

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUARIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MULHERES NEGRAS QUE
ATUAM NO SETOR BANCÁRIO**

CAIO MARTINS

SÃO PAULO – SP

2024

CAIO MARTINS

**DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS MULHERES NEGRAS QUE
ATUAM NO SETOR BANCÁRIO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração, do Departamento de
Administração, da Faculdade de Economia,
Administração, Contabilidade e Atuária, da
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
como pré-requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Administração, orientado pelo
Professor Dr. Crisomar Lobo de Souza.**

São Paulo – SP

2024

AVALIAÇÃO:.....

.

ASSINATURA DO ORIENTADOR:.....

Resumo

Este trabalho objetivou investigar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, especificamente no setor bancário, contextualizando o impacto histórico/cultural que resultou nas barreiras que ainda perduram nos tempos atuais. Assim, os resultados da pesquisa descrevem as barreiras enfrentadas por mulheres negras ao longo do processo histórico, indicando alguns dos fatores culturais e sociais que expliquem tais acontecimentos. Trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva e de natureza quantitativa. Também foi realizado um estudo de caso, que denota abordagem metodológica correspondente à investigação feita para compreender, explorar e ainda descrever a respeito de acontecimentos específicos e envolvidos por vários fatores. Foram incluídas 25 participantes na pesquisa. Os resultados mostraram que continua sendo evidente as muitas limitações enfrentadas, sobretudo em cenários até então, tradicionalmente dominados por homens e com pouca diversidade. Um exemplo é o setor financeiro estudado nesta pesquisa, onde foi possível identificar que as barreiras enfrentadas podem incluir preconceito racial, falta de representação em cargos de liderança e limitações de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional. O desenvolvimento desse estudo, evidenciou que dentre as participantes incluídas, que eram mulheres negras atuantes no setor bancário brasileiro, a segregação racial continua sendo um problema atual, sendo fundamental o desenvolvimento de estratégias capazes de promover com eficácia a diversidade e maior oferta de direitos igualitários entre raças, gêneros e culturas.

Palavras chave: Feminismo negro. Racismo. Setor Financeiro. Mercado de Trabalho.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	6
1.1 QUESTÃO DE PESQUISA (PROBLEMA).....	6
1.2 OBJETIVOS.....	7
1.2.1 Objetivo geral.....	7
1.2.2 Objetivos específicos.....	7
1.3 JUSTIFICATIVA.....	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 Contexto histórico.....	9
2.2 A luta pela igualdade de gênero.....	10
2.3 As mulheres no mercado de trabalho.....	11
2.4 Desigualdade de gênero e racial no mercado de trabalho.....	12
3. METODOLOGIA.....	15
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS.....	25
APÊNDICE I.....	27

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. Mas não é o que se observa e uma das desigualdades que ainda persistem é em relação ao gênero. Por isso o movimento feminista tenta desde o século XVII, colocar em prática essa lei (PROBST, 2003).

A tragédia da escravidão resultou em grandes falhas sociais, culturais e socioeconômicas que ainda impactam a vida das mulheres negras atualmente. O racismo e o sexismo são as principais marcas deixadas pela vivência das mulheres no trabalho escravo, marcas ainda enfrentadas por elas diariamente na inserção ao mercado de trabalho ou em seu desenvolvimento dentro dessa estrutura.

É possível ver mulheres no comando de organizações, mas os vestígios de sociedade patriarcal ainda permanecem. As mulheres continuam a receber salários sistematicamente inferiores aos dos homens, enfrentam desafios diários como discriminação de gênero, assédio, imposição de padrões estéticos e a persistência do machismo nas estruturas empresariais (SEGGIARO, 2017).

Um agravante ainda nesse contexto de discriminação acontece se a mulher for negra. A trajetória das mulheres negras no Brasil é marcada por uma complexa rede de desafios e barreiras que permeiam sua participação em diversos setores da sociedade, especialmente no contexto profissional. Diante das nuances históricas e sociais que moldam essa realidade, torna-se importante compreender as barreiras enfrentadas por mulheres negras no país.

Esta pesquisa se propõe a explorar a fundo os obstáculos que limitam O desenvolvimento profissional dessas mulheres, analisando fatores como discriminação racial, desigualdade salarial, acesso à educação e oportunidades no mercado de trabalho.

1.1 QUESTÃO DE PESQUISA (PROBLEMA)

Quais as dificuldades encontradas pelas mulheres negras no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Investigar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho contextualizando o impacto histórico/cultural que resultou nas barreiras que ainda perduram nos tempos atuais.

1.2.2 Objetivos específicos

- Avaliar o impacto histórico/cultural que a escravidão, a pós abolição, a discriminação e a concessão tardia ao direito ao trabalho para a mulher, teve nos desafios enfrentados pela mulher negra no mercado de trabalho.
- Apontar por meio de dados os principais desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho em comparação aos demais grupos demográficos.
- Evidenciar o retrocesso que a pandemia trouxe nos avanços das conquistas das mulheres negras no mercado de trabalho e esclarecer o motivo de serem as mais impactadas.
- Identificar ações sociais e econômicas que buscam corrigir a desigualdade étnica e socioeconômica apoiando a inclusão e o desenvolvimento de mulheres negras no mercado de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

As mulheres negras e pardas representam uma parcela significativa da população brasileira. Mesmo assim é possível evidenciar uma desigualdade salarial. De acordo com os indicadores do IBGE, em 2019 a população branca ganhava 69,3% a mais que a negra ou parda, e os homens 12,7% a mais que as mulheres. Além disso, a investigação revela que em 2019 a população branca recebia rendimento por hora superior aos negros em todos os níveis de instrução, sendo a desigualdade mais acentuada entre as pessoas com ensino superior completo em que se pagava R\$33,90 para cada hora de trabalho aos brancos, contra R\$ 23,50 pagos por hora trabalhada aos pretos e pardos (VIEIRA, I; RAMOS, H).

