

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

FRANCISCA ANDRESA OLIVEIRA DE LIMA

**A ATUAÇÃO DA (O) PSICOLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO  
FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO COM MULHERES NEGRAS**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2023

FRANCISCA ANDRESA OLIVEIRA DE LIMA

**A ATUAÇÃO DA (O) PSICOLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO  
FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO COM MULHERES NEGRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso –  
Artigo Científico, apresentado à Coordenação  
do Curso de Graduação em Psicologia do  
Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em  
cumprimento às exigências para a obtenção do  
grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Profa. Esp. Larissa  
Vasconcelos Rodrigues.

FRANCISCA ANDRESA OLIVEIRA DE LIMA

**A ATUAÇÃO DA (O) PSICOLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO  
FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO COM MULHERES NEGRAS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da apresentação: 27/06/2023

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: PROFA. ESP. LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES

Membro: PROFA. ME. MOEMA ALVES MACÊDO

Membro: PROFA. ME. MARIA APARECIDA TRINDADE PEREIRA

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2023

# A ATUAÇÃO DA (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO COM MULHERES NEGRAS

Francisca Andresa Oliveira de Lima<sup>1</sup>  
Larissa Vasconcelos Rodrigues<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar através de uma pesquisa bibliográfica a atuação da (o) psicóloga (o) organizacional e do trabalho frente a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho. Foi estabelecido determinados pontos importantes a serem pesquisados como identificar o trabalho do psicólogo organizacional e do trabalho frente a gestão da diversidade, compreender a inserção da mulher negra no mercado de trabalho e as contribuições da (o) psicóloga (o) organizacional e do trabalho para inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Observou-se durante a pesquisa que a mulher negra durante muitos anos ocupou lugares desfavoráveis nas organizações, juntamente com baixa remuneração, atualmente ainda é possível observar a discriminação e os ismos dentro das organizações de trabalho dos quais impossibilitam uma maior inserção da mulher negra no mercado de trabalho. As pesquisas apontam que o trabalho da (o) psicóloga (o) organizacional e do trabalho para esta temática é muito limitado a inclusão de pessoas com deficiência, por isso, ao que se foi feito ainda é possível notar a discriminação, o racismo, o sexismo dentro das organizações de trabalho. Mulheres negras ainda hoje ocupam cargos minoritários e de baixa remuneração devido aos diversos tipos de discriminação e por isso é urgente a necessidade de um posicionamento crítico dos profissionais de psicologia neste campo.

**Palavras-chave:** Psicologia. Mulher negra. Mercado de trabalho. Organizações. Empresas.

## ABSTRACT

The objective of the present work was to analyze, through bibliographic research, the work of the organizational and occupational psychologist in relation to the inclusion of black women in the labor market. In order to achieve this objective, certain important points to be researched were established, such as identifying the work of the organizational and occupational psychologist in relation to diversity management, understanding the insertion of black women in the labor market, and the contributions of the organizational and occupational psychologist for the insertion of black women in the labor market. It was observed during the research that for many years black women have occupied unfavorable positions in organizations, along with low salaries. Currently, it is still possible to observe discrimination and isms within organizations that make it impossible for black women to have a greater insertion in the job market.

**Keywords:** Psychology. Black Woman. Labour market. Organizations. Companies.

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: andresalima2012@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

No decorrer dos anos muito se foi estudado acerca da atuação do psicólogo organizacional, tendo como uma de suas funções a análise de um grupo dentro das organizações. Com o passar dos tempos sua forma de atuar também tem se modificado de acordo com as mudanças que tem ocorrido nas organizações e no mundo do trabalho.

Segundo Zanelli (1986) a área da psicologia organizacional e do trabalho é a área menos definida dentro da psicologia estacando-se como uma de suas principais funções sendo a seleção de pessoas dentro das empresas.

A psicologia organizacional mediante as tantas formas de colaborar nas organizações, a atuação do psicólogo dentro das mesmas não possui uma autonomia para trabalhar conforme queira para que venha exercer sua função, apesar dessas organizações serem formadas por seres humanos em um determinado grupo, as decisões desse profissional não acerca da condução do grupo e as estratégias organizacionais que irão ser usadas não perpassam ao psicólogo organizacional (BASTOS, 1992, p. 42)

De acordo com Bastos (1992, p. 42) passa-se a surgir uma visão de que o psicólogo dentro das organizações é desnecessário já que outros profissionais podem exercer sua mesma função, tornando assim no passar dos tempos há profissão do psicólogo dentro dessas organizações cada vez mais difícil.

