

Etec Jorge Street

**GISELE INÁCIO DE ARAÚJO
RAFAELA DA SILVA SENA
TALITA JULIANA ALFONSO**

A INSIVIBILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

SÃO PAULO

2019

**GISELE INÁCIO DE ARAÚJO
RAFAELA DA SILVA SENA
TALITA JULIANA ALFONSO**

A INVISIBILIDADE DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Projeto de trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Curso Técnico em Administração da ETEC Jorge Street, como requisito parcial para a obtenção do Título de Técnico em Administração.

Orientador: César Brito

SÃO PAULO

2019

AGRADECIMENTO

Gostaríamos de agradecer aos nossos professores por todos os conselhos e auxílio durante a elaboração desta monografia, em especial, o professor orientador César Brito por toda dedicação. Sem esquecer também de nossos familiares que nos deram o apoio necessário neste período tão importante.

LISTA DE ABREVIATURAS

DEPEN	Departamento Penitenciário Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RASEAM	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	População carcerária por raça, cor, etnia.....	11
Gráfico 2	População negra no ensino superior	11
Gráfico 3	Situação das mulheres negras	15
Gráfico 4	Taxa de desemprego entre mulheres negras	17
Gráfico 5	Negros matriculados em cursos de graduação Erro! Indicador não definido.	

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVOS.....	10
1.1.1 OBJETIVO GERAL	10
1.1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	10
1.2 JUSTIFICATIVA	10
1.3 METODOLOGIA	12
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	12
1.5 CRONOGRAMA	12
2. MULHER X TRABALHO	13
2.1 MULHER NEGRA X TRABALHO	14
3. DIFÍCIL INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO	16
3.1 ESTUDO DE CASO	17
4. AÇÕES AFIRMATIVAS E A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE	19
REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	21

RESUMO

A escravização de africanos em território brasileiro atingia seu ápice no século XVI, navios negreiros transportavam milhares de negros em condições desumanas por meses até atracarem no litoral brasileiro. Para então fazer a comercialização destas pessoas, que eram submetidas a diversos tipos de serviços forçados.

Com o final da escravidão acreditava-se que fosse haver uma melhora na situação dos negros, mas não foi dessa forma o Estado os libertou, mas não deu nenhum auxílio a essas pessoas que não tinham a menor condição de se manter, em muitos casos, após o fim da escravatura muitos negros continuaram a trabalhar em troca de subsídios básicos de sobrevivência.

As oportunidades sempre foram discrepantes entre brancos e negros, quando se observa dentro do mercado de trabalho a presença das mulheres negras é mínima. O racismo estruturado na sociedade inviabiliza a inserção da mulher negra no mercado de trabalho.

PALAVRAS CHAVES: Mulher; Negra; Trabalho; Cota; Diversidade.

ABSTRACT

The enslavement of Africans in Brazilian territory reached its peak in the sixteenth century, slave ships transported thousands of blacks inhuman conditions for months until they docked in ports, to then market these people, were subjected to various types of forced services.

With the end of slavery it was believed that there would be an improvement in the situation of blacks, but this was not the way the state freed them, but did not give any assistance to those people who could not stand, in many cases even After the end of slavery many blacks continued to work in exchange for basic survival grants.

Opportunities have always been discrepant between whites and blacks, when observing within the labor market the presence of black women is minimal. Structured racism in society makes it impossible for black women to enter the labor market.

KEY WORDS: Woman; Black; Job; Quota; Diversity.

1. INTRODUÇÃO

O período da escravidão, no Brasil, teve início na metade do século XVI. Colônias portuguesas invadiam territórios africanos e os arrancavam de suas casas para terem sua força explorada. Centenas de homens e mulheres eram transportados através de navios negreiros com destino ao Brasil, onde enfrentaram 131 anos de escravização.

