

# AS MULHERES NEGRAS NA HIERARQUIA EMPRESARIAL

## Resumo

Este artigo tem por objetivo reunir e apresentar de forma agrupada dados oriundos de pesquisas e estudos quantitativos e qualitativos, referentes às desigualdades de gênero e raça nos quadros executivos das empresas. Tais dados corroboram a afirmação de que embora tenham sido expressivos os avanços e conquistas por parte das mulheres no mercado de trabalho, há um subgrupo que tem tido sua presença ignorada – mulheres negras. A maioria dos estudos e pesquisas quantitativas ou qualitativas que buscam mapear a presença feminina no mercado de trabalho, não oferecem desagregação de dados por cor e raça gerando um resultado que retrata de maneira infiel a realidade e ignora o extrato de uma parcela da população, que como um todo – homens e mulheres negras - ,representam 51,1% da população brasileira segundo a PNAD 2009.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero e raça, mulheres no mercado de trabalho, mulheres negras, estrutura hierárquica.

## Abstract:

The objective of this article is to gather and present the data resulted from gender and racial inequality quantitative and qualitative inquiries within companies's executive levels. The collected data confirms the statement that which despite all the advances and achievements made by women in the labor market, there is a subgroup which has been being ignored – the afro Brazilian women. The major of currently studies and inquiries, qualitative or quantitative, which intent to identify the female presence in the labor market, does not consider the race and ethnic data desegregation which results in a unreal picture of reality and ignores a part of a major group – afro Brazilians in general, of all genders – which represents 51,1% of the total country population according to 2009 last national census.

Key-words: Gender and racial inequality, women in the labor market, afro Brazilian women, hierarchical structure

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade reunir e apresentar de forma agrupada dados referentes às desigualdades de gênero e etnia nos quadros executivos das empresas, ressaltando a lenta, quando não inexistente, mobilidade deste grupo no quadro funcional das empresas em direção ao topo da escala hierárquica, não obstante os níveis de escolaridade dos indivíduos.

As informações, na medida em que são apresentadas, corroboram a afirmação de que embora tenham sido expressivos os avanços e conquistas por parte das mulheres no mercado de trabalho, há um subgrupo dentro deste que necessita ser reconhecido, bem como a singularidade de sua presença no quadro funcional das organizações. Cabe ressaltar a questão da abordagem padrão utilizada nas pesquisas e monitoramentos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, os quais desconsideram o recorte de cor e raça.

Ao não desagregarem os dados, os trabalhos mostram-se insuficientes para a missão de retratar as desigualdades presentes na sociedade e mais especificamente no ambiente corporativo.

Embora as últimas pesquisas disponíveis apontem uma redução no hiato entre os gêneros no que tange o percentual presencial nos quadros funcionais das empresas e rendimentos, não são apontados dados específicos referentes às mulheres negras <sup>(1)</sup> em comparação com outros grupos. Durante a elaboração deste artigo, dentre as fontes consultadas apenas uma fez referência a este grupo de maneira específica ainda que não tenha mapeado sua presença no quadro funcional das empresas pesquisadas.

Devido a este não detalhamento os resultados de tais pesquisas são ineficazes na função de alertarem as empresas quanto a sua responsabilidade social na criação de um ambiente empresarial mais igualitário e conseqüentemente na formação de uma sociedade mais saudável e justa para todos os grupos que a compõe.

Estudos já apontavam, há mais de uma década, que a mulher negra compunha o grupo com entrada mais precoce no mercado de trabalho, maior permanência neste e maior investimento em escolaridade. Sendo assim faz-se urgente compreender o fenômeno social que impede sua presença nos quadros executivos das empresas.

## METODOLOGIA

O artigo foi elaborado com base em informações e dados quantitativos e qualitativos.

Primeiramente foi pesquisada bibliografia referente que abordasse as questões relativas à posição da mulher no mercado de trabalho em um contexto mais abrangente, a fim de serem identificados os aspectos gerais. Durante a leitura e análise deste material foram identificadas as informações relativas à desigualdade de gênero e etnia. A bibliografia inicial foi composta basicamente por trabalhos e artigos acadêmicos.

Uma vez delimitado o tema a ser abordado foi realizada pesquisa de fontes que pudessem fornecer dados que corroboram as questões levantadas no artigo.

