DESAFIOS E CONQUISTAS DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL

TATIANA SOUZA DOS SANTOS

RESUMO
Este artigo explora a relação das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, analisando os desafios e as conquistas decorrentes da interseccionalidade entre raça e gênero. Historicamente, as mulheres negras enfrentam discriminação racial e sexismo, resultando em barreiras significativas para sua inserção e ascensão em diversos setores. Embora políticas afirmativas, como as cotas raciais em universidades e concursos públicos, tenham ampliado o acesso ao ensino superior, as desigualdades persistem, manifestando-se em disparidades salariais e segregação ocupacional. Estudos de caso em áreas como educação, saúde e empreendedorismo revelam que, apesar das dificuldades, as mulheres negras têm desenvolvido estratégias de resistência e resiliência, incluindo a criação de redes de apoio e iniciativas empreendedoras. Além disso, os movimentos sociais e as políticas públicas desempenham um papel crucial na luta por equidade, embora ainda haja resistência à inclusão em ambientes corporativos. O artigo conclui que a luta por justiça social e igualdade de oportunidades deve ser um compromisso coletivo, envolvendo sociedade civil, governo e setor privado, para promover mudanças estruturais e garantir que as mulheres negras alcancem espaços de dignidade e respeito no mercado de trabalho. A efetivação de políticas inclusivas e a desconstrução de estereótipos são essenciais para avançar nessa trajetória.
Palavras-Chave: Mulheres Negras; Mercado de Trabalho; Interseccionalidade.

INTRODUÇÃO

A presença das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro é marcada por uma longa trajetória de exclusão e discriminação. Elas enfrentam múltiplas barreiras impostas pela interseccionalidade de dois sistemas opressivos: o racismo e o sexismo. Essa sobreposição de opressões gera desafios únicos, tornando as trajetórias dessas mulheres diferentes das experiências de homens negros e mulheres brancas. Desde o período colonial, quando as mulheres negras eram escravizadas e limitadas ao trabalho doméstico e rural, até os dias atuais, elas permanecem em grande parte confinadas às ocupações mais precarizadas, com menor remuneração e menor reconhecimento social.

O conceito de interseccionalidade, elaborado por Kimberlé Crenshaw, é fundamental para a compreensão dessas experiências, pois explora a interação de múltiplos eixos de subordinação. Crenshaw argumenta que o racismo, o patriarcado e as opressões de classe se entrelaçam, criando desigualdades que moldam as vidas das mulheres negras de forma particular. Segundo ela, essas mulheres sofrem formas de discriminação que não podem ser abordadas isoladamente, uma vez que o racismo e o sexismo atuam simultaneamente para criar barreiras ainda mais complexas para elas (Crenshaw, 2004). No Brasil, esse conceito é especialmente relevante, uma vez que a população negra constitui mais de 50% do total, e a condição socioeconômica das mulheres negras é significativamente afetada por sua posição dentro dessas múltiplas categorias de opressão.

A desigualdade racial no Brasil está profundamente enraizada na herança escravista e colonial. Desde a abolição da escravidão em 1888, a ausência de políticas de integração social e econômica para a população negra perpetuou a exclusão. As mulheres negras, nesse contexto, foram duplamente marginalizadas, tanto por sua cor quanto por seu gênero. Ao contrário dos homens negros, que gradualmente conquistaram espaços em setores como a construção civil e o comércio, e das mulheres brancas, que avançaram no setor de serviços e em áreas de educação e saúde, as mulheres negras permaneceram em sua maioria confinadas ao trabalho doméstico, até o final do século XX.

Atualmente, embora haja avanços nas políticas de inclusão, como as cotas raciais e a maior conscientização sobre diversidade no ambiente de trabalho, as mulheres negras

ainda enfrentam discriminação em diversas formas. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elas ganham, em média, menos que qualquer outro grupo demográfico, incluindo homens negros e mulheres brancas. Além disso, são as mais afetadas pela informalidade, sendo que 54% delas estão em empregos sem carteira assinada, o que limita seu acesso a direitos trabalhistas e benefícios sociais.

