



LIDERANÇA EMPRESARIAL: O IMPACTO DAS MULHERES NEGRAS NO MUNDO CORPORATIVO

Amanda Da Silva Alves *

Beatriz Aparecida Santos Da Silva *

Alexandre Miguel Daniel *

Gleisse De Almeida Moura *

Monique Carol Caitano *

Richard Miranda Da Silva *

Luiz Guilherme Leite Amaral ** - luiz.amaral@athonedu.com.br

Resumo: Será abordado um tema de extrema relevância para a sociedade, refere-se a percentualidade das mulheres negras em cargos de liderança nos negócios e o motivo de ele ser menor comparado a outros conceitos de índice. Trata de um tema em evolução constante, possuindo um aspecto importante na busca pela igualdade e diversidade nas organizações contemporâneas. Este estudo proporcionará uma exploração aprofundada das experiências, desafios e perspectivas vividas por mulheres negras como líderes, valendo-se das contribuições significativas de estudiosos e profissionais dedicados à compreensão desta realidade. O objetivo principal é transcender estatísticas e mergulhar nas profundezas das experiências de mulheres negras que ocupam cargos de liderança. A fim, de criar estratégias que incentivem ascensão profissional dessas figuras de liderança, mas para esse resultado, é necessário compreender as razões por trás dessa sub-representação. Trazendo as perspectivas de estudos publicados, livros de mulheres

compartilhando sua experiência, entrevista e análise do cenário atual, visando obter conhecimentos do motivo pelo qual esses índices continuam menor do que o esperado. Mais do que apenas buscar equidade, este estudo assume uma posição crítica em relação às mudanças sociais e corporativas.

Palavras-Chaves: Mulheres, Negras, Liderança, Corporação, Experiência, Desigualdade, Cultural.

Abstract: A topic of extreme relevance to society will be addressed. It refers to the percentage of black women in leadership positions in business and why it is lower compared to other index concepts. It deals with a topic in constant evolution, having an important aspect in the search for equality and diversity in contemporary organizations. This study will provide an in-depth exploration of the experiences, challenges and perspectives lived by black women as leaders, drawing on the significant contributions of scholars and professionals dedicated to understanding this reality. The main goal is to transcend statistics and delve into the depths of the experiences of black women in leadership roles. In order to create strategies that encourage the professional advancement of these leadership figures, but for this result, it is necessary to understand the reasons behind this underrepresentation. Bringing perspectives from published studies, books by women sharing their experience, interviews and analysis of the current scenario, aiming to gain knowledge of why these rates remain lower than expected. More than just seeking equity, this study takes a critical position in relation to social and corporate changes

Keywords: Women, Black, Leadership, Corporation, Experience, Inequality, Cultural.

1. Introdução

A inclusão das mulheres negras a cargos de liderança no mercado de trabalho é essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa, além de organizações mais dinâmicas e representativas. Porém, elas enfrentam muitos desafios, desde a discriminação racial até as diferenças salariais.

E apesar do crescente destaque da promoção de mulheres negras como representantes, que traz perspectivas valiosas para a diversidade global, ainda há um número pequeno de mulheres negras que possuem esses cargos dentro das empresas.

Neste artigo será explorado a importância da promoção da liderança feminina negra e os benefícios que ela pode trazer para as empresas e a sociedade como um todo, além de promover a diversidade, garantindo oportunidades iguais para mulheres negras no ambiente profissional.

Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) confirmam o fato de que muitas mulheres negras não ocupam cargos de liderança importantes nas corporações. Essa descoberta não apenas mostra a disparidade que existe, mas também sugere que é necessária uma investigação mais profunda para descobrir o que causa esse desequilíbrio e criar métodos eficazes para superá-lo.

Autores renomados enriquecem este campo de estudo, fornecendo análises críticas e descrições vívidas da inter-relação do gênero e raça. Ao destacar a resiliência e as estratégias das mulheres negras para superar os obstáculos na carreira, será pontuado a mais profunda da complexidade das trajetórias dessas líderes.

2. Problema

Há anos se fala sobre desigualdade de gênero, com o passar do tempo o assunto ficou mais e alta, sendo muito comentado nos artigos atuais, mesmo com esse avanço comportamental, ainda existe, presumivelmente, um caminho muito longo para ser quebrado esse fato. Até o momento desse trabalho, a persistência dessa desigualdade de gênero não é o único ponto que prejudica as mulheres negras, mas sim o preconceito de e raça no mercado de trabalho brasileiro e na sociedade. Especificamente, a representação dessas mulheres em cargos de liderança nas corporações, e consequentemente, a discriminação que enfrentam tanto no âmbito de gênero quanto racial. Portanto, nesse estudo, existe uma barreira múltipla, racial e gênero.

