

**MULHERES NEGRAS:
O DESAFIO NO ACESSO AO MUNDO DO TRABALHO**

Instituto Maayan¹
Priscilla Pacheco de Souza²

RESUMO

O presente artigo traz a discussão sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, que é um desafio complexo, marcado por disparidades salariais, discriminação de gênero e dificuldades na conciliação entre trabalho e vida familiar. Tal desafio é ainda mais complexo em relação às mulheres negras, pois há para além da discriminação de gênero, a racial. A conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares também é uma questão crucial. Para promover um acesso mais equitativo, são necessárias políticas e práticas inclusivas, programas de capacitação e uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade.

Palavras-chave: Mulher Negra; Mercado de Trabalho; Desigualdade; Políticas Inclusivas.

ABSTRACT

This article discusses women's access to the job market, which is a complex challenge, marked by salary disparities, gender discrimination and difficulties in reconciling work and family life. This challenge is even more complex in relation to black women, as there is, in addition to gender discrimination, racial discrimination. Balancing work and family responsibilities is also a crucial issue. To promote more equitable access, inclusive policies and practices, training programs and an organizational culture that value diversity and equality are necessary.

Keywords: Black Woman; Labor Market; Inequality; Inclusive Policies.

¹ Instituto fundado em 2011, tratando-se de uma organização da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, com sede na Cidade do Rio de Janeiro. Resultado da união da Associação Fonte de Vida Isaura Santos e do desejo de uma equipe multidisciplinar de profissionais e empreendedores sociais. Com notória experiência gerencial no campo das realizações sociais e nos princípios do desenvolvimento integrado e autossustentável. Este artigo é fruto da parceria do Instituto Maaya com o Cedine PIR (Conselho Estadual dos Direitos do Negro e Promoção da Igualdade Racial). E-mail: maayan.instituto@gmail.com

² Assistente Social e Mestre em Antropologia pela Universidade Federal Fluminense. E-mail: priscilla_souza@id.uff.br

1. INTRODUÇÃO

A presença e o papel das mulheres no mundo do trabalho tem sido objeto de discussão e análise ao longo das décadas, refletindo as transformações sociais, econômicas e culturais que moldaram o panorama laboral em nível global. Desde os movimentos pelos direitos das mulheres no século XIX até as lutas contemporâneas por igualdade de gênero, a trajetória das mulheres no mercado de trabalho tem sido marcada por avanços significativos, mas também por desafios ainda persistentes.

O acesso das mulheres negras ao mercado de trabalho é um desafio ainda mais complexo, permeado por interseccionalidades que exacerbam as disparidades salariais, a discriminação de gênero e racial e as dificuldades na conciliação entre trabalho e vida familiar. Apesar dos avanços alcançados em algumas frentes, as mulheres negras continuam enfrentando obstáculos persistentes, especialmente em setores dominados por homens brancos, onde a representatividade é escassa, e na busca por cargos de liderança, onde a ascensão é limitada pelas barreiras estruturais e preconceituosas.

A conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares assume uma dimensão ainda mais desafiadora para as mulheres negras, dadas as condições socioeconômicas muitas vezes desfavoráveis em que estão inseridas, incluindo falta de acesso a serviços de apoio à família e ausência de políticas mais inclusivas.

Efetuando um resgate histórico, é possível refletir que com o término da escravidão, muitas pessoas negras não tinham acesso às mesmas oportunidades de trabalho que os brancos, devido às estruturas sociais e econômicas discriminatórias que ainda estavam enraizadas. O trabalho doméstico tornou-se uma das poucas opções disponíveis para mulheres negras, pois era uma ocupação historicamente associada às estas desde os tempos da escravidão. Mais precisamente,

no final do século do século XIX o trabalho doméstico, passa a figurar como um meio de sobrevivência, com o fim da escravidão o mundo do trabalho passa a ter outras configurações do ponto de vista jurídico, os que eram escravos agora estão libertos, a incorporação dessa mão-de-obra liberta ao mundo do trabalho, se deu majoritariamente pelo trabalho doméstico. Nos grandes centros urbanos o trabalho doméstico ocupou um lugar de centralidade nas relações de trabalho estabelecidas entre ex-senhores e ex-escravas. O sujeito feminino negro passa a realizar as tarefas do lar a partir de outros arranjos sociais, que são em muitos casos estabelecidos por contrato de locação de serviços, temos ainda aquelas, ex-escravas que não tinham para onde ir e continuaram com seus ex-senhores exercendo, a mesma função do cuidado da casa e da família patriarcal. (PEREIRA, p.2, 2011)

Essa reconfiguração no mundo do trabalho mostra-se bastante significativa, especialmente para a população negra recém-libertada. Ou seja, o trabalho doméstico emergiu como uma das principais formas de subsistência para muitas mulheres negras, uma vez que elas foram empurradas para esse setor devido à falta de oportunidades e ao legado de discriminação racial que persistia na sociedade.

