



## Mulheres Negras de Curitiba (PR) e o Mercado de Trabalho

Thabita Mariah dos Santos<sup>1</sup>  e Hellen Priscila Farias<sup>2</sup> 

*Faculdades Pequeno Príncipe, Curitiba, Paraná, Brasil*

**Resumo:** O mercado de trabalho tem um importante papel nas dinâmicas sociais, por representar como os diversos grupos estão inseridos na sociedade. No caso das mulheres negras, por vivenciarem a interseccionalidade de cor de pele e gênero, estão dispostas a barreiras amplificadas de acesso e permanência no mercado de trabalho. Desse modo, o presente trabalho procurou identificar como se encontram as mulheres negras no mercado de Curitiba, além de apresentar indicadores da pesquisa sobre o acesso das mulheres negras no mercado de trabalho de Curitiba, descrever quais ações podem ser tomadas pelas organizações para fomentar a diversidade das mulheres negras no mercado de trabalho e discutir como a representatividade das mulheres negras no mercado de trabalho pode contribuir para a população feminina negra. A metodologia utilizada foi a pesquisa de campo, com finalidade básica quantitativa descritiva, por meio da aplicação de um questionário virtual, com 74 mulheres de 18 a 61 anos que se autodeclararam negras em Curitiba. A população escolhida se encontra em desvantagem em relação a mulheres e homens brancos, aproximando-se do cenário nacional feminino negro laboral, por conta dos baixos índices de ocupação, permanência e progressão de carreira. Este trabalho pode contribuir para a compreensão das variáveis que influenciam o acesso e manutenção das mulheres negras no mercado de trabalho, ressaltando o papel da responsabilidade social das empresas, as quais devem fomentar a diversidade, por meio de políticas e ações de inclusão e afirmação.

**Palavras-chave:** mulheres negras, mercado de trabalho, cidade de Curitiba, racismo

## Black Women from Curitiba (PR) and the Labor Market

**Abstract:** The labor market plays a crucial role in social dynamics, reflecting the extent to which various groups are integrated into society. For Black women, who experience the intersectionality of race and gender, they encounter amplified barriers to access and retention in the workforce. This study aimed to assess the status of Black women in the Curitiba job market and, alongside presenting research indicators on the access of Black women to the job market in Curitiba, describing actions that organizations can take to promote diversity among Black women in the workforce, and discussing how the representation of Black women in the job market can benefit the Black female population. The methodology employed was field research, with a basic descriptive quantitative purpose, through the administration of a virtual questionnaire to 74 self-identified Black women aged 18 to 61 in Curitiba. The chosen population faces disadvantages compared to white women and men, resembling the national scenario for Black female labor due to low rates of employment, retention, and career progression. This work can contribute to understanding the variables that influence the access and maintenance of Black women in the job market, highlighting the role of corporate social responsibility in fostering diversity through inclusive and affirmative policies and actions.

**Keywords:** black women, labor market, City of Curitiba, racism

---

<sup>1</sup> Psicóloga pelas Faculdades Pequeno Príncipe. Pós-graduanda em Gestão de Talentos e Planejamento de Carreira no setor educacional. Pós-graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Unina. Analista do Núcleo de Carreiras da Faculdades Pequeno Príncipe. *E-mail:* thabita.santos@fpp.edu.br

<sup>2</sup> Mestre em Ensino nas Ciências da Saúde pelas Faculdades Pequeno Príncipe. Psicóloga e Professora do Curso de Psicologia e Coordenadora do Núcleo de Carreiras das Faculdades Pequeno Príncipe. *E-mail:* hellen.farias@fpp.edu.br

Submetido em: 21/02/2024. Primeira decisão editorial: 25/03/2024. Aceito em: 22/04/2024.

## Introdução

A população negra no Brasil, segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE] (2023b), equivale a 56,1% dos habitantes. No que tange a negros e negras na região Sul, o Paraná apresenta 34,6% de pessoas negras, Rio Grande do Sul 22,7% e Santa Catarina 22,1%. Já a cidade de Curitiba/PR apresenta uma população de 1.773.718 habitantes, sendo 936.700 (52,81%) mulheres, 837.018 (47,19%) homens, 71.948 (40,06%) pretos, 355.834 e pardos (20,06%). Somando pretos e pardos, tem-se 427.782 (24,12%) de pessoas negras na cidade, um número considerável para a região sul, a qual apresenta o menor índice desta população em relação ao restante do país (IBGE, 2022).

A população negra sofre com diversas desigualdades sociais, não sendo diferente no mercado de trabalho, no que se refere a busca de vagas, piores postos de trabalho e progressão de carreira. Cabe salientar que as mulheres negras são as mais atingidas por tais obstáculos, por combinar as desigualdades que acompanham a população negra e também em relação ao gênero (DIEESE, 2023a).

Outro ponto a ser considerado, como refere Nascimento (2020), é o conceito de que Curitiba é a cidade mais europeia do Brasil, além de trazer na sua constituição histórica, uma identidade de embranquecimento, que tange os níveis ancestrais, estéticos e políticos. Diante disso, a população negra deste local sofre com os impactos do racismo estrutural, capaz de invisibilizar sua atuação em diversas esferas da sociedade, sendo o foco deste estudo, o mercado de trabalho.

Essa “Curitiba que não quer ser negra”, construída pelo Movimento Paranista, foi atravessada pelas políticas de branqueamento no final do século XIX e no início do século XX, que emergiam em todo território brasileiro, e de forma muito efetiva na região sul. No século XIX, o Brasil passa a compartilhar de teorias emergidas na Europa que tinham como base pensamentos advindos do darwinismo social, eugenia, teorias evolucionistas e antropologia

criminal. Tais teorias e filosofias passam a influenciar todo o contexto brasileiro, o pensamento social, a construção da identidade nacional e sustentar toda uma política de branqueamento brasileiro. (Nascimento, 2020, p. 66)

Diante das lacunas sociais que podem ser evidenciadas no mercado de trabalho, esta pesquisa procurou identificar como se encontram as mulheres negras no mercado de trabalho em Curitiba/PR, considerando a influência do racismo estrutural, nas dificuldades de inserção, manutenção e progressão corporativa. Por conseguinte, foram descritas algumas ações que estão sendo realizadas pelas organizações em relação à diversidade, além de discutir como a representatividade das mulheres negras no mercado de trabalho pode contribuir para a população feminina negra.

Este estudo apresenta relevância a nível acadêmico, por disseminar discussões nos contextos de formação de conhecimento, capazes de gerar reflexões sobre o papel da academia na consolidação de uma sociedade mais inclusiva que respeite a diversidade. Quanto ao caráter científico, salienta-se a necessidade de realizar pesquisas de modo sistêmico, correlacionando construtos históricos e sociais, que possam aprofundar a temática e contribuir com outras pesquisas. Atinente ao âmbito social, é importante fomentar discussões sobre lacunas que atingem a sociedade, para se desconstruir tabus acerca de assuntos como o preconceito e a discriminação racial e de gênero, visando o respeito e dignidade a todos.

A história do Brasil traz inúmeras marcas que influenciam as dinâmicas sociais até os dias atuais. Passando por uma breve análise, segundo Fausto (2006), tem-se a colonização por parte dos europeus e a subjugação dos povos originários, com a imposição da cultura estrangeira; os desdobramentos econômicos do Brasil Colônia com a vinda da família real; o período escravocrata; a efetivação da lei abolicionista; a vinda dos imigrantes, principalmente os italianos, devido à busca da miscigenação; o desenvolvimento industrial com a culminância da estruturação da classe média burguesa e a organização da classe trabalhadora; e o

feminismo com a reorganização do papel da mulher na sociedade, que passou a trabalhar e teve direito ao voto em 1932. Todos esses eventos históricos modelaram a sociedade brasileira e na interação com diversos outros acontecimentos, que não cabem a esta discussão, trouxeram o Brasil para o patamar em que se encontra na contemporaneidade, principalmente, em relação às dinâmicas sociais e de trabalho que envolvem a mulher negra.

