

XXII ENBRA
VIII Congresso Mundial de
Administração

**AS MULHERES NEGRAS NA
HIERARQUIA EMPRESARIAL**

Luciana Mello

Novembro 2012
Rio de Janeiro

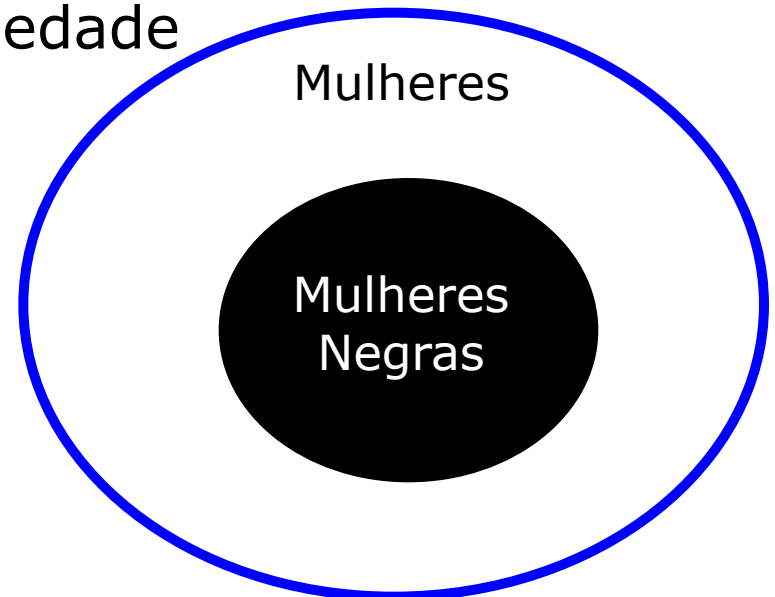
Objetivo

- a) Dados referentes às desigualdades de gênero e etnia nos quadros das empresas, especialmente no topo da escala hierárquica;
- b) Ausência de dados referentes à presença da mulher negra;

-
1. Redução do hiato entre os gêneros nas empresas – salarial e presencial;
 2. Presença feminina ≠ Presença Mulher Negra;
 3. Mulher negra: entrada precoce no mercado de trabalho e mais tempo investido em educação.

Bases Históricas

- Forma de entrada das mulheres negras no mercado de trabalho → Guetos ocupacionais
- Sociedade formada por ex-escravos e ex-escravocratas
- Resistência ao reconhecimento do subgrupo "mulher negra" no grupo "mulher" na sociedade



O Papel do Poder Público

- Medidas sem caráter punitivo ou coercitivo

Estudos e Pesquisas Recentes

Mercado de trabalho, segundo o IPEA:

- homens brancos – grupo padrão;
- homens negros;
- mulheres brancas
- mulheres negras.

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.

Estudos e Pesquisas Recentes

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
2010 e 2011:

- total 2.467 posições em conselhos – 7,71% mulheres
- Não há desagregação dos dados por cor/raça/etnia

Instituto Ethos

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores
Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – 2010

- 500 maiores empresa privadas do Brasil (por faturamento);
- Maioria de indústrias (56%) na região Sudeste (59%)

Estudos e Pesquisas Recentes

Total da Amostra

| | Homens | Mulheres | Total |
|------------------|---------|----------|---------|
| Nível executivo | 1.299 | 207 | 1.506 |
| Nível gerência | 10.815 | 3.077 | 13.892 |
| Nível supervisão | 19.058 | 6.976 | 26.034 |
| | | | |
| Quadro funcional | 421.068 | 202.892 | 623.960 |

Estudos e Pesquisas Recentes

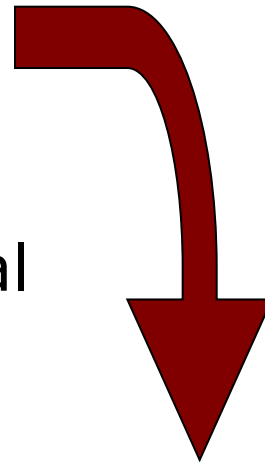
Composição por cor e raça nos níveis hierárquicos

| | Brancos | Negros |
|------------------|---------|--------|
| Nível executivo | 93,3% | 5,3% |
| Nível gerência | 84,7% | 13,2% |
| Nível supervisão | 73,0% | 25,6% |
| Quadro funcional | 67,3% | 31,1% |