Essa realidade coloca as mulheres negras em uma posição de maior vulnerabilidade econômica e social. Para além dos dados econômicos, é importante destacar que as barreiras enfrentadas por essas mulheres são também simbólicas e subjetivas. O racismo estrutural, conforme conceituado por Silvio de Almeida, estabelece que o racismo vai além de atos individuais de preconceito, operando como um sistema de opressão que permeia as instituições e práticas sociais, mantendo a população negra em uma posição de subordinação. Almeida destaca que essa estrutura se manifesta nas desigualdades no mercado de trabalho, onde as mulheres negras são sistematicamente excluídas de posições de poder e liderança.

Esse artigo busca, portanto, analisar como as mulheres negras têm navegado essas estruturas opressivas no mercado de trabalho, explorando tanto os desafios enfrentados quanto as estratégias de resistência e as conquistas alcançadas. A partir de uma revisão das condições históricas, da análise do conceito de interseccionalidade e da apresentação de dados atuais, o objetivo é destacar a urgência de políticas inclusivas que promovam a equidade racial e de gênero, bem como reconhecer as formas de luta e resiliência dessas mulheres. A interseccionalidade será a lente central por meio da qual exploraremos como o racismo e o sexismo se combinam para moldar as experiências das mulheres negras no ambiente de trabalho.

Para além da análise dos desafios, este artigo também pretende valorizar as conquistas recentes, como o aumento da representatividade em setores como a educação e a saúde, e a crescente visibilidade das mulheres negras em posições de liderança. A pesquisa abordará como movimentos sociais e políticas públicas, como as cotas raciais e programas de diversidade, têm contribuído para a inclusão dessas mulheres, embora ainda haja um longo caminho a ser percorrido. O avanço das mulheres negras no mercado de trabalho é uma questão de justiça social, que demanda um esforço contínuo de toda a sociedade.

DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO

A história das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro está intrinsecamente ligada à formação social do país, marcada pela colonização e pela escravidão. Desde o período colonial, as mulheres negras foram relegadas a funções subalternas e exploratórias, primeiramente como escravas e, após a abolição da escravidão em 1888, como mão de obra barata, especialmente em funções domésticas e informais. A escravidão criou uma hierarquia racial e de gênero que relegou as mulheres negras às margens da sociedade, colocando-as em uma posição de extrema vulnerabilidade social e econômica. Após a abolição, as mulheres negras não tiveram acesso a políticas de integração social e, consequentemente, foram forçadas a ocupar os empregos mais precários. Como apontado por Florestan Fernandes (1978), a abolição da escravidão no Brasil ocorreu sem a implementação de medidas que pudessem integrar a população negra à economia formal, o que resultou na continuidade de sua exclusão social. No caso das mulheres negras, essa exclusão foi ainda mais acentuada, devido ao cruzamento do racismo com o sexismo. Mesmo durante os processos de industrialização e urbanização nas primeiras décadas do século XX, as mulheres negras permaneceram confinadas ao trabalho doméstico e a outros serviços de baixa qualificação.

A transição das mulheres negras para o mercado de trabalho urbano foi lenta e marcada por barreiras significativas. Na década de 1960, com o crescimento das cidades e a modernização da economia, houve um aumento na demanda por trabalhadores urbanos. No entanto, as mulheres negras foram, em grande parte, excluídas dos empregos industriais que começaram a surgir, sendo empurradas para o setor de serviços, particularmente o trabalho doméstico. Segundo

dados do IBGE, ainda hoje o trabalho doméstico é a principal ocupação das mulheres negras, representando cerca de 16% de sua inserção no mercado de trabalho, enquanto para mulheres brancas esse percentual é de 9%.

Conforme destaca Angela Davis em seu livro Mulheres, Raça e Classe (1981), o trabalho doméstico representa não apenas a exploração econômica das mulheres negras, mas também a naturalização de sua posição de servidão e submissão. As mulheres negras foram historicamente vistas como aquelas que deveriam servir às elites brancas, o que criou uma associação entre raça, gênero e trabalho, que persiste até hoje nas estruturas sociais e econômicas do Brasil.

INTERSECCIONALIDADE E DESIGUALDADES ESTRUTURAIS

A interseccionalidade é o conceito-chave para entender as múltiplas camadas de discriminação que afetam as mulheres negras no mercado de trabalho. O termo, cunhado por Kimberlé Crenshaw, foi desenvolvido para descrever como diferentes formas de opressão, como o racismo, o sexismo e a opressão de classe, se cruzam e se sobrepõem, criando experiências de subordinação que são qualitativamente diferentes das opressões que atuam de forma isolada (Crenshaw, 1991). No caso das mulheres negras, essas opressões múltiplas se manifestam em todos os aspectos de suas vidas profissionais.