De acordo com Nascimento et al. (2019), os impactos da exploração dos povos africanos, enquanto escravos, modelaram estereótipos a esse grupo, que ainda perpetuam. Por mais que o feminismo tenha se dedicado a discutir e refletir aspectos que envolvessem o papel da mulher na sociedade, as mulheres negras não eram contempladas por tais pensamentos, visto que os rótulos que as acompanhavam, desde o período colonial, estavam além do gênero, refletindo também a interseccionalidade com a cor da pele e com a classe.

Toda a herança histórica apresentada relacionava a mulher negra, estritamente, ao papel de mãe e cuidadora, além de um objeto sexual, disponível para atender os desejos masculinos. Em contrapartida, dentre essas mulheres, as que se opunham ou não aceitavam fazer parte desses rótulos, foram marcadas pelo aspecto de serem agressivas e raivosas, o que legitimava a punição oferecida a elas, por descumprirem o papel que lhes era imposto (Azevedo et al., 2019).

Proni e Gomes (2015) apontam que a questão feminina negra se intensifica quando é correlacionada ao mercado de trabalho, uma vez que essa população contempla as dificuldades, discriminações e preconceitos que envolvem o gênero e cor da pele, mas que ainda tendem a envolver outros aspectos como a classe socioeconômica e escolha religiosa, por exemplo.

A integração da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro é marcada por um lugar de sub-representação, herança do período escravocrata, o qual direciona essas mulheres para trabalhos domésticos, menos valorizados pela economia neoliberal. Nesse contexto, as mulheres negras são associadas à incapacidade de ocupação de posições de poder, refletindo e reforçando estereótipos enraizados na sociedade atual (David et al., 2024).

Considerando o cenário nacional, no que tange às dinâmicas no mercado de trabalho, a nível de gênero, as mulheres se apresentam em menor quantidade em relação aos homens, em cargos gerenciais e de comando. Além disso, há diferenças na remuneração feminina que é menor se comparada à masculina, nos mesmos cargos. O que pode ser corroborado pelos números fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), que definem que as mulheres são responsáveis por 73% mais tempo nas atividades domésticas e de cuidado do que os homens. O que retrata as lacunas sexistas e discriminatórias que envolvem essa população (Mendes & Garcia, 2019).

A lacuna é ainda mais significativa, em comparação à população negra, a qual apresenta índices de 20% mais desemprego que a população branca, aumentando também a atuação no mercado informal e, por consequência, a diminuição de benefícios trabalhistas, possíveis ao regime de carteira assinada. Ademais, a ocupação das pessoas negras em cargos de liderança e gestão diminui significativamente, comparados aos brancos e às próprias mulheres (Azevedo et al., 2019).

Correlacionando as barreiras e lacunas de gênero e cor da pele, citadas pelos últimos autores, encontra-se a mulher negra, que sofre com questões específicas à sua representação na sociedade. Além da hipersexualização e do lugar de cuidado, ainda está inserida na sociedade com menores índices de escolarização, ocupação precária, apresentando-se em suma, como mães solteiras, responsáveis pelo sustento familiar (Akotirene, 2019).

Conforme Azevedo et al. (2019), todas as variáveis apresentadas delimitam à mulher negra um papel de sub-representação no mercado de trabalho e pouco desenvolvimento na carreira profissional, quando inserida em regimes de contratação corporativa. Desse modo, mostra-se cada vez mais necessário a discussão de iniciativas e programas organizacionais capazes de impulsionar o acesso e a manutenção das mulheres negras no mercado de trabalho, tendo em vista a responsabilidade social que as empresas apresentam no que se refere à mitigação de desigualdades sociais.

O trabalho, segundo Abreu (2021), é de suma importância para a sobrevivência e evolução humana e social, contudo, de acordo com a teoria Marxista, o contexto capitalista distorce o conceito de trabalho, por meio da fetichização e da alienação, assim, a atividade assalariada se apresenta como manutenção da existência, capaz de transformar a força de trabalho em mercadoria. Portanto, o trabalho deixa de ser uma necessidade primária para a realização humana, tornando-se um meio de sobrevivência.

Tais fatos reverberam até hoje, visto que o processo de globalização levou o modelo de acumulação capitalista, que utiliza expressivamente máquinas, informações e tecnologia, a refletir na concorrência entre os recursos técnicos e humanos. Dessa forma, os trabalhadores precisam desenvolver de forma rápida e avançada, habilidades como criatividade, engajamento, adaptabilidade e proficiência tecnológica. As mudanças na demanda por habilidades fazem com que os países menos desenvolvidos, que possuem baixos índices de educação e formação profissional, tenham ainda mais dificuldade de inclusão no mercado de trabalho globalizado e apresentem altos índices de desemprego (Silva, 2001).

Com o avanço da globalização o mercado de trabalho passou por diversas mudanças, ampliando discussões sobre temáticas que, até então, não faziam parte das rotinas organizacionais. Neste âmbito, pode-se destacar a diversidade, que tem sido reavaliada e observada como um ponto estratégico a ser trabalhado nas organizações. O reconhecimento e aproveitamento das pessoas, por parte dos gestores no ambiente de trabalho, é capaz de impulsionar a adaptação, criatividade e inovação nas equipes, sendo um ponto estratégico de competitividade no mercado, uma vez que o potencial dos colaboradores, em suas diversas concepções, interfere diretamente na eficácia, resolução de problemas e percepção de sucesso (Puentes-Palacios et al., 2008).

No contexto capitalista, conforme Abreu (2021), a diversidade do valor da força de trabalho é determinada por diferentes variáveis, que incluem fatores históricos e culturais e resultam em valorações diferentes, dependendo da história e tradições de uma sociedade. Isso contribui para a criação de hierarquias

no mercado de trabalho e para a reprodução da desigualdade salarial, que perpetua na normalização de condições de vida desiguais na sociedade, ou seja, um ciclo contínuo de discriminação e desigualdade se torna um processo social regular.

No entanto, por mais que a discussão sobre a diversidade no mercado de trabalho tenha se destacado nos últimos anos, muitos são os obstáculos nas organizações, para a efetividade da implementação de ações que garantam o acesso, a manutenção e a progressão de carreira das diversas populações, em relação à cor da pele, gênero, classe social, religião e identidade (Fleury, 2000).

As dinâmicas acerca da diversidade nas organizações passaram a ser discutidas a partir da década 60, nos Estados Unidos e no Canadá, por conta dos desdobramentos da mobilização de diversos movimentos sociais acerca dos debates sobre a inclusão e a multiplicidade racial, que culminaram em políticas públicas e leis com foco na igualdade de acesso e participação, destas classes, na esfera educacional e organizacional. Como exemplo, tem-se, no fim da década de 1960, a promulgação do Affirmative Action nos EUA, que trouxe resultados positivos para a ampliação do acesso ao mercado de trabalho, em relação à raça, gênero e etnia, no país (Fleury, 2000).

As intervenções supracitadas influenciaram na disseminação do debate acerca da participação dos diferentes grupos sociais no mercado de trabalho, como reflexo das inúmeras desigualdades que tais populações sofreram ao longo da história. No entanto, ainda é possível observar que poucas empresas se preocupam com a temática (Silva, 2019).

Com relação ao Brasil, o marco da mudança de paradigma social acontece com a implementação da Constituição de 1988 e a atuação de importantes movimentos sociais, que, segundo Aguerre (2019, p. 14), “possibilitaram a emergência de necessárias mudanças em costumes e práticas adotados no país, abrindo caminho, ainda que tardiamente, para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a transformação social”, além de estabelecer o racismo como um crime sem direito a fiança e imprescritível.

Ainda, é possível destacar a importância da III Conferência Mundial contra Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, que

aconteceu em Durban na África do Sul, em 2001. Na ocasião, a delegação brasileira apontou as principais discrepâncias vivenciadas pela população negra no Brasil, destacando a existência de discriminação racial e desmascarando a ilusão da democracia racial no país, reforçando a necessidade da implementação de ações afirmativas como uma medida reparatória. Como consequência disso, foi criado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), um comitê contínuo composto por representantes do governo e também da sociedade civil, com foco na sugestão, monitoramento e avaliação de políticas afirmativas à população negra do país, além de importantes reformulações no Estado brasileiro, a partir da posse do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva em 2002 (Santos, 2019).

