



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC

ANA CAROLINE RODRIGUES DA SILVA

A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO

Rio de Janeiro – RJ

2023

ANA CAROLINE RODRIGUES DA SILVA

A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO PRIVADO

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado a Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Margô Trindade Sartori

Rio de Janeiro – RJ

2023

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, especificamente aos meus pais Angela Maria e Amarildo que sempre foram meus alicerces, me apoiaram e se dedicaram a me dar uma educação de qualidade, a minha irmã Ana Beatriz, meus avós Arminda, Alzira, Francisco e Pedro e aos meus tios Fátima e Carlos. Espero ainda dar muito orgulho a vocês e um dia poder retribuir tudo o que já fizeram e ainda fazem por mim.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer a mim mesma pela dedicação, esforço e resiliência durante esses longos anos de graduação. A jornada não foi fácil, morando longe, trabalhando e estudando deixou essa trilha um pouco mais difícil. Por isso, expresso minha gratidão a minha mãe, Angela Maria que sempre esteve ao meu lado, me amparando e não me deixou desistir, mesmo que em alguns momentos isso tenha passado pela minha cabeça.

Minha gratidão, também à UFRJ/FACC, espaço que alavancou meu conhecimento e crescimento pessoal e profissional, assim como aos professores e à minha orientadora Margô Trindade, pela dedicação e conselhos que foram de suma relevância para a concretização desta monografia.

Por último, mas não menos importante, agradecer as amigas Carolina Nunes e Yasmin Ribeiro, amigas essas que conheci na Universidade no decorrer do curso e me ajudaram em muitos momentos e tornaram essa jornada um pouco mais leve. Obrigada por fazerem parte desta jornada.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Perfil das entrevistadas	18
Quadro 2 - Categorias da Análise.....	19

RESUMO

Esta monografia analisa as dificuldades enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho privado, abordando temas como discriminação racial, desigualdade salarial, de gênero e limitações de oportunidades. O estudo envolveu entrevistas com dez mulheres negras que atuam em empresas privadas, revelando que apesar dos avanços, as políticas de diversidade ainda necessitam de aprimoramento. O estudo destaca a necessidade contínua de esforços para superar o racismo e a desigualdade de gênero, enfatizando a importância de estratégias concretas em diversidade e inclusão para criar ambientes de trabalho mais equitativos.

Palavras-chave: Mulheres. Negras. Trabalho Privado. Desigualdade. Inclusão.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. ESTRUTURA DA PESQUISA.....	8
1.1. Formulação do Problema de Pesquisa.....	8
1.2. Objetivos.....	8
1.2.1. Objetivo Geral.....	8
1.2.2. Objetivos Específicos.....	8
1.3. Justificativas.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1. Questões Históricas e Sociais do Racismo no Brasil.....	10
2.2. Desigualdade de Gênero e Ações Afirmativas.....	11
2.3. Mercado de Trabalho Privado: mulheres negras e suas ocupações.....	13
3. METODOLOGIA.....	15
3.1. Método, Classificação e Técnicas de Pesquisa.....	14
3.2. Amostra de Conteúdo e Documentos.....	15
3.3. Participantes da Pesquisa.....	16
3.4. Instrumento e Procedimento de Coleta	16
3.5. Análise de dados	17
4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS.....	18
4.1. Entrevistadas.....	18
4.2. Resultados e Análises.....	19
4.3. Categorias e Análise de Conteúdo.....	19
4.4. Discriminação racial e Preconceito.....	20
4.5. Desigualdade e Oportunidade.....	23
4.6. Diversidade e Inclusão.....	26
5. CONCLUSÕES.....	30
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE I.....	36

INTRODUÇÃO

Diariamente as mulheres enfrentam dificuldades na sociedade, que ainda é sexista e desigual, sucedendo as diferenças de papéis sociais, fazendo com que as mulheres tenham sua trajetória marcada por vulnerabilidades (PASSOS; SOUZA, 2020).

As mulheres se fazem presentes nos mais diversos papéis que desempenham no mundo do trabalho e na sociedade. Entretanto, se deparam com algumas dificuldades no decorrer de suas jornadas, principalmente quando se fala em mulheres negras, que lidam com discriminação de gênero, falta de representatividade, estereótipos e falta de oportunidades de ascensão no mercado de trabalho, onde estas dificuldades predominam juntamente com a desigualdade social e racismo, que vão desde o processo de triagem no recrutamento e seleção até o ingresso no cargo. (SANTOS; SILVA, 2020).

Quando se dá enfoque na mulher negra, as condições são expressas por posições desvantajosas de acesso a direitos sociais básicos e fundamentais, que nada mais é que um resultado de anos de escravidão. Vale salientar processos seletivos que contribuem para essa desigualdade. Sendo assim, ações governamentais que visem combater essa discriminação e promover a inclusão e democratização do acesso à espaços antes, não ou pouco ocupados por mulheres negras são essenciais. (MELLO; REZENDE, 2020). Sobretudo, a presente pesquisa visa analisar e compreender a situação da mulher negra no mercado de trabalho formal, identificando as dificuldades e barreiras para ingressar e permanecer neste ambiente organizacional.

A pesquisa se estrutura no primeiro momento com os objetivos, que se dividem em gerais e específicos, posteriormente encontram as justificativas, referencial teórico e a exposição de problemas, como: questões históricas e sociais do racismo no Brasil; desigualdade de gênero e ações afirmativas; mercado de trabalho privado: mulheres negras e suas ocupações. Segue o tópico três com a metodologia, que descreve o método, técnicas, instrumento e procedimentos de coleta. A pesquisa também inclui um procedimento de análise de dados que foi empregado para avaliar o conteúdo dos materiais selecionados no referencial teórico e atender aos objetivos estabelecidos para este estudo.

Já no tópico seguinte, serão apresentados os dados obtidos através de entrevistas e finalizando com as conclusões desta pesquisa.

1. ESTRUTURA DA PESQUISA

1.1. Formulação do problema de pesquisa

Apesar de constituir quase metade da população brasileira e com alguns avanços alcançados, observa-se que pessoas negras são sub representados nas organizações, especialmente nos altos cargos. Quando se faz um recorte de gênero, esse fato entra em maior evidência (MARTINS, 2012).

Dessa mesma forma, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA; 2013), mesmo com avanços, mulheres ainda se veem presas numa estrutura social que se ancora numa definição assimétrica e que restringe suas escolhas, possibilidades de decisão e ação. (MARCONDES et al., 2013).

Isto posto, a presente pesquisa visa responder o seguinte problema: Quais dificuldades mulheres negras atualmente encontram no mercado de trabalho privado?

1.2. Objetivo

A fim de delimitar melhor a pesquisa a ser realizada, os objetivos da monografia dividem-se em geral e específicos.

1.2.1. Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa é investigar e analisar as dificuldades enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho privado.

1.2.2. Objetivos Específicos

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- Descrever o cenário da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho privado brasileiro atualmente;
- Identificar como as empresas têm trabalhado para incluir funcionárias negras;
- Apontar as razões sociais e históricas que implicam na invisibilidade da mulher negra no ambiente organizacional privado brasileiro.