Dentro das organizações o psicólogo assim como nas outras áreas em que atua precisa cumprir seu compromisso social e ético. A psicologia organizacional e do trabalho com o passar dos anos se preocupou em estudar contextos e demandas sociais dentro das organizações, assim moldando a forma como a profissão foi se estruturando (ZANELLI; BASTOS, 2014). Dessa forma a psicologia organizacional e do trabalho passa a se voltar não apenas então somente as organizações privadas e volta-se a outros interesses como a reinserção de trabalhadores excluídos no trabalho e nas suas carreiras.

Diante tantos desafios muito se tem mudado na atuação do psicólogo organizacional no decorrer dos anos, visto que a forma como as organizações trabalham foi se aperfeiçoando e se moldado com as novas tecnologias que foram sendo criadas no decorrer dos anos. Junto a essas mudanças a psicologia organizacional e do trabalho foi criando novos métodos para melhoria de sua atuação pois há a necessidade de aperfeiçoamento na sua prática para seguir as mudanças dentro do contexto de trabalho, nisso também passou a se pensar no contexto relacionado a

mulher negra dentro do mercado de trabalho e as contribuições da POT para que a inclusão dessas mulheres possa ocorrer de forma igualitária.

O papel da mulher no mercado de trabalho se deu desde a revolução industrial em que as mesmas eram colocadas em situações de trabalho suscetíveis, para complementação da renda familiar (GIRÃO, 2001). Com o passar de décadas essa situação mudou Amaral (2012) afirma que a mulher vem ganhando mais espaço no mercado de trabalho do decorrer dos anos. Decorrente as tantas mudanças na inserção da mulher no mercado de trabalho como o psicólogo organizacional e do trabalho pode atuar frente a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho?

O interesse pela área da psicologia organizacional e do trabalho surgiu emergente a forma como o psicólogo poderá atuar dentro de instituições visto que são ambientes muitas vezes cheios de demandas relacionadas à gestão das mesmas, o psicólogo muitas vezes é visto como alguém que irá resolver conflitos dentro das organizações, mas sua função não se volta somente a isso. Pois a psicologia se tem modificado decorrente das mudanças que foram ocorrendo nas organizações. Dentro do meio acadêmico às mudanças que ocorreram na psicologia organizacional e do trabalho não é muito vista pelos acadêmicos despertando então curiosidades por parte desse público. No âmbito social a psicologia organizacional e do trabalho tem muito para ajudar nas empresas vinculadas ao social, pois se trata de organizações formadas por pessoas de diferentes culturas e com subjetividades próprias.

O presente artigo teve como objetivo geral analisar a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho frente a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho. Para alcançar determinado objetivo especifica-se alguns pontos importantes a serem pesquisados como identificar o trabalho do psicólogo organizacional e do trabalho frente a gestão da diversidade, compreender a inserção da mulher negra no mercado de trabalho e investigar a contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho e a mulher negra no mercado de trabalho.

## **2 METODOLOGIA**

O artigo científico se trata de uma pesquisa bibliográfica tendo como base para sua articulação artigos científicos já elaborados decorrentes de assuntos voltados ao contexto psicologia organizacional e do trabalho (POT) e o mercado de trabalho voltado as mulheres negras (GIL, 2002, p. 47).

Para composição desta pesquisa será usado os principais descritores como a mulher negra no mercado de trabalho, a atuação do psicólogo organizacional e a psicologia organizacional.

As fontes de estudo para essa pesquisa são livros, sites como Scientific Electronic Library Online (SciELO), google acadêmico e pela plataforma de busca National Library of Medicine (PubMed), outro meio utilizado como fonte de pesquisa será a plataforma da biblioteca virtual da instituição Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO).