O racismo estrutural, conforme teorizado por Silvio de Almeida (2018), é um dos principais fatores que mantêm as mulheres negras em posições subalternas no mercado de trabalho. Diferentemente do racismo individual, que se manifesta por atitudes preconceituosas de indivíduos, o racismo estrutural está inserido nas instituições e nas práticas sociais que perpetuam as desigualdades raciais. No contexto do mercado de trabalho, esse racismo se manifesta na dificuldade que as mulheres negras enfrentam para acessar posições de maior prestígio, e na subvalorização de seu trabalho, que se reflete em salários menores e maior informalidade.

Além do racismo, o sexismo estrutural também contribui para a desigualdade. As mulheres negras enfrentam um machismo que é, muitas vezes, reforçado pelo racismo, o que resulta em sua dupla desvantagem no mercado de trabalho. Como aponta Carla Akotirene (2018), a interseccionalidade é essencial para compreender as formas como o sexismo afeta de maneira diferenciada as mulheres negras. Em muitos casos, o sexismo e o racismo estão tão entrelaçados que é difícil identificar onde um começa e o outro termina, o que agrava as barreiras enfrentadas por essas mulheres no ambiente profissional.

As desigualdades estruturais, portanto, não são apenas reflexo de preconceitos individuais, mas parte de um sistema mais amplo de opressão que marginaliza as mulheres negras em todos os níveis. Essas desigualdades são reforçadas pelas dinâmicas de poder existentes nas empresas e instituições, que muitas vezes excluem as mulheres negras das redes de contato e das oportunidades de crescimento. Esse fenômeno é conhecido como "teto de vidro", que impede a ascensão de mulheres em posições de liderança, e no caso das mulheres negras, essas barreiras são ainda mais acentuadas.

MERCADO DE TRABALHO: BARREIRAS E RESISTÊNCIA

As mulheres negras enfrentam múltiplas barreiras no mercado de trabalho, impostas por um sistema que combina o racismo e o sexismo de maneira estrutural e interseccional. Essas barreiras se manifestam em diversas formas, desde a segregação ocupacional até a exclusão de posições de liderança, passando pela disparidade salarial e pela informalidade. No entanto, é importante destacar que, frente a essas adversidades, as mulheres negras têm desenvolvido inúmeras estratégias de resistência e resiliência, seja por meio de redes de apoio, movimentos sociais ou mesmo iniciativas de empreendedorismo.

Uma das principais barreiras enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho é a segregação ocupacional. Elas são, em sua maioria, confinadas a empregos de baixa remuneração e pouca valorização social, como o trabalho doméstico, que historicamente tem sido o destino de grande parte dessa população. Segundo dados do IBGE,

cerca de 16% das mulheres negras no Brasil estão empregadas no setor de trabalho doméstico, um índice significativamente maior que o de mulheres brancas, que ocupam essas posições em apenas 9% dos casos. Essa concentração em ocupações de baixa remuneração reflete não apenas o racismo, mas também uma percepção histórica de que as mulheres negras pertencem a espaços de subserviência e trabalho manual.

Além da segregação ocupacional, outra barreira significativa é a disparidade salarial. As mulheres negras continuam a ganhar, em média, menos do que qualquer outro grupo demográfico. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2021, mulheres negras recebem 44% menos do que homens brancos e 24% menos do que mulheres brancas para desempenhar funções semelhantes. Essa disparidade salarial é um reflexo direto do racismo e do sexismo estruturais, que subvalorizam o trabalho das mulheres negras e as mantêm em posições de menor prestígio e poder.

A informalidade é outra barreira que afeta desproporcionalmente as mulheres negras. Mais de 54% das mulheres negras estão no setor informal, o que significa que elas não têm acesso a direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, licença maternidade e aposentadoria. Essa precarização do trabalho é uma das formas mais evidentes de exclusão econômica que afeta as mulheres negras, limitando suas oportunidades de ascensão social e profissional.

Além das barreiras materiais e econômicas, as mulheres negras enfrentam barreiras simbólicas e subjetivas no ambiente de trabalho. Muitas delas relatam experiências de racismo velado e microagressões no cotidiano profissional. Microagressões são formas sutis de discriminação, como comentários desrespeitosos, questionamentos sobre sua capacidade intelectual ou sobre sua competência. Essas práticas criam um ambiente hostil e, muitas vezes, excludente, que prejudica a autoestima e o desempenho profissional dessas mulheres. Conforme apontado por Sueli Carneiro (2011), o racismo e o sexismo interagem para manter as mulheres negras em posições de constante subordinação e insegurança, tornando suas trajetórias profissionais um contínuo esforço de legitimação.