O material consultado foi composto por artigos acadêmicos, matérias publicadas em jornais e revistas, além de dados estatísticos oriundos de pesquisas realizadas por instituições nacionais e internacionais nos últimos anos 3 (três) anos.

Considerando a extensão do tema e seus desdobramentos em outros campos de estudo - saúde, psicologia, educação dentre outros - todo o material coletado foi revisado a fim de que fosse utilizado apenas o que guardava estreita relação com o tema a ser abordado.

Os dados e informações levantados foram agrupados e apresentados com o objetivo de se complementarem, além de possibilitarem uma análise histórico-comparativa.

A metodologia utilizada, bem como as fontes consultadas, permitiram concluir que as assimetrias de gênero e etnia nos níveis hierárquicos mais altos das empresas privadas brasileiras, não encontram justificativa nos parâmetros tradicionais de escolaridade e capacitação.

## BASES HISTÓRICAS

A bibliografia que trata da situação das mulheres no mercado de trabalho, disponível em quantidade abundante, frequentemente esquia-se de abordar a temática com enfoque sobre o recorte de cor e raça. Os resultados apresentados como frutos das pesquisas demonstram que os trabalhos são desenvolvidos desconsiderando qualquer especificidade existente na trajetória profissional das mulheres negras em seu processo de ascensão na estrutura hierárquica das organizações, especificamente no setor privado.

Embora alguns autores tenham atentado para a forma peculiar da entrada da mulher negra no mercado de trabalho<sup>(2)</sup> correlacionando as questões de raça e classe, estes acreditavam que o desenvolvimento natural do capitalismo eliminaria naturalmente a questão racial como atributo classificatório, uma vez que os negros e negras, como resultado de sua evolução em direção à inclusão no processo produtivo, passariam a ser avaliados apenas neste contexto e não mais por sua cor ou raça.

A situação mostrou-se inversa e pior. Não apenas a remuneração da mulher negra localiza-se abaixo da atribuída a outros grupos da sociedade como também foram definidos, de maneira silenciosa, guetos ocupacionais destinados a estas profissionais, nos quais sua presença é tolerada e incentivada. De maneira indireta e não explícita não lhe é permitida ascensão e presença em setores profissionais histórica e culturalmente considerados adequados a outros grupos sociais.

Desde os anos 90 estudos apontam que o grupo composto pelas mulheres negras é o que apresenta entrada mais precoce no mercado de trabalho, permanência mais longa, bem como maiores taxas de investimento em escolaridade (BENTO, 1995.p.480). No entanto, o retorno previsto para esta combinação de fatores não ocorre na medida esperada para as mulheres negras.

De acordo com o Mapa do Mercado de Trabalho do IBGE (1990)<sup>(3)</sup> a média nacional em salários mínimos dos homens brancos era de 6,3 e dos homens negros 2,9. As mulheres brancas perfaziam 3,6SM e as mulheres negras 1,7SM, ou seja em comparação com os demais grupos às mulheres negras cabia 26% dos rendimentos dos homens brancos e 58,6% dos rendimentos das mulheres brancas.

Estudos realizados contribuíram para desmistificar a situação da mulher negra como resultado apenas de uma herança escravista sem levar em consideração o outro ator nesta dinâmica. Os indivíduos brancos possuíram papel primordial na perpetuação de uma situação de desequilíbrio na sociedade onde aos negros foram destinados os segmentos considerados menos nobres e às suas contrapartes as posições consideradas de destaque. Transportando tal relação para o cenário do mercado de trabalho e tratando especificamente da questão da mulher negra, temos a segmentação profissional que vem sendo aplicada a este grupo, não obstante seus esforços no sentido de aumentar sua capacitação e qualificação profissional.

É relevante afirmar que a situação de desigualdade social enfrentada pelas mulheres negras dá-se em uma sociedade composta não apenas por ex-escravos mas também por ex-escravocratas. Desta distorção resultam abordagens que buscam mapear a posição das mulheres no mercado de trabalho sem levar em consideração a peculiaridade do subgrupo mulher negra, colocando todo o gênero como pertencente a um mesmo segmento da sociedade, como se constituíssem, com igual peso e força, um todo que na realidade não existe.