E antes mesmo de entrarem no mercado de trabalho, já há outra diferença. Um levantamento feito com base nos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre os segundos trimestres de 2019 e 2022 aponta que as mulheres negras são as que mais sofrem para entrar no mercado de trabalho. Enquanto a taxa de desemprego geral ficou em 9,3% no segundo trimestre deste ano, entre as mulheres negras o indicador ficou em 13,9%. Já entre os homens negros a taxa é menor que taxa nacional: 8,7%. Entre as mulheres brancas, o

desemprego constatado foi de 8,9%; e os homens brancos, 6,1%, a menor taxa entre os grupos (CAVALLINI, 2022).

Os dados apresentados evidenciam uma disparidade significativa entre os rendimentos e as taxas de desemprego entre diferentes grupos étnicos e de gênero no mercado de trabalho brasileiro, há uma escala que coloca homens brancos com mais privilégios e deixa mulheres negras na parte de baixo. Isso não aconteceu de uma hora para outra, vem na realidade da formação da nossa sociedade, que já possuía hierarquização e discriminação, portanto é importante entender esse contexto histórico também (será detalhado a seguir) e torna-se fundamental compreender os desafios enfrentados pelas mulheres negras, para que o problema seja evidenciado, discutido e tenha estratégias para combater.

A justificativa para a pesquisa se justifica na necessidade compreender as razões por trás dessas disparidades persistentes, considerando o contexto histórico de discriminação e exclusão que as mulheres negras têm enfrentado ao longo do tempo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentado o referencial teórico, que irá abordar conceitos literários importantes acerca da contextualização do tema pesquisado.

2.1 Contexto histórico

Para compreender a situação das mulheres negras no mercado de trabalho, é necessário revisitar o passado e entender a estrutura da sociedade brasileira durante a época colonial. Nesse período, havia uma clara hierarquia social em que o poder econômico e político estava nas mãos dos homens brancos, que atuavam como proprietários de terras. Na outra ponta dessa hierarquia, estavam os escravos, que forneciam sua força de trabalho (NASCIMENTO, 1976 p.51-52).

A época colonial enraizou seu caráter patriarcal onde o homem era a figura principal e sua esposa, a mulher branca, era o papel secundário associado ao ócio e a dedicação ao marido e aos filhos. Por sua vez, em contraste, no mesmo cenário temos a mulher negra sendo considerada essencialmente como produtora e tendo um papel ativo como o do homem escravizado (NASCIMENTO, 1976 p.51-52).

Antes de mais nada, como escrava, ela é uma trabalhadora, não só nos afazeres da casa grande (atividade que não se limita somente a satisfazer os mimos dos senhores, senhoras e seus filhos, mas como produtora de alimentos para a escravaria) como também no campo, nas atividades subsidiárias do corte e do engenho. Por outro lado, além da sua capacidade produtiva, pela sua condição de mulher, e, portanto, mãe em potencial de novos escravos, dava-lhe a função de reprodutora de nova mercadoria, para o mercado de mão-de-obra interno. Isto é, a mulher negra é uma fornecedora de mão-de-obra em potencial, concorrendo com o tráfico negreiro. (NASCIMENTO, 1976 p.52)

O fato de a mulher negra continuar ocupando empregos similares aos que ocupava na época colonial se deve a associação com sua raça e o histórico escravocrata de seus antepassados. Sobre isso Nascimento ainda acrescenta:

A “herança escravocrata” sofre uma continuidade no que diz respeito à mulher negra. Seu papel como trabalhadora, a grosso modo, não muda muito. As sobrevivências patriarcais na sociedade brasileira fazem com que ela seja recrutada e assuma empregos domésticos, em menor grau na indústria de transformação, nas áreas urbanas e que permaneça como trabalhadora nas rurais. (NASCIMENTO, 1976 p.53).

Além disso, ainda hoje vemos na estrutura familiar da mulher negra uma herança deixada pela era colonial em que a estrutura patriarcal em que está inserido o senhor de terras se contrasta com a estrutura matriarcal da mulher negra. Davis (1981, p.32) explica que “a recusa do senhor de reconhecer a paternidade entre seus escravos se converteu de forma direta em um arranjo familiar matriarcal criado pela própria população escravizada”.

2.2 A luta pela igualdade de gênero

A luta pela igualdade de gênero e pelo reconhecimento dos direitos das mulheres teve sua origem no movimento feminista, cujas bases foram influenciadas pelos princípios iluministas. Esse movimento representa importante e contínua transformação social e histórica, na qual as mulheres passaram a desempenhar um papel ativo na esfera política, desafiando a tradicional posição de submissão aos homens e reivindicando o reconhecimento de seus direitos (GARCIA, 2015, p. 11-15).

No Brasil, o movimento feminista pode ser dividido em três fases. A primeira começou por volta do século XIX, focando principalmente no direito ao voto para as mulheres brasileiras e sua participação na vida pública. Nessa época, as mulheres das classes média e alta se organizaram para reivindicar esses direitos (COSTA, 2005).

Em 1932 o direito ao voto feminino foi conquistado pelas mulheres brasileiras, tendo o então presidente Getúlio Vargas cedido aos apelos das mulheres e incorporado esse direito ao novo Código Eleitoral, nas mesmas condições que os homens e excluindo os analfabetos (ALVES, 2019, p. 49-63).

A segunda onda feminista teve seu início no começo da década de 1970. Além de lutarem pela valorização do trabalho da mulher, as feministas também reivindicavam pelo direito ao corpo e ao prazer (DUARTE, 2019, p. 25-45). O país passava pela Ditadura militar, portanto o momento vivido impôs às mulheres que se posicionassem também contra a ditadura militar e a censura. O movimento feminista brasileiro ganhou visibilidade e legitimidade na defesa e luta dos direitos das mulheres (PINTO, 2003, p. 41-55).

Na década de 1980, o Brasil vivenciou um período de abertura democrática, onde houve mudanças significativas buscando garantir direitos sociais e individuais. A participação das mulheres na elaboração da Constituição foi especialmente relevante, marcando um avanço histórico na inclusão de suas vozes no processo político do país (TERRA, B; TITO, B).