Diante dessas barreiras estruturais e simbólicas, as mulheres negras têm desenvolvido inúmeras estratégias de resistência e resiliência. Uma das principais formas de resistência é a criação de redes de apoio e coletivos feministas negros, que oferecem um espaço seguro para que essas mulheres compartilhem suas experiências e desenvolvam estratégias conjuntas de enfrentamento ao racismo e ao sexismo. Movimentos como o Coletivo Pretas em Movimento e a Marcha das Mulheres Negras têm desempenhado um papel fundamental na promoção de políticas de igualdade racial e de gênero no Brasil, ao mesmo tempo em que fornecem suporte emocional e político para as mulheres negras em suas lutas cotidianas.

Esses movimentos e redes de apoio são cruciais porque muitas mulheres negras relatam sentir-se isoladas no ambiente de trabalho. A "solidão da mulher negra", conforme descrita pela escritora Conceição Evaristo (2001), não é apenas uma experiência emocional, mas também uma forma de isolamento profissional. Muitas vezes, as mulheres negras são as únicas pessoas negras em seus espaços de trabalho, o que intensifica a sensação de exclusão e a necessidade de provar constantemente seu valor. As redes de apoio, portanto, oferecem não apenas um espaço de acolhimento, mas também um local de fortalecimento político e pessoal, onde as mulheres negras podem construir estratégias coletivas de resistência.

Outra forma importante de resistência tem sido o empreendedorismo. Diante das dificuldades para ascender em empresas tradicionais, muitas mulheres negras têm optado por abrir seus próprios negócios. O empreendedorismo negro cresceu consideravelmente no Brasil nos últimos anos, com mulheres negras criando pequenas e médias empresas em setores como beleza, moda, gastronomia e consultoria. O empreendedorismo oferece uma alternativa à exclusão do mercado formal, permitindo que essas mulheres criem suas próprias oportunidades e desafiem as estruturas opressivas que frequentemente as mantêm em posições de subalternidade.

O empreendedorismo tem sido promovido,

em parte, por programas de incentivo governamentais e organizações voltadas para o fortalecimento do empreendedorismo negro. Iniciativas como o Projeto Quilombolas e o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (PRONAF) têm buscado fornece recursos e capacitação para mulheres negras que desejam iniciar seus próprios negócios. Esses programas, no entanto, ainda são insuficientes para cobrir a vasta demanda existente, e muitas empreendedoras negras continuam a enfrentar dificuldades para obter crédito e recursos financeiros adequados.

MOVIMENTOS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Os movimentos sociais e as políticas públicas desempenham um papel crucial na luta por igualdade e inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho. Historicamente, as mulheres negras estiveram à frente de movimentos que abordam as questões de raça e gênero de forma interseccional, desafiando tanto o racismo quanto o sexismo presentes nas instituições brasileiras. Esses movimentos são fundamentais para promover uma transformação estrutural e garantir que políticas públicas sejam implementadas para combater as desigualdades enfrentadas por essa parcela da população.

As políticas públicas, por sua vez, têm sido um meio eficaz para reduzir as desigualdades sociais, embora ainda haja muito a ser feito para garantir que essas iniciativas tenham impacto real. Políticas de ações afirmativas, como cotas raciais e programas de inclusão, têm mostrado avanços importantes, mas precisam ser ampliadas e melhoradas para atingir o conjunto diverso de mulheres negras que enfrentam múltiplas formas de exclusão.