Tal configuração de trabalho doméstico, portanto, tornou-se uma forma de manutenção da subsistência para essas mulheres, mas também perpetuou relações de poder desiguais e estruturas sociais injustas. A história do trabalho doméstico no período pós-abolição ilustra a interseção complexa entre raça, gênero e classe social, destacando a necessidade contínua de abordar as desigualdades sistêmicas que moldam as experiências de trabalho das mulheres negras até os dias de hoje.

A partir dessa reflexão, o presente artigo busca trazer uma reflexão sobre a complexidade dessa questão, examinando as múltiplas dimensões da participação das mulheres negras no mundo do trabalho. Ao longo da história, as mulheres, no geral, têm desempenhado papéis essenciais em diversos setores econômicos, contribuindo de maneira significativa para o crescimento e o desenvolvimento das sociedades. No entanto, essas contribuições nem sempre foram, ou são, reconhecidas ou valorizadas de forma adequada, e as mulheres frequentemente enfrentam discriminação e desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Tendo como base a formação sócio histórica do Brasil, compreende-se que

como consequência, tanto no passado quanto nos momentos atuais, mulheres de classes mais abastadas e brancas conseguem alcançar melhores cargos e salários devido às oportunidades de estudo, enquanto que as demais, negras, pobres e mal instruídas, tendem a ocupar cargos subalternos e com poucos direitos trabalhistas. Um exemplo relevante é o de mulheres que trabalham como empregadas domésticas. (DE JESUS: BARBOSA, p. 136, 2016)

Portanto, as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho refletem a interseção das desigualdades de gênero, raça e classe social. A falta de acesso a oportunidades educacionais de qualidade, discriminação no processo de contratação e promoção, e a ausência de políticas de apoio à igualdade de gênero e racial contribuem para perpetuar essas discrepâncias.

Uma das questões centrais nesta discussão é a persistência da diferença salarial de gênero, que reflete não apenas diferenças salariais injustas entre homens e mulheres, mas também desigualdades estruturais mais amplas relacionadas a acesso a emprego, progressão na carreira e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a junção da questão de gênero

com outras formas de discriminação, como etnia e classe social, complica ainda mais o panorama, destacando a importância de uma abordagem inclusiva e interseccional na análise e na formulação de políticas.

No presente texto, há o destaque da importância e da complexidade da questão da mulher negra no mundo do trabalho, pontuando os desafios persistentes que exigem uma resposta abrangente e comprometida por parte de governos, empresas e da sociedade em geral. Levando em consideração a necessidade de abordar essas desigualdades sistêmicas por meio de políticas e práticas inclusivas. Isso inclui investir em educação acessível e de qualidade para todos, implementar medidas de ação afirmativa para grupos historicamente marginalizados, combater o racismo e o sexismo institucionalizados, e promover condições de trabalho dignas e justas para todos os trabalhadores, independentemente de sua origem étnica, classe social ou gênero.

2. O CONTEXTO SOCIAL E A DISPARIDADE RACIAL

Um estudo sobre as desigualdades sociais conduzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revela uma realidade preocupante e profundamente enraizada de disparidades raciais no mercado de trabalho brasileiro. Os destacam a extensão das desigualdades enfrentadas por pretos e pardos, que representam uma parcela significativa dos desempregados e subutilizados:

Pretos e pardos correspondem a 64% dos desempregados e 66% dos subutilizados, mostra o estudo “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça”, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

A diferença do salário médio chega a 73%, com destaque para os homens brancos, que têm vantagem quando comparados às mulheres brancas e às mulheres e homens pretos e pardos. As mulheres de cor recebem menos da metade do salário de um homem branco (44%)

Entre os 10% da população com os maiores rendimentos, apenas 27,7% eram pretos ou pardos. Por outro lado, os pretos ou pardos representavam 75,2% do grupo formado pelos 10% da população com os menores rendimentos. O rendimento médio domiciliar per capita da população branca (R\$1.846) era quase duas vezes maior do que o da população preta ou parda (R\$934).³