## **3 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E GESTÃO DA DIVERSIDADE**

### **3.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

Desde os primórdios da civilização nossas vidas são afetadas pelas organizações sejam elas organizações sociais, de trabalho, de escola entre tantas outras. Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 549) afirmam que o cotidiano das pessoas em diferentes contextos e culturas é possível notar que todas estão ligadas as organizações, quando vamos ao supermercado, a escola estamos inseridas dentro de organizações.

Os primeiros estudos acerca da psicologia organizacional e do trabalho surgiram no ano de 1987, com as publicações do psicólogo W. L. Bryan, ele defendia a ideia de que o trabalho do psicólogo era estudar as atividades e funções concretas da forma como aparecem a vida cotidiana (BRYAN, 1904 apud MUCHINSKY, 2004, p. 7). De acordo com apontado por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 551) as preocupações de alguns estudiosos com os trabalhadores dentro dos trabalhos foram os marcos para começar a se pensar no contexto das organizações, sendo os primeiros estudos feitos em 1890 sobre a fadiga dentro das organizações. Existiram diversos colaboradores para se pensar em psicologia organizacional contada para área industrial.

Ao se estudar mais a fundo acerca da psicologia organizacional e do trabalho pode-se ver outros nomes importantes e bem conhecidos para construção dessa área como por exemplo Frank Bunker Gilbreth e Lillian Evelyn Moller Gilbreth foram fundamentalmente importantes para o desenvolvimento da psicologia organizacional, Bunker era engenheiro e Evelyn psicóloga. Os Gilbreth desenvolveram um estudo sobre o tempo e o movimento, visando medir e sincronizar as ações executadas pelas pessoas durante a execução de uma tarefa. (SPECTOR, 2010 apud MENDES, 2018).

Os estudos dos Gilbreth partem de uma teoria Taylorista com o objetivo de maximizar a eficiência do desempenho no trabalho, tendo como base o campo denominado de fatores humanos, que se volta para a analisar e projetar ambientes de trabalho que se importem com as características do ser humano (ZANALLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 552).

No século XX muitos psicólogos experimentais já pensavam na psicologia organizacional. Walter Dill Scott, Frederick Winslow Taylor e Hugo Münsterberg são três grandes nomes para psicologia organizacional.

Segundo Mendes (2018) Frederick Winslow Taylor não era psicólogo, era engenheiro mecânico de origem americana que estudou a questão da produtividade nas fábricas e através de suas metodologias de trabalho foi considerado o principal influente para os psicólogos organizacionais. Taylor desenvolveu o que ele mesmo chamou de administração científica, que tinha como objetivo estabelecer e orientar as práticas consideradas primordiais dentro das organizações com o intuito de aumentar a produtividade (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 552).

Nos escritos de Taylor pode-se destacar quatro princípios de gestão que norteiam sua teoria que são: cada função deve ser meticulosamente analisada de forma a especificar a melhor maneira de realizar determinadas tarefas, uma segunda os funcionários devem ser selecionados de acordo com as características relacionadas ao desempenho no trabalho, terceiro os funcionários devem ser cuidadosamente treinados para realizar determinada função e por último os mesmos devem ser recompensados pela produtividade, visando incentivar altos níveis de desempenho (SPECTOR, 2002, p. 14)

Dois destes três principais nomes para psicologia organizacionais o principal deles são Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott os dois eram professores universitários e psicólogos organizacionais. Münsterberg estava particularmente interessado na seleção de funcionários e no uso de novos testes psicológicos (SPECTOR, 2002, p. 14).



Münsterberg em sua obra psicologia industrial aponta três principais preocupações dentro das organizações, a primeira o melhor homem possível para o trabalho (em que trata da seleção de trabalhadores), segundo o melhor trabalho possível (que discute os fatores que afetam a eficiência do trabalhador) e por último a terceira preocupação foi o melhor efeito possível (que busca analisar as técnicas de vendas, publicidade e marketing) (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 552).

A psicologia industrial de Münsterberg e a administração científica de Taylor possui uma concordância de pensamentos e partilham de um mesmo berço, pois estes dois campos científicos e profissionais estão próximos e construíram trajetórias muito importantes para a psicologia organizacional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 553).

As preocupações apontadas por Münsterberg até hoje permeiam as organizações, mas dentro de um contexto atual não são somente as únicas que devem ser destaque, pois de acordo com o estudado e analisado dentro das organizações de trabalho surgiram novas demandas.