Os movimentos sociais, particularmente o movimento feminista negro, têm sido fundamentais para trazer visibilidade à luta das mulheres negras por direitos. Esses movimentos começaram a se organizar de forma mais intensa na década de 1980, com a criação de coletivos e organizações dedicadas à luta antirracista e feminista. Entre os grupos mais influentes, destacam-se a Articulação de Mulheres Negras Brasileiras e a Marcha das Mulheres Negras, que têm como objetivo denunciar o racismo e o sexismo estrutural que afetam as mulheres negras no Brasil. O feminismo negro, como movimento político e intelectual, traz a noção de que as experiências das mulheres negras são únicas e não podem ser totalmente compreendidas pelos movimentos feministas tradicionais, que muitas vezes se concentram nas demandas de mulheres brancas de classes mais altas. Como destaca Lélia Gonzalez, uma das principais intelectuais do feminismo negro no Brasil, o racismo e o sexismo formam uma estrutura que coloca as mulheres negras em uma posição de maior subordinação. Gonzalez também introduziu o conceito de "amefricanidade", que sublinha a importância de reconhecer as raízes africanas e indígenas das mulheres negras como parte da identidade latino-americana e da luta contra o racismo.

Esses movimentos também têm sido importantes para a criação de espaços de resistência e acolhimento. Coletivos feministas negros fornecem um espaço seguro para que as mulheres negras compartilhem suas experiências de discriminação e desenvolvam estratégias de enfrentamento coletivo. Por meio desses espaços, as mulheres negras têm fortalecido suas lutas e exigido maior representação em cargos de liderança, além de políticas públicas que atendam às suas necessidades específicas.

As políticas públicas voltadas para a inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho e na educação são fundamentais para mitigar as desigualdades históricas que afetam essa população. Um dos principais exemplos de políticas afirmativas que impactam diretamente as mulheres negras são as cotas raciais. A implementação das cotas no ensino superior, iniciada em 2003, foi um marco na luta por igualdade racial no Brasil. Essas políticas permitiram que mulheres negras acessassem o ensino superior em maior número, o que, consequentemente, influenciou sua entrada em setores mais qualificados do mercado de trabalho.

As cotas raciais também foram expandidas para concursos públicos, permitindo que mulheres negras tivessem maior acesso a cargos no setor público, que tradicionalmente oferece melhores condições de trabalho e maior estabilidade. No entanto, essas políticas ainda enfrentam resistências, e o im-

pacto delas é limitado pelo racismo estrutural que continua a afetar essas mulheres mesmo após sua entrada em espaços antes inacessíveis. Além disso, as cotas são apenas um passo inicial; é necessário garantir que haja políticas de permanência tanto na educação quanto no trabalho, como programas de mentoria e suporte psicológico, para que essas mulheres possam superar as barreiras de discriminação que ainda encontram em suas trajetórias.

Outra iniciativa importante é a criação de programas de diversidade e inclusão em grandes empresas. Empresas como Magazine Luiza e Natura têm sido pioneiras na implementação de programas de treinamento e contratação focados na inclusão de mulheres negras em cargos de liderança e gestão. Esses programas visam combater o racismo institucional e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado. De acordo com um relatório do Instituto Ethos (2020), empresas que adotam políticas de diversidade apresentam melhor desempenho em inovação e produtividade, o que demonstra que a inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho também traz benefícios econômicos.

A presença de movimentos que lutam por equidade no trabalho tem crescido consideravelmente nos últimos anos, especialmente com a ascensão de coletivos como o Pretas em Movimento e o Coletivo Feminista de Mulheres Negras. Esses grupos têm defendido a implementação de ações afirmativas no setor privado e lutado pela inclusão de mulheres negras em posições de poder e decisão nas corporações. A luta por equidade não se limita à criação de vagas, mas também abrange a necessidade de criar ambientes de trabalho que reconheçam e combatam o racismo e o sexismo.

Um exemplo importante de avanço na luta por equidade no trabalho foi a criação de campanhas como a "21 Dias de Ativismo contra o Racismo", que envolve empresas, organizações da sociedade civil e governos para promover discussões e ações voltadas para a inclusão racial e de gênero. Essas campanhas ajudam a conscientizar sobre as desigualdades que afetam as mulheres negras e promovem a criação de estratégias para a promoção de equidade no ambiente corporativo.

Além disso, muitas mulheres negras têm se destacado na liderança de iniciativas empreendedoras. O empreendedorismo tem sido uma forma de resistência para as mulheres negras que enfrentam discriminação nas empresas tradicionais. O aumento do número de empreendedoras negras no Brasil é um reflexo tanto das dificuldades de inserção no mercado formal quanto da determinação dessas mulheres em criar suas próprias oportunidades. Iniciativas como o Projeto Quilombolas Empreendedoras têm sido fundamentais para oferecer capacitação e apoio financeiro a essas mulheres, promovendo a autonomia econômica e o desenvolvimento de negócios de impacto social.