Nos anos 1990, surgiram diversas formas de organizações e identidades feministas. Mulheres de diferentes estratos sociais se uniram. Aquelas em situação de pobreza se organizaram em associações de moradores nos bairros, as operárias formaram departamentos femininos em seus sindicatos, e as trabalhadoras rurais se envolveram em várias organizações, adotando o feminismo popular. As organizações de mulheres negras continuaram crescendo, expandindo a agenda política feminista e os horizontes da própria luta feminista. “...a existência de muitos feminismos era amplamente reconhecida, assim como a diversidade de pontos de vista, enfoques, formas organizativas e prioridades estratégicas feministas nos anos noventa” (ALVAREZ, 1994, p. 278).

2.3 As mulheres no mercado de trabalho

Desde tempos antigos, as mulheres têm trabalhado em diferentes áreas, como em casa, em cooperativas e na agricultura. Com o tempo, elas também começaram a trabalhar em empregos remunerados. Isso incluiu a entrada delas no mercado formal, especialmente em fábricas de tecelagem, primeiro na Inglaterra e depois na França, onde o número de mulheres trabalhadoras aumentou significativamente (CUNHA, 2004).

Após o início da participação das mulheres no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial, outro ponto importante na história se destacou: durante a I e II Guerras Mundiais, a presença feminina no mercado se intensificou ainda mais. Com muitos homens convocados para o serviço militar, as mulheres assumiram papéis de sustento familiar e ocuparam empregos que antes eram predominantemente masculinos. Mesmo após o retorno dos homens, muitos deles incapazes de retomar suas atividades, então as mulheres continuaram a liderar para garantir o sustento da família (PROSBT, 2003).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil foi impulsionada a partir dos anos 70 e estudada por autoras brasileiras pioneiras. Mesmo em períodos de desemprego e crises econômicas, como os anos 80, essa presença continuou a crescer. No entanto, esses estudos apontaram disparidades salariais e uma concentração em setores como comércio, serviços, assistência social e trabalho doméstico. Isso reflete uma divisão tradicional do trabalho por gênero, onde as mulheres são muitas vezes responsáveis pelo trabalho reprodutivo. (CADERNOS DE FORMAÇÃO, 2017).

As mulheres no Brasil desempenharam um papel central na busca por condições de trabalho mais justas. Em 1907, as operárias da indústria têxtil em São Paulo iniciaram um movimento grevista que se transformou na primeira greve geral do país, expandindo-se para outros setores da economia e, posteriormente, alcançando diversos estados (ALVIN, 1983, p. 76). Aos poucos, a presença feminina no mercado de trabalho foi ganhando força. Encontramos leis que apontam o direito da mulher, na Constituição Federal Brasileira (1988), em seu artigo 7º inciso XVIII e XX, garantem: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. (BRASIL, CF, 1988).

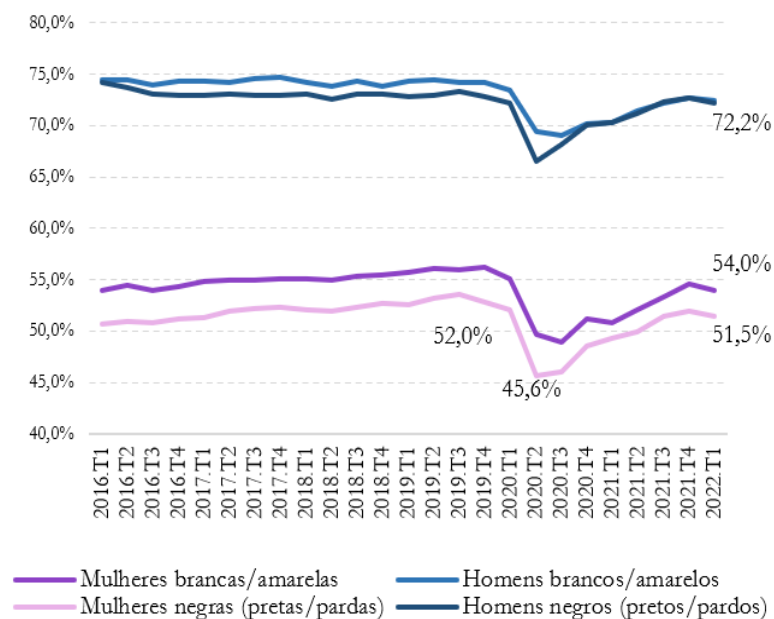
Porém, segundo Mirla Cisne (2014, p. 17), apesar de ocorrer alguma participação feminina no mercado de trabalho, isso não a retirou da posição de maior vulnerabilidade. A autora destaca que entre os pobres globalmente, 70% são mulheres. Além disso, as mulheres desempenham a maior parte do trabalho precarizado e, devido à natureza das funções que

geralmente desempenham, acabam sofrendo um impacto mais significativo de políticas públicas consideradas ineficazes.

2.4 Desigualdade de gênero e racial no mercado de trabalho

A partir da análise microdados da PNADC/IBGE, é possível perceber a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, enfrentado pelas mulheres negras. Há baixa taxa de participação desse grupo demográfico, como pode ser visto na Figura 1.

Figura 1. Evolução da Taxa de Participação por grupos de gênero e raça



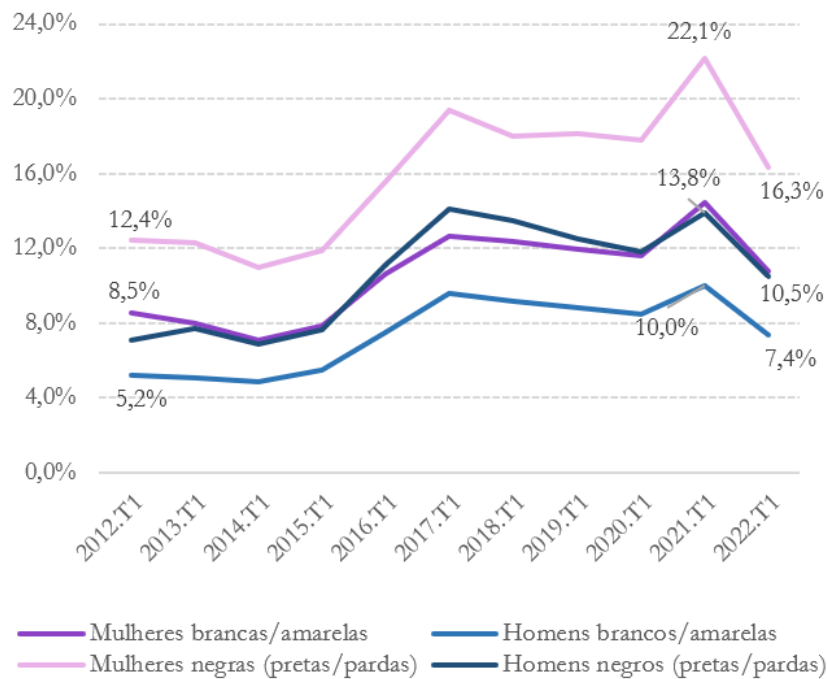
Fonte: Feijó (2022) com base nos microdados da PNADC/IBGE