Um passado relativamente recente que possui reflexos discriminatórios enraizados na sociedade até os dias de hoje. Negros e negras sentem na pele os resquícios deste período doloroso da história do país, que demonstra pouca importância com políticas públicas que reparem as desigualdades raciais.

O estado de São Paulo possui o título de maior metrópole nacional, mas durante uma pesquisa realizada pelo Ibope em novembro do ano de 2018, os números apresentados sobre os problemas e injustiças raciais são preocupantes: 39% dos negros entrevistados afirmam que a desigualdade e o preconceito contra a população negra aumentaram nos últimos dez anos.

De modo geral, as oportunidades desiguais e remuneração inferior têm como consequência a inacessibilidade da população negra a serviços básicos como habitação, educação, saúde e emprego. Segundo a economista do DIEES, Patrícia Lino Costa (2010), “a condição do negro no mercado de trabalho sempre foi desfavorável, no caso das mulheres negras, elas possuem maior taxa de desemprego indicando a dificuldade de inserção”. De acordo com a advogada Tatiana Santos (2010) “ela sofre discriminação por ser mulher, por ser negra, e se for de uma condição socioeconômica inferior, por ser pobre”.

Esta monografia possui o objetivo de apresentar ações afirmativas como recurso focado em equiparar a desigualdade contra grupos desfavorecidos socioeconomicamente, em especial a mulher negra, que sofre muito para conseguir uma inserção no mercado de trabalho. Com tantas dificuldades implícitas, as mulheres negras resistem e lutam para buscar seu espaço no mercado de trabalho, mesmo tendo que se esforçar três vezes mais para conseguir ascender profissionalmente. A resistência dos empregadores e da sociedade está introduzida nas estruturas da sociedade e na história discriminatória relatada apenas pelo lado vitorioso da guerra.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Pesquisar e compreender as razões históricas e sociais que acarretam na invisibilidade da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro.

1.1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Entender a relação histórica e social da mulher branca e negra na sociedade;
- Analisar as dificuldades encontrada pelas mulheres negras ao tentar ingressar no mercado de trabalho;
- Implementar ações afirmativas afim de equiparar a desigualdade nas corporações.

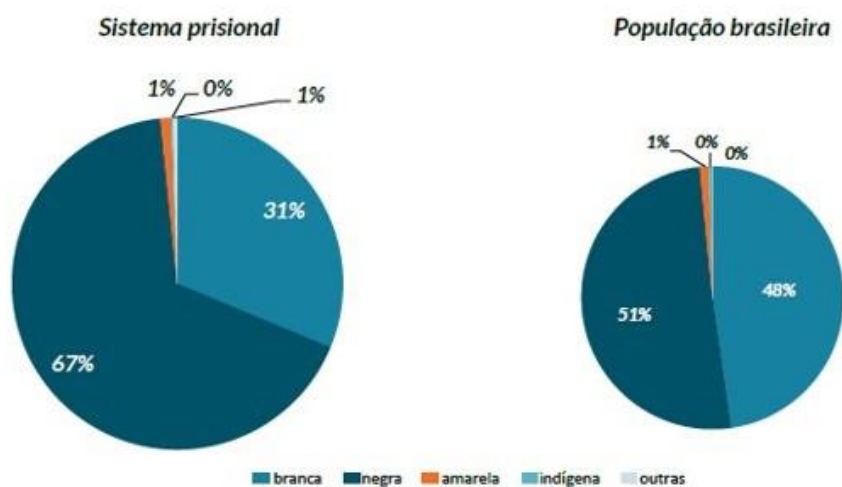
1.2 JUSTIFICATIVA

A pesquisa “Os Perigos da Percepção” realizada pelo Instituto Ipsos Mori no ano de 2017, aponta o Brasil como segundo país do mundo em que a população tem uma percepção equivocada da realidade. Criou-se a “ilusão” que não há desigualdade no país as pessoas se isolam em suas bolhas sociais, perdem a capacidade de distinguir a realidade e reconhecer os problemas sociais e discriminatórios que destroçam as estruturas do Brasil.