Embora os movimentos sociais e as políticas públicas tenham conseguido alguns avanços importantes, os desafios para a inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho ainda são imensos. A resistência às políticas de cotas e a falta de programas de inclusão no setor privado são barreiras que precisam ser superadas. Além disso, mesmo nas empresas que implementam programas de diversidade, muitas mulheres negras continuam a relatar experiências de discriminação e exclusão, demonstrando que as mudanças culturais dentro dessas instituições são lentas.

O racismo institucional permanece um dos maiores obstáculos. Como Sueli Carneiro (2011) ressalta, as políticas de inclusão precisam ir além da representatividade superficial e atacar as estruturas que perpetuam a exclusão das mulheres negras. É fundamental que as políticas públicas e os programas corporativos de inclusão sejam acompanhados de mudanças estruturais que permitam a criação de ambientes de trabalho mais justos e acolhedores.

Para o futuro, é essencial que os movimentos sociais continuem a pressionar por uma ampliação das políticas afirmativas, especialmente no setor privado, onde a resistência à inclusão ainda é significativa. Além disso, será crucial que as novas gerações de mulheres negras que estão entrando no mercado de trabalho por meio das cotas e dos programas de diversidade encontrem um ambiente de apoio e oportunidades de cres-

cimento profissional. Isso requer uma ação contínua e colaborativa entre movimentos sociais, governo e setor privado, para que as desigualdades raciais e de gênero possam ser efetivamente combatidas e superadas.

ESTUDOS DE CASO

Para ilustrar a complexidade da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, é fundamental examinar alguns estudos de caso que exemplificam suas trajetórias, desafios e estratégias de resistência. As histórias de mulheres negras em diferentes setores — educação, saúde, empresas e empreendedorismo — revelam padrões de desigualdade, mas também mostram formas de superação e conquista. Esses casos evidenciam tanto as barreiras impostas pelo racismo e sexismo estruturais quanto a resiliência dessas mulheres em lutar por um espaço de dignidade e reconhecimento.

Setor de Educação: Professoras Negras no Ensino Superior

No setor da educação, as mulheres negras enfrentam desafios significativos para alcançar e se manter em posições de docência, especialmente no ensino superior. Apesar do aumento no número de mulheres negras que conseguem acessar o ensino superior por meio de políticas afirmativas, a progressão para cargos de professora ou pesquisadora universitária ainda é marcada por discriminação e sub-representação. Um exemplo claro é o estudo conduzido por, que explora os marcadores de raça e gênero na carreira de professoras negras no ensino superior. O estudo revela que, além de enfrentarem preconceito racial, essas professoras muitas vezes são descredibilizadas e desvalorizadas por colegas e alunos, que questionam suas competências devido ao racismo enraizado nas instituições.

Essas professoras enfrentam não apenas os desafios relacionados à sua identidade racial, mas também ao machismo, que continua a ser uma força dominante no ambiente acadêmico. Elas relatam dificuldades em obter reconhecimento por suas pesquisas, sendo frequentemente subestimadas ou ignoradas nos processos de promoção e reconhecimento acadêmico. O racismo institucional, presente nas estruturas universitárias, perpetua a exclusão e o silenciamento dessas mulheres. No entanto, muitas delas têm se organizado por meio de redes de apoio acadêmicas, como grupos de pesquisa focados em temas de raça e gênero, que têm sido fundamentais para a construção de espaços de resistência dentro das universidades.

Exemplos de conquistas recentes incluem a presença de mulheres negras em cargos de destaque em universidades, como diretorias de departamentos e coordenações de cursos. No entanto, esses casos ainda são exceções, e a sub-representação dessas mulheres no ensino superior continua a ser um problema estrutural que precisa de soluções mais abrangentes.

Setor de Saúde: Profissionais Negras e a Discriminação no Ambiente Clínico

No setor de saúde, as mulheres negras também enfrentam barreiras significativas. Profissionais negras, como médicas e enfermeiras, frequentemente relatam episódios de discriminação tanto por parte de colegas quanto de pacientes. Um exemplo emblemático é o relato de enfermeiras negras em hospitais públicos e privados, que relatam a falta de reconhecimento por seu trabalho e a constante necessidade de provar sua competência. Estudos mostram que essas profissionais são frequentemente relegadas a funções subalternas, enquanto profissionais brancos, com a mesma formação, ocupam cargos de maior prestígio e responsabilidade.