1.3. Justificativas

Ao longo da história do Brasil, fenômenos significativos despertaram o interesse em compreender melhor a relação da mulher com a força de trabalho (RAMOS *et al.*,

2011). Nesse contexto, Passos e Souza (2020) destacam que as mulheres enfrentam barreiras adicionais para ingressar no mercado de trabalho, lidando com discriminação e preconceito, o que dificulta a busca por novas oportunidades de trabalho.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho privado tem uma grande relação com a escolaridade e seu nível sócio econômico (FERREIRA et al., 2022).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019), mulheres em situação de pobreza e com menor escolaridade apresentam taxas de participação inferiores à das mulheres mais escolarizadas e pertencentes a famílias não pobres. É neste momento em que a questão racial desempenha um papel central, tendo em vista que há uma representação da população negra entre as pessoas com menor nível de escolaridade e entre as famílias mais pobres, tornando a situação da mulher negra mais difícil (IBGE, 2022).

O livro Informativo do IBGE (2022) também expõe as desigualdades étnico raciais no Brasil, assim como a pesquisa “Os Perigos da Percepção” (Ipsos Mori, 2018) realizada em 38 países, que apesar de ser de 2018 contém dados relevantes que evidenciam a falta de aprofundamento das questões sociais que têm origens históricas e são persistentes.

Conforme o último Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - INFOPEN (2019), é possível observar uma disparidade significativa na composição étnico-racial da população prisional feminina. Do total de mulheres aprisionadas, 21.299 são pardas e negras, contrastando com 10.331 mulheres brancas. Essa análise ressalta a existência de desigualdades étnicas no sistema penitenciário brasileiro.

Diante dos fatos apresentados, se dá a importância de políticas de ação afirmativa com recorte étnico-racial visando à redução dessa desigualdade, para que essas mulheres tenham a oportunidade de concorrer e ocupar espaços, antes pouco ocupados ou negados às mesmas, seja por questões socioeducacionais ou pelo fato de serem negras (JÚNIOR; DAFLON, 2015). Ao abordar temas como desigualdade de gênero, racismo, inclusão e diversidade, este estudo se alinha com os últimos avanços na pesquisa sobre o tema.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para este projeto, foram inicialmente utilizados para pesquisa o portal de Periódicos das bases das bibliotecas eletrônicas *Scientific Periodicals Electronic Library* (Spell) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), utilizando as palavras-chave a seguir unidas pelo operador booleano “AND” no campo assunto, como: “Mulheres negras” AND “Políticas Públicas”; “Mercado de trabalho” AND “Raça” AND “Mulheres negras”; “Mulheres Negras” AND “Mercado de Trabalho”.

Todos os artigos são revisados por pares, cujos resultados apresentam alguns conceitos e pontos de vistas de diferentes autores em diferentes épocas sobre as mulheres negras, desigualdade, mercado de trabalho, ações afirmativas e inclusão. Além disso, busca-se um breve relato sobre questões históricas e sociais do racismo no Brasil, fatos importantes para o desenvolvimento da pesquisa.

2.1. Questões históricas e sociais do racismo no Brasil

Após a abolição da escravidão os negros ficaram vulneráveis, sem ter onde trabalhar, morar e o que comer, restando para eles a discriminação, descaso e exploração. Até hoje os negros são a base da pirâmide social, e quando esta pirâmide é destrinchada, encontra-se outra questão: a mulher negra é a base. Dito isto, a raça ganha centralidade como variável presente na reprodução das desigualdades sociais e nos processos de exclusão social da população negra no Brasil (MADEIRA; GOMES, 2018).

O trabalho tem uma relevância histórica marcante, persistindo no Brasil por quase quatro séculos como a base da economia. Mesmo após a abolição da escravidão, a ausência de políticas adequadas contribuiu para a manutenção desse ciclo de exclusão, especialmente para as mulheres. Essa estrutura não é casual; ela surge em conjunto com a persistência de preconceitos raciais. Como consequência desse cenário, as mulheres negras enfrentam o ônus do preconceito e discriminação, sendo impedidas de acessar oportunidades simplesmente por serem mulheres e negras (LAGE; SOUZA, 2017).

Com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), observa-se que as mulheres negras representam apenas cerca de 9% das pessoas que integram o grupo de maiores rendimentos. Esses dados evidenciam que as diferenças salariais associadas ao gênero persistem, sendo ainda mais acentuadas quando consideramos recortes raciais.

É importante ressaltar que existem políticas públicas muito importantes, sobretudo na área da educação, que causam impacto, também, no mercado de trabalho, seja ele público ou privado. Nesse contexto, é essencial refletir sobre as oportunidades de inserção, considerando que, embora as políticas já alcancem o mercado de trabalho privado, esse grupo ainda é minoria, sendo necessário aprimorá-las e expandi-las. É fundamental que as corporações e empresas compreendam cada vez mais a importância de implementar políticas de diversidade nesse espaço, de modo a refletir a diversidade da sociedade brasileira (MELLO; RESENDE, 2020).

2.2. Desigualdade de gênero e Ações Afirmativas

Mulheres são diversas e únicas, sendo assim, tem realidades e vulnerabilidades diferentes e cruzadas, o que as marcam enquanto multiface (VIEIRA, 2017). Muitas estão fazendo e exercendo papéis formidáveis. Entretanto, é crucial observar que há uma estrutura social e corporativa que frequentemente busca indivíduos para serem responsáveis por tornar a discussão compreensível para os demais, sendo que, com pouca frequência, essa função é atribuída a uma mulher. Assim, sendo sub-representadas ou pouco reconhecidas nesse papel, indicando uma disparidade de gênero na atribuição dessas funções (OLIVEIRA et al., 2020).

A desigualdade de gênero é um reflexo da desigualdade que se tem no Brasil como um todo, e torna-se visível em diferentes campos, como: na participação econômica, mercado de trabalho, acesso à saúde, acesso à universidade/educação e participação política (OLIVEIRA et al., 2020).

Enquanto formos um país de extrema desigualdade, não há como fugir de questões envolvendo acesso à educação, saúde e bem-estar, equidade, oportunidades de trabalho e empregabilidade. Estas questões referem-se às profundas disparidades presentes na sociedade brasileira, abrangendo diferentes setores sociais e econômicos que refletem essa realidade (OLIVEIRA et al., 2020).

Quando se fala em mulheres e mercado de trabalho, deve-se, também, citar alguns fatores que influenciam a vida de muitas, como a licença-maternidade. De acordo com a pesquisa da Think Tank FGV (2022), em torno de dois anos após a licença, as mulheres são afastadas/demitidas do trabalho no setor privado, em sua grande maioria, por iniciativa do empregador e sem justa causa.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE; 2023) o desemprego é maior entre as mulheres e quando se faz um recorte por grupos, como raça, a desigualdade fica numa maior evidência. As mulheres negras, especialmente, mães com filhos até 6 (seis) anos de idade, são as que mais sofrem penalização da maternidade. Esta penalização vai desde o acesso ao mercado de trabalho até sua jornada.

Essa discrepância também existe entre setores, mulheres estão menos representadas em áreas como pesquisa, desenvolvimento e inovação. Isso se dá por conta da polarização das profissões (JUNIOR; HEIN, 2021).