Consequência disso é uma população alienada que acha completamente normal apenas 12,8% de negros em instituições de ensino superior, segundo o IBGE. Enquanto a porcentagem de negros encarcerados é de 67%, de acordo com o DEPEN. Muitos reafirmam esses fatos com o estereótipo escravocrata do negro “preguiçoso e malandro” para justificar essa desigualdade.

O Brasil possui uma parte triste de sua história na qual é minimizado e apagado pelo Estado, é preciso conhecer a real história do país, pois ela é a raiz de um profundo problema sociocultural que perpetua apesar de tantos anos, as cicatrizes deixadas discriminam e desumanizam uma comunidade inteira, que nunca recebeu nenhum auxílio do Estado e lutam contra todas as barreiras impostas pela sociedade para terem uma vida digna.

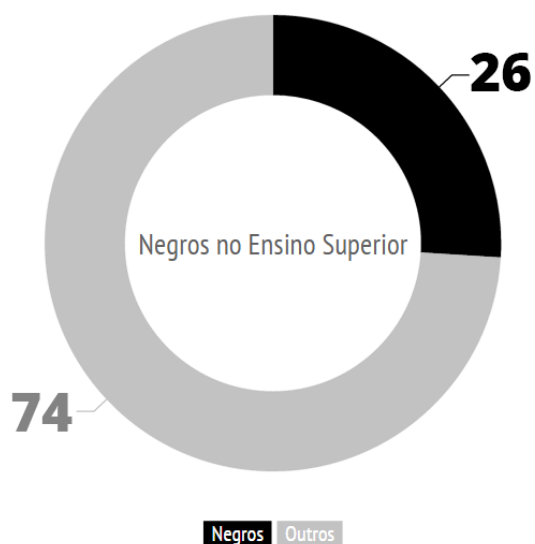
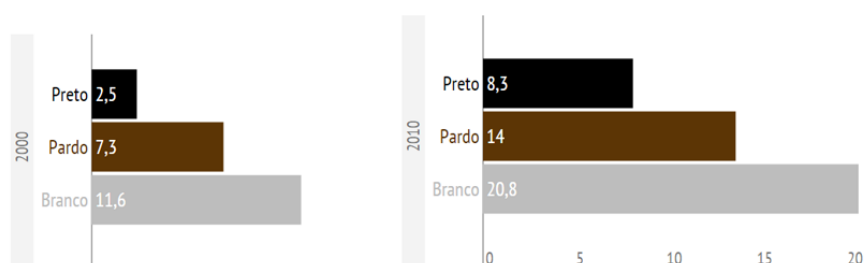
Gráfico 1 População carcerária por raça, cor, etnia

Distribuição da população carcerária por raça, cor e etnia.

Fonte: Infopen, junho/2014 e IBGE (2010)

Fonte- Infopen junho 2014 e IBGE 2010

Gráfico 2 População negra no ensino superior

POPULAÇÃO NEGRA NO ENSINO SUPERIOR

Fonte: IBGE 2000 / 2010

1.3 METODOLOGIA

O primeiro capítulo é composto pela apresentação do tema com informações históricas imprescindíveis para criar uma base de conhecimento sobre o assunto a ser discutido nesta monografia, as quais foram extraídas em artigos bibliográficos. Dentro do segundo capítulo, foi abordado o papel social da mulher branca e negra numa sociedade patriarcal e discriminatória, com base em pesquisas bibliográficas.

As dificuldades de inserção da mulher negra no mercado de trabalho foram apresentadas no terceiro capítulo, com o auxílio do boletim publicado pelo DIEES com estatísticas que mostram o índice de desemprego de mulheres negras pelos estados brasileiros.