As mulheres negras também apresentam a menor taxa de participação em comparação aos demais grupos demográficos. Atualmente, das 48,8 milhões de mulheres negras em idade para trabalhar, apenas um pouco mais da metade (51,5%) está no mercado de trabalho, seja buscando emprego ou ocupada (FEIJÓ, 2022).

Entre os ocupados em trabalho desprotegido (aquele que está empregado sem carteira assinada), entre a população negra o índice era de 47,1% (no segundo trimestre de 2022), mas entre as mulheres negras chegava a 47,5%, e entre os homens negros, a 46,9%. Já entre os brancos, o índice geral era de 34,7% – 34,9% entre as mulheres e 34,5% entre os homens (CAVALLINI, 2022).

A taxa de desemprego entre as mulheres negras tem sido bem maior do que as reportadas pelos outros grupos e desde o início de 2018 essas diferenças estavam se ampliando. 22,1% das mulheres negras na força de trabalho estavam desempregadas no 1º tri de 2021 - o dobro da registrada entre os homens brancos/amarelos (10,0%) e muito distante da reportada pelas mulheres brancas/amarelas e homens negros (13,8%), conforme figura 2.

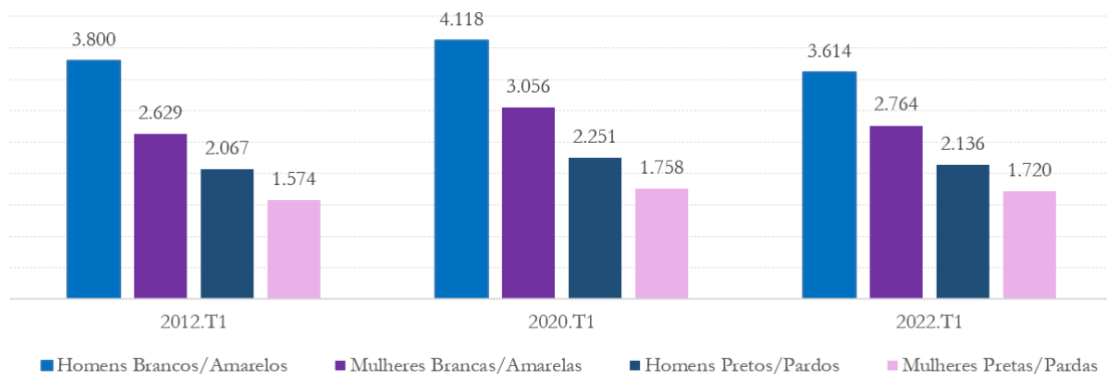
Figura 2. Taxa de desemprego por grupos de gênero e raça



Fonte: Feijó (2022) com base nos microdados da PNADC/IBGE

Não bastassem esses indicadores, as mulheres negras ainda continuam apresentando os menores rendimentos médios. Em 2022, ganhavam menos da metade do que os homens brancos ganhavam e equivalente a 60% do rendimento médio das mulheres brancas/amarelas (FEIJÓ, 2022). A figura 3 ilustra essa situação.

Figura 3. Rendimento médio por grupos de gênero e raça



Fonte: Feijó (2022) com base nos microdados da PNADC/IBGE

Entre as atividades econômicas, é possível observar a predominância das mulheres negras em Serviços domésticos, no Comércio e em Educação, saúde humana e serviços sociais. No caso dos serviços domésticos, a proporção (16,4%) é quase o dobro em relação à participação das mulheres brancas (8,8%). Já no segmento de Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, as mulheres brancas têm maior participação (14,3%) em comparação às negras, com 9% (CAVALLINI, 2022).

3. METODOLOGIA

A realização desta pesquisa envolve o entendimento de um problema enraizado na sociedade, durante décadas, que continua com reflexos importantes no contexto social atual, portanto é complexo e necessita de uma abordagem exploratória, a fim de maior compreensão. Trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva e de natureza quantitativa.

Gil (2019) menciona a pesquisa descritiva apresenta dados acerca de determinado fenômeno investigado ao denotar a relação existente entre fatores específicos. Complementarmente, Decarli et al. (2018) apresenta a pesquisa descritiva responsável por observar, analisar, registrar e relacionar referências existentes a partir da descrição de fenômenos, além de correlacionar variáveis em prol da criação de relações descritivas da realidade (DECARLI et al., 2018).

Enquanto a pesquisa exploratória, (GIL, 2019) pretende desenvolver, esclarecer e eventualmente modificar conceitos, considerando o problema de um determinado assunto. Além disso, a fim de responder aos os objetivos propostos, a pesquisa exploratória objetiva sintetizar informações em comum sobre determinada temática, delimitados pela pesquisa proposta. A pesquisa descritiva também tem como característica a forma por meio da qual os dados são analisados e interpretados, visto que a análise de determinados fatores viabiliza relação entre fenômenos em comum.

A pesquisa proposta também pode ser classificada como pesquisa bibliográfica, por meio da qual, o estudo de Gil (2019, p.9) afirma que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. [...] A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

A este respeito, o método bibliográfico é relevante ao desenvolvimento teórico do trabalho, visto que partir deste tipo de pesquisa pretende-se alcançar entendimento mais aprofundado quanto aos assuntos propostos na pesquisa, com base em dados primários, disponíveis em estudos publicados anteriormente, como livros e artigos científicos.