Percebe-se a diferença alarmante no salário médio entre os diferentes grupos étnico-raciais reflete não apenas a persistência, mas também a ampliação das desigualdades

³ Segundo informações obtidas no site: <https://www.brasilefato.com.br/2019/11/13/ibge-64-dos-desempregados-sao-negros-e-informalidade-alcanca-47>. (Acesso em 06/12/2019)

socioeconômicas no país. O fato de os homens brancos desfrutarem de uma vantagem significativa em relação às mulheres brancas e aos homens e mulheres pretos e pardos destaca a relação das desigualdades, evidenciando como fatores como gênero e raça acentuam as desproporções.

A porcentagem referente a diferença salarial é uma representação clara das profundas desigualdades existentes no mercado de trabalho brasileiro, especialmente quando analisadas sob a perspectiva de gênero e cor. Essa realidade reflete não apenas uma questão econômica, mas também uma questão de justiça social e direitos humanos. É fundamental que políticas públicas sejam implementadas para abordar essas desigualdades sistêmicas, garantindo a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, promovendo a inclusão e a equidade em todas as esferas da sociedade.

Dados fornecidos pela Síntese de Indicadores Sociais (SIS), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelam uma realidade preocupante e profundamente enraizada de discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro. A constatação de que trabalhadores negros enfrentam mais dificuldades para encontrar emprego, mesmo quando possuem a mesma qualificação que trabalhadores brancos, é um reflexo claro da persistência do racismo estrutural e das barreiras enfrentadas por indivíduos pertencentes a minorias étnico-raciais.

Trabalhadores negros enfrentam mais dificuldade de encontrar um emprego se comparados a trabalhadores brancos, mesmo quando possuem a mesma qualificação. Quando trabalham, recebem até 31% menos. Os dados são da Síntese de Indicadores Sociais (SIS), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As desigualdades raciais no país se refletem em menos oportunidades e também menos renda disponível. A renda média domiciliar per capita dos pretos ou pardos foi de R\$ 934 em 2018, metade do que era recebido pelos brancos, de R\$ 1.846. Em todos os níveis de instrução, a taxa de desemprego é significativamente mais elevada entre a população preta ou parda do que entre a população que se autodeclara branca. Entre os que têm ensino superior completo, a taxa de desemprego é de 5,5% para os brancos, mas sobe a 7,1% entre pretos e pardos. Na faixa com ensino médio completo ou superior incompleto, os brancos têm taxa de desemprego de 11,3%, contra 15,4% dos pretos e pardos.⁴

A discrepância nas taxas de desemprego entre brancos e pretos ou pardos reflete não apenas a discriminação racial no mercado de trabalho, mas também evidencia a necessidade de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades. Esse fenômeno persiste em todos os níveis educacionais, o que sugere a existência de barreiras sistêmicas e

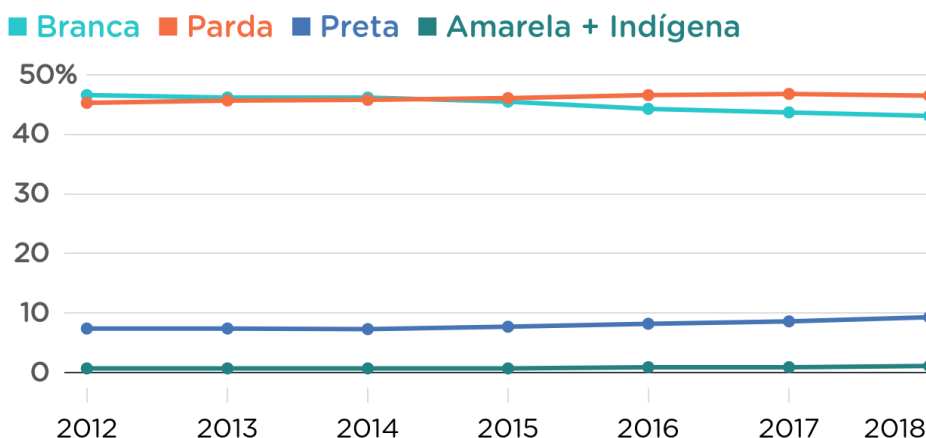
⁴ Segundo informações obtidas no site: <https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2019/11/06/negros-tem-mais-dificuldade-de-obter-emprego-e-recebem-ate-31-menos-que-brancos.htm> (Acesso em 06/12/2019)

estruturais que dificultam o acesso ao emprego para os negros brasileiros, independentemente de sua qualificação.