Para a conclusão, foi apresentada uma proposta de implementação de ações afirmativas nas corporações afim de tentar equiparar a falta de diversidade e conscientizar membros das empresas para que reflexionem sobre este sério problema social.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Primeiro capítulo: introdução, resumo, objetivos, justificativa, metodologia e estruturação da pesquisa;

Segundo capítulo: serão abordadas as questões socioculturais que envolvem a mulher ao longo da história;

Terceiro capítulo: apresentação de uma ação afirmativa com o intuito de tentar minimizar a invisibilidade da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro.

1.5 CRONOGRAMA

ATIVIDADES	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Coleta de dados		X			
Análise e pesquisa		X			
Elaboração do projeto		X			
Redação		X			
Revisão das normas de escrita		X			

2. MULHER X TRABALHO

Para visualizar melhor o papel da mulher neste processo ao longo da história, será preciso contextualizar, desde os primórdios a mulher possuía um papel social ligado ao lar, era exposta a constantes discriminações e mantinha uma relação de objetificação e posse com seu marido. Mulheres brancas e negras sofriam com as consequências de uma sociedade patriarcal, porém a mulher branca era atribuída ao matrimônio, enquanto a negra era vista como amas de leite, objetos sexuais e domésticas.

As constantes mudanças na sociedade fizeram com que as atribuições do lar se desprendessem das mulheres, porém desencadearam fatores como: baixos salários, condições abusivas de trabalho e a dupla jornada. Considerando o parâmetro dramático da época: desemprego em massa e a miséria que atingia a população, as mulheres se sujeitaram as condições precárias de trabalho.

A discrepância presente no mercado de trabalho entre homens e mulheres, pode ser retratada como uma divisão sexual do trabalho estruturando homens e mulheres, deste modo a mulher fica abaixo do homem em aspectos monetários. De origem patriarcal, essa construção histórica ocasiona na sujeição da mulher a condições desfavoráveis e desvalorizadoras. A depreciação do trabalho retrocede na identificação da mulher enquanto trabalhadora, conseqüentemente algumas mulheres não se tornam ativas politicamente nas lutas da classe trabalhadora e acabam se acomodando.

A Constituição Federativa de 1988 simboliza a democratização brasileira, constituindo conceitos fundamentais, direitos e deveres não havendo separação por credo, raça ou sexo como citado no art. 5º:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à propriedade. (constituição Federativa, 05 de outubro de 1988)

Deste modo, todos são iguais perante a lei e a mulher nessa esfera é reconhecida como cidadã e tem assegurado por lei seus direitos sociais e civis.

2.1 MULHER NEGRA X TRABALHO

Para reflexionar sobre a relação da mulher negra com o trabalho é importante compreender melhor a questão do gênero e a divisão sexual de trabalho, onde as relações sociais e de produção percorrem pelas relações de gênero. Durante um longo tempo acreditava-se que a origem da palavra gênero provinha de algo biológico, atualmente essa esfera possui diferentes definições conforme o contexto do qual encontra-se inserida. Por se tratar de uma construção social, indo além do biológico, é uma maneira de administrar da sociedade considerando a diferenciação de papéis, valores e deveres. É neste processo que acontece a divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a separação de atividades voltadas e desempenhadas por indivíduos do sexo masculino e feminino, não é apenas uma atribuição de tarefas traz fundamentos de dominação, hierarquização e competências profissionais como desdobramento da desigualdade que mulheres lidam nos diferentes âmbitos. O senso comum quando se refere ao papel da mulher, defende a determinação biológica para explicar as funções que a mulher “deve exercer” por ser mulher, esse estereótipo se modifica dentro das relações sociais em desigualdade que formam outras desigualdades.

Quando relacionamos mulher versus trabalho temos princípios gerais que tencionam essa ligação, porém a presença da comunidade negra no mercado de trabalho retrata as desigualdades raciais presentes na sociedade brasileira, onde majoritariamente os negros se encontram na base da pirâmide social, e grande parcela composta por mulheres negras.