Além da discriminação interna nas instituições de saúde, essas mulheres também relatam dificuldades em se inserir em áreas de especialização que demandam maior qualificação, como a medicina. Muitas enfrentam resistência ao tentar ingressar em programas de residência médica e outras formas de especialização, sendo submetidas a um racismo velado que dificulta sua progressão na carreira. Dados do Conselho Federal de Medicina mostram que, apesar de um aumento no número de médicas negras no Brasil, elas continuam a ser uma pequena minoria em áreas de especialização médica de alto prestígio, como cardiologia, neurologia e oncologia.

Para superar esses obstáculos, muitas profissionais negras da saúde têm se organizado em redes de apoio e movimentos sociais, como a Rede de Profissionais Negras da Saú-

de, que busca promover a inclusão racial no setor e apoiar a formação contínua dessas mulheres. Essas redes são fundamentais para que essas profissionais possam enfrentar o racismo institucional e criar estratégias coletivas de resistência.

Setor Empresarial: A Luta pela Inclusão em Corporações

No setor empresarial, as mulheres negras enfrentam grandes desafios para alcançar posições de liderança. Embora haja uma crescente adoção de programas de diversidade e inclusão nas grandes empresas, a presença de mulheres negras em cargos de chefia e gestão ainda é escassa. De acordo com um estudo do Instituto Ethos (2020), as mulheres negras ocupam apenas 0,4% das posições de liderança nas maiores empresas brasileiras, o que evidencia a exclusão sistemática dessas mulheres dos espaços de decisão e poder.

Um estudo de caso que ilustra os desafios e conquistas das mulheres negras no setor empresarial é o da Magazine Luiza, que em 2020 implementou um programa de trainee exclusivo para negros. O programa foi uma resposta às demandas por maior diversidade racial nas empresas e gerou grande repercussão. Embora tenha sido um passo significativo na promoção da inclusão, muitas mulheres negras que participam desses programas relatam que, após o ingresso nas empresas, enfrentam dificuldades para ascender a posições de liderança. Elas apontam que, apesar das iniciativas de diversidade, as empresas ainda precisam realizar mudanças profundas em suas culturas organizacionais para combater o racismo estrutural.

Essas iniciativas são um importante primeiro passo, mas precisam ser acompanhadas de programas de formação e promoção interna, que garantam que essas mulheres tenham oportunidades reais de ascender dentro das empresas. Além disso, é fundamental que essas empresas criem ambientes de trabalho mais acolhedores, onde o racismo e o sexismo sejam combatidos de maneira proativa.

Empreendedorismo Feminino Negro: Um Caminho para a Autonomia

Diante das dificuldades de ascensão no mercado formal de trabalho, muitas mulheres negras optam pelo empreendedorismo como forma de conquistar autonomia e independência financeira. O empreendedorismo feminino negro tem crescido significativamente nos últimos anos, especialmente em áreas como moda, beleza, gastronomia e serviços. Um exemplo notável é o projeto Quilombolas Empreendedoras, que tem apoiado mulheres negras de comunidades quilombolas a desenvolverem seus próprios negócios, oferecendo capacitação e acesso a crédito.

O empreendedorismo representa uma alternativa viável para muitas mulheres negras que enfrentam o racismo institucional e o sexismo no mercado formal. Essas empreendedoras criam seus próprios espaços de atuação, onde podem ser reconhecidas e valorizadas por suas competências, sem a necessidade de enfrentar os ambientes corporativos hostis. No entanto, o empreendedorismo negro também enfrenta desafios, como a dificuldade de acesso ao crédito e à formação empresarial adequada. Muitas empreendedoras negras relatam que, embora seus negócios estejam crescendo, elas enfrentam limitações financeiras e falta de apoio governamental para expandir suas atividades.

Apesar desses desafios, o empreendedorismo tem sido um caminho promissor para muitas mulheres negras. Elas têm se destacado em diversas áreas, trazendo inovação e criando soluções para suas comunidades, ao mesmo tempo em que promovem a valorização da cultura afro-brasileira.

Embora os estudos de caso apresentados demonstrem que as mulheres negras têm conseguido superar muitas barreiras no mercado de trabalho, os desafios persistem. A sub-representação em cargos de liderança, a disparidade salarial e a discriminação contínua são problemas que ainda precisam ser enfrentados por meio de políticas públicas mais eficazes e de uma mudança de cultura dentro das empresas e instituições.