Os dados fornecidos pelo IBGE destacam a composição étnico-racial da população brasileira em 2018, evidenciando a predominância dos grupos preto ou pardo e branco, que juntos compõem quase 99% da população do país.

A população preta ou parda representa pouco mais da metade do total dos brasileiros, com 55,8%, enquanto a população branca corresponde a mais de dois quintos do total, representando 43,1%. Esses números refletem a diversidade étnica e racial do Brasil, resultado da miscigenação histórica entre povos indígenas, africanos e europeus, além de outras influências étnicas ao longo dos séculos.

Distribuição da população brasileira por cor ou raça



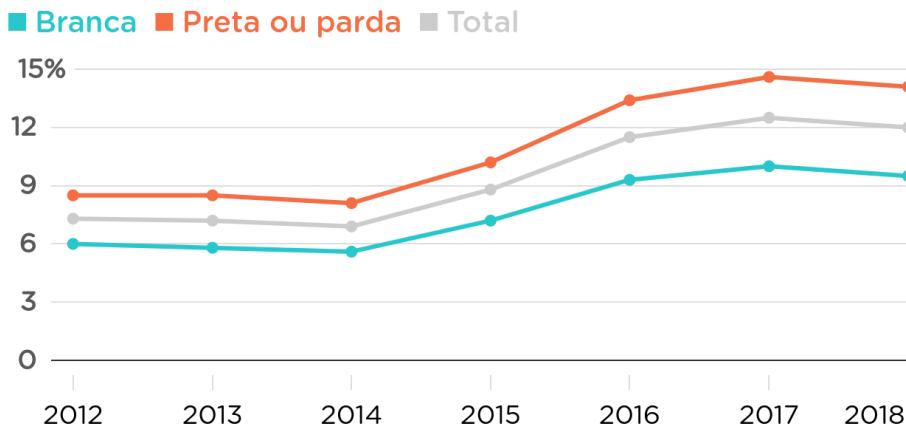
Fonte: IBGE

NEXO⁵

Em relação ao aumento do desemprego no Brasil, no período entre 2012 e 2018, passou de 7,3% para 12%, conforme mencionado na pesquisa do IBGE. O que reflete um período de desafios econômicos e instabilidade no mercado de trabalho, especialmente durante a recessão de 2014-2016. No entanto, é preocupante observar que, mesmo diante desse cenário de aumento geral do desemprego, a população preta ou parda manteve consistentemente um patamar de desemprego superior ao observado na população branca ao longo desse período.

⁵ Segundo informações obtidas no site <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/a-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos> (Acesso em 06/12/2019).

Taxa de desemprego por cor ou raça

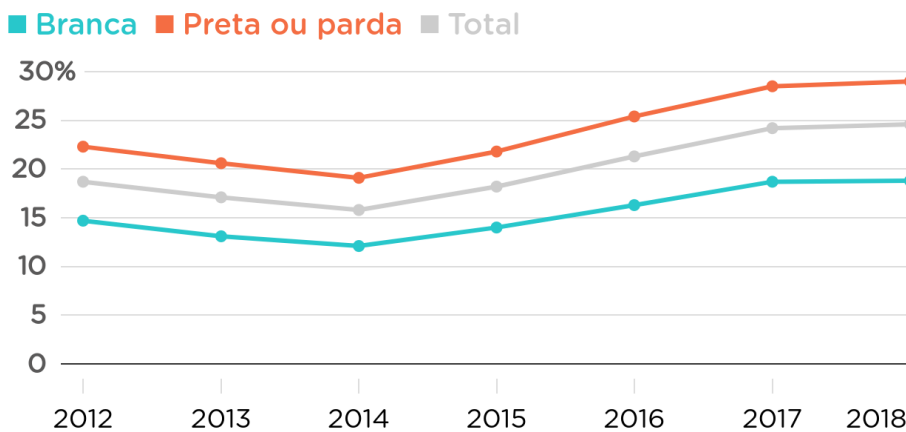


Fonte: IBGE

NEXO ⁶

Essa discrepância na taxa de desemprego entre os diferentes grupos étnico-raciais evidencia a existência de barreiras estruturais e discriminação racial persistente no mercado de trabalho brasileiro. As pessoas pretas e pardas enfrentam dificuldades adicionais para encontrar emprego e são mais vulneráveis ao desemprego, mesmo em períodos de recuperação econômica.