Dentro da história a psicologia organizacional e do trabalho passou por grandes marcos para que hoje viesse ser reconhecida como uma área importante dentro das organizações e que oferecem diversos benefícios para as mesmas, visto que despertou tanto interesse de diversos profissionais tanto na área da psicologia como em outras áreas.

Historicamente a psicologia organizacional e do trabalho passou por diferentes períodos históricos, no ano de 1990 foi aprovada a lei dos americanos portadores de deficiência, em 1970 a American Psychological Association (APA) aceita o nome Division of Industrial and Organizational Psychology, 1964 foi aprovada a lei de direitos civis nos Estados Unidos, 1941 foi marcado pela entrada dos Estados Unidos na Segunda Guerra Mundial, em 1924 se deu início aos estudos de Hawthorne, em 1921 foi dado o primeiro doutorado em psicologia organizacional, 1917 a colocação dos primeiros testes para colocação profissional e em 1913 ocorreu a primeira publicação do livro na área de psicologia organizacional (SPECTOR, 2002, p. 14)

O processo da psicologia organizacional e trabalho no Brasil foi bem diferente dos Estados Unidos e do Reino Unido, pois no século XIX o Brasil estava marcado pela mão de obra escrava, desta forma sendo difícil de se pensar em melhores condições de trabalho aos trabalhadores, visto que o Brasil se mantinha em sua grande parcela pelo engenho e exportação de produtos.

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 557) a POT no Brasil surgiu associada a uma tentativa de racionalização e a procura de um caráter científico no processo de controle dos processos produtivos, já que o Brasil estava caminhando para o processo de industrialização nos principais centros urbanos.

O período de implementação da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil foi marcado por três grandes movimentos. O primeiro é demarcado pela psicologia industrial no

ano de 1930 com a psicotécnica, seleção e colocação pessoal, a segunda fase foi chamada de psicologia organizacional com ênfase na produtividade das empresas, ampliando o foco de atuação do trabalho em grupos e a terceira fase a psicologia do trabalho com uma maior ampliação do foco, com ênfase nas questões de saúde com uma preocupação para além das organizações (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 558).

O primeiro período da psicologia nas organizações no Brasil ficou marcada pela aplicação dos testes psicológicos para seleção de pessoas para trabalharem nas ferrovias (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 558). Esta fase da psicologia industrial e organizacional foi chamada de fase psicométrica pelo uso dos testes psicológicos para seleção de funcionários.

Weil (1972, p. 72) afirma que antes da fase psicotécnica ocorreu a fase preliminar onde surgem os primeiros psicólogos na área da psicologia industrial, com predominância do uso da psicometria. O primeiro laboratório de psicotécnica do Brasil foi lançado em 1928 pelo engenheiro suíço Roberto Mange.

No ano de 1930 é criado no Brasil o IDORT (Instituto de Organizacional do Trabalho), esse instituto tinha como objetivo atender os empresários paulistas servindo para atender a demandas de psicotécnicas há engenheiros dedicados a problemas nas organizações de trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS, 2014, p. 558). O segundo período da psicologia organizacional foi na era Vargas em que o processo de industrialização estava avançando no país.

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 558) o psicólogo organizacional ainda hoje atua conforme a psicologia industrial, sendo um dos alvos mais criticados de atuação profissional da psicologia.

### 3.2 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Quando se fala em gestão da diversidade se fala em uma área específica voltado as diversidades com foco na inclusão social das classes menos favorecidas e julgadas pela sociedade. A diversidade no mundo do trabalho começou a ser estudada e considerada como algo válido para as organizações no ano de 1950, desde então, passou a ser considerado como fator importante para as forças de trabalho (HANDERSON; DE ARAÚJO E DUTRA, p. 489).