Nos últimos anos, observou-se um incremento moderado na taxa de inserção das mulheres no mercado de trabalho, notadamente entre as mulheres brancas. Contudo, subsiste uma significativa disparidade de participação entre os dois gêneros. Conforme os dados oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2020, destaca-se que as mulheres negras apresentam uma propensão a uma menor inserção laboral. Adicionalmente, constata-se que as taxas de desemprego e informalidade são mais elevadas nesse segmento demográfico em comparação aos demais grupos populacionais.

Dito isto, a inserção no mercado de trabalho é um aspecto importante para os avanços relacionados à igualdade de gênero e raça, contribuindo de forma decisiva para a inclusão social, para a superação da pobreza e para autonomia pessoal, sendo imprescindível a adoção de ações afirmativas para que haja a inserção de mulheres negras em órgãos privados (MARTINS; HORTA, 2021).

Há empresas que adotam políticas afirmativas apenas para a inclusão de mulheres negras no seu meio corporativo, porém, políticas baseadas apenas na raça/cor não constituem, a priori, política de redistribuição de renda, mas de combate ao racismo (MELLO; RESENDE, 2020). Diante do exposto, ao examinar algumas políticas de ações afirmativas, é recorrente observar a distribuição de vagas entre segmentos específicos da população, tais como pessoas negras, mulheres, Pessoas com Deficiência (PCD) e indivíduos de baixa renda. Conforme destacado por Alves e Silva (2004), a implementação de ações afirmativas nas organizações acarreta alterações nos procedimentos de recrutamento, seleção e treinamento, frequentemente envolvendo a imposição de cotas.

Com o propósito de assegurar a equidade nas oportunidades de emprego e priorizar a contratação de candidatos provenientes de grupos minoritários que enfrentam discriminação no mercado de trabalho, a adoção de ações afirmativas no âmbito das empresas privadas emerge como uma medida de crescente importância. Todavia, para além da implementação dessas iniciativas, é igualmente crucial promover uma gestão eficaz da diversidade. Tal prática constitui um compromisso corporativo com a sociedade em sua totalidade.

2.3. Mercado de trabalho privado: mulheres negras e suas ocupações

Consoante Junior e Hein (2021), a taxa de participação feminina no mercado de trabalho configura-se como um indicador de relevo para a análise dos níveis de equidade racial existentes em uma dada sociedade.

Corroborando tal perspectiva, uma pesquisa conduzida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA; 2023) destaca que as mulheres continuam a assumir predominantemente as responsabilidades relacionadas ao lar e à criação dos filhos, circunstância que repercute em sua limitada disponibilidade para a inserção no mercado de trabalho, deixando-as sobrecarregadas. Tal cenário impacta de maneira significativa, e de maneira similar, as mulheres negras, visto que essa sobreposição de responsabilidades pode acarretar em obstáculos adicionais devido à interseção das questões de gênero e raça.

Ainda existe uma grande divisão do que se é esperado do homem e o que se espera da mulher, tanto em casa quanto no mercado de trabalho. Não que elas não queiram estar disponíveis, mas as responsabilidades caseiras que as impedem de se dedicar ao trabalho formal como gostariam. E assim, vão perdendo espaço na carreira, sendo menos suscetíveis a serem cogitadas para eventuais promoções (FERREIRA et al., 2020).

Ao realizar uma análise sob a perspectiva racial, emerge uma preocupante realidade. No contexto laboral, observa-se que as mulheres negras frequentemente são submetidas a um olhar diferenciado, relegando-as a uma posição de invisibilidade no mercado de trabalho. Esta invisibilidade se traduz na escassa representatividade em cargos de destaque, mesmo quando demonstram competência e aptidão para ocupá-los. Como resultado, essas mulheres tendem a se concentrar predominantemente em ocupações precárias, tornando a progressão profissional mais difícil, refletindo em

remunerações significativamente mais baixas em comparação com outros grupos populacionais (FERREIRA; NUNES, 2019).

3. METODOLOGIA

Este capítulo tem como objetivo descrever o método e técnicas de pesquisa, assim como, o instrumento e os procedimentos de coleta e análise de dados da pesquisa que serão empregados.

3.1. Método, Classificação e Técnicas de Pesquisa

De acordo com Creswell (2007), a seleção das abordagens de pesquisa, seja qualitativa, quantitativa ou mista, deve alinhar-se cuidadosamente com a proposta argumentativa do estudo. Nesse contexto, a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, fundamentada na compreensão aprofundada de fenômenos complexos. Seguindo a perspectiva de Creswell (2007, p. 184), a pesquisa qualitativa se destaca ao empregar uma gama diversificada de fundamentos epistemológicos, estratégias de investigação e métodos de coleta e análise de dados.

Para compreender as experiências das mulheres negras no mercado de trabalho privado, foram realizadas entrevistas com o público-alvo. Este enfoque permite uma exploração detalhada e contextualizada dos fenômenos em questão, buscando compreender as nuances e as relações subjacentes, contribuindo para uma análise mais rica e interpretativa dos dados.

Já a classificação da pesquisa, quanto aos fins, é tratada como descritiva, que de acordo com Gil (2008, p.28) “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

E quanto aos meios, se classifica como análise de conteúdo, que de acordo com Vergara (1998, p.47), esse tipo de pesquisa “é um método que envolve a interpretação e compreensão do significado do conteúdo textual, visando identificar padrões, categorias, temas ou relações que emergem dos dados” na análise de artigos, revistas, matérias de jornais e livros, ou seja, material disponível ao público geral para a compreensão e sistematização do conhecimento existente sobre determinado tema.

3.2. Amostra de conteúdo e documentos

As entrevistas constituem uma fonte primária de dados para esta monografia. Além das respostas fornecidas pelas entrevistadas, o presente trabalho incorpora uma

análise literária de informações provenientes de fontes institucionais confiáveis. Estas incluem o Painel Estatístico de Pessoal e os Relatórios Gerenciais disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE; 2019), bem como o Atlas do Estado Brasileiro do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA; 2020). Essa abordagem visa enriquecer a pesquisa, proporcionando uma base robusta e abrangente para a obtenção de resultados mais sólidos e conclusões mais embasadas.

3.3. Participantes da Pesquisa

Os participantes foram selecionados por tipicidade, que segundo Vergara (1998), é a população alvo, ou seja, mulheres negras.

Os participantes deste estudo constituem o próprio público-alvo da pesquisa, sendo composto por mulheres brasileiras negras que estão atualmente inseridas ou que já estiveram inseridas no mercado de trabalho privado. A seleção desse grupo específico foi motivada por essas participantes vivenciarem as nuances e desafios relacionados ao tema de pesquisa.

O critério utilizado para a quantidade de pessoas que participaram, foi o ponto de exaustão teórica, ou seja, quando não apareceram mais novidades/diferenças nas respostas tornando o material suficiente para análise, dado que “a certa altura o pesquisador se dá conta que não aparecerão novas surpresas ou percepções” (GASKELL, 2002, p. 71), totalizando 10 (dez) entrevistadas.

3.4. Instrumento e Procedimento de Coleta

O instrumento a ser utilizado é a entrevista, a qual foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado a fim de guiar e orientar as questões pertinentes da pesquisa (GIL, 2008).