O número de mulheres que entram no mercado de trabalho tem aumentado ao longo do tempo devido às suas melhores qualificações e atitude face aos desafios do mercado. Apesar do abrandamento do crescimento após a década de 2000, a participação das mulheres no emprego formal aumentou quatro pontos percentuais entre 2003 e 2018, de 40% para 44%, seguindo as tendências de outros países latino-americanos (Figura1).

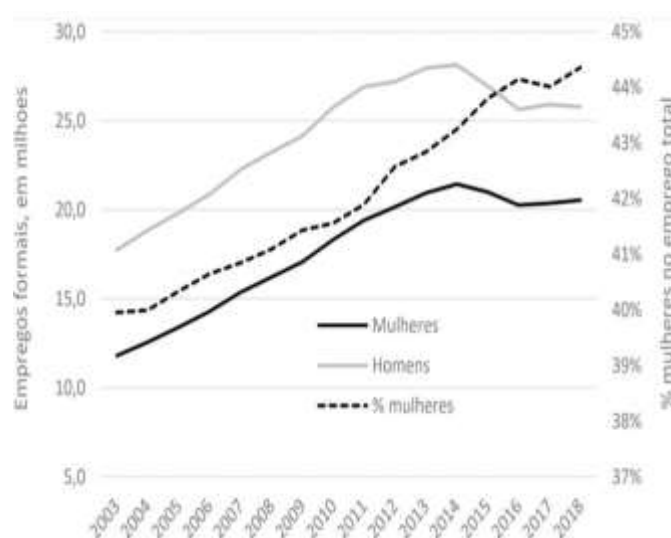


Figura 1: Emprego registrado por gênero no Brasil entre 2003 e 2018. Fonte: CARVALHO e VIEGO (2023)

Todos esses fatores negativos, impactam na falta de apoio e orientação para essas profissionais, atrasando o tempo de desenvolvimento na progressão de carreira. Em

muitos casos, a corporação organizacional possui uma cultura ultrapassada, já que estas questões, supostamente, está enraizado em uma cultura antiga, não promovendo o novo movimento que vem ganhando voz ativa nos últimos anos.

Como informado anteriormente essas barreiras implicadas nesse público, nas posições de liderança corporativa, resultam da complexa interação entre dois fatores fundamentais: gênero e raça.

3. Pergunta Norteadora

Quais as ações e estudos a serem realizados para superar as barreiras sistêmicas na corporação, considerando as de gênero e raça, bem como as raízes de uma cultura antiquada, para no fim promover a inclusão efetiva de mulheres negras em posições de liderança corporativa no Brasil.

4. Justificativa

A principal motivação para sustentar o presente projeto de pesquisa, reside na importância de comentar e vivenciar o empoderamento das mulheres, neste caso, mulheres negras na liderança corporativa, atualmente. Portanto, este estudo tem por motivação as previsões de expansão do mercado de trabalho para essas mulheres, através de sites como IBGE, para entender o motivo desse processo não ser realizado hoje.

O livro Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial, escrito por Pedro Jaime de Coelho Junior com base em sua tese de doutorado defendida na Universidade de São Paulo (USP) ajuda a trazer luz para os fatos que impulsionaram a entrada de pessoas negras no mundo corporativo. No livro, o autor classifica dois momentos claros desse movimento. Entre os pontos relevantes, está a incapacidade das áreas de recursos humanos de lidar com o tema e a incipiência da legislação vigente – é relevante destacar que até 1989 o racismo não era considerado crime, apenas contravenção, sob pena de multa – fizeram com que esses executivos desenvolvessem mecanismos para se blindarem do racismo.

Assim, segundo Zanusso e Assis (2009), após conquistarem incentivos e apoio, aos poucos, as mulheres foram ganhando mais espaços no mercado de trabalho e foram adotando posturas de liderança. Além disso, com o aumento dos níveis de escolaridade, as mulheres elevaram suas conquistas, com maior qualificação, fator que facilita não apenas a entrada delas no mercado de trabalho, mas também a afirmação aos padrões

menos prejudiciais e de maior prestígio em postos de trabalho de liderança. (AZEVEDO, MENEZES e FERNANDES, 2000).

Segundo o site UOL (2023), na liderança, nível gerente acima, 25% de mulheres e 17% de negros. Quando a gente intersecciona, o número de mulheres negras cai para 3%. Após esse dado, deve-se refletir quais são os meios necessários para apoiar na causa dessas mulheres e entender a causa raiz para uma porcentagem tão inferior.

