



Evento: XXXIV Seminário de Iniciação Científica

DESIGUALDADE INTERSECCIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PAPEL DAS POLÍTICAS TRANSFORMATIVAS PARA MULHERES NEGRAS NO BRASIL¹

Eloisa Barth Lemes², Rosane Teresinha Carvalho Porto³

¹ Resumo expandido desenvolvido na UNIJUÍ, a partir do Programa Pesquisador Gaúcho DA FAPERGS 2024-2027 (Edital 09/2023): “Inserção da mulher negra no mercado de trabalho formal e impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades: uma análise comparativa entre Brasil, Argentina e Uruguai”, também financiado pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - PIBIC/UNIJUÍ.

² Acadêmica do Curso de Graduação em Direito da Unijuí. Bolsista de Iniciação Científica vinculado ao projeto de pesquisa “Inserção da mulher negra no mercado de trabalho formal e impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades: uma análise comparativa entre Brasil, Argentina e Uruguai”, coordenado pela Dra. Rosane Teresinha Carvalho Porto, financiado pela FAPERGS e pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - PIBIC/UNIJUÍ.

³ Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc/RS. Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes. Estágio Pós-Doutoral pela Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS). Pós-doutoranda pela Universidade Federal do RJ (UFRJ). Professora pesquisadora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (Unijuí), lecionando na Graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito: Mestrado e Doutorado. Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica Direitos Humanos (CNPq). Pesquisadora Recém-Doutora ARD-Fapergs: (Edital Fapergs 10/2020). Pesquisadora Gaúcha-PQG- FAPERGS 2024-2027(Edital 09/2023). Integra junto à FAPERGS a Comissão Assessora para Equidade, Diversidade e Inclusão. ID Lattes: 4041974927424063. E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

Este estudo resulta do projeto de pesquisa “A Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho Formal e Impacto das Políticas de Ações Afirmativas na Redução de Desigualdades: Uma Análise Comparativa entre Brasil, Argentina e Uruguai”. Diante do progresso nos âmbitos legal e institucional na América Latina, subsistem entraves estruturais de gênero e raça que precarizam o trabalho e limitam oportunidades. A pesquisa justifica-se pela necessidade de analisar os mecanismos pelos quais essas disparidades continuam a impactar a trajetória profissional das mulheres negras, delimitando o escopo deste trabalho à realidade brasileira.

A compreensão das desigualdades que estruturam o mercado de trabalho brasileiro exige a lente da interseccionalidade, ferramenta que permite capturar as consequências da interação entre raça, gênero e classe sobre uma mesma pessoa. Historicamente, a população



negra no Brasil foi submetida a processos de exclusão cujas raízes remontam ao período escravocrata, onde a ausência de políticas de inclusão efetivas após a abolição em 1888 contribuiu para a manutenção de abismos no acesso à educação e espaços de poder. Diante disso, a igualdade formal da Constituição de 1988 mostra-se insuficiente para romper com a hierarquia estrutural que relega as mulheres negras à base da pirâmide produtiva, retidas por mecanismos conhecidos como "teto de vidro" (barreiras para cargos altos) e "piso pegajoso" (retenção em postos precários).

Sob o prisma da Teoria Crítica dos Direitos Humanos de Joaquín Herrera Flores, os direitos devem ser compreendidos como processos de luta pela dignidade, e não apenas como normas abstratas. Assim, o abismo entre a letra da lei e a realidade exige a aplicação da igualdade substantiva, demandando do Judiciário uma postura ativa para dismantlar o racismo e o sexismo. Para tanto, ferramentas como os protocolos de julgamento com perspectiva de gênero e raça tornam-se essenciais para que a inserção profissional dessas mulheres avance. O objetivo deste trabalho é analisar os mecanismos de exclusão e as potencialidades das políticas públicas, como o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei de Cotas, na promoção da equidade e na garantia da inserção e permanência das mulheres negras no mercado de trabalho formal brasileiro.

METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem dedutiva, baseada em uma metodologia qualitativa com procedimento de análise bibliográfica, documental e levantamento de dados estatísticos. A fundamentação teórica utiliza conceitos de igualdade substantiva e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Para a análise empírica, foram utilizados dados consolidados de órgãos oficiais e institutos de pesquisa, tais como o Censo 2022 (IBGE), DIEESE, Ipea, Geledés e o portal Alma Preta. A análise foca no cenário brasileiro, com breves incursões comparativas sobre o amadurecimento institucional e a criação de guias judiciais para enfrentar estereótipos na América Latina.

RESULTADOS E DISCUSSÃO



Os dados coletados traçam um diagnóstico contundente sobre a desigualdade racial e de gênero no Brasil, revelando que a igualdade formal da Constituição de 1988 não se traduz em igualdade material. O Censo Demográfico 2022 do IBGE registra que o país possui 57.014.147 mulheres negras (pretas e pardas). Embora a presença desse grupo no ensino superior tenha saltado de 4,1% para 20% entre 2003 e 2010, a trajetória acadêmica enfrenta sérios obstáculos estruturais: em 2018, a taxa de abandono entre estudantes pretos chegou a 18%, evidenciando falhas nas políticas de permanência e demonstrando que o acesso, isoladamente, não resolve as vulnerabilidades sociais. Essa disparidade reflete-se no mercado de trabalho, onde o racismo estrutural opera como um "filtro seletivo" que dificulta a ascensão profissional mesmo após a qualificação. Prova disso é que o índice de exclusão para profissionais negros com pós-graduação (-0,38) é mais agudo do que para aqueles com ensino fundamental (-0,01), sugerindo barreiras maiores em carreiras de prestígio, como o Direito e a Tecnologia.