No mercado de trabalho as mulheres negras detêm as condições de trabalho mais inferiores, salários baixos e altos índices de desemprego, ocupam cargos secundários, subalternos e pela dificuldade na formação acadêmica enfrentam obstáculos para atingir cargos mais altos. Pesquisas apontam que um homem negro recebe 40% a mais que uma mulher negra, comparando com uma mulher branca a discrepância é ainda maior, 70%. No censo do IBGE de 2010, a população negra feminina é formada por mulheres que em sua grande maioria utilizam dos trabalhos domésticos como sua maior fonte de sustento. Este serviço doméstico é caracterizado pela raça, baixos rendimentos e pela falta de escolaridade.

Gráfico 3 Situação das mulheres negras



Fonte- Pnad/ IBGE. RASEAM 2013. IPEA 2011

3. DIFÍCIL INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

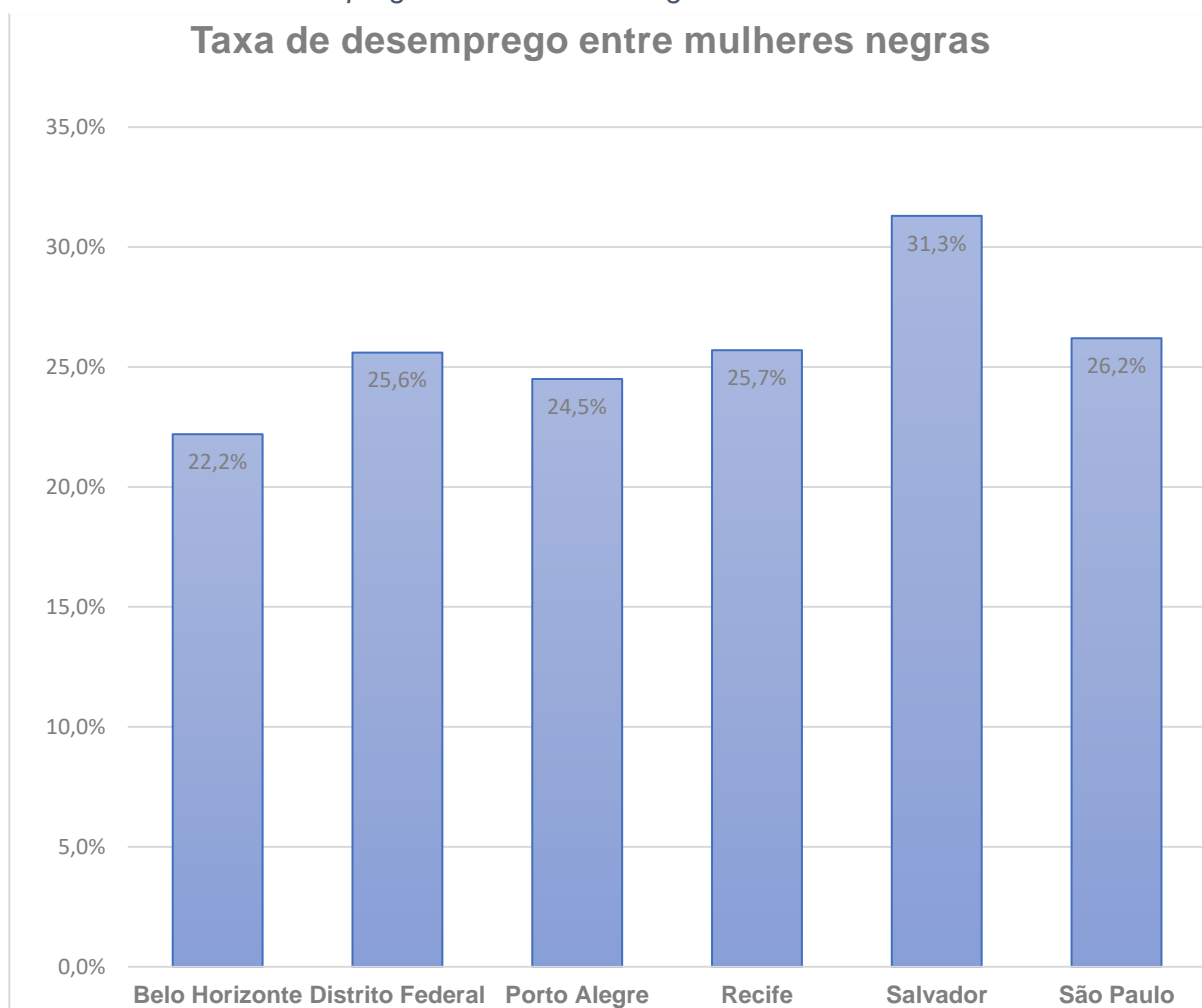
Após muita luta o movimento feminista obteve conquistas de direitos e o rompimento de empecilhos sociais, apesar disso a situação das mulheres negras não apresentou melhoria. Dentro do mercado de trabalho, mulheres negras continuam ocupando cargos inferiores comparado aos homens, estudos e pesquisas confirmam que para uma mulher negra atingir o mesmo cargo que um homem, ela precisará de oito a onze anos de vantagem escolar para assumir o cargo em uma empresa formal. A propagação de trabalhos que a sociedade impõe as mulheres negras são basicamente subalternos, de baixo rendimento e desvalorizado ocasionando uma qualidade de vida ruim.