## A POSIÇÃO DO PODER PÚBLICO

A promoção de um ambiente social e empresarial com maior igualdade entre os gêneros tem se mostrado uma preocupação por parte dos governos comprometidos com o desenvolvimento de uma economia com melhor distribuição de renda e mais condições de sustentabilidade.

Ações de âmbito nacional têm sido desenvolvidas pelo Governo Federal no sentido de estimular o desenvolvimento de bases mais democráticas e justas para todos os grupos que compõe a sociedade brasileira.

Neste contexto podemos citar o Memorando de Entendimento entre o governo brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2003 que tem como uma de suas quatro áreas prioritárias “o combate [...] à discriminação no emprego e na ocupação” (Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Ministério do Trabalho e Emprego – TEM.p.13), além de prever o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente<sup>(4)</sup> cujo objetivo é atuar

No fortalecimento da capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se destacam: a pobreza e a **desigualdade social**; [...] **as desigualdades de gênero e raça/etnia** (grifo do autor); [...]. (Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília. MTE, 2011. Apresentação)

Em Julho de 2011 foi lançado pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República– SEPPIR/PR, o Estatuto da Igualdade Racial – Lei 12.2888/11 o qual, dentre outras disposições define “desigualdade de gênero e raça como a assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais (Estatuto da Igualdade Racial. SEPPIR/PR. Brasília,2011. Título I, Artigo 1º, Parágrafo único, inciso III).

O referido estatuto estabelece ainda que

A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de [...] eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada (Estatuto da Igualdade Racial. SEPP/PR. Brasília, 2011. Título I, Artigo 4º, inciso V)

E em seu Capítulo V, Artigo 39:

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Há ainda em tramitação no Senado o projeto de lei nr. 112/10 de autoria da Senadora Maria do Carmo Alves que estabelece, dentre outras medidas, percentual mínimo de 40% de ocupação por mulheres das vagas nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. (Senado Federal, 2010)<sup>(5)</sup>

Ao combinar políticas públicas de combate à discriminação por gênero com as de combate à discriminação por raça, poder-se-ia afirmar que o poder público estaria caminhando no sentido de atender a necessidade de promoção de melhores condições de igualdade para as mulheres negras no mercado de trabalho. No entanto surge um *gap*<sup>(6)</sup> entre o planejamento e a execução. Considerando-se que todas as ações citadas não incluem ações punitivas, pode o Estado com suas atribuições elaborar tais políticas e determinar sua implementação porém estas devem ser praticadas e replicadas pelo próprio beneficiário, a sociedade.

Excetuando-se o ambiente das instituições públicas sobre as quais a gerência do Estado é total para estabelecer cotas ou quaisquer outras medidas de promoção da igualdade de gênero e raça, bem como combater atitudes discriminatórias neste sentido, o poder público, no estágio em que se encontram suas ações, vê-se sem recursos para promover um ambiente mais igualitário se não houver cooperação da comunidade empresarial.

A emergência do tema faz-se sentir por sua presença na agenda de outros países, como o Estados Unidos da América, que através de programas de financiamento patrocinados por empresas privadas e pelo próprio governo daquele país procuram estimular a capacitação e o desenvolvimento desta parcela da sociedade<sup>(7)</sup> no continente.

## SITUAÇÃO ATUAL – ESTUDOS E PESQUISAS RECENTES

A discriminação de grupos de indivíduos é fato presente em todas as sociedades, em todos os tempos, no entanto grande parte deste processo discriminatório, em geral, é de difícil mensuração. Não é o caso da discriminação que ocorre no mercado de trabalho cujo recorte pode ser identificado com base nos dados levantados pela PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – de abrangência nacional.

Com bases nestes dados o IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – realizou estudo no qual destaca que mercado de trabalho seria formado por três grupos: homens brancos – responsáveis por estabelecerem as normas do mercado – e os demais grupos – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras – sujeitos às normas estabelecidas pelo primeiro grupo e à discriminação pelo fato de não pertencerem àquele primeiro.

Segundo os microdados das PNAD, padronizados pelo IPEA em 2000, tendo como base a renda e as horas trabalhadas, sem considerar áreas de atividade ou qualificação, as mulheres negras aparecem na base da tabela <sup>(8)</sup>.