As principais características abordadas foram:

- As experiências vividas por mulheres negras no mercado de trabalho privado;
- Questões relacionadas a raça/etnia;
- Forma de ingresso;
- Cargo/Ocupação;
- Ações Afirmativas

As participantes foram previamente notificadas e perguntadas (via WhatsApp) se aceitariam participar da entrevista. Estando de acordo, as entrevistas foram agendadas e realizadas, de acordo com a disponibilidade das entrevistadas, do dia 11 de setembro até 06 de outubro, individualmente, com duração média de 20-25 minutos, cada. Sendo gravadas com o consentimento, por meio de gravador de voz, e posteriormente transcritas. Assim, entrando em conformidade com a proposta de Gaskell (2002), que consiste em criar o roteiro, realizar a entrevista, transcrever a entrevista e por fim, analisá-la.

3.5. Análise de dados

A análise dos dados neste estudo será conduzida por meio da metodologia de análise de conteúdo, seguindo a abordagem proposta por Vergara (1998). Este método será aplicado para avaliar o conteúdo das informações coletadas nas entrevistas, focalizando aspectos como formação, localização e experiências das participantes. O processo de análise englobará uma revisão detalhada do conteúdo e de pesquisas existentes, visando proporcionar uma análise robusta e uma interpretação abrangente dos resultados, alinhados aos objetivos do estudo.

A análise dos dados visou descrever o processo de ingresso, as situações e as dificuldades enfrentadas por mulheres negras no contexto do mercado de trabalho privado. Essa metodologia envolveu a identificação de temas recorrentes, padrões e nuances presentes nas respostas das participantes. A interpretação e a contextualização desses elementos permitiram uma compreensão aprofundada das experiências, estratégias de enfrentamento e desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho privado, permitindo correlações e comparações das informações obtidas durante o processo de análise.

4. APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS

4.1. Entrevistadas

Nesse tópico, são apresentados os dados produzidos a partir das entrevistas. Procurando reconhecer e mapear o perfil das entrevistadas, nota-se que o grupo de respondentes da pesquisa é formado por mulheres entre 23 e 61 anos, em sua maioria, moradoras da Baixada Fluminense. Todas se autodeclaram negras e trabalham, ou já trabalharam, em empresas privadas. A partir desses perfis e contextos, foi factível considerar distintas perspectivas no que concerne e engloba o tema da presente pesquisa.

Quadro 1 – Perfil das Entrevistadas

Participante	Idade	Escolaridade	Região	Cargo	Natureza da Empresa
P1	23	Ensino Médio Incompleto	Baixada Fluminense	Serviços Gerais	Privada
P2	24	Ensino Médio Completo	Baixada Fluminense	Auxiliar	Privada
P3	25	Graduação Completa	Baixada Fluminense	Trainee	Privada
P4	25	Ensino Médio Completo	Zona Sul	Estágio	Privada
P5	27	Pós-Graduação	Norte Fluminense	Professora	Privada
P6	28	Ensino Médio Completo	Niterói	Assistente	Privada
P7	32	Ensino Fundamental Completo	Baixada Fluminense	Serviços Gerais	Privada
P8	55	Ensino Fundamental Incompleto	Baixada Fluminense	Serviços Gerais	Privada
P9	58	Graduação Completa	Niterói	Direção	Privada

P10	61	Doutorado	Zona Norte	Coordenação	Privada
-----	----	-----------	------------	-------------	---------

Fonte: elaborado pela autora (2023)

4.2. Resultados e Análises

Na presente seção, serão apresentadas as reflexões e considerações acerca dos resultados obtidos na pesquisa. Inicialmente, para uma compreensão mais clara, as participantes foram identificadas por siglas (de P1 até P10).

É relevante salientar que, com o intuito de orientar a condução das entrevistas, a autora elaborou roteiros para otimizar a estrutura e garantir a obtenção de respostas alinhadas ao método de análise empregado nesta pesquisa, que consistiu na análise de conteúdo. Dessa maneira, será possível posteriormente relacionar as respostas obtidas com as pesquisas teóricas, culminando em conclusões mais substanciais.

4.3. Categorias e Análise de Conteúdo

Com base no referencial teórico, após a pré-análise do material coletado, procedeu-se à categorização, identificando três categorias que emergiram como significativas nos resultados das entrevistas e que estão alinhadas com os objetivos da pesquisa. Nesse sentido, as principais categorias que orientaram a pesquisa são: Discriminação Racial e Preconceito; Desigualdade e Oportunidades; e Diversidade e Inclusão.

Quadro 2 – Categorias da Análise

Categoria Geral:	Subcategorias
Discriminação Racial e Preconceito	- Manifestações de Discriminação Racial - Impacto do Preconceito na Vivência Profissional - Estratégias de Enfrentamento
Desigualdade e Oportunidade	- Desigualdades Sociais e Econômicas - Disparidade Salarial - Equidade de Gênero e Raça - Escolaridade e Acesso ao Ensino Superior
	- Percepção da Diversidade no Ambiente de Trabalho

Diversidade e Inclusão	- Desafios na Promoção da Diversidade - Políticas de Inclusão - Estratégias e Impacto das Ações Afirmativas
------------------------	---

Fonte: elaborado pela autora (2023)

4.4. Discriminação Racial e preconceito

Inicialmente, foram obtidos os dados demográficos das participantes. Posteriormente, o foco da pesquisa voltou-se para a compreensão da percepção de mulheres negras em relação à discriminação e ao racismo no ambiente de trabalho privado. Ao serem indagadas se já haviam experienciado ou conheciam alguém que tivesse sofrido discriminação, estereotipagem ou retaliação devido à cor da pele e/ou ao tipo de cabelo durante a jornada de trabalho, observou-se que a maioria expressiva das participantes relatou ter vivenciado alguma forma dessas situações no ambiente organizacional privado em virtude de sua condição racial. Logo, se busca elucidar a discriminação racial e o preconceito, conforme o ponto de vista das entrevistadas.

Em uma empresa que trabalhei trocaram eu e uma amiga de setor, e quando entramos na nova equipe, durante a primeira reunião reagiram com surpresa por eu saber das coisas, sendo que são coisas que estudei...eu e todos da equipe né. Sempre desconfiavam de mim e do meu trabalho, revisavam tudo o que fazia, mas com minha amiga, que era branca, o tratamento era nitidamente outro desde o primeiro dia. (P6)

Sou graduada e estou em um cargo um pouco mais alto na empresa que trabalho, mas sou uma das poucas pessoas negras de lá, e no início, quando entrei, uma pessoa achou que eu fosse da equipe de serviços gerais, mesmo a equipe tendo uniforme específico. (P9)

Na última empresa que estagiei não tinham muitas pessoas negras, principalmente mulheres. Um dia estava entrando na empresa e o porteiro barrou minha entrada e me perguntou se eu realmente trabalhava lá, mesmo eu estando com crachá da empresa com foto e tudo, e presencialmente ali todos os dias. (P3)

Um destaque é que essas mulheres fazem parte de um grupo historicamente marginalizado (MADEIRA; GOMES, 2018) e, como exposto por algumas participantes da entrevista, mesmo estando em posições ocupacionais de maior status, a maior probabilidade de perder posição social é delas, visto que essas mulheres são invisibilizadas desde a triagem nos processos seletivos e entrevistas, como pontuado pelas participantes 2, e 4. Considerando o cenário apresentado, a participação das

mulheres negras no mercado de trabalho privado emerge como um indicador significativo para a compreensão das interseccionalidades de raça na estrutura das desigualdades sociais. Essas desigualdades estão intrinsecamente ligadas à trajetória socioeconômica dessas mulheres, sendo analisadas como resultado da interseção de transformações na estabilidade das disparidades raciais, cuja diminuição só começou a se manifestar recentemente (PASSOS; SOUZA; 2020).