O DIEES, publicou o boletim “Mulher Negra: dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos”.

As mulheres negras são a parcela mais pobre da sociedade brasileira, as que possuem a situação de trabalho mais precária, têm os menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. São também as que têm maior dificuldade de completar a escolarização, além de possuir chances ínfimas de chegar a cargos de direção e chefia. (DIEESE, Ano 2, 14 de novembro de 2005)

Junto ao boletim foram publicados dados sobre a taxa de desemprego entre as mulheres negras, utilizando como referência os anos de 2001 e 2002, nas seguintes regiões metropolitanas: Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, através da Pesquisa de Emprego e Desemprego. Em todas as regiões o índice de desemprego é maior entre as mulheres negras: Belo Horizonte (22,2%), Distrito Federal (25,6%), Porto Alegre (24,5%), Recife (25,7%), Salvador (31,3%) e São Paulo (26,2%). Nas regiões analisadas os rendimentos obtidos pelas mulheres negrão são 60% a menos do que os ganhos de homens brancos.

Gráfico 5 Taxa de desemprego entre mulheres negras



Fonte- Ped 2001/2002

3.1 ESTUDO DE CASO

Entrevistamos o Professor César Brito graduado em análise de dados, MBA com ênfase em gestão empresarial, especialização em docência em gerenciamento de projetos pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e atua como gerente de riscos cibernéticos.

Através do bate-papo, podemos reflexionar que a porcentagem de estudantes negros na Mackenzie é pequena, porém os poucos que conseguiram a inserção na instituição foi por intermédio de programas estudantis, contudo, um número inferior à de brancos. Esta ausência pode ser explicada pelo fato do público alvo da Universidade ser classe média alta, e este grupo é majoritariamente composto por brancos que detêm a maior parte da riqueza.

O Brasil possui a segunda maior população negra no mundo ficando atrás apenas da Nigéria, no entanto possui o acesso restrito a diversos lugares refletindo

a discriminação existente na sociedade. O abismo social presente propicia oportunidades distintas, ou seja, quem está na base da pirâmide social não dispõe de privilégios que um grupo seleto de pessoas possui e neste caso, as cotas existem para tentar equiparar oportunidades favorecendo a inserção de pessoas desfavorecidas socioeconomicamente a instituições de ensino.

