038130a93f0374ada39f81d.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DE INFLAÇÃO, E. E. Nº 68/2019 – D. O. C. B. DO R. **Indicadores de subutilização da força de trabalho ajustados por horas trabalhadas.** Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/conteudo/relatorioinflacao/EstudosEspeciais/EE068_Indicadores_de_subutilizacao_da_forca_de_trabalho_ajustados_por_horas_trabalhadas.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2024.

DE REZENDE MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TÁRREGA, D. T. (ED.). **Colonialidade do Corpo Feminino Negro: e o Trabalho Reprodutivo da Mulher Negra Durante o Período Escravocrata Brasileiro e Justiça Racial.** [s.l.] Revista Videre, 2021. v. 13

DE SOUZA RODRIGUES, L. F. (ED.). **Movimento de mulheres negras no Brasil: Desafios da Ressignificação de uma identidade feminina negra em períodos de pandemia.** [s.l.] Revista Contraponto, 2020. v. 7

DIEESE. **BRASIL A inserção da população negra e o mercado de trabalho.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>>.

DIEESE. **Mulheres negras, uma pesquisa de emprego e desemprego.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2023/2023MulheresNegrasApresentacaobsb.html>>.

DO TRABALHO (MPT), M. P. **AFRO PRESENÇA - Inclusão Racial De Jovens Negras E Negros Universitários No Mundo Do Trabalho.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/banco-projetos/projetos/afro_presenca>.

DO TRABALHO (MPT), M. P. **MPT adota plano de ação de equidade de gênero, raça e diversidade.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1663-mpt-adota-plano-de-acao-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade>>.

EDIÇÃO, 2A. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2024.

ENAP. **Enap lança programa que incentiva ampliação da igualdade racial no serviço público.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/maio/enap-lanca-programa-que-incentiva-ampliacao-da-igualdade-racial-no-servico-publico>>.

FEIJÓ, J. (ED.). **A participação das mulheres negras no mercado de trabalho.** [s.l.] Portal FGV, 2022.

FUTURA, C. **Inserção das Mulheres Negras | Entrevista - Futuro do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=p87n4ErkkRI>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

GIFE. **Apesar do aumento de pessoas negras nas universidades, cenário ainda é de iniquidade.** Disponível em: <<https://gife.org.br/apesar-do-aumento-de-pessoas-negras-nas-universidades-cenario-ainda-e-de-desigualdade/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

GODINHO, L.; SEIDL, R. S.; COSTA, G. R. L. **MULHERES, NEGRAS, NA GESTÃO PÚBLICA: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS.** Disponível em: <<https://sbap.org.br/ebap-2022/780.pdf>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

HECKSHER, M. L. M. **Indicadores mensais do mercado de trabalho – fevereiro de 2024.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2024/04/indicadores-mensais-do-mercado-de-trabalho-fevereiro-de-2024/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=conceitos-e-metodos>>. Acesso em: 2 jun. 2024a.

IBGE. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.** [s.l: s.n.]. 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: 2 jun. 2024b.

IBGE. **Território Brasileiro e povoamento**. Disponível em: <<https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros>>. Acesso em: 2 jun. 2024a.

IBGE. **Desigualdades por cor ou raça**. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=2101681>>. Acesso em: 2 jun. 2024b.

IPEA. **Mercado de Trabalho conjuntura e análise**. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10398/3/bmt_70_trabalho.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2024.

JEFERSON NASCIMENTO MAITÊ GAUTO MELISSA MESTRINER LUIZ FRANCO GUSTAVO FERRONI MARINA MARÇAL RODRIGO MONTEIRO TAUÁ PIRES. **Importância da diversidade: a representatividade na sociedade**. Oxfam Brasil, 29 jun. 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/blog/importancia-da-diversidade-a-representatividade-na-sociedade/>>. Acesso em: 2 jun. 2024

JUNIOR, S. R. S. **Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/2260186930>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

KUBIAK, B. O. F. Racismo institucional e a saúde da mulher negra: uma análise da produção científica brasileira. **SciELO**, v. 43, 2019.

Lei de Cotas. Disponível em: <<https://www.gov.br/mec/pt-br/lei-de-cotas>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

LEÓN, L. P. (ED.). **Desemprego de jovens negras é 3 vezes superior ao dos homens brancos.** [s.l.] Agência Brasil, 2024.