Quando participei do processo seletivo de uma loja como vendedora. A entrevista foi com cinco mulheres, contando comigo. Eu era a única negra e o meu currículo era uns dos melhores, mas não fui contratada por causa da minha cor, que segundo eles “não me encaixava no perfil da loja”. (P2)

Sempre que tinha uma entrevista de emprego pranchava o cabelo, porque tinha receio de perder a vaga por causa do meu cabelo natural, que é crespo. E, isso já aconteceu uma vez. Na época não me “liguei”, mas hoje sei que se tratou de um ato de racismo, preconceito. (P4)

Sim, já ouvi comentários maldosos em relação ao meu cabelo. Tudo para tentar me inferiorizar, e sempre era com piadinhas, achando que é inofensivo. (P10)

Eu usava o cabelo black e já tive patrão que me pediu para cortar o cabelo, porque era feio e chamava muita atenção. Na época eu cortei, mas hoje não faria isso...jamais! E sei que foi um ato de racismo. (P1)

Outra ressalva na fala das entrevistadas é o fato de que os traços negroides se fazem presentes e influenciam na trajetória de mulheres negras. Há um padrão de beleza ideal, o qual não abrange essas mulheres, visto que existem estereótipos que já estão enraizados na população (MELLO; RESENDE, 2020) e, como relatado pelas entrevistadas, a cor da pele e o cabelo são características de resistência para mulheres negras, como ícone identitário, sendo fruto de discriminação no cotidiano organizacional, visto que é preciso cogitar em como seus traços serão recebidos por terceiros durante uma entrevista ou no ambiente organizacional privado.

A questão da invisibilidade também é um fator político, partindo do princípio que os processos que conferem o privilégio a um grupo e não a outro são frequentemente invisíveis àqueles que são, deste modo, privilegiados.

Durante a minha vida já sofri discriminações algumas vezes, não só no trabalho. Aonde trabalho, tem gente que não responde nem o meu “bom dia”, mas com a minha colega de trabalho não é assim. Ela também é da limpeza, mas é branca. (P8)

Já ouvi alguns comentários discriminatórios, não pelo grupo da pesquisa, mas dentro da instituição sim. Me esforcei tanto e ter tratamento diferenciado apenas por ser negra me deixa intrigada. (P5)

Trabalho em uma empresa grande e algumas pessoas me olham e me tratam diferente, com ar de superioridade. O que também pode ser porque sou de serviços gerais. (P7)

Em nível institucional, como exposto pelas participantes 8 e 7, são situações vivenciadas frequentemente, sendo de suma importância um letramento e politização dos debates sobre a questão racial, mas não apenas para esse grupo específico, mas principalmente para a sociedade como um todo, visando melhores experiências no ambiente corporativo, visto que este acaba por legitimar a estrutura patriarcal, que vige de discriminação, opressões racistas e desigualdade.

No decorrer das entrevistas também foi levantado se existem ferramentas ou protocolos de combate à discriminação racial e de gênero dentro da organização em que trabalham. Apenas três das entrevistadas responderam que há esses protocolos, o que argumenta algumas questões presentes no dia a dia nas empresas, como: discriminação e preconceito.

Se existe, eu desconheço, mas acho que seria interessante investir nisso, ainda mais que trabalhamos com educação. (P2)

Sim, palestras de letramento racial. Acho que ajuda na questão do preconceito e discriminação porque tem muita coisa que já é velada nas pessoas. (P3)

Não, são assuntos que nunca foram abordados. Mas se tivesse, talvez algumas coisas fossem diferentes...pra melhor. (P2)

Sim, todo ano tem campanhas sobre esses temas e acho ótimo, é interessante pra todo mundo. Trabalha a desigualdade e cria um ambiente mais diversificado e igualitário. (P10)

Assim sendo, desigualdade será a próxima categoria encontrada que a vigente pesquisa visa analisar, dado que também tende a ser reproduzida e destaca-se nas práticas cotidianas, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

4.5. Desigualdade e Oportunidade

Foi publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019 uma matéria que, embora datada, permanece relevante, fornecendo uma análise da situação atual. O referido material destaca que pessoas autodeclaradas pretas ou pardas constituem a maioria da força de trabalho no Brasil. Contudo, quando abordamos a temática do rendimento por hora, observa-se uma disparidade significativa, onde o rendimento dos cidadãos brancos, no valor de R\$ 17,00, é 68,3% superior ao dos cidadãos pretos ou pardos, que alcança R\$ 10,10. É importante salientar que, entre os trabalhadores em atividade, a proporção de pretos ou pardos em ocupações informais atinge 47,4%, enquanto entre trabalhadores brancos esse percentual é de 34,5%.

Torna-se evidente que existem discrepâncias laborais, especialmente quando consideramos uma abordagem de gênero e raça. No decorrer das entrevistas realizadas, ficou evidente a importância da implementação de políticas e iniciativas para promover a presença crescente de mulheres negras no mercado de trabalho privado formal.

A análise do resultado apresentado destaca a relevância dessas discussões, reforçando a necessidade de políticas públicas que abordem as disparidades salariais e a participação desigual no mercado de trabalho, especialmente para mulheres negras. O confronto entre a matéria do IBGE e as experiências relatadas nas entrevistas reforça a urgência de medidas efetivas para promover a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Todas as entrevistadas ingressaram em suas respectivas empresas através de entrevista, porém, a maioria não foi através de políticas afirmativas.

Uma amiga me falou que a empresa que ela trabalhava estava contratando pessoas da minha área. Mandeí meu currículo e me chamaram. Foi tudo bem simples e rápido, sem muita burocracia, mas acho que é assim porque é faxina, né. (P1)

Foi através de entrevista e tiveram umas cinco fases/etapas. Eram vagas destinadas a mulheres. (P4)

Este cenário também é decorrência da pobreza, que afeta mais as mulheres pretas ou pardas, sendo 39,8% dos extremamente pobres e 38,1% dos pobres (IBGE; 2019). Isto posto, assim como a P4, a participante 3 relatou também ter sido empregada a partir de entrevista, em uma seleção com ações afirmativas. Visto que decorrente de razões históricas do racismo no Brasil, o sistema, de certo modo, colabora na propagação de estereótipos e preconceitos e, a desigualdade social é um dos grandes

problemas consequentes dessas questões. Assim, torna-se de suma importância a implementação de metodologias para lidar com esse desafio que, diante do cenário do mercado de trabalho, coloca em situação vulnerável indivíduos que enfrentaram limitadas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional ao longo de suas vidas, incluindo a população de baixa renda e pessoas autodeclaradas pretas, que muitas vezes se encontram à mercê das desigualdades sistêmicas existentes.