Alves e Gileão-Silva (2004, p. 21) diz que “a gestão da diversidade tem sido defendida em dois pontos”:

Primeiro, programas internos de empresas voltados à diversidade seriam socialmente mais justos do que políticas de ação afirmativa – impostas por uma legislação que remonta às lutas por direitos civis nos Estados Unidos durante as décadas de 1960 e 1970 –, uma vez que se baseiam na meritocracia e não no favorecimento. Segundo um bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações conduziria à criação de vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades. (ALVES & GILEÃO-SILVA, 2004, P. 21)

De acordo com Maccali (2015, p. 161) o conceito de diversidade está agregado ao modo como os indivíduos difere-se entre si, ligados a termos de base pessoais ou em relação a características interligadas com as organizações em que estão inseridos. A gestão da diversidade é defendida como a adoção de medidas administrativas que venham garantir que os atributos pessoais ou de grupo, sejam considerados para que exista uma melhoria dentro das organizações (ALVES E GILEÃO-SILVA, 2004, p. 22).

Vários grupos sociais no Brasil são marginalizados e acabam perdendo espaço no mercado de trabalho, desta forma desrespeitando as políticas de inclusão social. Durante os governos Fernando Henrique Cardoso (FHC) e Luiz Inácio Lula da Silva (Lula), de 1995 a 2010, a inclusão social, em especial na educação, transformou se num imperativo do Estado brasileiro (LOPES & RECH, 2012 apud BEZERRA, 2022). Quando se olha para o mercado de trabalho é possível ver as grandes margens de favorecimentos as classes consideradas dentro do padrão normativo da sociedade brasileira, a gestão da diversidade tem como objetivo abrir oportunidade para as pessoas que socialmente são consideradas fora desse padrão normativo.

Em uma gestão da diversidade o intuito é de ter uma área com um olhar mais crítico para as organizações de trabalho buscando se voltar a esses grupos marginalizados trazendo uma outra perspectiva para as organizações de trabalho de inclusão social para o meio empresarial. Alves e Gileão-Silva (2004, p. 22) traz que diversidade inclui todos e que não é algo definido somente por etnia ou gênero.

De forma genérica, entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização (THOMAS, 1990 apud ALVES & GILEÃO-SILVA, 2004).

No processo de recrutamento e seleção existem alguns critérios que dificultam a inserção das minorias no mercado de trabalho (ALVES; GILEÃO-SILVA; 2004). Ainda com essas dificuldades os processos de gestão da diversidade têm crescido dentro das organizações desta forma abrindo espaço para as minorias dentro do mercado de trabalho.

Um dos objetivos principais da gestão da diversidade nas organizações é administrar as relações de trabalho e as práticas organizacionais para compor a sua força de trabalho interno, com vista para atrair novos talentos que se encontram dentro dos chamados grupos minoritários (FLEURY, 2000, p. 21). A gestão da diversidade abre para novas oportunidades aos grupos minoritários apresentando talentos muitas vezes escondidos e até mesmo camuflados por uma sociedade repleta de preconceitos e estigmas social.

#### **4 A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**

O papel da mulher no mercado de trabalho foi marcado e até hoje continua sendo marcado por muitas lutas para conquistar determinados espaços e direitos dentro da classe trabalhadora, a mulher negra dentro destes espaços não é diferente e acaba se torna até mesmo mais complexo e cheios de lutas.

Segundo Bento (1995, p. 1) a mulher negra é a que mais sofre precariedades no mercado de trabalho brasileiro. Pois o mesmo passou por diversos marcos históricos para que a mulher fosse considerada apta para trabalhar dentro das indústrias.

A inserção da mulher no âmbito social e do trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes transformações ocorridas no país, se dando por conta de a necessidade de muitas mulheres precisarem complementar a renda familiar e a elevação das expectativas de consumo (PINTO, 2007).

Um dos grandes marcos para que a mulher fosse inserida no mercado de trabalho se deu por conta das guerras mundiais e atualmente as mulheres ocupam níveis de escolaridade mais elevados que os homens mais ainda ocupam cargos desfavoráveis e remuneração abaixo do que é pago aos homens.

Segundo Abramo (2007, p. 5) as mulheres representam 42% da população econômica ativa do Brasil e já são mais escolarizadas que os homens em que sua taxa de participação é de 50,3 %.

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu nos primórdios das guerras mundiais no ano de 1939. Segundo Ribeiro (2016, p. 43) com a eclosão das guerras mundiais as mulheres passaram a ter uma importante participação no mercado de trabalho, sendo que a sua inserção se resumia basicamente para o sustento da família visto que muitos homens eram convocados para guerra e acabavam morrendo.