TABELA 1  
Comparação de Rendimentos Mensais Padronizados por  
40 Horas de Trabalho em Setembro de 1998

Grupo	Renda Mensal em Reais	Como Porcentagem do Grupo Padrão
Homens brancos	726,89	-
Homens negros	337,13	46
Mulheres brancas	572,86	79
Mulheres negras	289,22	40

Fonte: Microdados das PNAD padronizados pelo IPEA.

Fonte: O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas, Mulheres Negras. IPEA. Brasília, 2000. p.6

Os dados apontam que mais de um século após a abolição da escravatura no Brasil homens e mulheres negros encontram-se ainda em situação de inferioridade econômica, em comparação com os homens e mulheres brancos. Os rendimentos das mulheres negras, com base nos dados de Setembro de 1998, representam 50,5% dos atribuídos às mulheres brancas.

Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), intitulada Relatório de Mulheres na Administração das Empresas Brasileiras – 2010 e 2011, apresenta a especificidade da presença feminina em conselhos de administração de empresas privadas no Brasil.

De acordo com os dados levantados pela pesquisa, as mulheres ocupavam 7,71% das 2.647 posições de conselho efetivas em maio de 2011. Notou-se um aumento da presença feminina em tais posições se comparado com os dados de 2010 que apontavam 7,10% de mulheres ocupando posições de conselho, com uma base 3.046 posições efetivas. Não há informações sobre a presença de mulheres negras.

No cenário mundial a Noruega foi o primeiro país a estabelecer por lei um percentual mínimo de presença feminina nos conselhos de administração. Em 2003 foi aprovada lei que estabelecia que 40% dos assentos em conselhos deveriam ser ocupados por mulheres. A partir de 2008 as empresas de capital aberto deveriam estar adaptadas à regra.

Outros países como França, Espanha, Holanda, Bélgica, Itália, Austrália, Islândia, Finlândia e Alemanha, também vêm implementando legislações, com maior ou menor rigor, no sentido de garantir maior igualdade entre os gêneros <sup>(9)</sup>.

Durante a pesquisa para este artigo não foram localizados registro de ações semelhantes, no âmbito das empresas privadas brasileiras ou menção a qualquer situação análoga em outros países do continente Americano.

De acordo com a pesquisa, o Brasil ocupa posição intermediária, em termos percentuais, se comparado com outros países do mundo em relação à diversidade nos conselhos, com China (8,5%) e África do Sul (15,7%) apresentando percentuais mais expressivos de presença feminina em conselhos de administração de suas empresas privadas.

As empresas participantes da pesquisa do IBGC são as listadas na bolsa de valores e os dados são oriundos do Formulário de Referência de 2010 da BMF&Bovespa.

Neste universo 66,3% das empresas não contavam com nenhuma mulher em seu conselho no ano base 2011, apresentando inclusive um recuo frente ao percentual apurado no ano anterior (70,22%).

A pesquisa traz ainda dados referentes à média do número de conselhos acumulados por ambos os gêneros, atuação de mulheres como conselheiras independentes, presença feminina em diretorias estatutárias e conselhos fiscais, dentre outros dados.

A pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010 realizada pelo Instituto Ethos apresentou informações detalhadas quanto ao perfil do quadro funcional nas empresas, sendo a única pesquisa encontrada com desagregação por gênero, cor e raça. Também são apresentados dados desagregados por idade, escolaridade, tempo de empresa e presença de pessoas com deficiência.