Quando questionado sobre a implementação de cotas e treinamentos afim de conscientizar os colaboradores sobre a desigualdade no mercado de trabalho, César se mostra favorável. Treinamentos são bons, mas é preciso analisar como será esse treinamento para que ele possa conscientiza/esclarecer, se for realizada uma apresentação em Power point e chamar toda a equipe para uma dinâmica de conscientização partimos do pressuposto que anulamos a conscientização, contudo se for chamado um grupo de pessoas da equipe que vai construir comigo essa conscientização ela estende isso para os demais, é muito maior do que apenas dar um treinamento porque ela vai se sentir parte. Não podemos esquecer que a diversidade não é só respeitar uma pessoa que tem um cabelo diferente ou uma orientação sexual diferente, a diversidade é tirar de você o que você tem de melhor, se não fizermos isso vamos estar deixando de ser consciente.

4. AÇÕES AFIRMATIVAS E A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE

Ações afirmativas são medidas tomadas com a finalidade de eliminar desigualdades históricas ou sociais garantindo uma igualdade de oportunidades e tratamentos, afim de equilibrar os danos ocasionados pela discriminação. Existem ações afirmativas vigentes no Brasil, como as cotas raciais nas instituições de ensino que asseguram vagas em faculdades públicas e privadas a grupos étnicos.

Houve um grande impacto dessa ação, que é considerada uma “revolução silenciosa” por muitos especialistas, os números ainda não são iguais a de brancos em universidades, porém os avanços são significativos e animadores. O Censo elaborado pelo Inep apontou que o percentual de negros matriculados nas universidades era de 30% em 2016.

Com base em resultados positivos em outros âmbitos, a iniciativa seria criar ações afirmativas dentro das empresas afim de igualizar as oportunidades a todos. Antes mesmo de iniciar essa implementação, gestores e profissionais de Recursos Humanos passariam por um treinamento humanizado com profissionais negros para que tenham ciência da desigualdade existente dentro do mercado de trabalho. Esse treinamento é de extrema importância para que estes empregadores deixem os estereótipos discriminatórios (mesmo que inconsciente) fora de questão durante uma entrevista, por exemplo. Posteriormente passar os ensinamentos a todos os membros da empresa, para que estejam na mesma sintonia.

Após essa etapa, reserva-se um percentual de cotas dentro das empresas destinadas a grupos excluídos pela sociedade: negros, indígenas, LGBTQIA+ entre outros, criando um ambiente diverso possibilitando uma troca de culturas entre os colaboradores, essa interação faz com que as pessoas percebam o outro, respeite as diferenças e melhore as relações interpessoais. McKinsey, consultora empresarial norte-americana, relatou em seu estudo que as organizações que possuem a diversidade em suas equipes entregaram resultados 25% melhores, do que empresas não diversificadas.

Incluir a diversidade no ambiente corporativo é entender o valor do respeito e reconhecimento das diferenças, este enriquecimento cultural é muito bom para os colaboradores e para a empresa. Pessoas de diferentes classes sociais, crenças e raças unidas com a mesma finalidade tendem a ter ideias, percepções diferentes, novos aprendizados, evolução da empatia e também da resiliência. São inúmeras

as vantagens em apostar na diversidade, dentro das empresas: bons resultados, inclusão, criatividade e redução na rotatividade. Nas relações interpessoais: profissionais satisfeitos e predisposto a acabar com estereótipos discriminatórios, valorizando o respeito e empatia ao próximo.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

<https://www.recantodasletras.com.br/artigos-de-sociedade/6119990>

<https://www3.ufrb.edu.br/reverso/mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-baiano/>

<http://www.professorborges.com.br/2010/09/mais-da-metade-das-mulheres-negras.html?m=1#.XZ0ZN4Zv80N>

<https://www.almapreta.com/editorias/realidade/por-que-mulheres-negras-sao-pouco-valorizadas-no-mercado-de-trabalho>

<https://exame.abril.com.br/brasil/os-dados-que-mostram-a-desigualdade-entre-brancos-e-negros-no-brasil/>

<http://euquerotrabalho.com/discriminacao-de-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho.html>

https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2005/estpesq14112005_mulhernegra.pdf