O crescimento das indústrias também favoreceu para que a mulher ganhasse espaço no mercado e chegasse a ocupar lugares nunca conquistados. Segundo Querino (2013, p. 2) no período da inserção da mulher no mercado de trabalho houve uma série de preconceitos que podem ser percebidos até hoje no mercado de trabalho e pesquisas apontam que as mulheres ainda ganham menos que os homens em que executam as mesmas atividades.

De acordo com Polegrini (2011, p. 58) a mulher antes de ocupar espaço no mercado de trabalho possuía uma única função que era cuidar da casa, dos filhos, do marido e reproduzir, somente as mulheres em uma hierarquia social mais elevada tinha a chance de estudar e aprender a ler e escrever.

Com o avanço da industrialização nas décadas de 20 e 70 as mulheres acabaram ocupando cada vez mais lugares no mercado de trabalho (POLEGRINI, 2011, p. 58). O crescimento das indústrias requeria muita mão de obra e mais especificamente uma mão de obra barata, onde a mulher poderia ser encaixada, pois muito se poderia fazer e receber abaixo do remunerado aos homens, aproveitando-se de que muitas mulheres buscavam empregos para sustentar suas famílias.

A desigualdade dentro do mercado de trabalho não perpassa somente a todo um grupo de mulheres de forma igualitária, a mulher negra dentro do mercado de trabalho também é marcada por preconceitos e discriminação até os dias de hoje.

A participação da mulher negra no mercado de trabalho é um aspecto extremamente relevante para compreensão interseccionalidade de gênero e raça na constituição das desigualdades sociais brasileiras (LIMA, 2013, p. 56).

Com o avanço da ocupação da mulher no mercado de trabalho pode-se observar que as mulheres brancas começavam a movimentar-se para lugares de nível superior enquanto as mulheres negras e pardas ocupavam lugares inferiores como os afazeres em serviços domésticos (LIMA, 2013, p, 56)

Historicamente a mulher negra sempre foi colocada em um lugar de mulher produtora estando na mesma posição do homem escravo. Nascimento (2019, p. 3) a mulher negra no período escravocrata tinha diversas obrigações não somente com os afazeres domésticos nas casas grandes, mas também tinham obrigações a cumprir nos campos e engenhos igualmente como os homens negros escravizados. Além de carregar diversas obrigações as mulheres escravizadas diferente dos homens também carregavam a obrigação de serem produtoras de mais escravos para o mercado.

Com o passar dos anos dentro do mercado de trabalho brasileiro a mulher negra ocupou lugares desfavoráveis por muito tempo como apontado por Nascimento (2019, p. 4) a mulher a

negra carrega consigo uma “herança escravocrata” em que as mulheres ocupam espaços e lugares no mercado de trabalho que lhes foram atribuídos desde a escravidão, por exemplo os afazeres domésticos. De acordo com Garais (2012) a mulher escrava foi vítima das mais diversas atrocidades do sistema escravagista, elas eram submetidas a trabalhos como serem ama de leite, babas, trabalharem na casa grande e muitas vezes eram violentadas sexualmente pelos senhores.

O processo de escravatura no Brasil foi um dos mais longos e mais torturantes da história, com a assinatura da Lei Áurea em 1888 não somente as mulheres negras no Brasil, mas sim todas as pessoas negras passaram por diversos tipos de discriminação e não tiveram o apoio para retomada de suas vidas ou até mesmo de sustentar suas famílias (BARBOSA; 2022, p. 109).

Nascimento (2019, p. 4) “pesquisas apontam que recenseamentos de 1940, 1950 e 1970 registram que a mulher branca conseguiu maior acesso ao ensino superior, desta forma diminuindo proporcionalmente a desigualdade entre elas e os homens, diferentemente da mulher negra.

Bento (1995, p. 481) aponta que as mulheres negras para alcançarem salário médio que é pago as mulheres brancas com quatro anos de estudos, as mulheres negras precisam estudar mais quatro anos totalizando de oito a onze anos de estudo.

No filme estrelas além do tempo lançado em 2017 pelo diretor Theodore Melfi, umas das cenas mais marcantes retrata a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho durante a guerra fria em que até mesmo os banheiros eram separados por etnias e cor da pele.