Ao abordar tal tema, é levantado uma das questões que mais impactam no dia a dia dessas mulheres, que é a desigualdade gerada pelo racismo. A importância do estudo se leva pelo reconhecimento dos fatos e o quanto os números e históricos estão bem longe de serem compreendidos e levados a sério pelas pessoas que em grande maioria não fazem conhecimento ou tem uma percepção muito abaixo da realidade. Portanto, este estudo contribui com reflexão social, analisando quais são os atos que interferem para que, mesmo atualmente, tenhamos índices de mulheres negras em uma posição de líder inferior aos demais.

5. Objetivos

O objetivo da pesquisa é relatar as dificuldades e problemas enfrentados pelas mulheres negras, em cargos de liderança. Mostrar a desigualdade e falta de reconhecimento no meio corporativo e como as empresas se adaptaram para a inclusão de mulheres em cargos dominados pelo sexo masculino.

Título da Entrevista: Desafios e Triunfos: Mulheres Negras em Cargos de Liderança

6. Metodologia

Para prosseguir com o estudo, é essencial entender de fato a experiência dessas mulheres no mercado de liderança, portanto, foi realizado entrevista com 3 delas, com o intuito de compreendê-las e aprender com as ações tomadas e enfrentadas. As perguntas utilizadas para captar essa vivência foram:

1. Poderia compartilhar um pouco sobre sua jornada profissional e como você chegou ao seu cargo atual de liderança?
2. Pergunta: Quais são os principais desafios que você enfrentou como mulher negra em um cargo de liderança e como os superou?

3. Pergunta: Como você vê o papel das mulheres negras na promoção da diversidade e inclusão dentro das organizações?

4. Pergunta: Que conselhos você daria para jovens mulheres negras que aspiram a cargos de liderança em suas carreiras?

7. Coleta de Dados

Primeira Entrevista

A primeira entrevistada foi a Águida, ela é formada em pedagogia e atua como professora, mas há alguns anos, foi assessora pedagógica, que consiste em uma prática que tem como objetivo melhorar e aperfeiçoar os processos de ensino de uma escola, atuando no cargo de gestão, oferecendo consultorias a fim de desmontar todos os estereótipos e estigmas historicamente colocados em um país como o Brasil, sendo uma grande exemplo para a sociedade.

Durante a entrevista, enfatizou a importância de tornar a escola um espaço onde as meninas e mulheres sejam enaltecidas pelo seu protagonismo intelecto-cultural e principalmente que se reconheçam como mulheres pretas.

Águida relatou também que muitas vezes, as pessoas negras com quem ela convivia no ambiente de escola não se chamavam de negras e preferiam ser chamadas de morena (que é um nome para cor de cabelo, não de pele), por exemplo. Por isso, é importante aprender que a cor da pele não impede uma mulher de ser bonita, empoderada, inteligente e que não precisa ter medo ou vergonha de ser chamada de negra. O não silenciamento da cultura afro leva à grandes avanços sobre o preconceito.

Dessa forma, após a entrevista, foi possível concluir que buscar cada vez mais conhecimento, as mulheres negras podem desconstruir muros e construir histórias de superação, empoderamento e aceitação de si mesmo, quebrando barreiras e paradigmas de um ambiente corporativo.

Após a realização da entrevista, considera-se, portanto, que as experiências relatadas pela (nome da mulher) é motivo de inspiração para muitas mulheres negras que atuam na liderança ou que desejam atuar e cada conselho profissional concedido merece ser ouvido com atenção.

É nítido de como há diversos desafios para uma mulher negra chegar à liderança de grandes organizações e por muitas vezes é necessária muita resiliência para se

reinventar e descobrir novas rotas profissionais, buscando oportunidades de desenvolver habilidades de liderança por si mesma.

De todo modo, é possível destacar que existe preconceito e discriminação em determinados meios corporativos e que ainda é preciso ampliar a mentalidade das pessoas para que possam enxergar muito além dos estereótipos, diante de tantas adversidades causadas pelas desigualdades de gênero e raciais.

No entanto, é fundamental reconstruir a figura de liderança e reconsiderar outros personagens nesse papel, tornando o ambiente mais justo para mulheres negras e outros grupos minoritários ou minorizados.

Segunda Entrevista

Após a realização da entrevista, considera-se, portanto, que as experiências relatadas pela Kátia é motivo de inspiração para muitas mulheres negras que atuam na liderança ou que desejam atuar e cada conselho profissional concedido merece ser ouvido com atenção.

É nítido de como há diversos desafios para uma mulher negra chegar à liderança de grandes organizações e por muitas vezes é necessária muita resiliência para se reinventar e descobrir novas rotas profissionais, buscando oportunidades de desenvolver habilidades de liderança por si mesma.

De todo modo, é possível destacar que existe preconceito e discriminação em determinados meios corporativos e que ainda é preciso ampliar a mentalidade das pessoas para que possam enxergar muito além dos estereótipos, diante de tantas adversidades causadas pelas desigualdades de gênero e raciais.