Taxa de subutilização por cor ou raça



Fonte: IBGE

NEXO ⁷

⁶ Segundo informações obtidas no site <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2019/11/13/a-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos> (Acesso em 06/12/2019)

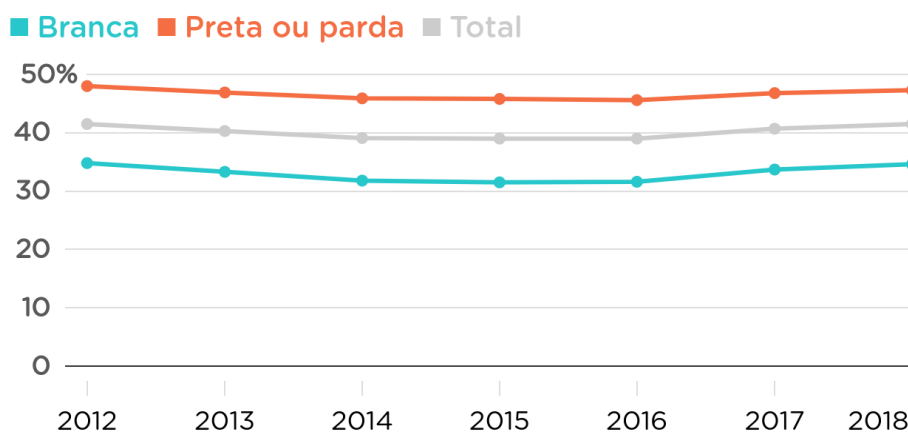
⁷ Segundo informações obtidas no site <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2019/11/13/a-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos> (Acesso em 06/12/2019)

O fato de que o número absoluto de pretos ou pardos em situação de subutilização corresponde a pouco mais do que o dobro do número de brancos em 2018, com 18,4 milhões de pessoas contra 9,1 milhões, é uma ilustração contundente das desigualdades raciais presentes no mercado de trabalho brasileiro. Essa desproporção nos números absolutos reflete não apenas as diferenças nas taxas de subutilização entre os grupos étnico-raciais, mas também a maior proporção de pessoas pretas ou pardas na população brasileira como um todo.

A constatação de que as diferenças raciais no mercado de trabalho mudaram pouco nos últimos anos, conforme aponta o estudo do IBGE, ressalta a persistência das desigualdades raciais no Brasil e a urgência de medidas para enfrentar esse problema estrutural.

Outro fator que contribui para essa disparidade é a concentração de pessoas negras em setores econômicos vulneráveis e com menor estabilidade de emprego, como o setor de serviços e o trabalho informal. Esses trabalhadores frequentemente enfrentam condições precárias de trabalho, salários mais baixos e menos proteção social, o que pode aumentar sua vulnerabilidade ao desemprego e à instabilidade econômica.

Proporção de trabalhadores informais por cor ou raça



Fonte: IBGE

NEXO ⁸

Esses números destacam a urgência de abordar as desigualdades raciais de forma sistemática e eficaz, implementando políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades e combatam a discriminação no ambiente de trabalho. Isso inclui ações para melhorar o acesso à educação e capacitação profissional, garantir remuneração justa e condições dignas de trabalho, e promover a diversidade e a inclusão nas empresas e instituições.

⁸ Segundo informações obtidas no site <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2019/11/13/a-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos> (Acesso em 06/12/2019)

Além disso, é essencial promover uma conscientização contínua sobre as questões raciais e o impacto do racismo estrutural na sociedade brasileira. Somente através de um esforço conjunto e comprometido será possível superar as desigualdades raciais no mercado de trabalho.

3. DESIGUALDADES RACIAL E DE GÊNERO

A condição de vulnerabilidade social da mulher negra no Brasil é um fenômeno histórico que remonta ao período escravista e às estruturas sociais, políticas e econômicas que se desenvolveram a partir desse contexto. Durante o período colonial e imperial, as mulheres negras foram submetidas à dupla opressão do patriarcado e do racismo, o que resultou em uma série de desvantagens e injustiças em relação ao acesso a direitos sociais fundamentais e oportunidades de trabalho digno.

O processo de formação social, política e econômica do Brasil foi moldada por um processo excludente que emergiu de uma sociedade de classes baseada em valores patriarcais e racistas. Esses valores foram incorporados às normas e leis do país, perpetuando desigualdades estruturais que colocaram as mulheres negras em uma posição de vulnerabilidade persistente.