Estudos e Pesquisas Recentes

Mulheres Negras:

- 0,5% no nível executivo
- 2,1% na gerência
- 5,6% na supervisão
- 9,3% no quadro funcional



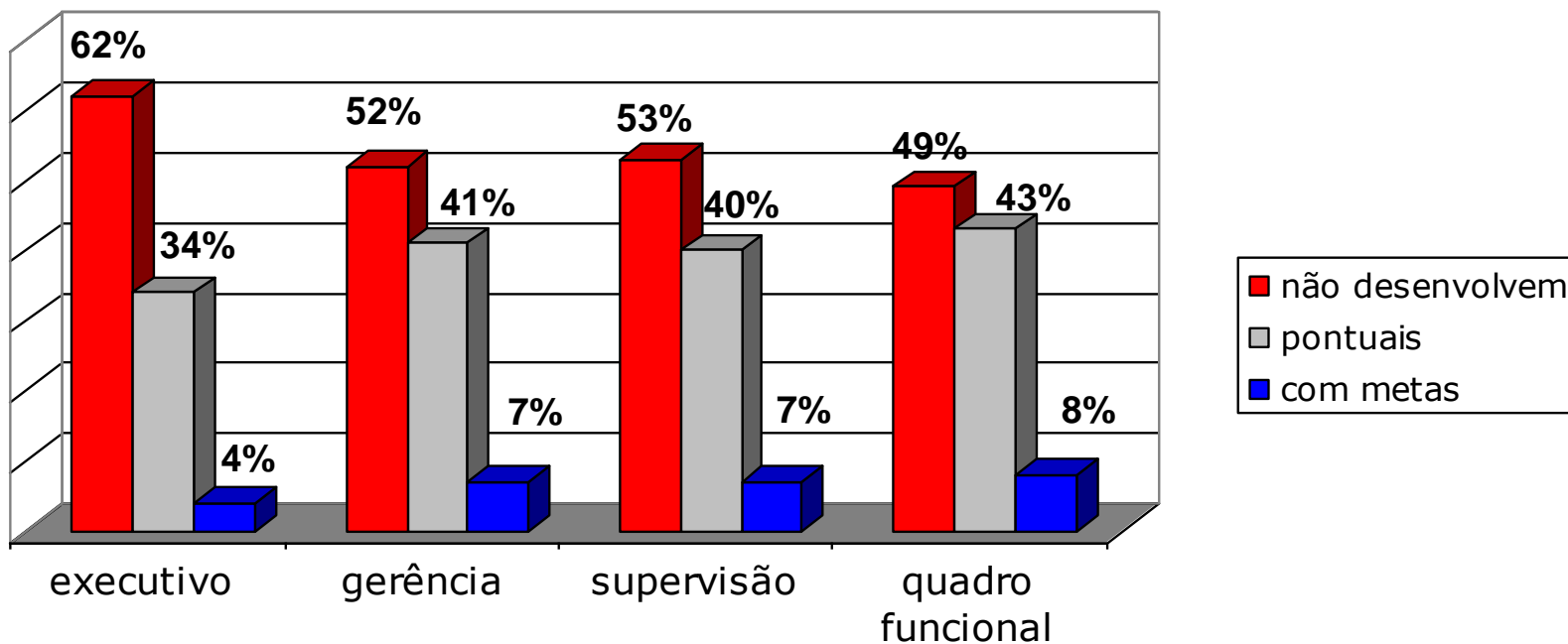
Em números brutos = 6 negras* entre 119 mulheres

*todas pardas

Estudos e Pesquisas Recentes

Ações Afirmativas realizadas pelas empresas

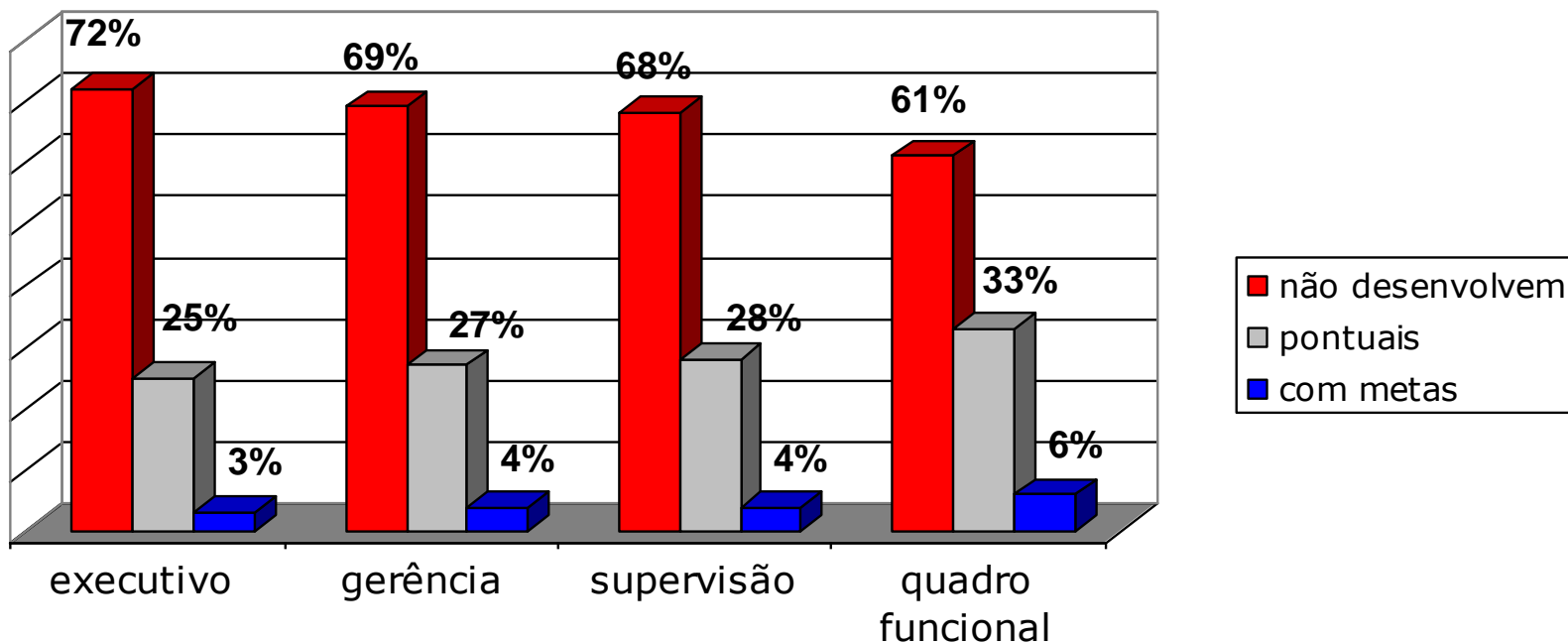
Incentivo à participação de mulheres
(por nível hierárquico)



Estudos e Pesquisas Recentes

Ações Afirmativas realizadas pelas empresas

Incentivo à participação de negros
(por nível hierárquico)



Resultados

- Persistência de desequilíbrio entre os gêneros;
- Desequilíbrio entre grupos étnicos;
- Qualificação x presença mulher negra;
- Resistência velada;
- Poder público: ainda não é capaz de garantir equidade de gêneros e etnia nas organizações.

Conclusões

- Reconhecimento do subgrupo mulher negra nas pesquisas;
- Discurso = Prática;
- Papel das empresas privadas no desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária;
- Ações efetivas;
- Diálogo entre poder público e setor privado