## **5 POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO**

As mulheres desde os primórdios buscam igualdade dentro de uma sociedade sexista e racista, principalmente as mulheres negras em que essa luta se torna árdua cada vez mais.

Conforme afirmado por Barbosa (2022, p. 119) as mulheres negras dentro do mercado de trabalho estão na pirâmide da base social até mesmo abaixo dos homens negros, pois além de serem negras sofrem o preconceito e discriminação por serem mulheres caracterizado por uma sociedade sexista.

Pode-se ressaltar que todo tipo de preconceito e discriminação se constitui como crime de acordo com a legislação brasileira Lei 7.716 lançada em 5 de janeiro de 1989. Mesmo com

a lei que define os crimes de raça ou de cor o preconceito e a discriminação não passam despercebido pela sociedade.

De acordo com Werneck (2010, p. 8) o preconceito contra a mulher negra na sociedade brasileira está enraizado de tal forma que pode-se ser percebido através de diversos meios, como por exemplo, em músicas, piadas, até mesmo dentro das escolas com a forma que se é contada a história do Brasil.

Políticas públicas segundo Barbosa (2022, p. 123) são ações criadas pela sociedade afim de incluir grupos e classes que sofrem algum tipo de carência ou desigualdade social, sendo uma tentativa de inclusão desses grupos menos favorecidos. As cotas para ingressar na universidade é uma das políticas públicas mais conhecidas e mais destacados ao debate sobre as questões raciais do Brasil (ALBERTI, 2006, p. 143).

Durante o governo de FHC (Fernando Henrique Cardoso) nos períodos de 1996 até 2003 ocorreram diversos programas para inclusão de pessoas negras no Brasil (Ribeiro, 2016 p. 19). Durante seu governo ocorreram a criação de políticas como o grupo de trabalho para eliminação da discriminação no emprego e ocupação, durante o governo de FHC foi empregado ao povo quilombola políticas de que os favorecessem, tornando esses povos detentores de direitos culturais, históricos e territoriais.

Mesmo depois de todas as tentativas de inclusão no governo de Fernando Henrique Cardoso, Barbosa (2022, p. 124) somente no governo de Luiz Inácio Lula da Silva que passou a ser reconhecido o racismo no país, passando a analisar de fato a existência e a criação de mais políticas públicas para inclusão social de mulheres negras no mercado de trabalho visando uma igualdade racial.

Atualmente existem diversas políticas públicas para inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho e o combate a discriminação no espaço laboral a partir dos direitos garantidos no texto constitucional, mas ainda é perceptível a discriminação em vários segmentos da sociedade brasileira (ALENCAR; IFADIRÓ E BITU; 2020).

De acordo com Colosso (2013, p. 4) a discriminação no trabalho e a gestão da diversidade nas organizações tem sido um tema relevante e importante para psicologia organizacional desde 1995. Dentro das organizações de trabalho é possível ver a discriminação com as mulheres negras e até mesmo a desigualdade racial predominante. Dentro do mercado de trabalho as pessoas negras ocupam boa parte dos trabalhos manuais e que exigem pouca qualificação e ocupam lugares de pouco prestígio social, acabam ingressando mais cedo no mercado de trabalho e saem mais tarde enfrentando longas jornadas de trabalho (HERINGER, 2002).

Haringer (2002, p. 59) aponta dados em que a comparação de pessoas negras e brancas dentro das organizações, 50,4% das ocupações dos trabalhadores brancos são considerados informais ou precárias em comparação dos trabalhadores negros, sendo assim 14,9% a mais de trabalhadores negros ocupam lugares informais ou precários.

Dentro das organizações o processo de gestão de diversidade é um fator que colabora para inclusão de mulheres negras dentro do mercado de trabalho. Colosso (2013, p. 23) dentro das organizações de trabalho existem três dimensões da qual a gestão da diversidade considera importante: a dimensão macro, dos processos psicossociais, a dimensão das diretrizes de gestão de pessoas e a dimensão dos procedimentos operacionais, da prática para efetivar a gestão de pessoas. Cada uma dessas dimensões representa algo que a psicologia organizacional e do trabalho faz dentro das organizações de trabalho.