Também, ao considerar-se o conceito de classificação de pesquisa proposto por Vergara (2016) existem dois critérios básicos para definir os tipos de pesquisa, quanto aos fins e meios: descritiva e exploratória. Nesta pesquisa, optou-se pelo método de investigação descritiva, que tem como objetivo expor características de um determinado fenômeno, podendo também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, não tendo necessariamente o compromisso de explicar os fenômenos aos quais descreve, embora sirva de base para futuras explicações. Também, este estudo possui carácter exploratório à medida que compreende

exposição de dados verificados a partir de levantamento bibliográfico onde, os estudos mencionados foram pesquisados no Google Acadêmico. Para a pesquisa, utilizou-se os descritores correspondentes à “setor bancário” e “mulheres negras”, de modo que foram considerados artigos científicos e livros, desde que publicados recentemente.

Além disso, também foi realizado um estudo de caso, que denota abordagem metodológica correspondente à investigação feita para compreender, explorar e ainda descrever a respeito de acontecimentos específicos e envolvidos por vários fatores. O estudo de caso contemplou coleta de dados, aplicada com mulheres negras atuantes no setor financeiro de empresas brasileiras, por meio do instrumento *Google Forms*, com intuito de auxiliar na compreensão e identificação de possíveis padrões relacionados as dificuldades enfrentadas por elas e relacionar áreas versus cargos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo do trabalho serão apresentados os resultados quantitativos, referentes ao questionário semi estruturado, aplicado com o público alvo da pesquisa: mulheres negras atuantes no setor bancário brasileiro.

4.1 Informações gerais sobre as participantes do estudo

No total, essa pesquisa incluiu 25 mulheres negras, que trabalham atualmente em cargos do setor bancário brasileiro. Em relação ao cargo ocupado pelas participantes, verificou-se 25 respostas diferentes, indicando que cada uma, desempenhava um tipo de função. Assim, os cargos desempenhados incluíram: Analista de Finanças; Advogada; Gerente de câmbio; Co-fundadora; Analista; Agente de relacionamento digital; Analista de Cambio Pleno; Gerente Negócios Pj; Agente de relacionamento; Analista de treinamento; Engenheira de software; Especialista de Auditoria Interna; Gerente; Assistente Comercial; Head FinOps; Analista de tesouraria; Sr Recruiting Specialist; Estagiaria Cash; Gerente Geral; Agente de negócios; Analista de Produtos; Executive Investment Banking Specialist; Agente Comercial Uniclass Digital; Caixa; e Gerente de pessoa física e jurídica.

As empresas nas quais as participantes trabalhavam, também variou, de modo que o local de trabalho com maior número de respostas foi o Itaú Unibanco (28%), seguido pelo Nubank (20%). No quadro 1, é apresentada a distribuição das empresas com detalhes.

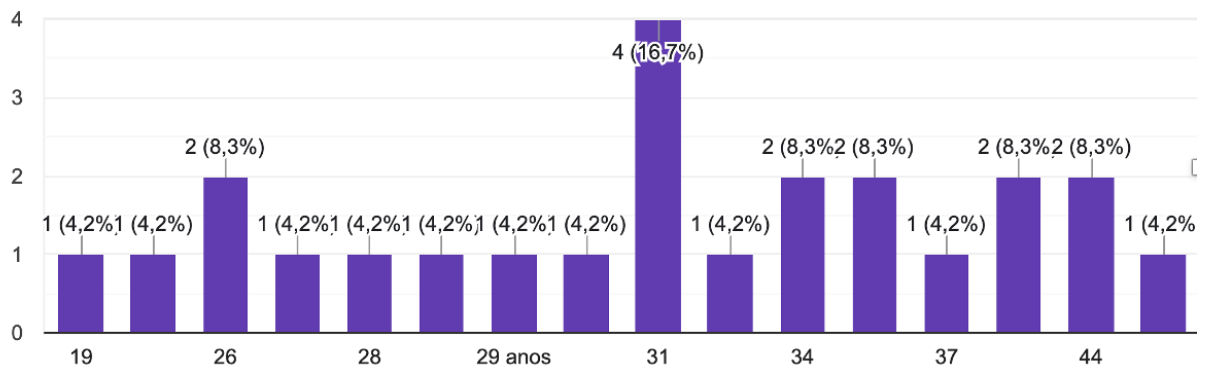
Quadro 1. Distribuição das empresas nas quais as participantes trabalham.

<u>Banco</u>	<u>Percentual</u>
<i>Artemisia</i>	1 (4%)
<i>Banco Pan</i>	1 (4%)
<i>Banco ABC</i>	1 (4%)
<i>Banco Fibra</i>	1 (4%)
<i>Banco MUFG</i>	1 (4%)
<i>Banco Sofisa</i>	2 (8%)
<i>Itaú Unibanco</i>	7 (28%)
<i>Bradesco</i>	3 (12%)
<i>Nubank</i>	5 (20%)
<i>Santander</i>	2 (8%)
<i>UUKA</i>	1 (4%)

Fonte: Dados coletados na pesquisa, 2024.

Sobre a faixa etária, a idade das participantes variou entre 19 e 50 anos, sendo a faixa etária com maior prevalência, 31 anos (16,7% das participantes). No gráfico 1, apresentado abaixo, é demonstrada a distribuição visual referente a idade das participantes.

Gráfico 1. Distribuição por idade das participantes do estudo.



Fonte: Dados coletados na pesquisa, 2024.

Em relação a formação acadêmica das participantes, as respostas também variaram, de modo a incluir ensino superior e cursos técnicos em distintas áreas, como: administração, comércio exterior, administração, MBA em gestão de projetos, ciências econômicas, ciências e tecnologia, MBA em finanças e controladoria, direito, MBA em liderança, MBA em marketing e mídias sociais, marketing, psicologia organizacional e do trabalho, gestão em negócios e sistema de informações. Nesse sentido, o curso com maior número de respostas foi administração de empresas (36%).

4.2 Percepções de reconhecimento e barreiras enfrentadas no meio profissional

Todos os resultados apresentados se referem a percepção individual das participantes, com relação aos questionamentos realizados a respeito das barreiras por estas enfrentadas, no meio profissional. Nesse sentido, as perguntas de 1 a 10 listadas no quadro 1, representam respostas que consideraram uma escala de 1 a 5, sendo 1 correspondente a pouca ou nenhuma concordância com a afirmação e 5, correspondente a total concordância com a afirmação.