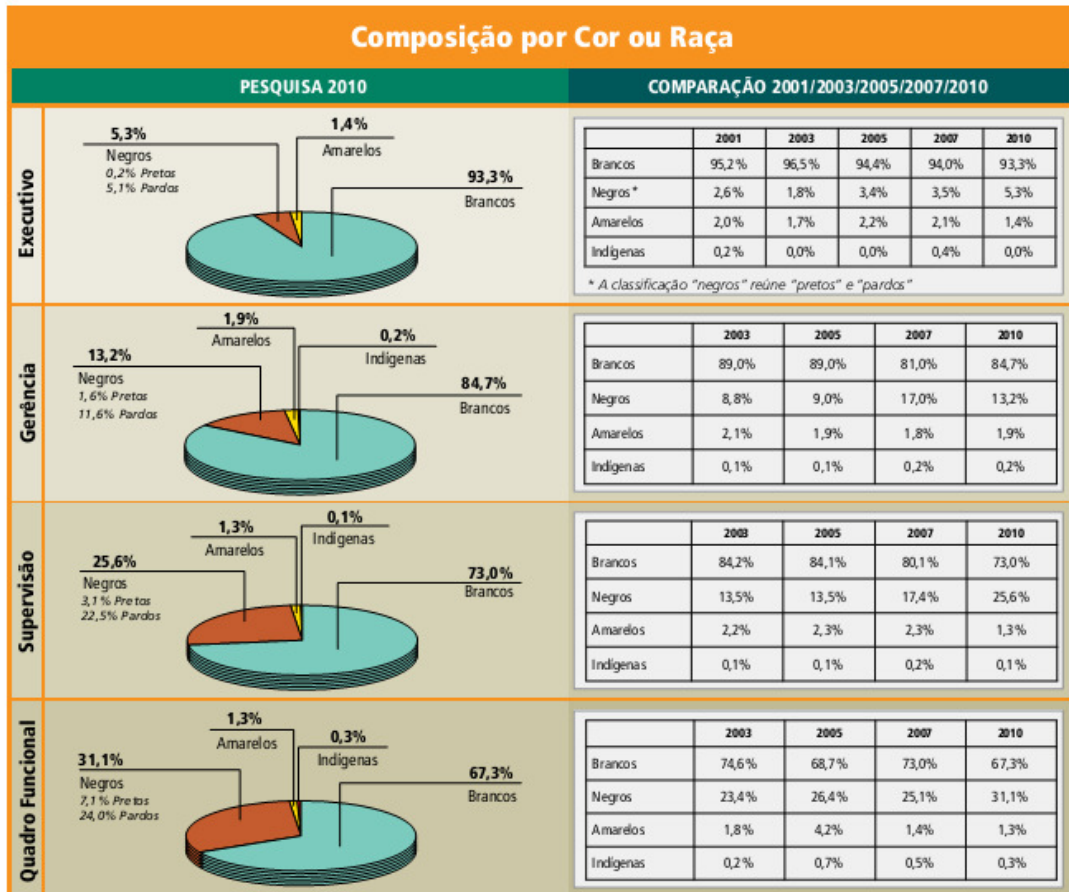
A pesquisa foi realizada entre as 500 maiores empresas do país, por faturamento, de acordo com um *ranking* baseado no anuário Melhores e Maiores 2009, produzido pela revista Exame, da Editora Abril. Deste universo, um total de 105 empresas responderam ao questionário.

As empresas respondentes possuíam perfil de atuarem predominantemente no setor industrial (56%), seguido pelo setor de serviços (29%), comércio (7,5%), alimentos e produtos agrícolas (7,5%). Geograficamente, 59% estavam localizadas nas regiões Sudeste, 23,8% na região Sul, 9,5% na região Nordeste, 4,8% na região Centro-Oeste e 2,9% na região Norte do país. Quase 50% das empresas possuíam faturamento entre R\$ 1 bilhão – R\$ 3 bilhões e contavam com um quadro funcional de mais de 5.000 funcionários<sup>(10)</sup>.

Segundo os dados levantados, no universo total de empresas pesquisadas, dos 1.506 postos em nível executivo apenas 207 eram ocupados por mulheres o que corresponde a um percentual de 13,74% contra 86,26% dos cargos sendo ocupados por homens. No nível de gerência verifica-se pequeno aumento da presença feminina que chega a 22,15% e 26,80% nos níveis de supervisão, chefia ou coordenação.



Embora a participação de negros – pretos e pardos, de acordo com a nomenclatura do IBGE adotada na pesquisa – tenha evoluído de maneira positiva, esta ainda mostrou-se lenta, especialmente considerando-se que este grupo representa 51,1% da população brasileira segundo os dados do último censo do IBGE<sup>(11)</sup>.