MARIANA MARCONDES LUANA PINHEIRO CRISTINA QUEIROZ ANA QUERINO DANIELLE VALVERDE. **Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.** Governo Federal: IPEA, 2013.

MARINGONI, G. (ED.). **História - O destino dos negros após a Abolição.** [s.l.] Revista de Informações e debates do IPEA, 2011. v. 8

MENEZES, J. S. S. (ED.). **Vista do TRABALHO FEMININO E PRODUÇÃO DO ESPAÇO: UMA LEITURA A PARTIR DA REALIDADE BRASILEIRA ATUAL.** [s.l.] Revista Pegada, [s.d.]. v. 25

MORAGAS, V. J. **O que é interseccionalidade?** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/o-que-e-interseccionalidade>>. Acesso em: 2 jun. 2024a.

MORAGAS, V. J. **Quem é pessoa negra no Brasil?** Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/quem-e-pessoa-negra-no-brasil>>. Acesso em: 5 jun. 2024b.

ONU Mulheres enfatiza força do movimento negro nacional e internacionalmente. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/76831-onu-mulheres-enfatiza-for%C3%A7a-do-movimento-negro-nacional-e-internacionalmente>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

PEREIRA, C. M. (ED.). **Desafios das mulheres negras no mercado de trabalho.** [s.l.] Portal GELEDÉS, 2021.

PRIBERAM INFORMÁTICA, S. A. **racismo.** Disponível em: <<https://dicionario.priberam.org/racismo.>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

PRONI, M. W. **Estruturação e desestruturação do mercado de trabalho no Brasil.** Disponível em:

<<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD454-atualpdf.pdf>>.

Acesso em: 2 jun. 2024.

QUINTO, A. C. **Letramento sobre questões raciais é fundamental contra as discriminações sofridas por mulheres negras no mercado de trabalho.**

Disponível em: <<https://jornal.usp.br/diversidade/letramento-sobre-questoes-raciais-e-fundamental-contra-o-racismo-que-atinge-as-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

RACIAL, B.-F. P. E. **10 anos de Lei de Cotas: O acesso à universidade pública que mudou vidas.** Disponível em: <https://baoba.org.br/10-anos-de-lei-de-cotas-o-acesso-a-universidade-publica-que-mudou-vidas/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwx-CyBhAqEiwAeOcTdfi1aowTT9vjhN3n_8S5qpT9A7lphytoQuIhq9ulUvKlbVR_y6qKuxoCcBQQAvD_BwE>. Acesso em: 2 jun. 2024.

REDAÇÃO, D. **Mulheres e negros no mercado de trabalho: tendência é melhorar a representatividade.** Disponível em:

<<https://portaldacomunicacao.com.br/2022/11/mulheres-e-negros-no-mercado-de-trabalho-tendencia-e-melhor-a-representatividade/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

RIBEIRO, D. **Lugar de Fala.** [s.l.] Editora Jandaira, 2020.

SANTOS, J. **Qual o impacto das mulheres negras nas organizações?** Disponível

em: <<https://www.revistahsm.com.br/post/qual-o-impacto-das-mulheres-negras-nas-organizacoes>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

SHERBIN, L.; RASHID, R. Diversity Doesn't Stick Without Inclusion. **Harvard business review**, 1 fev. 2017.

SIMÕES, N. **Mesmo com ensino superior, racismo dificulta avanço das mulheres negras no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/racismo-e-desigualdade-no-trabalho-mulheres-negras-nao-avancam-como-as-brancas/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

SOLEDADE, B. **Desigualdade Social e o Mercado De Trabalho Para Mulheres Negras.** Disponível em: <<https://abrhsp.org.br/conteudo/noticias/desigualdade-social-e-o-mercado-de-trabalho-para-mulheres-negras/>>. Acesso em: 2 jun. 2024.

VILELA, P. R. **Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais#:~:text=As%20mulheres%20representam%2092%25%20das,das%20quais%2065%25%20s%C3%A3o%20negras.>>.

ZACCARELLI, D. H. M. T. **Gestão do Fator Humano - Uma Visão Baseada em Stakeholders.** São Paulo: Editora Saraiva, 2008.