Nesse sentido, nota-se que 36% das participantes considera que a empresa não promove a representatividade de mulheres negras em cargos de liderança. Além disso, 25% das participantes, não concorda que existem oportunidades igualitárias de promoção para mulheres negras na empresa. Outro dado importante, mostra que 60% das participantes concorda que o cenário atual, possui estreita relação com o contexto brasileiro histórico, marcado por escravidão e entrada tardia da mulher no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o estudo de Pains (2018) reitera a luta histórica das mulheres, as quais sempre foram consideradas inferiores aos homens e por isso, ocupavam cargos restritos e atividades do lar e criação dos filhos, competindo aos homens, o sustento financeiro da casa. A este respeito, de modo similar ao presente estudo, o estudo de Pains (2018) investigou transformações de trabalho de mulheres que atuaram em cargos de liderança no setor bancário, a fim de conhecer limitações, dificuldades e conquistas. O mencionado estudo verificou que as profissionais entrevistadas começaram sua jornada no setor bancário em cargos hierarquicamente inferiores do que homens, e pouco a pouco, foram conquistando seu espaço. Nesse estudo, as profissionais também reportaram dificuldades para conciliar a vida pessoal e a vida profissional, sobretudo em relação a carga de trabalho. É importante citar a relevância do trabalho da mulher negra, independente do cargo ocupado, dentro das empresas, a fim de viabilizar conquistas justas e igualitárias, que respeitem a diversidade e igualdade.

Quadro 2. Percepção das participantes relacionadas a temas de inclusão da diversidade de raça e gênero no ambiente de trabalho.

	1	2	3	4	5
1. Nível de reconhecimento do trabalho por parte da liderança da empresa	0%	12%	36%	36%	16%
2. Nível de satisfação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional no emprego atual	4%	16%	24%	40%	16%
3. Quão bem a empresa comunica as iniciativas e programas destinados a promover a diversidade e inclusão	4%	20%	20%	28%	28%
4. Nível de diversidade presente nos processos de recrutamento e seleção da empresa	8,3%	25%	33,3%	16,7%	16,7%
5. Quão bem a empresa promove a equidade salarial entre mulheres negras e seus colegas de trabalho	4,2%	20,8%	37,5%	4,2%	33,3%

6. Quanto você percebe a existência de oportunidades igualitárias de promoção para mulheres negras na empresa	25%	25%	25%	4,2%	20,8%
7. Quão confortável você se sente para expressar suas opiniões no ambiente de trabalho	16%	12%	36%	20%	16%
8. Quão bem a empresa promove a representatividade de mulheres negras em cargos de liderança	36%	16%	24%	8%	16%
9. Quão significativa é a falta de representatividade de mulheres negras em posições de liderança na sua área de atuação	12%	16%	8%	40%	24%
10. Quão relacionado está o contexto histórico brasileiro, de escravidão e entrada tardia da mulher no mercado de trabalho	0%	12%	8%	20%	60%

Fonte: Dados coletados na pesquisa, 2024.

Por sua vez, o quadro 2 apresenta respostas referentes as barreiras enfrentadas pelas participantes, no contexto de trabalho diário. Assim, as participantes foram orientadas a considerar uma escala de 1 a 5, onde 1 significa “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”. Nesse sentido, nota-se que a maioria das respostas, em todas as perguntas realizadas, indicaram percepção relacionada ao desfavorecimento de mulheres negras no contexto empresarial, considerando diferentes âmbitos, como: salários, oportunidades, reconhecimento, preconceito e outros. A exemplo, 84% das participantes concordam plenamente que as mulheres negras precisam trabalhar mais para serem reconhecidas por seu mérito profissional. Em contrapartida, a minoria reporta acreditar que questões raciais e de gênero não influenciam no âmbito profissional.

Quadro 3. Barreiras enfrentadas no contexto de trabalho diário.

	1	2	3	4	5
1. As mulheres negras enfrentam barreiras únicas no mercado de trabalho devido ao racismo estrutural	0%	0%	12%	12%	76%
2. As mulheres negras muitas vezes precisam trabalhar mais para serem reconhecidas por seu mérito profissional	4%	0%	4%	8%	84%

3. As mulheres negras são tratadas com igualdade no processo de recrutamento e seleção de funcionários	20%	24%	32%	16%	8%
4. O setor financeiro oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para mulheres negras	12%	28%	32%	16%	12%
5. As mulheres negras são representadas em cargos de liderança no setor financeiro	24%	36%	32%	4%	4%
6. A pandemia afetou diretamente na desigualdade salarial	4%	8%	24%	32%	32%
7. A pandemia trouxe retrocesso nas conquistas das mulheres negras no mercado de trabalho	8%	12%	40%	16%	24%

Similarmente aos resultados evidenciados, o estudo de Miranda et al., (2020) também verificou que o preconceito ocorre no contexto bancário, ainda que nem sempre, todos os colaboradores consigam identificá-lo, e muitas vezes, buscam maneiras para justificar ou até mesmo negar, ações preconceituosas. A mencionada justificativa ocorre via alteração de estratégias voltadas a responsabilizar terceiros e minorias afetadas, acerca de reprodução de ideologia pautada na meritocracia e naturalização da superação do preconceito. Assim, meios para justificar e até mesmo negar o preconceito evidente, são por vezes utilizados como elementos que sustentam e mantêm ideologias hegemônicas das políticas de diversidade presente nas organizações empresariais.

Por fim, os participantes foram orientados a classificar o nível de importância de determinadas estratégias, úteis para combater as barreiras apresentadas relacionadas ao gênero e raça. Assim, o primeiro questionamento incluiu os seguintes pontos:

- A. Oportunidades de desenvolvimento de carreira.
- B. Apoio e mentoria de colegas e líderes.
- C. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- D. Reconhecimento e valorização pelo trabalho realizado.
- E. Salário e benefícios competitivos.

As respostas variaram de modo heterogêneo, indicando que não houve um padrão que indicasse prioridade de estratégias em detrimento de outras, mostrando que, os participantes consideram todos os pontos importantes.