Apenas quatro (4) participantes da entrevista possuíam formação superior, e, além de terem uma base e estrutura familiar, foram as primeiras de sua família a ingressar no curso superior, bem como, em sua maioria, não residem em lugares de risco. O que corrobora os dados do Livro Informativo - Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, que expõe as desigualdades étnico raciais no Brasil, que têm origens históricas e são persistentes até os dias atuais. Decorrencia disso é apenas 12,8% de negros em instituições de ensino superior, segundo o IBGE (2019). Ao mesmo tempo que a porcentagem de 62% da população prisional feminina ser composta por mulheres negras, segundo a INFOPEN (2018).

Fui a primeira da minha família a fazer faculdade, o que pra mim, é uma honra e espero que as próximas gerações possam ter mais oportunidades, assim coo eu tive. (P3)

Não, ninguém tinha. Eu e minha irmã fomos as primeiras da família a terem uma graduação. Meu pai sempre priorizou muito o estudo, coisa que ele e minha mãe não tiveram por falta de oportunidade. Mas hoje, graças a Deus, outros membros da família também têm. (P9)

Não consegui terminar os estudos, tive que trabalhar desde muito cedo para ajudar em casa e, depois com filho, casa, trabalho, é difícil voltar estudar. Mas a minha filha fez faculdade. É uma coisa que sempre quis, mas não pude. Não tive muitas oportunidades, então hoje ver minha filha conquistando as coisinhas dela é um orgulho pra mim. (P8)

Neste contexto, a questão da escolaridade assume relevância, considerando que, de acordo com dados do IBGE, 36,1% dos jovens brancos estavam cursando ou já haviam concluído o ensino superior, enquanto jovens negros e pardos apresentam uma proporção significativamente menor, atingindo 18,3%. Destaca-se, assim, que uma das metas estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação (PNE) já foi alcançada pela população branca, mas persiste uma realidade distinta para a população negra, que ainda se encontra distante dos 33% de participação no ensino superior estipulados pelo plano, a serem atingidos até o ano de 2024.

Apesar da abolição da escravidão ter ocorrido há mais de um século, o mercado de trabalho privado permanece fundamentado em princípios capitalistas que contribuem para a persistência de desigualdades acentuadas e discriminatórias enfrentadas por mulheres negras, como: remuneração desigual, acesso limitado a oportunidades, falta de representatividade e políticas inclusivas. Esses princípios, quando não são acompanhados por medidas específicas para combater a discriminação e promover a igualdade, podem acentuar as desigualdades enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho.

Um elemento significativo para se ter autonomia e independência financeira é a inserção no trabalho remunerado. Entretanto, as realidades são diversas, fazendo com que nem todos tenham as mesmas oportunidades. Assim, sendo importante criar políticas de oportunidades com intuito de minimizar e reparar desvantagens histórica que abrangem algumas classes sociais, como: mulheres negras, que padeciam no acesso à saúde e educação de qualidade e emprego (PASSOS; SOUZA, 2020). Essa abordagem considera a necessidade de promover igualdade de oportunidades e superar barreiras históricas que afetam grupos específicos, alinhando-se a princípios de equidade social e justiça.

Para fazer um levantamento, foi questionado se além das participantes, haviam outras mulheres negras em seu respectivo ambiente de trabalho e se era um número satisfatório.

Tem, mas poderia ter muito mais (P6)

Sim...mas podia melhorar, principalmente a ocupação dos cargos. (P2)

Ah...eu acho satisfatório. Se tivessem mais, seria bom também, mas acho bem “ok”. (P3)

Tem outras, mas sou da limpeza né. Pela empresa, sem ser de serviços gerais não vejo muitas, não. (P8)

Como exposto pelas participantes, nas empresas há mulheres negras, todavia, não há uma equidade em relação a outros grupos sociais, evidenciando os discursos das organizações não condizem com a prática, confirmando as pautas que Ferreira; et al., (2020) abordam sobre diversidade e gestão nas organizações.

4.6. Diversidade e Inclusão

Em síntese, ao analisar as respostas obtidas nas entrevistas, foi possível observar a relevância atribuída à presença da diversidade no ambiente de trabalho, particularmente no que diz respeito à inclusão de funcionárias negras. Lage e Souza (2017), em seus estudos, destacam que as organizações têm o potencial de serem espaços para superar desafios relacionados à diversidade e inclusão, implementando políticas, projetos e relações específicas. No entanto, as políticas de diversidade, embora promissoras, têm enfrentado desafios de implementação efetiva, devido ao preconceito arraigado entre os funcionários, à permissividade gerencial e à falta de um senso coletivo de diversidade. Esse cenário reflete diretamente a persistência da exclusão no mercado de trabalho.

Quando questionadas se consideram seu ambiente de trabalho diverso, grande parte das participantes responderam que acham diverso ou pouco diverso. Sendo assim, necessário gerir essa diversidade. Leite *et al.*, (2015) reforçam esse conceito, afirmando que o gerenciamento da diversidade empresarial, busca formar equipes com membros que possuam diferentes experiências e habilidades por meio de práticas empresariais, é uma estratégia organizacional direcionada à busca de vantagem, diferenciação e trazem melhorias para o mercado.

Acho diverso no quesito LGBTQ+ e PCD's, mas poderiam ter bem mais mulheres, negras então...quase não tem. (P3)

Não acho diverso. Sou uma das poucas negras de lá e principalmente em um cargo alto. (P10)

Em partes sim, tem todo tipo de pessoa lá, mas quando se trata das minorias, realmente são minoria. Sinto que é só para dizer que a empresa trabalha a diversidade. (P6)

Também foi feita a seguinte pergunta para as entrevistadas: “As demais mulheres negras, em sua maioria, ocupam cargos de "alto" ou "baixo" escalão?” E em unanimidade, a resposta foi que esse grupo social ocupa cargos mais baixos.

No geral, acho a empresa diversa, mas nesse sentido não. Na direção tem algumas mulheres, mas nenhuma é negra. Pensando agora, também não tem homens negros em cargos altos, a maioria é da limpeza. (P2)

Não tem muitas pessoas negras lá, e as poucas que tem não estão em grandes cargos. Faço parte da diretoria, mas sou uma das pouquíssimas mulheres e

única negra de todo setor, as outras estão em cargos mais baixos. Por isso acho importante trabalhar a diversidade e inclusão, inclusive, estou à frente de alguns projetos desse segmento. (P9)

Acho lá bem diversificado, mas a maioria das mulheres negras são da área de serviços gerais. (P8)

Conforme uma pesquisa conduzida pelo IBGE (2019), em relação às mulheres negras, "elas ocupam cerca de 1,6% dos cargos de gerência de nível médio e 0,4% dos cargos de gerência de nível alto dentre as 500 maiores empresas atuantes no Brasil" (Junior; Hein, 2021, p. 254).