Há uma segregação ocupacional que reflete não apenas a persistência do racismo e do sexismo na sociedade brasileira, mas também a continuidade das estruturas de poder e controle que historicamente marginalizaram as populações negras e pobres. As transformações ínfimas na qualidade da inserção da força de trabalho pós-abolição mostram que as desigualdades históricas persistem, mesmo em um contexto de suposta liberdade formal.

Essa situação tem raízes profundas na história do Brasil, especialmente no contexto pós-abolição da escravidão. Com o fim da escravidão, políticas profundamente excludentes foram implementadas, mantendo os ex-escravizados em condições de vulnerabilidade extrema. Ao mesmo tempo, políticas de importação de mão de obra estrangeira contribuíram para perpetuar a exclusão das populações negras do mercado de trabalho formal. Como resultado, as mulheres negras foram desproporcionalmente relegadas ao trabalho doméstico, uma atividade historicamente associada à esfera reprodutiva e tradicionalmente desvalorizada.

A delegação das trabalhadoras domésticas a um status inferior no mercado de trabalho brasileiro não é apenas uma contingência, mas um sintoma crônico das desigualdades estruturais de sexo, raça e classe que permeiam a organização do trabalho no país. Até 2013, as trabalhadoras domésticas tiveram negado o acesso a uma série de direitos trabalhistas

garantidos aos trabalhadores celetistas, o que ilustra claramente a discriminação sistemática enfrentada por essa categoria profissional.

O perfil das trabalhadoras domésticas no Brasil reflete avanços em relação ao seu percurso histórico, mas ainda evidencia a persistência do critério de sexo e raça na composição dessa ocupação. Em 2014, 14% das mulheres estavam empregadas como domésticas, sendo que a categoria era majoritariamente feminina, com 92% de representação feminina. Além disso, mais de 6 em cada 10 dessas trabalhadoras eram mulheres negras, totalizando 65%. (VIEIRA, 2017, p. 7)

Apesar dos avanços, a precariedade nas relações de trabalho continua predominante nesse setor. Segundo Vieira (2017, p. 7), a maioria das trabalhadoras domésticas (68%) está sem registro, o que é especialmente preocupante considerando que muitas delas possuem baixa escolaridade. A informalidade no emprego doméstico não apenas priva essas trabalhadoras do acesso aos direitos trabalhistas básicos, mas também contribui para a perpetuação da desigualdade econômica e social.

A desenhado histórico das trabalhadoras negras em direção a ocupações marginalizadas é uma consequência direta do entrecruzamento de classe, raça e gênero. Essa relação de formas de discriminação resulta em uma condição de vulnerabilidade acentuada para as mulheres negras, que se reflete nos indicadores socioeconômicos, como a alta representação de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, baixos salários e um alto grau de informalidade no emprego.

Esse padrão de inserção no mercado de trabalho produz efeitos significativos sobre as práticas discriminatórias, alimentando e reforçando imagens e estereótipos que perpetuam a marginalização das mulheres negras. Essas práticas discriminatórias contribuem para a manutenção de guetos ocupacionais, nos quais as mulheres negras são confinadas a empregos mal remunerados e precários, sem perspectivas de mobilidade social ou econômica.

O processo de marginalização de gênero e cor no mercado de trabalho é multifacetado e pode ser atribuída a uma série de fatores inter-relacionados. É importante compreender que em primeiro lugar, ainda existem questões sócio históricas estruturais, como a persistência de normas patriarcais de gênero que limitam as oportunidades de emprego para as mulheres e as relegam a papéis domésticos e de cuidado. Além disso, políticas e práticas discriminatórias, como salários díspares para trabalhos de igual valor que contribuem para a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Reconhecer essa história de exclusão e desigualdade é essencial para entender os desafios enfrentados pelo Brasil atualmente e para trabalhar na construção de igualdade. Isso requer o reconhecimento das injustiças do passado, o enfrentamento das desigualdades presentes e o compromisso com a promoção de direitos.

Além disso, é fundamental investir em educação, capacitação profissional e sensibilização sobre questões raciais, a fim de combater estereótipos e preconceitos arraigados na sociedade brasileira. Somente através de um compromisso coletivo e de uma abordagem abrangente será possível construir um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo para todos, independentemente de sua cor ou origem étnica.