A segunda questão, orientada os participantes para que, de acordo com sua experiência, ordenasse os seguintes desafios enfrentados por mulheres negras no setor financeiro, do mais significativo para o menos significativo:

- A. Falta de representação em cargos de liderança.
- B. Discriminação racial e de gênero.
- C. Dificuldade de acesso a redes de apoio e mentoria.
- D. Desigualdade salarial.
- E. Barreiras para promoção e avanço na carreira.

As respostas também foram heterogêneas, sem um padrão específico que indicasse preferência de determinada ação em detrimento de outra, indicando importância similar de todos os pontos abordados.

Na sequência, as participantes foram orientadas a classificar eficácia das seguintes estratégias para promover a diversidade e inclusão no setor financeiro, do mais eficaz para o menos eficaz:

- A. Programas de recrutamento diversificados.
- B. Treinamento em conscientização e inclusão.
- C. Políticas de equidade salarial e promoção.
- D. Criação de grupos de afinidade e redes de apoio.
- E. Incentivos para líderes que promovem a diversidade e inclusão.

As respostas não tiveram um padrão específico, indicando importância em nível similar de todas as estratégias apresentadas, de acordo com a percepção das participantes.

Por fim, as participantes foram orientadas a ordenar os benefícios oferecidos pelo seu empregador, do mais valorizado para o menos valorizado:

- A. Plano de saúde e benefícios médicos.
- B. Flexibilidade de horários e trabalho remoto.
- C. Oportunidades de desenvolvimento profissional.
- D. Políticas de licença maternidade/paternidade.
- E. Incentivos financeiros e bônus de desempenho.

Novamente, as respostas foram similares, não indicando padrão de benefício mais valorizado que outro, indicando nível de valorização similar entre todas opções apresentadas. Assim, no que se refere aos dados apresentados, nota-se que apesar das estratégias implementadas no âmbito de promover maior diversidade e inclusão de grupos minoritários em organizações, inclusive no setor bancário, muitas mudanças ainda são necessárias para

que o cenário esperado seja evidenciado no que concerne a criação de ambientes de oportunidades mais justas e igualitárias.

O estudo de Ernesto (2019) no mesmo sentido, assevera que a representação da mulher negra otimiza status social, bem como, padrões estéticos socialmente aceitos. Assim, o estudo ainda discorre sobre a naturalização dos lugares ocupados por mulheres negras no imaginário social, o qual ainda, é pouco representativo, apesar das inúmeras conquistas alcançadas ao longo do tempo. Portanto, reitera-se que a representatividade de grupos minoritários, a exemplo das mulheres negras, continua sendo uma luta diária fundamental, para cada vez mais, colocar estas em espaço de poder, representatividade e igualdade perante a oportunidades de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou investigar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, especificamente no setor bancário, contextualizando o impacto histórico/cultural que resultou nas barreiras que ainda perduram nos tempos atuais. Assim, os resultados da pesquisa descrevem as barreiras enfrentadas por mulheres negras ao longo do processo histórico, indicando alguns dos fatores culturais e sociais que expliquem tais acontecimentos.

No que se refere ao mercado de trabalho atual, continua sendo evidente as muitas limitações enfrentadas, sobretudo em cenários até então, tradicionalmente dominados por homens e com pouca diversidade. Um exemplo é o setor financeiro estudado nesta pesquisa, onde foi possível identificar que as barreiras enfrentadas podem incluir preconceito racial, falta de representação em cargos de liderança e limitações de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional. O desenvolvimento desse estudo, evidenciou que dentre as participantes incluídas, que eram mulheres negras atuantes no setor bancário brasileiro, a segregação racial continua sendo um problema atual, sendo fundamental o desenvolvimento de estratégias capazes de promover com eficácia a diversidade e maior oferta de direitos igualitários entre raças, gêneros e culturas. Acredita-se ainda, que a aplicação de tais estratégias, é importante ao impacto e resultado das empresas, haja vista que cada vez mais, a preocupação com questões sociais diversas, agrega valor as empresas.

É importante que estudos futuros sejam desenvolvidos para elucidar causas atuais ao problema levantado bem como, fornecer insights valiosos para o desenvolvimento de ações voltadas a promoção de maior inclusão de diversidade dentre diferentes setores do mercado de trabalho, com ênfase à cargos que no passado, eram tradicionalmente ocupados por homens brancos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Branca. A luta das sufragistas. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (Org.). Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.
- ALVIN, Zuleika. A participação política da mulher no início da industrialização em São Paulo. *Revista de História* (114), São Paulo, 1983, pp. 61-84. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/62062/64898>. Acesso em: 24 nov 2023.
- Cadernos de Formação. Mulheres: Mundo do Trabalho e Autonomia Econômica. 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/caderno-3-web.pdf>
- CAVVALINI, Marta. **Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho**. 19 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em: 25 nov 2023
- CISNE, Mirla. *Feminismo e consciência de classe no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2014.
- COSTA, Ana. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. *Revista Gênero*, Niterói, v. 5, n. 2, p. 9-35, 1 sem. 2005. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 24 nov 2023
- CUNHA, Mirian. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Rainha dos Apóstolos*, Porto Alegre, nº 952, p. 8, mar. 2004.
- DAVIS, Angela. *Women, Race, and Class*. [S. l.]: Knopf Doubleday Publishing Group, 1981, p.32.
- DECARLI, M.O. et al. *Fundamentos da pesquisa em serviço social*. São Paulo: SAGAH, 2018.
- DUARTE, Constância. **Feminismo: uma história a ser contada**. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019
- ERNESTO, Carla Beatriz de David. **Mulher negra e representação na publicidade: análise crítica ideológica do filme “Aliados pelo respeito” do Banco Bradesco**. 2019. 70 p. Trabalho de Conclusão do Curso (Graduação em Comunicação Social – habilitação em Publicidade e Propaganda) - Universidade Federal do Pampa, Campus São Borja, São Borja, 2019.
- FEIJÓ, Janaina. **A participação das mulheres negras no mercado de trabalho**. 28 jul. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/participacao-mulheres-negras-mercado-trabalho>. Acesso em: 26 nov. 2023.
- GARCIA, Carla. *Breve história do feminismo*. São Paulo: Claridade, 2015.
- GIL, A. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2019.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais**. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. 2016

MIRANDA, Adílio Renê Almeida et al. Isso já está superado! A justificação do preconceito no setor bancário. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 947-955, 2020.