Fonte: Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Instituto Ethos.p.14

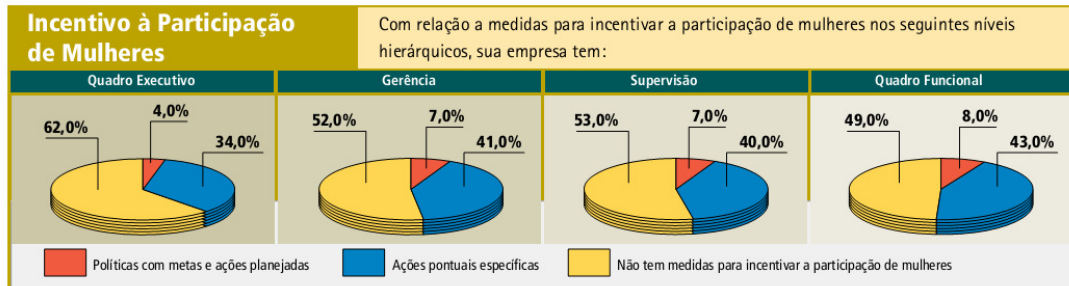
Embora a disparidade entre negros e brancos no quadro funcional aponte para uma contínua redução, o movimento não se mantém na medida em que subimos no nível hierárquico sendo os resultados apontados pelo Instituto Ethos:

[...] A situação da mulher negra é ainda pior: 9,3% no quadro funcional, 5,6% na supervisão, 2,1% na gerência e 0,5% no quadro executivo, representando esta última porcentagem, em números absolutos, 6 negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas respondentes. (Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Instituto Ethos, 2011)

A pesquisa também abordou as ações afirmativas realizadas pelas empresas a fim de incentivar uma proporção mais equilibrada em seus quadros funcionais.

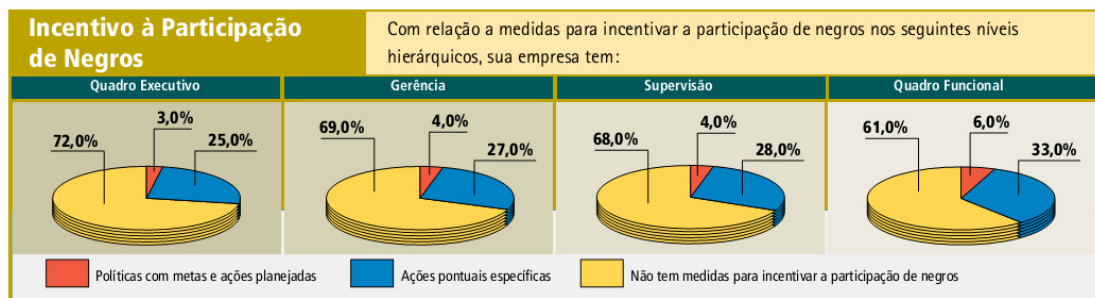
Com referência as ações para combate da desigualdade de gênero como um todo e com base nos dados coletados, 62% das empresas não desenvolvem qualquer ação para incentivar a participação de mulheres em seus quadros executivos; 34% praticam ações pontuais e 4% desenvolvem políticas com metas e ações planejadas.

O percentual de ações planejadas é baixo, porém mantém-se próximo ou acima dos 5% quanto ao incentivo à participação de mulheres. Os dados mostram também um aumento da incidência de ações de incentivo à participação das mulheres nos níveis hierárquicos mais baixos.



Fonte: Perfil Social, Racial, e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Instituto Ethos.p.26

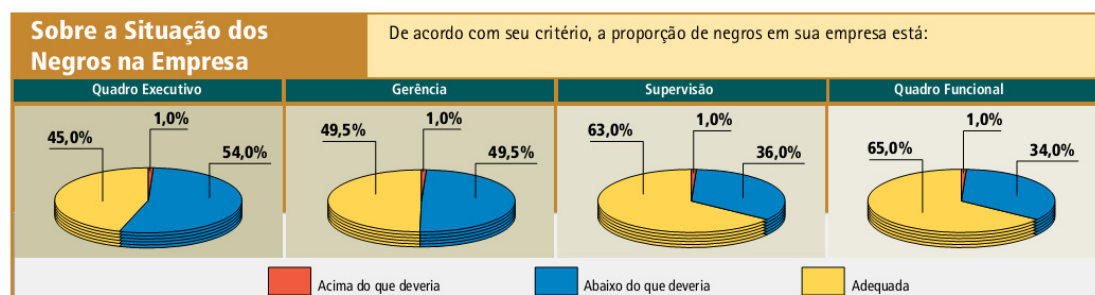
Quando verificadas as ações de incentivo à participação de negros, sem desagregação por gênero, no quadro executivo das empresas fica latente a redução de ações e políticas neste sentido em comparação com o quadro anterior.