3.1 – NO ASPECTO ECONÔMICO

Há uma realidade preocupante e profundamente enraizada de desigualdade racial e de gênero no Brasil. As mulheres pretas ou pardas continuam a ser desproporcionalmente afetadas pela desigualdade salarial em comparação com os homens brancos, ocupando a base da escala de renda. Esta diferença é ainda mais acentuada quando comparada às mulheres brancas, que, embora enfrentem desafios próprios em termos de igualdade salarial em relação aos homens brancos, ainda estão em uma posição mais vantajosa em comparação com as mulheres pretas ou pardas.

As mulheres pretas ou pardas continuam na base da desigualdade de renda no Brasil. No ano passado, elas receberam, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%), que ocupam o topo da escala de remuneração no país. Atrás deles, estão as mulheres brancas, que possuem rendimentos superiores não apenas aos das mulheres pretas ou pardas, como também aos dos homens pretos ou pardos. Os dados fazem parte da pesquisa Desigualdades Sociais por Cor ou Raça publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nesta quarta-feira. O estudo aponta ainda como a desigualdade está presente na distribuição de cargos gerenciais: somente 29,9% deles são exercidos por pessoas pretas e pardas. Quanto mais alto o salário, menor é o número de pessoas pretas e pardas que ocupam esses postos.⁹

A desigualdade também se manifesta na distribuição de cargos gerenciais, onde apenas uma pequena proporção é ocupada por pessoas pretas e pardas. Este padrão reflete a persistência de barreiras estruturais e institucionais que impedem o acesso equitativo de pessoas negras em posições de liderança e poder no mercado de trabalho.

⁹ Segundo informações obtidas no site https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html (Acesso em 10/12/2019).

Segundo dados do IBGE, destaca-se uma clara diferença na distribuição de renda entre os grupos raciais no Brasil. Os pretos ou pardos estão localizados na camada mais pobre da população, composta pelos 10% com menos rendimentos, representando 75,2% desse grupo. Por outro lado, sua presença entre os 10% mais ricos é substancialmente menor, representando apenas 27,7%.



Essa diferença salarial e falta de representação em cargos de liderança não é apenas uma questão econômica, mas também tem sérias implicações sociais e políticas. A falta de representatividade e oportunidades para as pessoas pretas e pardas perpetua a marginalização e a exclusão desses grupos, reforçando estereótipos e preconceitos arraigados na sociedade brasileira.

A diferenciação de ganhos é um fator alarmante, com os brancos ocupados recebendo quase 74% a mais em média do que os pretos ou pardos. Esse aspecto não se limita apenas ao salário mensal, mas também se reflete no pagamento por hora, onde os brancos com ensino superior completo ganham 45% a mais do que os pretos ou pardos com o mesmo nível de instrução.

Independentemente do nível de escolaridade, pretos e pardos continuam recebendo bem menos que os brancos no Brasil, aponta a pesquisa. No ano passado, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas (2.796 reais) foi 73,9% superior ao das

¹⁰ Segundo informações obtidas no site https://brasil.eipais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html (Acesso em 10/12/2019)

pretas ou pardas (1.608 reais). Os brancos com nível superior completo ganhavam por hora 45% a mais do que os pretos ou pardos com o mesmo nível de instrução. O recorte em categorias de rendimento, segundo o tipo de ocupação, revelou também que, tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as de cor ou raça branca. A diferença salarial entre os dois grupos é, de acordo com o IBGE, um padrão que se repete, ano a ano, na série histórica disponível. A desigualdade de rendimento em favor da população branca ocorreu, segundo a pesquisa, com intensidades distintas nas Grandes Regiões brasileiras em 2018, mas se manteve tanto nos Estados que apresentaram os menores rendimentos —Maranhão, Piauí e Ceará—, quanto nos que registraram os rendimentos mais elevados —Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro.¹¹

Esses dados reforçam a triste realidade da persistência da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro. Independentemente do nível de escolaridade alcançado, os pretos e pardos continuam a receber salários significativamente inferiores aos dos brancos.

A inclusão eficaz das perspectivas racial e de gênero nas políticas públicas requer mais do que simplesmente direcionar recursos e oportunidades para mulheres negras em situação de vulnerabilidade. Nesses aspectos, as políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade, na proteção dos direitos das mulheres e na eliminação da discriminação racial. Incluindo políticas voltadas para a participação das mulheres negras na vida política e econômica, a garantia de acesso igualitário a serviços de saúde e educação, a prevenção e combate à violência e a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

O trabalho e a autonomia da mulher negra são aspectos essenciais para a promoção da igualdade racial e de gênero. A capacidade dessas mulheres de participar plenamente no mercado de trabalho, tomar decisões autônomas sobre suas vidas e exercer controle sobre seus próprios recursos financeiros desempenha um papel crucial na sua capacidade de alcançar independência econômica e social.