Isso posto, das dez entrevistadas, apenas duas estão em um cargo de destaque ressaltando não apenas o resultado da pesquisa citada acima, mas também, que investir em políticas de afirmação é de suma importância para se colaborar na criação de um ambiente mais inclusivo, diverso e igualitário. Diante disso, as empresas começaram implementar vagas afirmativas, não apenas para mulheres negras, mas também para outros grupos minoritários. Entretanto, ainda que já haja uma evolução, ainda há de se cruzar um extenso trâmite até que o país possa promover a igualdade racial e de gênero no mundo corporativo privado.

Buscou-se elucidar se a empresa em que as participantes da presente pesquisa atuam trabalham a inclusão de pessoas negras, especialmente, mulheres. E, como é feito esse processo.

Sim. A conscientização das novas gerações que apesar das aparências somos todos humanos ou devemos ser. (P5)

Lá tem ações afirmativas, o que acho importante para a inserção, mas não tem programas de desenvolvimento e inclusão. (P4)

Sim. Tem vagas afirmativas, não só para mulheres negras, mas pessoas de baixa renda e PCD's também. E, lá tem uns cursos gratuitos que é para ir se desenvolvendo pessoal e profissionalmente. (P3)

Não sei... Nunca ouvi e nem vi nada sobre isso lá no trabalho (P7)

Não sei te responder, se tem, eu não sei. (P1)

Não sei, nunca falaram nada sobre isso comigo não e nem nunca vi ninguém falando. (P8)

Sim, com ações e tem umas palestras as vezes. (P6)

Como afirmam Ferreira e Nunes (2019), não são todas as empresas que possuem práticas explícitas voltadas para a inclusão de minorias, como mulheres negras.

Tampouco gerem a diversidade dos grupos sociais. De acordo com os autores, a abordagem em relação à diversidade e inclusão pode variar amplamente entre as empresas. Apesar disso, em consoante ao relato da P3, P4, P5 e P6 percebe-se que, mesmo que mínimo, há um esforço da parte de algumas empresas para inserção desse e outros grupos sociais no ambiente de trabalho privado.

Também é válido destacar que mesmo estando associados, o conceito de inclusão é diferente de inserção. Todavia, como evidenciado por Ferreira *et al.*, (2020, p.54), dentro da organização havendo uma atuação diversa, a inclusão ocorre espontaneamente, resultando em promover a inclusão. Além de melhorar o desempenho, significando um importante fator de vantagem competitiva para as empresas.

Na sequência, projetar programas consistentes de gestão da diversidade alcança e retém ótimos talentos, criando no ambiente de trabalho equipes com sujeitos de diferentes repertórios, sejam eles de gênero, raciais ou culturais. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2022, p. 12-16), é essencial que os profissionais da área se atualizem, observem e estejam atentos aos cenários, desafios, tendências, oportunidades e para a educação corporativa. Investindo em equipes assim, os indivíduos podem trabalhar de forma livre, com diferentes pontos de vista, tornando-se mais criativos e aptos a acatar demandas também mais diversas e que conversam com todo tipo de público.

No mercado contemporâneo, grandes empresas estão atualizadas nas tendências e políticas relacionadas a diversidade e inclusão. A Avon e Magazine Luiza, por exemplo, trabalham a questão das mulheres no ambiente corporativo, enquanto a vivo, Santander e a Eco Rodovia com ações inclusivas na categoria étnico-racial. E, segundo a pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2022), essas são algumas das empresas reconhecidas pela Pesquisa de Diversidade e Inclusão. Outro exemplo que pode ser citado é a adoção da Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas nas universidades brasileiras. Ação afirmativa de grande importância que abrange, não apenas, mulheres negras, mas também jovens de baixa renda, indígenas e PCD'S.

Foi questionado, por fim, se as entrevistadas tinham alguma proposta para melhorar inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho privado.

Letramento racial dentro das empresas. (P4)

Não olhem para cor da nossa pele, e sim para o nosso potencial! (P8)

Ah, acho que políticas de diversidade, porque ajudam não só as minorias, mas também toda a empresa. (P3)

Acredito que trabalhar a empatia e o respeito. (P6)

Investir em ações de diversidade. (P10)

Diante dos dados apresentados, a pesquisa avança para sua fase conclusiva no próximo tópico.

5. CONCLUSÕES

A monografia objetiva investigar e analisar as dificuldades enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho privado contemporâneo. Para isso, realizou-se um levantamento teórico abrangendo temas como a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho, desigualdade de gênero, ações afirmativas e questões históricas e sociais do racismo no Brasil. Estes fatores contribuem para a invisibilidade da mulher negra no ambiente organizacional privado brasileiro, dificultando sua trajetória profissional.

O estudo consistiu em entrevistas remotas com dez mulheres negras, entre 23 e 61 anos, que trabalharam ou trabalham em empresas privadas. A análise dessas entrevistas permitiu obter resultados discutidos anteriormente, possibilitando uma análise da inclusão efetiva e das experiências nas organizações privadas sob a ótica desse grupo minoritário.

A pesquisa revelou um cenário desafiador para a mulher negra no mercado de trabalho privado, marcado por discriminação racial e de gênero, disparidades salariais e limitadas oportunidades de ascensão na carreira em comparação com homens brancos e mulheres brancas.

Foi constatado que essas mulheres, mesmo que com trajetórias de vida diferentes, são semelhantes, com o preconceito e racismo fazendo-se presentes. Fundamentado na análise de conteúdo das referências e informações obtidas, alcançou-se e foram consideradas algumas categorias que, indiretamente acabam se correlacionando: discriminação racial e preconceito, desigualdade e oportunidades, diversidade e inclusão. Com o intuito de minimizar as desvantagens encontradas e enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho privado que são decorrentes de questões históricas e sociais da desigualdade e racismo no Brasil, percebe-se que apesar de a situação ainda ser desfavorável para esse grupo, os levantamentos também mostram que as empresas continuam avançando nas práticas de inclusão.

O estudo sinalizou que apesar das desvantagens enfrentadas, as organizações podem ser um espaço acolhedor e tratar a diversidade e a inclusão através da adoção de projetos e políticas. Entretanto, essas políticas não podem existir e permanecer apenas no papel e nos discursos empresariais. As empresas estão progredindo em práticas de inclusão. No entanto, a pesquisa aponta para a baixa efetividade das políticas de

diversidade, refletindo o preconceito enraizado em parte da sociedade e a falta de um senso coletivo de diversidade.

Esta pesquisa traz uma significativa contribuição para o entendimento das experiências de mulheres negras no mercado de trabalho privado contemporâneo, oferecendo uma análise das questões discriminatórias e barreiras enfrentadas. Destaca-se a relevância de aprofundar a compreensão das dinâmicas presentes nas organizações privadas, especialmente no que se refere às mulheres negras. Ao considerar as experiências e percepções dessas mulheres, este estudo amplia o conhecimento sobre os desafios enfrentados por esse grupo no ambiente de trabalho.

A conclusão destaca a necessidade contínua de esforços para superar o racismo e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, bem como a importância de políticas efetivas e de um ambiente de trabalho inclusivo. Recomenda-se o desenvolvimento de estratégias maduras e bem-sucedidas em diversidade e inclusão, exigindo tempo, dedicação e um plano estruturado. A pesquisa também enfatiza a importância de ações afirmativas e equidade para criar um ambiente inclusivo e combater a discriminação no mercado de trabalho privado.