Fonte: Perfil Social, Racial, e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Instituto Ethos.p.26

Não há dados referentes a ações afirmativas de promoção da participação da mulher negra nos quadros funcionais das empresas.

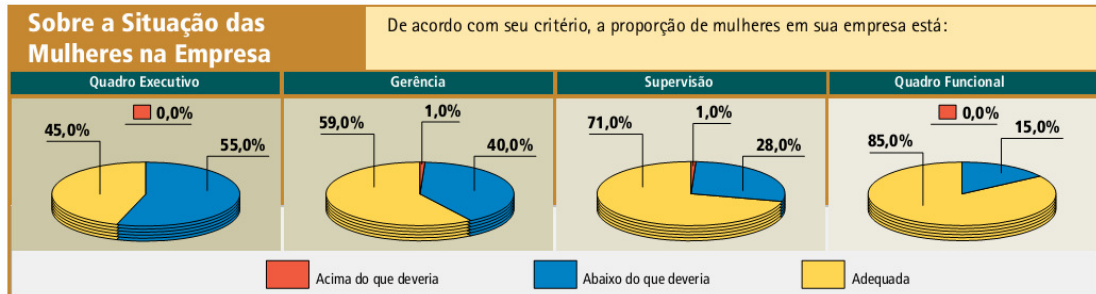
Outro fator captado pela pesquisa do Instituto Ethos foi a percepção por parte dos dirigentes das empresas de adequação das proporções atuais de ocupação dos postos de trabalho em função de raça, cor e gênero.



Fonte: Perfil Social, Racial, e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Instituto Ethos.p.31

Para todos os níveis hierárquicos, bem como para o quadro funcional geral, 1% dos presidentes apontaram que o percentual de negros presentes estaria acima do que deveria.

No que diz respeito à presença de mulheres, os presidentes apontaram a presença feminina como acima do adequado apenas nos níveis de gerência e supervisão, o que poderia indicar um reconhecimento de sua defasagem no quadro funcional geral bem como nos níveis executivos e indicação de que a presença da mulher é desejável nos níveis hierárquicos mais elevados.



Fonte: Perfil Social, Racial, e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Instituto Ethos.p.31

## RESULTADOS

Com base na análise dos dados apresentados foi possível comprovar que apesar de todos os avanços ainda há grande desequilíbrio e desigualdade de gênero no mercado de trabalho e que quando analisados os níveis hierárquicos mais elevados das empresas esta desigualdade se acentua.

A falta, ou baixa, qualificação não seria justificativa para a redução da presença feminina nos quadros de chefia, supervisão, gerência, diretoria, quadros executivos e conselhos das empresas.

Há uma carência de dados referentes à presença das mulheres negras em todos os níveis hierárquicos das empresas e a maior parte das pesquisas realizadas com o objetivo de mapear a presença feminina não levam em consideração o fato raça e cor resultando em dados que não são fiéis à realidade existente no mercado de trabalho.

Embora o movimento de redução na desigualdade de rendimentos e de proporcionalidade ocupacional entre as mulheres brancas e os homens brancos seja contínuo, o mesmo não ocorre para o grupo de homens e mulheres negros.

O poder público tem tomado iniciativas com o objetivo de estimular a construção de um ambiente mais igualitário no mercado de trabalho porém as ações por não possuírem em sua constituição medidas punitivas ou coercitivas que tornem sua aplicação obrigatória e imediata ficam à mercê da iniciativa da sociedade para que tenham efeito real.

Em sentido contrário a sociedade empresarial não demonstra interesse real na promoção da presença feminina em seus quadros executivos, conselhos de administração, uma vez que o percentual de empresas que desenvolvem políticas planejadas e específicas ainda é pequeno.

No que tange as mulheres negras e a questão do negro de forma mais abrangente no ambiente empresarial, os dirigentes e presidentes de empresas as quais por sua representatividade na economia brasileira e na sociedade poderiam ser tomadas como referência e modelo de indução de comportamento corporativo não consideram a questão do negro, mais especificamente da mulher negra no mercado de trabalho como pertinente de discussão ou análise.