No entanto, é fundamental reconstruir a figura de liderança e reconsiderar outros personagens nesse papel, tornando o ambiente mais justo para mulheres negras e outros grupos minoritários ou minorizados.

Terceira Entrevista

Essa entrevistada é com uma experiente gestora de Supply, chamada Tamiris Correa, cuja história inspiradora começou como estagiária de logística, onde enfrentou não apenas desafios operacionais, mas também os estereótipos e preconceitos enfrentados pelas mulheres negras no setor. Apesar desses obstáculos, ela tentou todos os dias chegar no seu objetivo, adquirindo expertise em logística ao longo de uma década e buscando conhecimento em diversas áreas, da administração às finanças.

A busca incessante pelo aprendizado e pelo desenvolvimento profissional acabou gerando a tão esperada oportunidade. A empresa reconheceu suas habilidades, experiência e

resiliência e a promoveu a gerente da cadeia de suprimentos. Nesta função ela se tornou uma líder inspiradora, desafiando normas e abrindo caminho para que outras mulheres negras assumam papéis de liderança. Sua experiência demonstra a importância da representatividade e da superação de desafios, contribuindo para um ambiente corporativo mais inclusivo e diversificado.

Entretanto, ela relata que não conseguiu o seu objetivo principal, ter outras mulheres negras trabalhando como líderes ao lado dela, porém, insiste que as coisas estão mudando e que se tudo certo, vai se desenvolver o mais rápido possível.

8. Resultados

As conclusões após esse estudo revelaram que as experiências compartilhadas por estudiosos, escritoras e entrevistadas inspiram mulheres negras em posições de liderança ou aspirantes a essas posições. No entanto, reconhece-se que as mulheres negras enfrentam desafios consideráveis em ambientes corporativos e requerem resiliência e auto reinvenção. Em alguns ambientes corporativos, o preconceito e a discriminação são proeminentes. A mudança cultural é vista como fundamental para superar os estereótipos e desigualdades raciais e de gênero e criar um ambiente mais equitativo para as mulheres negras e outros grupos minoritários.

Através da pesquisa, concluímos que os desafios do mundo corporativo influenciaram negativamente para a aceitação e desenvolvimento da cultura, potencializando a exclusão enfrentados por mulheres negras em cargos com visibilidade e valorização. Como plano de ação, seria interessante manter essa conscientização em todos os ambientes sociais.

9. Referências

- AGÊNCIA BRASIL. Apenas 3% de mulheres negras ocupam cargos de liderança, aponta pesquisa. 2022. Band UOL. Disponível em: <https://www.band.uol.com.br/noticias/apenas-3-de-mulheres-negras-ocupam-cargos-de-lideranca-aponta-pesquisa-16619421>. Acesso em: 8 nov. 2022.
- FGV. Participação das mulheres negras no mercado de trabalho. 2022. FGV. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/participacao-mulheres-negras-mercado-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2022.

- FUNDAÇÃO LEMANN. Negros e mulheres na liderança. 2022. Fundação Lemann. Disponível em: <https://fundacaolemann.org.br/materiais/negros-e-mulheres-na-lideranca>. Acesso em: 14 nov. 2022.
- G1 GLOBO. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. 2022. Portal G1. 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: 29 nov. 2022.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2021. IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,e%20homens%20pretos%20ou%20pardos>. Acesso em: 14 nov. 2022.
- MEIO E MENSAGEM. Mulheres negras e mercado de trabalho: gaps e ações. Marketing. 2022. Disponível em: <https://meioemensagem.com.br/marketing/mulheres-negras-e-mercado-de-trabalho-gaps-e-acoas>. Acesso em: 14 nov. 2022.
- REVISTA HSM. Qual o impacto das mulheres negras nas organizações. 2022. HSM. Disponível em: <https://www.revistahsm.com.br/post/qual-o-impacto-das-mulheres-negras-nas-organizacoes>. Acesso em: 14 nov. 2022.
- GRUPO MULHERES DO BRASIL. Aceleradora de carreiras e imersão que transforma. 2020. Grupo Mulheres do Brasil. Disponível em: <https://grupomulheresdobrasil.org.br/aceleradora-de-carreiras-imersao-que-transforma-2>. Acesso em: 14 nov. 2022.
- PASSOS, L.; SOUZA, L. Vulnerabilidades cruzadas: as mulheres e suas experiências diversificadas. 2021. Espaço Tema Livre. Rev. katálysis, 24(1). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/RHprbDRJTmdxg8Pqjmbxnpg/?lang=pt#>. Acesso em: 14 nov. 2022.

*** Discentes da ATHON Ensino Superior.**

**** Luiz Guilherme Leite Amaral - docente da Escola de Gestão da ATHON Ensino Superior.**