Consequentemente, a desigualdade salarial e a informalidade persistem: em 2025, mulheres negras com diploma superior recebiam, em média, R\$ 2.945, enquanto homens brancos na mesma condição auferiam R\$ 7.148. A vulnerabilidade econômica é agravada pela taxa de informalidade entre mulheres negras, que atinge 41%, representando elas 67% de toda a força de trabalho doméstico no país, evidenciando a herança da divisão colonial do trabalho. No topo corporativo, a exclusão é crítica: apenas 1,9% dos postos de direção são ocupados por mulheres negras. Mesmo no setor público federal, sob a Lei nº 12.990/2014 (reserva de 20% de vagas para negros), a presença desse grupo é escassa em cargos de alta qualificação e poder decisório. Diante disso, embora as ações afirmativas de cotas no ensino superior (2012) e no serviço público (2014) sejam essenciais para a reparação histórica, elas precisam evoluir para garantir também a permanência, a sustentabilidade e a ascensão dessas profissionais.

Para além das barreiras de acesso, a violência e o assédio moral no ambiente corporativo criam espaços hostis que comprometem a saúde mental da trabalhadora negra. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) reconhece que práticas como o racismo recreativo e o assédio moral sistêmico



configuram dano moral passível de indenização. Diante dessa realidade, o Brasil alinha-se a um movimento latino-americano que desconstrói a neutralidade abstrata do Direito, admitindo que julgar sem considerar assimetrias históricas perpetua subordinações. Nesse cenário, o Protocolo do CNJ (2021) e a nova Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) despontam como mecanismos fundamentais de transparência, fiscalização e combate à discriminação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões apresentadas constituem **resultados parciais** de uma investigação em andamento. Até o momento, os achados demonstram que a educação, embora fundamental, é insuficiente para vencer o racismo estrutural e o sexismo no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando que as políticas afirmativas precisam ultrapassar a "porta de entrada" e focar em permanência, liderança e igualdade salarial.

Esta etapa inicial reforça que a redução das desigualdades depende da desconstrução de vieses institucionais em corporações e no Judiciário. Como os dados expostos são de caráter preliminar, as próximas fases do estudo aprofundarão o exame desses mecanismos para garantir que a mulher negra ascenda na pirâmide produtiva e ocupe, com equidade, os espaços da vida pública.

Palavras-chave: Mulheres Negras. Interseccionalidade. Mercado de Trabalho. Igualdade Substantiva. Políticas Públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMA PRETA. **Retratos da População Negra: Dados e Estatísticas**. Alma Preta Jornalismo, [s. d.]. Disponível em: [\[https://almapreta.com.br/dados/retratos/\]](https://almapreta.com.br/dados/retratos/)(<https://almapreta.com.br/dados/retratos/>). Acesso em: 13 jun. 2026.

BOCCHINI, Bruno. **Jovens negros chegam à universidade, mas não ao mercado de trabalho**. Geledés Instituto da Mulher Negra, 2 dez. 2025. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/jovens-negros-chegam-a-universidade-mas-nao-ao-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm\]](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)(https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13. jun. 2026.



BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União, Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: Conselho Nacional de Justiça; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/748>. Acesso em 13 jun. 2026.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo:** a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. São Paulo: E-Disciplinas USP, 2011. Disponível em: https://www.saraus.com.br/downloads/enegrecer_o_feminismo_sueli_carneiro.pdf. /Acesso em 14 mar. 2026.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Especial Consciência Negra.** São Paulo: DIEESE, 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/conscienciaNegra.html>. Acesso em: 14 jun. 2026.

FORTUNATO, Douglas; GOMES, Jonatha. **A inclusão racial na engenharia brasileira: desafios e perspectivas para a construção de um mercado mais diverso e inovador.** Senge RJ, 07, dezembro, 2025. Disponível em: <https://sengerj.org.br/a-inclusao-racial-na-engenharia-brasileira-desafios-e-perspectivas-para-a-construcao-de-um-mercado-mais-diverso-e-inovador/>. Acesso em: 02 jun. 2026.

FREITAS, Gabriela L. T; SANTOS, Jucilene C; JACINTO, Pablo M. S. **Inserção da Mulher Negra no Mundo do Trabalho: Uma Revisão de Literatura.** Boletim de Conjuntura. 2022. Disponível em <https://revistaboletimconjuntura.com.br/boca/article/view/558/398>. Acessado em: 07 jun. 2026.

GONÇALVES, Ana Maria. **Um defeito de cor.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SCIELO. **O controle de constitucionalidade e a atuação do Supremo Tribunal Federal na proteção das minorias: análise crítica da ADC nº 41** (cotas raciais em concursos públicos). Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos, 24, maio, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rinc/a/xsHztWYLjKPSvKkPxgyf8ht/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 07 maio 2026.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Teoria Crítica dos Direitos Humanos:** os direitos humanos como produtos culturais. Tradução e revisão de Luciana Caplan et al. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.