## CONCLUSÕES

Embora o poder público demonstre consciência da demanda existente pela promoção de uma maior igualdade de gênero e raça na sociedade, especialmente no mercado de trabalho, as medidas até o momento desenvolvidas surtem pouco ou nenhum efeito prático no mercado de trabalho, mais especificamente no ambiente das empresas privadas.

Considerando que o Estado elabora e implementa leis mas quem as pratica e internaliza é a sociedade civil, enquanto não houver no seio desta o reconhecimento de que as assimetrias de gênero e raça são fruto não apenas de herança histórica mas resultado também da perpetuação de padrões discriminatórios estabelecidos no passado do país, que impedem a livre circulação e ascensão de determinados grupos da sociedade em todos os segmentos de atividades e níveis hierárquicos existentes, não será possível qualquer alteração no quadro atual.

Dando continuidade às ações que já foram iniciadas o Estado em suas atribuições magnas e visando a construção de um ambiente sócio-econômico mais igualitário e sustentável poderia, assim como fizeram outros países citados, dialogar de maneira mais direta com o setor privado a fim de estimular a elaboração e aplicação de ações afirmativas de resultados reais e mensuráveis que garantissem uma maior penetração de mulheres negras em seus quadros funcionais, especificamente no topo da hierarquia, inclusive nos conselhos de administração.

À comunidade empresarial cabe a tarefa de reconhecer a necessidade de mapear seus quadros funcionais, identificando sem retoques a presença feminina e negra. Uma vez vencida esta etapa elaborar e implementar ações que de fato garantam oportunidades de desenvolvimento profissional e igualdade de condições para a ascensão destas profissionais.

## NOTAS EXPLICATIVAS

- (1) Para este artigo será adotada a nomenclatura utilizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – que classifica como negros, os negros e pardos.
- (2) Vide BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho.p.480
- (3) Vide BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho.p.481
- (4) Um dos pilares do conceito de trabalho decente, definido pela OIT, consiste “na eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego [...] (Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. MTE. p.11)
- (5) Projeto de Lei do Senado nr. 112, de 2010.
- (6) Tradução: vão
- (7) Projeto WEAmericas do Governo dos Estados Unidos da América.Disponível em:  
<http://www.grants.gov/search/search.do;jsessionid=M8VnQCyJqp6lNy31CHGHmVZD5nTLy4g2s15cbCh29j9LQn5wxryD!955625390?oppld=182533&mode=VIEW>
- (8) SOARES, Sergei Suarez Dillon. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras.p.6
- (9) Vide Relatório de Mulheres na Administração das Empresas Brasileiras – 2010 e 2011. Introdução,p.3
- (10) Vide Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010. Perfil da Amostra, p.9-10.
- (11) De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2009 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENTO, Maria Aparecida Silva. *A mulher negra no mercado de trabalho* IN Revista História, Ciências, Saúde – Manguinhos. Ano 3, 2º semestre de 95. p.479 - 488. Rio de Janeiro, 1995. Disponível em:

<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/10112009-124151bento.pdf>

HOFFMANN, Rodolfo. LEONE, Eugênia Troncoso. *Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002*. Revista Nova Economia. Belo Horizonte, 2004. Disponível em:

<http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Relatório de Mulheres na Administração das Empresas Brasileiras Listadas – 2010 e 2011*. IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas*. IBGE, 2012. Disponível em:

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf)

INSTITUTO ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010*. Instituto Ethos. São Paulo, 2010.

LAVINAS, Lena. *Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho* IN Revista História, Ciências, Saúde – Manguinhos. Ano 4, 1º semestre de 1996. p.171 - 182. Rio de Janeiro, 1996. Disponível em:

<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/11112009-010723lavinass2.pdf>

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Edição trilingue. Brasília: MTE, 2011

NUZZI, Vitor. *Pesquisa sobre mulheres no mercado de trabalho mostra alguns avanços e velhos problemas*. Publicado em 02/03/2011. Disponível em: [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br). Acesso em: 25/08/2012

SOARES, Sergei Suarez Dilon. *O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras*. IPEA. Brasília, 2000.

Disponível em: [http://agencia.ipea.gov.br/pub/td/2000/td\\_0769.pdf](http://agencia.ipea.gov.br/pub/td/2000/td_0769.pdf). Acesso em: 01/09/2012