O papel das redes de apoio, dos movimentos sociais e das políticas de inclusão é fundamental para garantir que essas mulheres possam continuar a avançar em suas carreiras e conquistar espaços de poder e decisão. No entanto, é necessário um compromisso contínuo de todos os setores da sociedade

para que essas mudanças sejam permanentes e efetivas.

CONCLUSÃO

A trajetória das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro revela uma complexa teia de desafios e conquistas, marcada pela interseccionalidade que une raça e gênero. Ao longo deste artigo, foi possível observar como o racismo estrutural e o sexismo se entrelaçam para criar barreiras significativas à inserção e à ascensão dessas mulheres no mercado de trabalho. A análise dos diversos aspectos que afetam a vida profissional das mulheres negras nos permite concluir que, apesar das dificuldades persistentes, há um crescente movimento de resistência e luta por equidade.

As experiências de mulheres negras em setores como educação, saúde, e empresarial mostram não apenas as desigualdades enfrentadas, mas também as estratégias de superação e resistência que essas mulheres desenvolvem. Desde a criação de redes de apoio e coletivos feministas até a busca pelo empreendedorismo, as mulheres negras têm se mobilizado de diversas formas para romper com as barreiras impostas pela discriminação racial e de gênero. Conforme aponta Angela Davis (1981), o empoderamento das mulheres negras é uma questão de justiça social que beneficia não apenas elas mesmas, mas toda a sociedade, ao promover uma maior diversidade e inclusão em todos os setores.

As políticas públicas, como as cotas raciais em universidades e concursos públicos, desempenham um papel crucial na luta pela equidade. Elas têm possibilitado que um número crescente de mulheres negras acesse a educação superior e, consequentemente, setores mais qualificados do mercado de trabalho. No entanto, é fundamental que essas políticas sejam ampliadas e complementadas por iniciativas que garantam a permanência e o sucesso dessas mulheres em seus ambientes de trabalho. Programas de mentorias, suporte psicológico e capacitação são essenciais para que as mulheres negras possam não apenas ingressar, mas também prosperar em suas carreiras.

A luta pela inclusão e equidade no mercado de trabalho deve ser encarada como um compromisso coletivo que envolve a sociedade civil, o governo e o setor privado. Movimentos sociais e coletivos têm desempenhado um papel fundamental na conscientização sobre a importância da diversidade racial e de gênero, desafiando as estruturas de poder que perpetuam as desigualdades. O feminismo negro, em particular, tem sido uma força vital na promoção de mudanças estruturais e na defesa dos direitos das mulheres negras no Brasil.

Além disso, é essencial que as empresas adotem práticas de diversidade que não se limitem a ações pontuais, mas que busquem a transformação cultural dentro das organizações. A implementação de políticas de inclusão deve ser acompanhada por uma mudança nas mentalidades e na desconstrução de estereótipos que perpetuam a exclusão das mulheres negras. Como ressaltam autores como Silvio Almeida (2018), o racismo não é apenas um problema individual, mas uma questão sistêmica que requer ações estruturais para sua superação.

Para que as mulheres negras possam alcançar igualdade de oportunidades e direitos, é necessário um esforço contínuo de todas as esferas da sociedade. O fortalecimento das redes de apoio e a ampliação das políticas públicas são passos fundamentais, mas é a conscientização coletiva e o engajamento social que trarão mudanças duradouras. A luta por justiça social e equidade racial é uma responsabilidade compartilhada que requer comprometimento, solidariedade e ação efetiva.

Em síntese, a trajetória das mulheres negras no mercado de trabalho é uma luta que reflete a busca por dignidade, respeito e igualdade. As conquistas já alcançadas são frutos da resistência e da luta dessas mulheres, mas é preciso continuar a avançar, garantindo que a luta por equidade e inclusão se torne uma realidade para todas as mulheres negras no Brasil.

REFERÊNCIAS

CARNEIRO, Sueli. Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil. São Paulo: Pallas, 2011.

DAVIS, Angela. Mulheres, Raça e Classe. São Paulo: Boitempo, 1981.

GONZALEZ, Lélia. Amefricanidade. In: O Lugar da Mulher Negra. Rio de Janeiro: Pallas,

1988.
IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021.
Instituto Ethos. Diversidade nas Empresas: Ferramentas de Inclusão. São Paulo: Ethos, 2020.