Por fim, destaca-se a relevância de inserir essas mulheres nas organizações não apenas para beneficiar o grupo, mas também para contribuir para o sucesso das empresas. Sugere-se uma maior contextualização e aprofundamento no estudo do tema, considerando as relações entre as atividades laborais e os estereótipos sociais, promovendo reflexões sobre os impactos da discriminação não apenas nos indivíduos, mas em toda a organização.

REFERÊNCIAS

ALVES, M.A; SILVA, L.G.G. **A crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações**. RAE; São Paulo, v. 44, n. 3, Jul/Set 2004.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 ago. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: out. 2023.

CRESWELL J W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre; Artmed, 2007. v. 1, cap. 1-3, p. 21-83.

Estudos e Pesquisas; Informação Demográfica e Socioeconômica, n.41, 2019. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

FERREIRA, C. A. A.; NUNES, S. C.; SANTOS, J. N. O papel das relações raciais no mercado de trabalho brasileiro: processos de recrutamento e seleção em foco. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, p. 1-14, 2022.

FGV, Fundação Getúlio Vargas; Valdemar Pinho Neto; **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Acesso em: 17/06/2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>

FRANCO, M.L.P.B. **Análise de Conteúdo**. 2ed. Brasília: Liber Livro, 2005. P. 79-85.

G1, portal de notícias; **Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil**. Acesso em 20/06/2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. cap. 3, p. 64-89.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Índices Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas; Informação Demográfica e Socioeconômica, Rio de Janeiro: IBGE, 2019. n 41 Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo>

IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>

IBGE. Pnad - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua Trimestral. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/11/taxa-de-desocupacao-ibge-22nov2023.pdf>

IBGE. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2021. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9221-sintese-de-indicadoressociais.html?edicao=32373&t=publicacoes>

IBGE. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2022. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <file:///C:/Users/anaca/Downloads/49%20-%202022.pdf>

IBGE. **Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país.** 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25879-pretos-ou-pardos-representam-dois-tercos-dos-subocupados-em-2018>

INFOPEN MULHERES, Junho/2018. PNAD, disponível em: https://conectas.org/wp-content/uploads/2018/05/infopenmulheres_arte_07-03-18-1.pdf

IPEA, **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai;** Acesso em: 20/06/2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450

IPEA. MARCONDES; et al...; **Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.** Brasília; 2013.

A DIFERENÇA QUE FAZ DIFERENÇA. Época Negócios, São Paulo. 2022. P. 17-23. Acesso em: 20 ago. 2023.

JÚNIOR, J.F.; DAFLON, V.T. A nata e as cotas raciais: genealogia de um argumento público. **Opinião Pública**, Campinas, v. 21, n. 2, p. 238-259, Ago. 2015.

JUNIOR, P.J.C.; HEIN, A.S. Gênero, raça e diversidade: Trajetórias profissionais de executivas negras. **Organizações e Sociedade**, São Paulo, p. 28-97, Abr/jun. 2021.

LAGE, M.L.C; SOUZA, E.M. Da cabeça aos pés: Racismo e sexismo no ambiente organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 11, n. Ed. Especial, p. 55-72, 2017

Leite, C. E. et al. **Diversidade Nas Organizações: uma análise de resultados.** Volta Redonda/RJ; Pág 3-4. Dez de 2015

MADEIRA, Z.; GOMES. D.D.O. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 133, p. 463-479, set./dez. 2018.

MARTINS, D.C.S; HORTA, P.M.V. **Diversidade Racial Feminina no Mercado de Trabalho:** uma dimensão urgente na gestão de pessoas. 2021.

MARTINS, T.C.S. O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 111, p. 450-467, jul./set. 2012.

MEC, Ministério da Educação; **Planejando a Próxima Década: Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação**; 2014. Disponível em: https://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf

MELLO, L.; RESENDE, U.P. Concursos Públicos Federais para Docentes e Ações Afirmativas para Candidatos Negros. **Cadernos de Pesquisa**, Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-28, jan./mar. 2020.

NUNES, S.C.; FERREIRA, C.A.A. Mulheres negras no mercado de trabalho: Interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. **Gestão e Sociedade**; São Paulo, p. 1-16; 2019.

OLIVEIRA, et al... Diversidade e Gestão: Análise na Perspectiva de Gênero e Raça no Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 10, n.1, p. 54-66, jan./abr. 2020

PASSOS, L.; SOUZA, L. Vulnerabilidades cruzadas: as mulheres e suas experiências diversificadas. *Revista Katálisis*. Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 198-209. Florianópolis; 2020.

PNE - Planejando a Próxima Década: Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação. Disponível em: https://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf

Poder 360; **Desemprego entre mulheres caiu mais do que o de homens em 1 ano**. Hamilton Ferrari. 22. Nov de 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/desemprego-entre-mulheres-caiu-mais-do-que-o-de-homens-em-1-ano/>

RAMOS, L.; *et al*. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias. **Economia Aplicada**, v. 15, n. 4, 2011, pp. 595-611.

REZENDE, Daniela. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; 2020. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10319/1/MulhernoPodernaTomadaDeCisoas_Cap_7.pdf

SANTOS, M.R.; SILVA, D.E.T. Mulheres negras no serviço público – Aplicação da Lei 12.990/2014. *Revista Intercâmbio dos Congressos Internacionais de Humanidades*, p. 354-360, 2020.

VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998. cap. 4, p. 44-51.

VIEIRA, Bianca. **Mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro:** um balanço das políticas públicas. 13º Seminário Internacional & Fazendo Gênero 11. Florianópolis, 2017.

APÊNDICE I
ROTEIRO PARA ENTREVISTA

- 1) Conversa inicial (quebra-gelo), falando sobre o intuito da monografia e o tema
- 2) Qual a sua idade?
- 3) Você se autodeclara uma mulher negra?
- 4) Região de Residência
- 5) Atualmente você trabalha?
- 6) Qual a natureza da empresa?
- 7) Considera o ambiente de trabalho em que está inserida incluso e diverso?
- 8) Além de você, há mulheres negras no seu ambiente de trabalho? É um número satisfatório?
- 9) Qual cargo você desempenha na empresa?
- 10) A demais mulheres negras, em sua maioria, ocupam cargos de “alto” ou “baixo” escalão?
- 11) Como foi o processo para sua admissão?
- 12) Durante sua jornada trabalhista, você já sofreu ou conhece alguém que tenha sofrido alguma discriminação/estereotipagem/retaliação por conta de sua cor/cabelo...? Se sim, comente sobre.
- 13) Em algum momento percebeu que “perdeu” uma vaga de emprego por conta da cor de sua pele? Se sim, relate sobre.
- 14) Sua empresa trabalha a inclusão de pessoas negras, especialmente, mulheres? Se sim, como é feito esse processo? Foi através de ações afirmativas e/ou programas de desenvolvimento?
- 15) Existem ferramentas ou protocolos de combate à discriminação racial e de gênero dentro da organização? Acha que isso faz diferença?
- 16) Após esses relatos durante nossa conversa, você tem alguma proposta para a melhor inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho?