

Construindo ambientes seguros nos espaços de trabalho para as mulheres negras

Danúbia dos Santos da Silva¹
Universidade Cruzeiro do Sul

RESUMO

Construir ambientes seguros em espaços de trabalho para todas as pessoas é fundamental. Porém, por uma questão histórica e de construção da nossa sociedade, as mulheres negras, continuam na base da pirâmide social. Partindo de pesquisas, dados estatísticos e entrevistas que evidenciam a recorrência do racismo enfrentado por mulheres negras em seus processos de inserção e permanência no empreendedorismo, nas instituições públicas, privadas e na sociedade civil, esta pesquisa tem como objetivo identificar e analisar estratégias e possibilidades de superação dessas barreiras estruturais, visando a construção de caminhos que ampliem as oportunidades de ascensão profissional e mobilidade social para mulheres negras.

PALAVRAS-CHAVE: mulheres negras; gênero; diferenças salariais; privilégio, diversidade racial.

INTRODUÇÃO

Se eu te perguntar agora: qual é a cor da faxina no Brasil? Que figura vem em sua cabeça?

Segundo dados da Oxfam (2024)², mulheres negras ganham 55% menos que homens brancos, logo, constatam-se as dificuldades estruturais no cotidiano dessas mulheres. Para isso, é preciso criar outras possibilidades de existência, se não a pobreza ou até mesmo a morte. É notório os atravessamentos que acontecem na jornada de uma mulher negra, e que diferentemente de outros grupos, é preciso um olhar mais profundo para o racismo estrutural, que sob outro olhar continua privilegiando as pessoas brancas, como cita Cida Bento (BENTO, 2022):

¹ Master of Business Administration – MBA, Gestão Estratégica de Vendas e Relacionamento pela Plataforma Descomplica (2023). Especialista em ESG, Governança Ambiental, Social e Corporativa (UNISE) em 2023. Extensionista do módulo teórico Gestão em Diversidade e inclusão pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2021). Bacharelanda em Relações Públicas, Publicidade e Comunicação Aplicada (2020). É liderança Ceo Co-Fundadora do Projeto Ascensão Negra, desenvolvido para impactar mulheres negras através de mentorias de carreira (2024). É Facilitadora de grupo pelo Instituto Guetto – Rio de Janeiro (2024) desenvolve técnicas comportamentais, trazendo a realidade de possibilidades através da jornada profissional para pessoas negras. E-mail: Danubia_77@hotmail.com

² A Oxfam Brasil é uma organização da sociedade civil brasileira, sem fins lucrativos e independente, criada em 2014 para a construção de um Brasil com mais justiça e menos desigualdades. Seu escritório fica localizado em São Paulo. Disponível em:
<

A herança branca contém marcas de apropriação de bens materiais e imateriais, originárias da condição de descendente de escravocratas e colonizadores e é uma herança frequentemente tratada com mérito para legitimar a supremacia econômica, política e social. Essa herança fortalece a autoestima e o autoconhecimento da população branca tratada como “grupo vencedor, competente, bonito, escolhido para comandar”.

Os dados levantados evidenciam as múltiplas formas de racismo vivenciadas por mulheres negras em contextos de sua empregabilidade, revelando as barreiras estruturais que limitam suas trajetórias profissionais. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo central analisar tais barreiras, bem como investigar e propor estratégias que possam contribuir para a ampliação das oportunidades de ascensão profissional e mobilidade social dessas mulheres. Trata-se de uma investigação de natureza híbrida, de abordagem quali-quantitativa, com caráter descritivo e exploratório, orientada pelo levantamento, análise e interpretação dos dados coletados, conforme os procedimentos metodológicos indicados por Latorre et al. (2003).

QUAL A REALIDADE DAS MULHERES NEGRAS?

Para entendimento da realidade das mulheres negras, que empreendem ou atuam em instituições, realizei uma pesquisa para compreender sobre suas jornadas. Algumas mulheres ainda não se sentem preparadas para falar sobre. Sete mulheres toparam a conversa de forma online. Todas passaram por situações de racismo em espaços. Nenhuma denunciou. É preciso avaliar: “Será que todas as empresas são racistas? Seus dirigentes, diretores e acionistas são supremacistas brancos? Certamente não. Mas é possível dizer que muitos não se dão conta da sutileza do racismo arraigado no cotidiano ainda que, no discurso, se coloquem contra práticas racistas”. (Meirelles, et al., 2022, p.46)

Algumas das considerações que foram inerentes a todas as mulheres entrevistadas: posições de subalternidade (ou quando, são promovidas, tem que provar o tempo todo que são capazes); estereótipo de inferioridade intelectual; exclusão em cargos de liderança; acesso a oportunidades (e dependendo de seus territórios ou se são mães, as dificuldades aumentam); e a sociedade espera que essas mulheres sejam fortes o tempo todo.

Não há espaço para vulnerabilidade para as mulheres negras na sociedade, e o atravessamento do racismo impacta diretamente na saúde mental. Esses estereótipos e a falta de oportunidade profissional também impactam diretamente na sua autoestima. O livro *Racismo invisível* (2019) elucida muito bem esse fato: “O branco não precisa disso, mas o negro precisa provar que é mais capaz. Ao afirmar que se a profissional for mulher e negra é mais difícil, reafirma a existência do preconceito racial e de gênero”.

QUAIS AS PERSPECTIVAS FUTURAS?

Segundo o Relatório de Perfil Social, Racial e Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas (2023-2024) do Instituto Ethos, temos o

seguinte cenário:

- 60% das lideranças dessas organizações, são homens brancos;
- 26,5% das pessoas estagiárias, são mulheres negras (englobe-se mulheres pardas e pretas);
- 53,7% das pessoas *treiness*, são mulheres negras (englobe-se mulheres pardas e pretas);
- 9,2% de mulheres negras ocupam os cargos de gerência;
- 3,4% de mulheres negras, ocupam os cargos Executivos;
- 1,8% de mulheres negras ocupam o Conselho de Administração

O enfrentamento das desigualdades começa pela conscientização. Em uma das escritas de Cida Bento (BENTO, 2022), há um parágrafo que vai de encontro com este cenário:

“Em um ambiente em que todas as pessoas são brancas, elas se identificam umas com as outras e se veem como iguais, membros de um mesmo grupo. Essa presença exclusiva de brancos, aliás, faz parte da realidade da maioria das organizações públicas, privadas e da sociedade civil. Quando isso é rompido pela presença de uma pessoa negra, o grupo se sente ameaçado pelo “diferente”, que por ser na instituição ou no departamento a única pessoa negra, num país majoritariamente negro, expõe os pés de barro do “sistema meritocrático”.

COMO MUDAMOS ESSE CENÁRIO?

Para transformar os ambientes em espaços mais diversos, é preciso três coisas: coragem, para mudar uma estrutura já pré-estabelecida; intencionalidade para trazer pessoas diversas a caminhos antes não percorridos, e esforço, para furar a bolha de uma realidade única e dar oportunidades às pessoas de grupos sub-representados, especialmente para as mulheres negras.

As mulheres negras continuam enfrentando dificuldades na sociedade, especialmente no mercado de trabalho e também, ao empreender. Como cita Celso Athayde (Meirelles et al., 2022):

“Nós vivemos em um país onde, até pouco tempo atrás, o racismo fazia parte da política oficial do governo. Vivemos em um país fundado em um modelo escravocrata, e, por mais que saibamos disso, deliberadamente fazemos questão de esquecer. Ignoramos porque acreditamos que é “coisa do passado”, como se não tivesse influência alguma no presente e no futuro”.

E mediante todas as informações anteriores, se pensarmos em conjunto, quais caminhos podem ser percorridos para a criação de espaços seguros e melhores oportunidades de jornadas, pensando em diversidade racial, em especial para as mulheres negras?

1 – Política antirracista transparente

- A criação de uma política interna antirracista que seja formalizada, comunicada, aplicada e cobrada em toda organização, contendo diretrizes específicas contra o racismo.

2 – Educação e conscientização

- Ainda hoje, as pessoas são preconceituosas, por não saírem de suas bolhas e por falta de conhecimento. Treinamentos obrigatórios sobre o racismo, que atinja a todas as pessoas é fundamental para o recebimento de informações mais aprofundadas sobre o tema.

3 – Escuta e engajamento

- É preciso criar espaços e ter pessoas preparadas e treinadas no acolhimento e a escuta das pessoas negras, especialmente das mulheres negras. Ter essas pessoas minimiza as situações livres de vieses inconscientes, com um atendimento adequado, seguro e com a certeza de que as providências (em casos de denúncias), sejam encaminhadas.

Se mulheres negras hoje são 27% da população brasileira, **ONDE** elas estão? Ou elas se resumem na “Cor da Faxina no Brasil”?

REFERÊNCIAS

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas (2023-2024). Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2024/09/SUMARIO-EXECUTIVO_Perfil-Social-Racial-e-de-Genero-das-1.100-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024.pdf. Acessado em 30 mar. 2025.

LADEIA, Renato. **Racismo invisível** – a discriminação racial nas organizações. 2.ed. São Paulo: Fina Teia, 2019.

LATORRE, C., et al. **A Vegetation History from the Arid Prepuna of Northern Chile over the last 13500 years**. Chile: Laboratorio de Palinologia, Departamento de Biología, Facultad de Ciencias, Universidad de Chile, 2003

MEIRELLES, Renato; ALMEIDA, Silvio; BAPTISTA, Rachel Rua et al. **Inclusão nas organizações: como ser uma empresa antirracista**. São Paulo: Instituto Locomotiva, 2022.