Como reflexo, tem-se o estabelecimento de políticas afirmativas, que podem abranger, segundo Moehlecke (2002, p. 199), “ações voluntárias, de caráter obrigatório, ou uma estratégia mista; programas governamentais ou privados; leis e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de fomento e regulação”, tendo como premissa fomentar a representatividade de determinados grupos, que se encontram, de alguma forma, à margem das dinâmicas sociais.

Partindo desse pressuposto, pode-se citar no Brasil algumas regulamentações como o Decreto nº 4.228/2002, que “institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas”; a Lei nº 10.639/2003 que determina nas bases da educação nacional a inclusão da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, no currículo da Rede de ensino; a Lei nº 12.711/2012, que regulamenta as cotas sociais e raciais no ingresso em universidades e institutos federais; e a Lei nº 12.990/2014 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos (Aguerre, 2019).

Em contrapartida, as políticas públicas não refletem em totalidade o acesso e a manutenção dos diferentes grupos sociais no mercado de trabalho, tendo em vista os diferentes aspectos que englobam raça, gênero, idade, religião, escolaridade, nível socioeconômico, localização geográfica, entre outros (Silva, 2020).

As empresas (Nunes, 2019) possuem um papel de responsabilidade social e, por isso, muitas organizações estão criando políticas internas para fomentar a diversidade, na busca da ampliação do quadro de funcionários às diversas populações, além de assegurar uma progressão de carreira mais igualitária aos seus colaboradores. Para alcançar tais objetivos, o setor de RH — recursos humanos/gestão de pessoas tem um papel fundamental no estudo, intervenção e disseminação da temática nas empresas.

Algumas das principais ações de inclusão e diversidade, conforme Pires et al. (2010), foram realizadas pelas empresas que constavam no ranking das Melhores Empresas para Você Trabalhar, publicado nas revistas Exame e Você S/A, anualmente. Em relação à família, destacou-se auxílio para as questões que envolvem a maternidade, como ajuda com creche e babá, incentivo à amamentação e à gestação, iniciativas de chás de bebê e ajuda com enxoval; flexibilização de horário ou a oportunidade de teletrabalho; proventos à família e filhos mais velhos; e a liberação da licença maternidade de seis meses. Também apareceram eventos e ações relacionados à promoção da saúde e da carreira feminina, por meio de palestras e capacitações.

Atinente às ações que envolvem a população negra, Azevedo et al. (2019) indicam que, mesmo diante da importância das iniciativas gerais, é necessário se estabelecer especificidades, pois cada grupo apresenta questões próprias, as quais necessitam intervenção. Dessa forma, para se realizar políticas que fomentem a diversidade de maneira eficiente, é necessário, inicialmente, a criação de comissões de diversidade racial, que foquem a ação neste âmbito. Ademais, é de suma importância, a presença de pessoas que conheçam a problemática racial, nessas comissões, como as próprias mulheres negras.

Relativamente às intervenções com a população negra, um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA, em 2002, preconiza que tanto o Estado quanto as instituições privadas podem realizar iniciativas como as ações afirmativas, quando vislumbram uma compensação dos prejuízos que grupos historicamente discriminados ainda vivenciam. Há também a possibilidade de ações valorativas, as quais têm por

objetivo enaltecer e reconhecer o produto cultural e específico destas populações, suprimindo rótulos prejudiciais à imagem social dessas pessoas. Ainda, se necessário, pode realizar ações repressivas, que estão diretamente ligadas ao poder público, e visam reprimir uma prática discriminatória, por meio da abrangência legal disponível.

Após a implementação da proposta de ação, é indicada a criação de indicadores capazes de monitorar, regular e analisar a efetividade das ações e como a empresa está engajada no cumprimento das metas e atividades estabelecidas. Além disso, é importante a divulgação do programa de intervenção para os colaboradores e também para o público externo, visando uma ampliação do debate e a consolidação de uma imagem que represente a cultura inclusiva da corporação (Azevedo et al., 2019).

Ademais, Almeida (2019) refere que as organizações representam as dinâmicas que permeiam a nossa sociedade e, por conta disso, para além de ações de diversidade, é necessário que as empresas adotem um posicionamento de combate ao racismo estrutural e institucional. Além disso, a discussão sobre diversidade transcende a representatividade, pois a quantidade de pessoas negras em uma instituição não é o único fator capaz de mudar os aspectos de desigualdade existentes, mas sim uma cultura organizacional que dê voz e autonomia para lideranças antirracistas.

Cabe ressaltar que as discussões sobre o racismo institucional reforçam o papel do poder nas relações raciais, tanto a nível individual quanto entre grupos, principalmente quando certos grupos exercem controle direto ou indireto sobre as instituições. Portanto, as instituições refletem a estrutura social que mantém o racismo como uma dinâmica enraizada, sendo necessário que todas apresentem um posicionamento antirracista para a diminuição das barreiras discriminatórias (Almeida, 2019).

A história do Brasil, permeada pela colonização e escravidão, reflete até o momento em estereótipos de exclusão e discriminação das mulheres negras em muitas áreas da sociedade. Tais estigmas influenciam nas dinâmicas sociais e na limitação do acesso ao mercado de trabalho, como já mencionado. Os baixos números de

ocupação feminina negra nessas áreas fazem com que a representatividade e protagonismo sejam salientados pela população negra. Portanto, quando uma mulher negra conquista um lugar, além do imposto pela sociedade, outras mulheres negras sentem-se representadas e também incentivadas a alcançar diferentes patamares (Ribeiro, 2018).

[...] quando falamos de pontos de partida, não estamos falando de experiências de indivíduos necessariamente, mas das condições sociais que permitem ou não que esses grupos acessem lugares de cidadania. Seria, principalmente, um debate estrutural. Não se trataria de afirmar as experiências individuais, mas de entender como o lugar social que certos grupos ocupam restringem oportunidades (Ribeiro, 2017, p. 61).

Em consonância, Piva e Costa (2020, p. 68), referem que o lugar social das pessoas vulnerabilizadas são retratados por discursos dominantes das populações não negras. Desse modo, “é preciso pluralizar todas as vozes, através da ocupação desses lugares por mulheres negras que vivenciaram situações de opressão e subalternização. A representatividade é, portanto, assumir o lugar de fala nos espaços de poder” (p. 68).

De acordo com Ribeiro (2017), além da ocupação dos espaços, a disseminação do discurso, advindo do lugar de fala da mulher negra, tem o potencial de desestruturar o discurso “universal”, perpetuado pelas classes dominantes, essencialmente brancas, as quais limitam o papel da mulher negra ao trabalho doméstico e o cuidado dos filhos.

O falar não se restringe ao ato de emitir palavras, mas de poder existir. Pensamos lugar de fala como refutar a historiografia tradicional e a hierarquização de saberes consequente da hierarquia social. Quando falamos de direito à existência digna, à voz, estamos falando de locus social, de como esse lugar imposto dificulta a possibilidade de transcendência (Ribeiro, 2017, p. 66).

Diante disso, Berth (2019) ressalta a importância da autoestima e autovalorização negra, aspectos que vão além do caráter estético, mas dizem respeito ao senso de comunidade e

cooperação, capaz de fortalecer o grupo. Portanto, cabe a necessidade de fomentar o empoderamento feminino negro, transcendendo às mulheres negras, a escolha de que lugar ocupar, refutando o poder oferecido às classes dominantes.

A representatividade, como reflexo do lugar de fala feminino negro, abre espaço, como coloca Ribeiro (2018), para que as mulheres negras não sejam mais objetos de estudo, mas sim sujeitos de pesquisa, sendo valorizadas por sua herança ancestral, histórica e cultural. Assim, gera-se uma onda de autoestima e valorização, capaz de incentivar outras mulheres negras a ocuparem os espaços que quiserem, indo contra o racismo institucional imposto pela sociedade.

### **Metodologia**

O estudo apresentado tem como finalidade a pesquisa básica pura, que se propõe ao desdobramento de conhecimentos e teorias, por meio de generalizações e objetividade. Referente à abordagem, tem-se a mensuração quantitativa, de caráter descritivo, com foco na delimitação de propriedades e características da população a ser estudada, correlacionando variáveis por meio da aplicação de coleta de dados padronizada (Gil, 2002). Atinente ao delineamento da pesquisa, foi realizado um estudo de campo, com o cálculo da amostra considerando o Censo do IBGE de 2012, o qual estava em vigência no período de coleta de dados realizado em junho de 2021, que indicou uma população finita de 603.482 mulheres, de Curitiba, que se autodeclararam negras (entre elas pretas e pardas, seguindo os quesitos do IBGE para análises sociodemográficas), e que possuíam de 18 a 61 anos, tendo em vista a idade produtiva laboral feminina, determinada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019.

Desse universo, especificou-se mulheres que se autodeclararam negras, partindo da mesma faixa etária e naturalidade, tendo um resultado de 16.932. Assim, foi utilizado o cálculo amostral para populações finitas de Gil (2002), que culminou em uma amostra mínima de 68. Entretanto, o estudo resultou em 74 respostas, de mulheres pretas, que se enquadram nos critérios de inclusão, previamente estabelecidos. Obteve-se 4 respostas de mulheres pardas, as quais

foram excluídas da análise por residirem na região metropolitana e não na cidade de Curitiba.

Foi utilizado um questionário virtual, no Google Forms, elaborado pela autora, tendo as informações coletadas de forma online, tendo em vista o caráter restritivo de contato, diante da pandemia da Covid-19. O questionário continha 17 perguntas fechadas, de múltipla escolha e escala Likert e foi disponibilizado por meio de grupos de relacionamento dos pesquisadores, através de redes sociais como WhatsApp, Facebook, Instagram, Telegram, LinkedIn e e-mail, a partir de um link, disponibilizado por um convite com um texto de apresentação e instruções de envio. Neste estudo, a escala Likert foi distribuída em cinco dimensões que variam entre discordo plenamente, discordo em parte, indeciso, concordo em parte e concordo plenamente. A pesquisa visou identificar a faixa etária, escolaridade, regime de trabalho, área profissional e renda da população escolhida.

No ato do preenchimento do questionário, as respondentes tiveram acesso ao TCLE, e receberam um link para baixar uma cópia do termo automaticamente, considerando os critérios de segurança e sigilo normatizados pela Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Essa pesquisa foi realizada mediante aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdades Pequeno Príncipe (sob nº 4.743.030), tendo em vista a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que delimita os aspectos éticos envolvidos em pesquisa com seres humanos. Assim, os dados coletados por meio do questionário não solicitaram o nome dos participantes, respeitando o sigilo e a dignidade do respondente. Logo, as informações contidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) não foram cruzadas com os dados do questionário.

### **Resultados e discussão**

A pesquisa apresentada compreendeu, como critério de inclusão, mulheres negras na faixa etária de 18 a 61 anos. O maior número de respostas foi de 18 a 30 anos (50%), seguido por 31 a 40 anos (32%), 41 a 50 anos (11%) e 51 a 61 anos (7%).

Observa-se que, em relação ao grau de escolaridade das respondentes, as respostas começam a partir do Ensino Médio completo, não constando índices de escolaridade abaixo deste item. Destaca-se Ensino Superior incompleto (27%) e nota-se pouca variação entre os resultados, exceto em relação a mestrado e doutorado (5%). Tal dado pode estar correlacionado com o maior número de respostas compreender a faixa etária de mulheres de 18 a 30 anos, visto que, segundo dados do Censo da Educação Superior do MEC de 2019, a idade média de ingressantes no Ensino Superior é de 25 anos para a modalidade presencial e 32 anos para a modalidade à distância, enquanto a conclusão média é de 27 anos para o presencial e 34 anos para à distância.

Em contrapartida, o mesmo estudo aponta que, no ano de 2019, a média de pessoas que se autodeclararam negras no ato da matrícula no Ensino Superior foi de 7,1%, contra 42,6% cor branca, 31,1% parda, 7,1% amarela e 0,7% indígena. Desse modo, observa-se que 78% das respondentes possuem escolaridade a partir de Ensino Superior cursando, contra 22% com Ensino Médio completo.

Outro fator a ser levado em consideração é que a pesquisa foi realizada por meio de um questionário virtual, por conta das medidas governamentais de isolamento e distanciamento social, preconizadas no período da pandemia de Covid-19, sendo necessário o acesso à internet e a um aparelho eletrônico para o acessar o instrumento. Tal fato limitou o acesso das respondentes por outros meios, que não, através do ambiente eletrônico, e assim, mulheres negras em vulnerabilidade socioeconômica podem não ter tido acesso à pesquisa.

No Paraná, segundo dados do PNAD Covid-19 (IBGE, 2020), as taxas de desocupação no ano de 2020 alcançaram 11,7% de pessoas no mês de julho, o maior em comparação aos outros meses do ano. Em consonância, dados do DIEESE (2020b, p. 5) apontam que 35% das mulheres negras do estado apresentavam trabalho desprotegido, que se refere a “aquele que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares”; e 30,4% das mulheres negras estavam em subutilização. Ambos os dados são os maiores quando comparados a mulheres

não negras, homens negros e homens não negros, ressaltando a sub-representação da mulher negra no estado do Paraná durante a pandemia da Covid-19, que amplificam as dificuldades desta população que se encontra na base da pirâmide social.

Em Curitiba, uma pesquisa realizada por Rocha (2015), com domésticas negras da cidade, referiu que seus relatos apresentavam similaridade em suas trajetórias de vida, como baixos níveis de escolaridade, o início da vida profissional acontecendo durante a adolescência e migração entre estados. Além disso, suas residências possuem uma estrutura física básica, estabelecida em bairros afastados do centro da cidade, o que prejudica no deslocamento delas para o trabalho, pois dependem do transporte público.

Em consonância, Campana et al. (2022) ressalta que a maioria das mulheres negras são as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados familiares, desse modo, por conta da pandemia, enfrentaram uma sobrecarga de trabalho devido à combinação de tarefas domésticas, trabalho remoto e educação dos filhos em casa, culminando na privação de tempo e recursos para investir em sua própria autonomia, resultando em um ciclo de exploração e baixa-estima. Embora a amostra tenha apresentado índices elevados e satisfatórios de escolaridade, é possível que a amostra não reflita em totalidade esta dimensão, em relação à população de mulheres de Curitiba.

Percebe-se um número significativo de vínculo empregatício por meio de carteira assinada — CLT (49%), seguido por trabalho autônomo (19%) e desemprego (11%). As outras áreas mantiveram escores abaixo de 10%. De acordo com dados do IBGE (2019), as pessoas negras se caracterizaram no ano de 2018, pela maior força de trabalho do país, sendo 57,7 milhões, versus 46,1 milhões de pessoas brancas.

Dados do Ipea (Marcondes et al., 2013) apontam que, a partir do ano de 2009, houve um aumento de 24,8% no número de mulheres negras com carteira assinada, embora elas ainda se encontrassem abaixo de homens negros, os quais cresceram 36,9% e das mulheres brancas com 35,4%. Quando comparado ao resultado da pesquisa, nota-se que a amostra da região de Curitiba se



encontra, em grande parte, no regime de contrato por carteira assinada. Contudo, o panorama da mão de obra da mulher negra a nível nacional ainda é menor em relação ao regime CLT, do que em relação ao gênero e cor da pele. Mesmo que tenha aumentado, a mulher negra ainda está inserida na base da pirâmide organizacional (Oliveira, 2019).

Com relação ao trabalho autônomo, nota-se que 19% da amostra atua nesse regime. De acordo com dados do Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade e do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2019), cerca de 44% das mulheres brasileiras recorreram ao empreendedorismo como uma forma de sobrevivência e necessidade.

No que tange ao desemprego e taxas de desocupação, dados do IBGE (2019) indicam que a população negra, denominada no estudo como desocupada, correspondia a 64,2% e os ditos subutilizados, 66,1%. De acordo com o DIEESE (2020a), o cenário acarretado pela pandemia da Covid-19 no ano de 2020, atingiu em maior grau as mulheres negras, levando a um aumento de 19,8% na taxa de desemprego.

No Paraná, conforme dados do DIEESE (2023b), no ano de 2023, 34,4% das mulheres negras atuavam na informalidade, 16,8% estavam em subutilização. Assim, a taxa de desemprego da amostra estudada é de 11%, podendo ser considerada baixa, se comparada aos resultados nacionais e estaduais referentes aos impactos pandêmicos no mercado de trabalho, ressaltando os índices de escolaridade superior das respondentes.

Quanto à área de trabalho, nota-se que a amostra ocupa, majoritariamente, o campo de Saúde e Bem-estar (27%), seguido por Administração (18%) e Ciências Sociais e Humanas (14%). Com relação aos principais grupos ocupacionais que se encontram as mulheres, de todas as cores de peles, o Caderno de Formação do Instituto de Economia da Unicamp em parceria com o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (IE & CESIT, 2017) retrata um maior resultado para as Ciências e Artes (61,6%), Serviços Administrativos (60,4%) e Vendas do Comércio em lojas e mercados (49,1%). Atinente ao setor de atividade, as mulheres correspondem

92,06% da distribuição dos serviços domésticos e 76,5% à área de educação.

De acordo com Silva (2018), as mulheres negras se dedicam em maior parte ao trabalho de cuidado, em esferas profissionais, familiares e domésticas, tendo em vista uma interseccionalidade entre gênero, classe e cor da pele. Essa relação pode ser evidenciada nesta pesquisa pelo índice de 27% de respostas para a área de saúde e bem-estar. Em consonância, Filleti et al. (2021) aponta que, no primeiro semestre de 2021, o trabalho doméstico foi a maior ocupação das mulheres negras, sendo 61,6% sem carteira assinada e 55,2% com carteira assinada. Ademais, a área administrativa, a segunda maior em quantidade de respostas (18%), também é retratada nos aspectos que envolvem o gênero, junto com as Ciências Sociais e Humanas (14%).

Assim, é possível verificar que o índice de escolaridade superior da amostra oferece diferentes ocupações às mulheres negras, para além do serviço doméstico e da educação.

No que tange a faixa salarial da amostra, a coleta de dados aponta que 51% apresentam renda de 1 a 3 salários mínimos, seguido por até 1 salário mínimo (32%), de 3 a 5 salários mínimos (10%) e com menor número de respostas acima de 5 salários mínimos (7%).

Ribeiro et al. (2020) fizeram um apanhado dos dados do PNAD/IBGE e apontam que com até o Ensino Médio completo, a renda média das mulheres negras e pardas, de 2016 a 2018, é de R\$ 1.642,21 (de 1 a 3 salários mínimos), contra R\$ 2.294,17 para homens da mesma cor da pele, R\$ 2.310,88 para mulheres brancas e R\$ 3.380,06 para os homens brancos. Referente às pessoas com Ensino Superior, as mulheres negras e pardas possuem renda média de R\$ 3.047,01 (de 1 a 3 salários-mínimos), os homens da mesma cor da pele, R\$ 4.750,58, mulheres brancas R\$ 4.739,64 e os homens brancos R\$ 7.891,78.

Já no Paraná, as mulheres negras possuem uma média de renda de R\$ 1.935,00, seguida por R\$ 2.717,00 dos homens negros, R\$ 2.798,00 das mulheres não negras e R\$ 3.895,00 dos homens não negros (DIEESE, 2023b).

Correlacionando os dados da pesquisa acima com a amostra estudada, é notável o quanto as

mulheres negras estão na base da pirâmide da renda nacional. Observa-se que a renda média nacional e estadual é equivalente à amostra e compreende de 1 a 3 salários-mínimos, tanto para o nível médio quanto para o superior. Diante disso, é possível perceber que mesmo com índices de escolaridade elevados, as mulheres negras de Curitiba ainda possuem remuneração significativamente abaixo da média, em relação à cor da pele e gênero no mercado de trabalho.

Os dados da percepção da amostra acerca da ocupação da mulher negra no mercado de trabalho de Curitiba apontaram que 69% das respondentes afirmaram conhecer poucas ou nenhuma mulher negra em cargos de liderança, 14% concordam em parte, enquanto que 6%, manteve-se neutra, ou discordando parcial ou totalmente, respectivamente.

De acordo com um estudo realizado pelo Instituto Ethos (2016), com as 500 maiores empresas do Brasil, demonstrou-se que, em relação ao gênero, as discrepâncias entre o número de mulheres e homens na liderança eram significativas. Em relação ao conselho de administração tem-se 89% homens, contra 11% mulheres; referente ao quadro executivo, 86,4% homens e 13,06 mulheres; na gerência 68,7% homens e 31,3% mulheres; e supervisão 61,2% de homens, contra 38,8% de mulheres. Especificamente às pessoas negras, esse número aumenta, sendo 95,1% brancos e 4,9% negros no conselho administrativo; 94,2% brancos e 4,7% negros no quadro executivo; 90,1% branco contra 6,3% negros na gerência; e 72,2% brancos, versus 25,9% em cargos de supervisão. Relacionando gênero e cor da pele, tem-se a mulher negra com a mais significativa sub-representação no mercado de trabalho, chegando no ano de 2010 a 2,1% da ocupação em gerência e 0,5% do quadro executivo.

À nível estadual, apenas 1,6% das mulheres negras ocupam cargos de gerência e direção, contra 2,1% de homens negros, 4,1% de mulheres não negras e 5,1% de homens não negros (DIEESE, 2023b).

Envolvendo o regime de emprego por carteira assinada, 58% das respostas apontaram que a mulher negra possui mais dificuldades para conseguir esse tipo de contratação de pessoas brancas. Ademais, 21% concorda parcialmente, enquanto que somando incerteza, não concordam

total ou parcialmente com a expressão, tem-se 22%. Em consonância, Oliveira (2019) elaborou um estudo que denota a progressão do feminino negro com e sem carteira assinada no Brasil de 1995 a 2015. É possível observar que houve uma progressão das taxas de mulheres com carteira assinada, da faixa dos 20% para os 30%, enquanto que para mulheres brancas, os índices cresceram do limiar dos 30%, para os 40%. Em contrapartida, os valores para ambas diminuíram em relação ao mercado informal, contudo a população feminina negra ainda apresenta maiores taxas de desemprego, do que a branca, com uma diferença de cerca de 10%.

Referente à percepção da própria carreira, 45% da amostra apontou que sente que sua vida profissional está em desvantagem em relação às pessoas brancas, 21% concorda em parte, 11% mostrou indecisão, 13% discorda parcialmente e 10% completamente. Já para progressão de carreira, 65% das respondentes apontaram que sentem que as mulheres negras possuem menos chance de promoção do que pessoas brancas, 17% concordam parcialmente e discordam em parte ou completamente, soma-se 19%.

Azevedo et al. (2019) colocam que as mulheres negras carregam estereótipos, fomentados pelo racismo, desde a época colonial, ainda sendo relegadas à imagem de serviçais, que se ocupam de servir, principalmente aos filhos, no âmbito da maternidade, e aos homens brancos na perspectiva sexual. Ademais, alguns cargos que possuem uma prerrogativa estética como vendedora, recepcionista e secretária, possuem uma representatividade até cinco vezes menor para o feminino negro.

Notocante ao acesso ao mercado de trabalho, 49% da amostra sente que já foi desclassificada em processos seletivos por ser uma mulher negra, enquanto que 18% concorda parcialmente, 13% manteve-se indecisa, 7% e 14%, respectivamente, discordam parcial e plenamente. Em relação à representatividade no local de trabalho da amostra, 67% afirma que, onde atuam, há poucas mulheres negras além delas. 15% concordam parcialmente, 3% permaneceu na indecisão, 10% e 6% discordam, respectivamente, parcial e completamente.

Muitos dos estudos apresentados informam que, além de haver um diferencial de raça e gênero, a combinação destes atributos leva a uma considerável desvantagem deste grupo no que diz respeito à sua forma de inserção no mercado de trabalho e, principalmente, às disparidades de rendimentos. Apesar de a bibliografia atual que discute os processos de mobilidade, estratificação social e realização socioeconômica apontar a educação como uma variável determinante no processo de ascensão social e obtenção de status ocupacional, esta mesma produção bibliográfica também constata que existe um forte diferencial no retorno do investimento em formação, evidenciando o caráter discriminatório do mercado (Marcondes et al., 2013, p. 57).

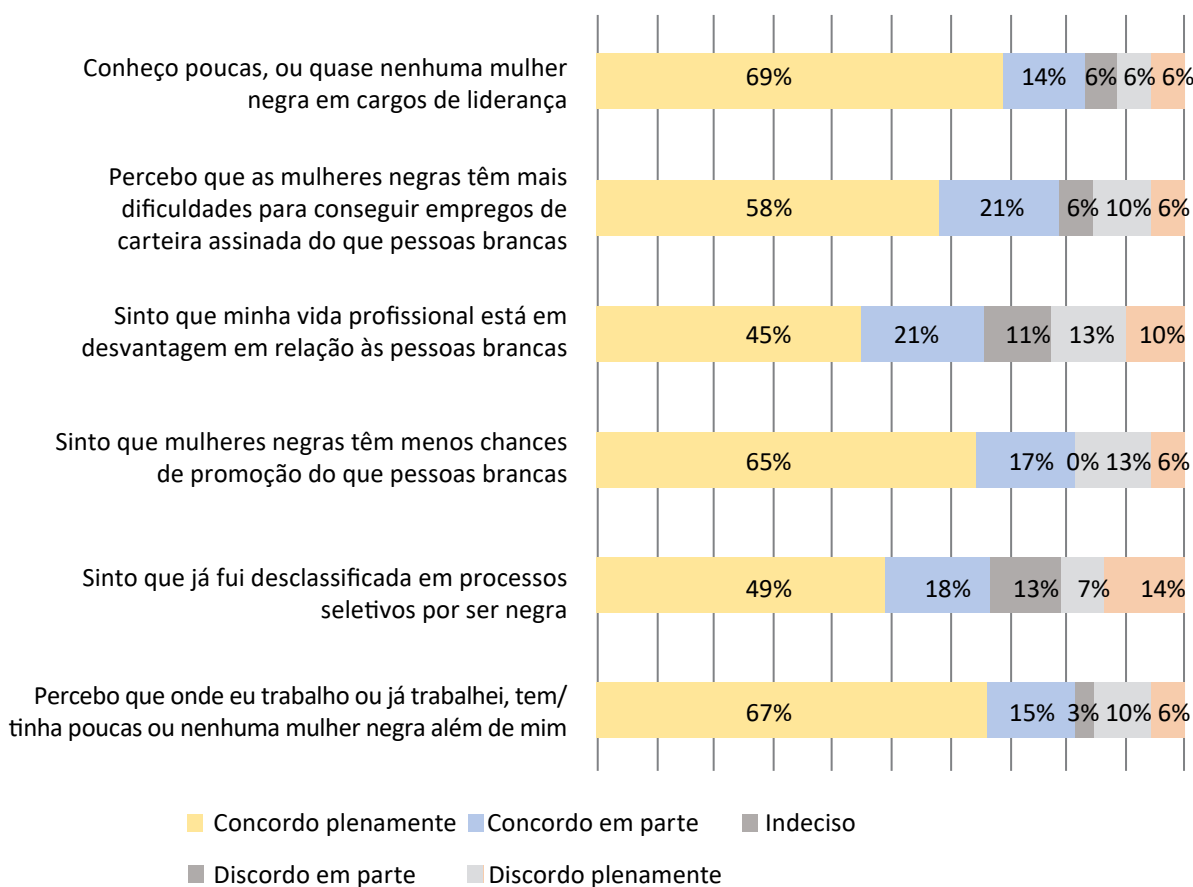
Os dados apontados pela pesquisa, em consonância com a literatura apresentada ao longo da discussão, demonstram que as mulheres negras de Curitiba possuem uma vivência no mercado de trabalho bastante próxima aos índices nacionais e estaduais disponíveis. Ressalta-se que, em todas as dimensões analisadas, tanto a amostra quanto as mulheres negras do Brasil, encontram-se com números inferiores em relação às pessoas brancas no mercado de trabalho.

Na figura a seguir, é possível observar a percepção da amostra quanto às dinâmicas da mulher negra no mercado de trabalho.

**Figura 1**

*Resultados do eixo panorama do mercado de trabalho da amostra participante.*

**Eixo 1 | Panorama do mercado de trabalho**



No que se refere à implementação de programas de diversidade nas empresas, 63% da amostra acredita que essas ações fomentam a progressão da carreira das mulheres negras, 18% concorda parcialmente, 3% permaneceu indecisa, e tanto discordância parcial quanto total tiveram 8% das respostas. Acerca da

execução de ações afirmativas como cotas, 64% das respondentes afirmam que auxiliam as mulheres negras no ingresso ao mercado de trabalho formal, 13% concorda em parte, 6% ficou indecisa, 7% e 11% discordam em parte e plenamente, respectivamente.

De acordo com Azevedo et al. (2019), o investimento em políticas de promoção da igualdade racial apresenta-se como uma alternativa eficaz para minimizar as lacunas sociais que atingem a população negra, além de combater a discriminação. Entretanto, é importante que o programa seja estruturado de maneira direcionada à população negra e que pessoas dessa classe façam parte das discussões e construção da ação. Para que assim seja possível compreender as sutilezas do racismo estrutural e de outras fragilidades em relação ao grupo nas organizações, e assim efetivar-se um programa capaz de gerar resultados positivos.

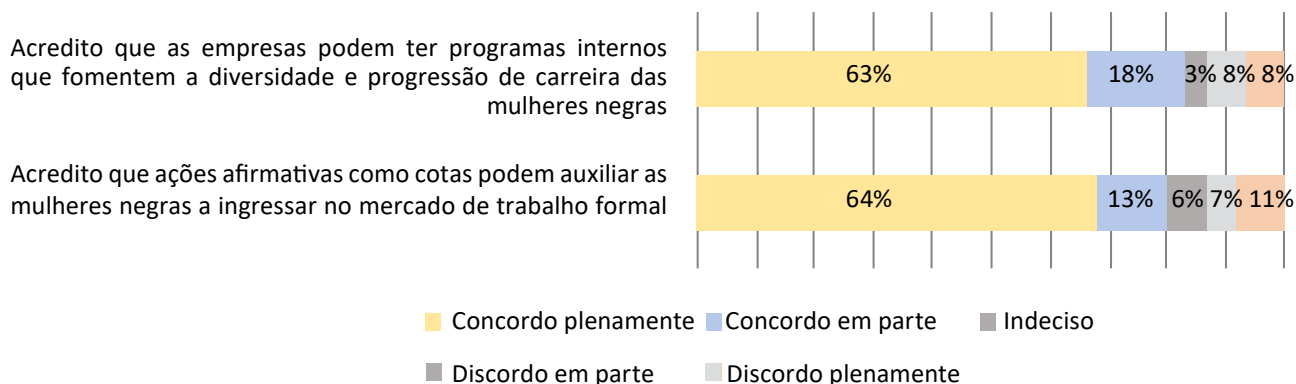
Dado o modo como opera o racismo na sociedade brasileira, conforme foi abordado nas seções anteriores, não basta que a organização possua uma área dedicada à promoção da diversidade, com profissionais que analisem o tema de forma ampla ou generalizada: isso porque, com políticas universais, alguns grupos que integram o universo dos tidos como diversos costumam ser mais beneficiados que outros, de forma que o segmento das pessoas negras pode ser uma vez mais negligenciado, especialmente o das mulheres negras. Por essa razão, argumentamos que, para promover a diversidade racial, é importante que as empresas criem comissões específicas para esse fim. (Azevedo et al., 2019, p. 120)

Sobre o eixo de programas e ações de diversidade, seguem os resultados obtidos pela pesquisa:

## Figura 2

Resultados do eixo de programas e ações de diversidade sob a ótica da amostra participante.

### Eixo 2 | Programas e ações de diversidade



Nota-se que, em relação à questão da representatividade, 44% das respondentes não escolheram sua profissão por influência de outras mulheres negras, 24% concorda plenamente, 8% afirma em parte, 10% se manteve neutra e 14% discorda em parte. Em contrapartida, 56% da amostra acredita que sua ocupação profissional influencia na profissão de outras mulheres negras, enquanto que 15% concorda em parte, 14% ficou indecisa, 8% e 7% discordam parcialmente e totalmente, nessa ordem.

Conforme Piva e Costa (2020), a representatividade feminina negra está diretamente relacionada com o lugar de fala dessas mulheres, ao ocuparem espaços estratégicos na sociedade e conseguirem, a partir da sua perspectiva de vida, levantar debates importantes, capazes de gerar mudanças no contexto social. Quando uma pessoa negra alcança um lugar de “poder”, ela está indo contra as estatísticas sociais e culturais direcionadas a essa população. Dessa forma, a representatividade não apenas expõe um debate da

vivência negra, mas expressa a corporeidade, a cultura e a beleza negra, pouco disseminada nos meios de comunicação e nos ambientes corporativos e políticos.

Assim, os dados obtidos pela amostra estudada, possivelmente, refletem que elas não tinham uma figura negra de referência para se identificar ou que decidiram seguir outro rumo profissional. Ademais, também é possível considerar a falta de oportunidade e de espaço para que essas mulheres negras tivessem acesso ao mercado de trabalho, sem desconsiderar as influências do racismo institucional. Em contrapartida, a maioria das respondentes, as quais se encontram no Ensino Superior, acreditam que a sua ocupação pode gerar influência positiva para outras mulheres negras.

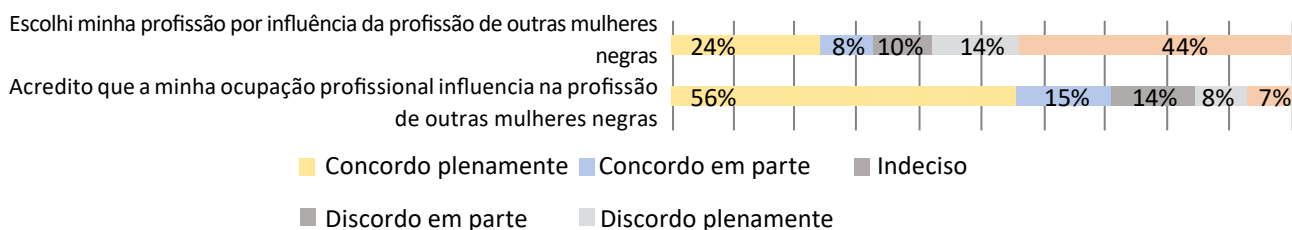
Se você tem ou trabalha numa empresa, algumas questões que você deve colocar são: Qual a proporção de pessoas negras e brancas em sua empresa? E como fica essa proporção no caso dos cargos mais altos? Como a questão racial é tratada durante a contratação de pessoal? Ou ela simplesmente não é tratada, porque esse processo deve ser “daltônico”? Há, na sua empresa, algum comitê de diversidade ou um projeto para melhorar esses números? Há espaço para um humor hostil a grupos vulneráveis? Perguntas desse tipo podem servir de guia para uma reavaliação do racismo nos ambientes de trabalho. Como diz a pesquisadora Joice Berth, a questão, para além de representatividade, é de proporcionalidade. (Ribeiro, 2019, p. 28)

A respeito do eixo representatividade da mulher negra no mercado de trabalho, tem-se a seguir os resultados da amostra:

### Figura 3

*Resultados da representatividade da mulher negra no mercado de trabalho sob a ótica da amostra participante.*

#### Eixo 3 | Representatividade



### Conclusão

O presente estudo buscou identificar como se apresentam as mulheres negras no mercado de trabalho de Curitiba. Desse modo, foi possível verificar que, no que tange aos dados sociodemográficos, mesmo com níveis de escolaridade elevados, que podem ser reflexo da dificuldade de coleta de respostas por conta da pandemia, a amostra estudada está muito próxima do cenário nacional, em relação ao regime de trabalho, área profissional e, principalmente, com relação à baixa remuneração. Concernente à escolaridade, nota-se que a população feminina negra tem seguido a expectativa nacional, aumentando a sua progressão no nível superior, mesmo que este dado possa estar comprometido pelo isolamento social da pandemia, porém sua ocupação ainda é menor do que a população branca.

Referente à percepção e vivência da amostra acerca da temática, observado pelo uso da escala Likert, é possível perceber que no eixo referente ao panorama do mercado de trabalho, todas as dimensões apontam para significativas lacunas e barreiras da mulher negra, no que se refere à ocupação de cargos de liderança; regime de contratação por carteira assinada; progressão de carreira; acesso e manutenção ao trabalho formal.

Em contrapartida, a respeito da discussão sobre a relevância da representatividade do grupo no mercado de trabalho, foi exposto que a ocupação das respondentes influencia na profissão de outras mulheres

negras, mesmo que elas não tenham escolhido a própria profissão pela influência da ocupação de outras mulheres negras.

A literatura utilizada na elaboração deste estudo aponta para o uso de políticas afirmativas e valorizativas, além de programas que sejam estruturados por comitês, que contenham mulheres negras, visando a compreensão da vivência desta população para o estabelecimento de ações eficazes. Ademais, grande parte da amostra concordou com a importância de ações internas organizacionais, tanto de acesso como de manutenção da carreira feminina negra, para a maior valorização e diminuição das barreiras que atingem essa população.

Diante disso, foi possível identificar parcialmente como estão as mulheres negras de Curitiba no mercado de trabalho de Curitiba, tendo em vista as dificuldades de envio da pesquisa durante a pandemia, atingindo também os objetivos secundários desta pesquisa. Ademais, mesmo que este estudo tenha atingido os objetivos propostos, ressalta-se a importância da continuidade de pesquisas e discussões que envolvam a população feminina negra, para que o assunto seja cada vez mais disseminado no meio acadêmico e científico, visando a minimização das lacunas socio-históricas que marcam a existência desta população.

## Referências

- Abreu, T. C. A. (2021). *Gestão da diversidade no mercado de trabalho: experiências e práticas de inclusão de mulheres em empresas maranhenses*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Maranhão]. <https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/3385>
- Aguerre, P. (2019). Políticas públicas, diversidade e desenvolvimento social: desafios para as organizações. In J. Camilo, I. Fortim, & P. Aguerre (Orgs.), *Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações* (pp. 13-27). Senac.
- Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. S. Carneiro & Pólen.
- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. S. Carneiro & Pólen.
- Azevedo, A. M., Silva, A. M. S., & Conceição, E. B. (2019). Reflexões sobre o racismo: desigualdade, cor da pele e gênero no mundo do trabalho. In J. Camilo, I. Fortim, & P. Aguerre (Orgs.), *Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações* (pp. 111-126). Senac.
- Berth, J. (2019). *Empoderamento*. S. Carneiro & Pólen.
- Campana, A. C. M. B., Frasson, G., Aguirre, J. M. T., Silva, D. S. V. A., & Prado, D. C. S. (2022). Os efeitos da pandemia da Covid-19 para as mulheres negras no contexto do trabalho no Paraná. *Revista da ABPN*, 14(41), 343-365. Recuperado de <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/1350/1371>
- David, J. K. S., Ferreira, L. A. A., & Alexandrino, T. M. (2024). A mulher negra, o mercado de trabalho e o acesso a direitos. *Revista da Defensoria Pública*, 1(34), 78-96. Recuperado de <https://revista.defensoria.rs.def.br/defensoria/article/view/604>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2020a). *Brasil: a inserção das mulheres no mercado de trabalho: 3º trimestres de 2019 e de 2020*. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – IBGE. <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html#:~:text=desempregadas%2C%20segundo%20os%20dados%20da,taxa%20de%2019%2C8%25>

- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2020b). *Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho: 2º trimestres de 2020*. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – IBGE. <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2023a). *As dificuldades da população negra no mercado de trabalho*. Especial 20 de novembro – Dia da Consciência Negra. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra/index.html?page=1>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2023b). *Brasil: a inserção da população negra no mercado de trabalho: 2º trimestres de 2023*. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – IBGE. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>
- Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. (2019, 13 de novembro). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Presidência da República, [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)
- Fausto, B. (2006). *História do Brasil* (12a ed.). Edusp.
- Filleti, J. P., Gorayeb, D. S., & Melo, M. F. C. (2021). Mulheres negras no mercado de trabalho no 1º trimestre de 2021: boletim NPEGen Mulheres Negras no Mercado de Trabalho. *Editora FACAMP*, 2(1), 1-26. Recuperado de [https://www.facamp.com.br/wp-content/uploads/2021/06/NPEGen\\_Mulheres-Negras-no-Mercado-de-Trabalho\\_1\\_trimestre\\_21.pdf](https://www.facamp.com.br/wp-content/uploads/2021/06/NPEGen_Mulheres-Negras-no-Mercado-de-Trabalho_1_trimestre_21.pdf)
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). Atlas.
- Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade, & Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2019). *Empreendedorismo no Brasil – 2019. Recorte temático: sexo*. Global Entrepreneurship Monitor. Recuperado de <https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Censo brasileiro de 2010. População residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e a idade, Tabela 3175*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica*, (38). [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). Desigualdades sociais por cor ou cor da pele no Brasil. *Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica*, (41). [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Estimativas do Paraná Pnad Covid-19*. [https://www.ipardes.pr.gov.br/sites/ipardes/arquivos\\_restritos/files/documento/2020-08/PNAD\\_COVID-julho.pdf.pdf](https://www.ipardes.pr.gov.br/sites/ipardes/arquivos_restritos/files/documento/2020-08/PNAD_COVID-julho.pdf.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Censo brasileiro de 2022. População*. <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/indicadores.html?localidade=4106902>
- Instituto de Economia Unicamp, & Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho. (2017). *Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Cadernos de Formação*, 3. <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2002). *Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental*. Governo Federal, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9164/1/Desigualdadesraciais.pdf>
- Instituto Ethos. (2016). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Instituto Ethos, Banco Interamericano de Desenvolvimento. [https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social\\_tacial\\_genero\\_500empr](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr)

- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2021). *Censo da educação superior: resumo técnico do censo da educação superior 2019*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/resumo\\_tecnico\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2019.pdf)
- Marcondes, M. M., Pinheiro, L., Queiroz, C., Querino, A. C., & Valverde, D. (2013). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Ipea. [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3039/1/Livro-Dossi%c3%aa\\_mulheres\\_negras-retrato\\_das\\_condi%c3%a7%c3%b5es\\_de\\_vida\\_das\\_mulheres\\_negras\\_no\\_Brasil](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3039/1/Livro-Dossi%c3%aa_mulheres_negras-retrato_das_condi%c3%a7%c3%b5es_de_vida_das_mulheres_negras_no_Brasil)
- Mendes, A. P., & Garcia, C. C. (2019). O “labirinto de cristal”: mulheres e carreira nas organizações contemporâneas. In J. Camilo, I. Fortim, & P. Aguerre (Orgs.), *Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações* (pp. 111-126). Senac.
- Moehlecke, S. (2002). Ação afirmativa: história e debates no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, (117), 197-217. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>
- Nascimento, G. P. (2020). *Territorialidades negras em Curitiba-PR: resignificando uma cidade que não quer ser negra*. 2020. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Paraná]. <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/71450#:~:text=A%20capital%20do%20Estado%20%C3%A9,grafias%20negras%20permanecem%20na%20invisibilidade>
- Nascimento, L. C., Cabral, F. P., & Cerqueira, L. S. (2019). Interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE. *Revista Diversidade e Educação*, 7(spe.), 68-83. Recuperado de <https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/9493/6178>
- Nunes, C. G. M. (2019). *Gestão da diversidade: uma análise das práticas de recursos humanos de uma empresa do setor de gases industriais*. [Monografia de Conclusão de Curso, Universidade Federal Fluminense]. <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/11114/1/TCC%20Caroline%20Nunes.pdf>
- Oliveira, R. F. S. (2019). *O lugar do feminino negro no mercado de trabalho sob a perspectiva decolonial: para além do salário e da remuneração*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais]. <https://www.nexojournal.com.br/academico/2021/04/09/O-lugar-ocupado-pelas-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>
- Pires, F. M., Lucas, A. C., Andrade, S. M., Amorim, W. A. C., & Fischer, A. L. (2010). Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 81-94. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202010000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202010000100009)
- Piva, C. T. M., & Costa, T. G. F. (2020). Representatividade negra feminina e a legitimação de direitos. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 10(5), 63-74. [doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/negra-feminina](https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/educacao/negra-feminina)
- Proni, M. W., & Gomes, D. C. (2015). Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. *Estudos Avançados*, 29(85), 137-151. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/ea/v29n85/0103-4014-ea-29-85-00137.pdf>
- Puente-Palacios, K. E., Seidl, J., & Silva, R. A. D. (2008). Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 8(2), 79-97. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572008000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200005)
- Resolução nº 466, de dezembro de 2012. (2013, 13 de junho). Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Conselho Nacional de Saúde, <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>



- Ribeiro, B. C., Komatsu B. K., & Menezes-Filho N. (2020). Diferenciais salariais por cor da pele e gênero para formados em escolas públicas ou privadas. *Policy Paper*, (45), 1-21. Recuperado de <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/07/Policy-Paper-45.pdf>
- Ribeiro, D. (2017). *O que é lugar de fala*. Letramento.
- Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* Companhia das Letras.
- Ribeiro, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*. Companhia das Letras.
- Rocha, C. (2015). *A mulher negra e o mercado de trabalho doméstico: sob a Luz da Emenda Constitucional Nº 72/2013*. [Monografia de Especialização, Universidade Federal do Paraná]. <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/51423>
- Santos, M. P. (2019). *“Pós-durban”: a importância da conferência mundial de Durban para o combate ao racismo no Brasil (2001-2014)*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense]. <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/21538/Mirtes%20Aparecida%20dos%20Santos%20-%20P%3%b3s-Durban%20a%20import%3%a2ncia%20da%20Confer%3%aaancia%20Mundial%20de%20Durban%20para%20o%20combate%20ao%20racismo%20no%20Brasil%20%282001-2014%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, D., Jr. (2019). Gestão da diversidade: origem, conceitos e desafios. In J. Camilo, I. Fortim, & P. Aguerre (Orgs.), *Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações* (pp. 29-37). Senac.
- Silva, J. U. (2001). A globalização e o comportamento do mercado de trabalho: uma abordagem sobre o desemprego no Brasil. *Pensamento & Realidade*, (9), 32-58. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/8512/6316>
- Silva, M. V. B. (2020). *Indicadores de diversidade para gestão organizacional*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Feevale]. <http://engemausp.submissao.com.br/22/arquivos/705.pdf>
- Silva, P. A. I. F. (2018). *Vivências negras e trabalho do cuidado: uma análise consubstancial sobre as trajetórias de mulheres negras no mercado de trabalho em Campos dos Goytacazes/RJ*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense]. <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/9618/1/Pauline%20Aparecida%20Ildfonso%20Pereira%20da%20Silva.pdf>