NASCIMENTO, Beatriz. **Uma história feita por mãos negras**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021. 272 p.

PAINI, Elâine. **Gênero e mercado de trabalho**: as representações sociais das mulheres líderes no setor bancário. Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal da Fronteira Sul, Campus Chapecó, 2018.

PINTO, Céli. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PROSBT, Elisiana. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. 2003. Disponível em: https://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 24 nov 2023

SEGGIARO, Felipe. Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **REMAS**, v. 2, n. 1, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.15602/2525-9040/remas.v2n2p83-107>. Acesso em: 24 nov 2023

TERRA, Bibiana; TITO, Bianca. Igualdade de gênero na constituição federal de 1988: O movimento feminista brasileiro e a conquista do princípio da igualdade. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 7, n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/7607>. Acesso em: 25 nov 2023

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16ª edição. São Paulo: Atlas, 2016.

VIEIRA, Iluska; RAMOS, Hannah. A permanência das senzalas: analisando as fronteiras do mercado de trabalho para mulheres negras no Brasil. **Estudos de administração e sociedade**, v. 5, n. 2, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaemas/article/view/44359/30027>. Acesso em: 17 set. 2023.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Cargo:

Empresa:

Idade:

Formação:

1. Em uma escala de 1 a 5, onde 5 corresponde a nota máxima:
2. Em uma escala de 1 a 5, qual é o nível de reconhecimento do seu trabalho pela liderança da empresa?
3. Em uma escala de 1 a 5, qual é o nível de satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no seu emprego atual?
4. Em uma escala de 1 a 5, quão bem a empresa comunica as iniciativas e programas destinados a promover a diversidade e inclusão?
5. Em uma escala de 1 a 5, qual é o nível de diversidade presente nos processos de recrutamento e seleção da empresa?
6. Em uma escala de 1 a 5, quão bem a empresa promove a equidade salarial entre mulheres negras e seus colegas de trabalho?
7. Em uma escala de 1 a 5, o quanto você percebe a existência de oportunidades igualitárias de promoção para mulheres negras na empresa?
8. Em uma escala de 1 a 5, quão confortável você se sente para expressar suas opiniões no ambiente de trabalho?
9. Em uma escala de 1 a 5, quão bem a empresa promove a representatividade de mulheres negras em cargos de liderança?
10. Em uma escala de 1 a 5, quão significativa você acha que é a falta de representatividade de mulheres negras em posições de liderança na sua área de atuação?
11. Em uma escala de 1 a 5, quão relacionado está o contexto histórico brasileiro, de escravidão e entrada tardia da mulher no mercado de trabalho, com a desigualdade salarial entre homens e mulheres nos dias de hoje?

Para as próximas questões, considere a escala 1 a 5, onde 1 significa “discordo totalmente” e 5 corresponde a “concordo totalmente”.

1. As mulheres negras enfrentam barreiras únicas no mercado de trabalho devido ao racismo estrutural
2. As mulheres negras muitas vezes precisam trabalhar mais para serem reconhecidas por seu mérito profissional
3. As mulheres negras são tratadas com igualdade no processo de recrutamento e seleção de funcionários
4. O setor financeiro oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para mulheres negras
5. As mulheres negras são representadas em cargos de liderança no setor financeiro
6. A pandemia trouxe retrocesso nas conquistas das mulheres negras no mercado de trabalho

Classifique a importância dos seguintes fatores para o seu sucesso profissional no setor financeiro, do mais importante para o menos importante:

- A. Oportunidades de desenvolvimento de carreira.
- B. Apoio e mentoria de colegas e líderes.
- C. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- D. Reconhecimento e valorização pelo trabalho realizado.
- E. Salário e benefícios competitivos.

De acordo com sua experiência, ordene os seguintes desafios enfrentados por mulheres negras no setor financeiro, do mais significativo para o menos significativo:

- A. Falta de representação em cargos de liderança.
- B. Discriminação racial e de gênero.
- C. Dificuldade de acesso a redes de apoio e mentoria.
- D. Desigualdade salarial.
- E. Barreiras para promoção e avanço na carreira.

Classifique a eficácia das seguintes estratégias para promover a diversidade e inclusão no setor financeiro, do mais eficaz para o menos eficaz:

- A. Programas de recrutamento diversificados.
- B. Treinamento em conscientização e inclusão.
- C. Políticas de equidade salarial e promoção.
- D. Criação de grupos de afinidade e redes de apoio.
- E. Incentivos para líderes que promovem a diversidade e inclusão.

De acordo com sua perspectiva, ordene os seguintes benefícios oferecidos pelo seu empregador, do mais valorizado para o menos valorizado:

- A. Plano de saúde e benefícios médicos.
- B. Flexibilidade de horários e trabalho remoto.
- C. Oportunidades de desenvolvimento profissional.
- D. Políticas de licença maternidade/paternidade.
- E. Incentivos financeiros e bônus de desempenho.

De acordo com sua experiência, ordene os seguintes aspectos que influenciam a sensação de inclusão e pertencimento no ambiente de trabalho, do mais impactante para o menos impactante:

- A. Participação em grupos de afinidade e comunidades internas.
- B. Feedback e reconhecimento frequente do seu trabalho.
- C. Oportunidades para contribuir com ideias e feedback para projetos e processos.
- D. Promoção de uma cultura de escuta ativa e respeito mútuo.
- E. Acesso a líderes e figuras de referência que representem diversidade.

Ordene as seguintes fontes de apoio e recursos que você considera mais úteis para avançar em sua carreira no setor financeiro, do mais útil para o menos útil:

- A. Programas de desenvolvimento de liderança específicos para mulheres negras.
- B. Grupos de networking voltados para profissionais negras no setor financeiro.
- C. Coaches ou mentores que compartilham experiências semelhantes.
- D. Cursos ou workshops sobre habilidades técnicas relevantes para sua função.
- E. Acesso a plataformas online de aprendizado e desenvolvimento profissional.