Para atividades voltadas ao fortalecimento de vínculos familiares da mulher negra, se faz necessário um aprimoramento na área técnica dos profissionais, pois

O trabalho com famílias tem se constituído numa fonte de preocupação para os profissionais que trabalham na área, tanto pela atualidade do tema como pela sua complexidade. A sua discussão envolve inúmeros aspectos dentre os quais estão presentes as diferentes configurações familiares, as relações que a família vem estabelecendo com outras esferas da sociedade, tais como Estado, Sociedade Civil e Mercado, bem como os processos familiares. Além destes, estão envolvidos os aspectos inerentes à própria história e desenvolvimento das profissões que atendem a esse campo. (MIOTO, 2004, p. 1)

¹¹ Segundo informações obtidas no site https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html (Acesso em 10/12/2019)

O fortalecimento de vínculos familiares pode ser facilitado por meio de atividades conjuntas, como acesso ao lazer e participação em atividades recreativas ou culturais. Essas experiências compartilhadas ajudam a construir memórias positivas e a fortalecer os laços afetivos entre os membros da família. Em resumo, fortalecer vínculos familiares e comunitários da mulher negra é essencial para promover o bem-estar individual e coletivo, construindo relações sociais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se compreender que a participação das mulheres negras no mundo do trabalho é essencial não apenas para a sua independência econômica, mas também para o desenvolvimento socioeconômico global.

Desta forma, é fundamental que políticas públicas e práticas empresariais adotem uma abordagem sensível ao gênero e cor, visando não apenas promover a igualdade de oportunidades, mas também eliminar discriminações e criar ambientes de trabalho inclusivos e equitativos. Isso inclui medidas para reduzir as diferenças salariais raciais e de gênero, promover a participação das mulheres negras em todos os níveis de liderança e garantir o acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento profissional e avanço na carreira.

O pleno reconhecimento e aproveitamento do potencial das mulheres negras no mundo do trabalho são essenciais para alcançar a igualdade de gênero e construir uma sociedade mais justa, inclusiva e próspera para todos. Isso requer um compromisso coletivo de combater as desigualdades racial e de gênero e promover um ambiente de trabalho onde haja igualdade nas oportunidades de sucesso e realização.

Ao criar redes de apoio e solidariedade voltadas para as mulheres negras, os desafios podem ser enfrentados no mercado de trabalho. Desta forma, estratégias de superação e construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e colaborativa são formadas. Ou seja, investir no fortalecimento dos vínculos entre essas mulheres no local de trabalho não só as beneficia, mas também contribui para a promoção da igualdade, para o fortalecimento político e para o avanço de toda a sociedade para um futuro mais justo.

6. REFERÊNCIAS

- BRASIL DE FATO, 2019. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2019/11/13/ibge-64-dos-desempregados-sao-negros-e-informalidade-alcanca-47>. Acesso em 06/12/2019.
- DE JESUS, Carla Simone Barbosa; BARBOSA, Robson de Jesus Silva. “Trabalho feminino x nível de escolaridade: uma análise sobre a influência da educação para a inserção da mulher no mundo do trabalho.” Paraíba: Ártemis, v. XXI, 2016.
- EL PAÍS, 2019. Disponível em https://www.brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html. Acesso em 10/12/2019.
- MIOTO, Regina Célia Tamasso. “Trabalho com Famílias: um desafio para os Assistentes Sociais.” Porto Alegre: Textos e Contextos, n. 3, 2004.
- NEXO, 2019. Disponível em <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/a-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos>. Acesso em 06/12/2019.
- PEREIRA, Bergman. “De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o ‘lugar’ das mulheres negras no pós- abolição.” São Paulo: PUCSP, 2011.
- UOL ECONOMIA, 2019. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/11/06/negros-tem-mais-dificuldade-de-obter-emprego-e-recebem-ate-31-menos-que-brancos.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 06/12/2019.
- VIEIRA, Bianca. “Mulheres Negras no Mercado de Trabalho Brasileiro: Um Balanço das Políticas Públicas.” Florianópolis: Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women’s Words Congress, 2017.