Silva e Zanelli (2004) diz que a gestão da diversidade se propõe a tratar os aspectos culturais que causam discriminação, as ações devem incidir com a cultura organizacional que são um conjunto valores e crenças compartilhados entre as pessoas, expressos no modo de sentir, agir e pensar. Desta forma a pesquisa cultural da empresa tem como objetivo definido buscar formas educacionais para mudanças no clima organizacional.

Dentro das diretrizes de gestão de pessoas Colosso (2013, p. 24) afirma que ela busca a valorização das pessoas, desta forma descartando toda forma de preconceito para com as mulheres negras, em que envolve procedimentos de avaliação de clima, satisfação no trabalho e remuneração sem distinção por gênero. A liderança dentro das organizações são fatores inteiramente ligada a gestão, pois é um fator interligado aos gestores de grupos de trabalho que iram realizar para gestão de trabalho.

Apesar dos muitos esforços para inclusão das mulheres negras nas organizações de trabalho, muito ainda se tem a fazer. A diversidade cultural dentro das organizações e sua forma de gerir as mesmas tem se mostrando bastante impactante para a formação dos futuros psicólogos organizacionais e do trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS; 2014, p. 527). A inclusão dentro das organizações vai além do contratar e incluir alguém é preciso que o sujeito se sinta pertencente a determinado grupo (BARAK, 2005 apud ZANELLI; BORGES-ANDRADE E BASTOS; 2014, p 528).

Zanelli, Borges- Andrade e Bastos (2014, p. 531) aponta que uma das grandes questões a serem trabalhadas dentro das organizações de trabalho com a gestão cultural é os ismos organizacionais (p. ex. racismo, sexismo, etc). Os ismos organizacionais é um fator agravante dentro das organizações, assim tornando o trabalho do psicólogo desafiador e de difícil manuseio para inclusão de mulheres negras.



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa realizada, foi possível perceber uma ampla literatura acerca do assunto de inclusão das mulheres negras ao mercado de trabalho e pouco se fala sobre as formas em que o psicólogo organizacional e do trabalho pode trabalhar para que essa inclusão seja mais ampla e decorrente dentro das organizações de trabalho. Diversas políticas públicas foram trabalhadas ao longo dos anos desde o governo de Fernando Henrique Cardoso.

Contudo ao que se foi feito ainda é possível notar a discriminação, o racismo, o sexismo dentro das organizações de trabalho. Esses efeitos não são perceptíveis somente nas organizações de trabalho, mas também nos diversos tipos de organizações sejam elas escolares, empresariais e etc. Mulheres negras ainda hoje ocupam cargos minoritários e de baixa remuneração devido aos diversos tipos de discriminação.

Muito ainda se tem a fazer para os processos de inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho venham ocorrer de forma coerente e mais corriqueira para que de fato a inclusão venha ser perceptível, por mais que exista diversas políticas públicas.

## REFERÊNCIAS

ALBERTI, Verena. A defesa das cotas como estratégia política do movimento negro contemporâneo. **Revista Estudos Históricos**, v. 1, n. 37, p. 143-166, 2006.

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

ALENCAR, Yohana Maria Monteiro Augusto; IFADIREÓ, Miguel Melo; BITU, Vanessa de Carvalho Nilo. “Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional”: Uma revisão de literatura sobre mulheres negras no mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 5, p. 29517-29532, 2020.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 20-29, 2004.

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012.

BARBOSA, Marina Ortolani; FRANCISCO, Nicole Dinardi; FORMAGGIO, Filomena Maria. A inclusão da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil. **Bioenergia em Revista: Diálogos (ISSN: 2236-9171)**, v. 12, n. 1, p. 107-131, 2022.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. O Psicólogo nas organizações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 12, p. 42-46, 1992.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Mulher negra no mercado de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-479, 1995.

BEZERRA, Francisco William Coêlho et al. Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 11, n. 11, pág. e428111133610-e428111133610, 2022.

COLOSSO, Marina. **A atuação de consultores na gestão da diversidade em organizações**. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

DE PAULA MENDES, Orlei et al. HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL. **Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais**, v. 16, 2018.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 18-25, 2000.

GARAEIS, Victor. A história da escravidão negra no Brasil. Portal Geledés, 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/>. Acesso em: 18 de maio de 2023

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas. **Como elaborar projetos de pesquisa**, v. 4, n. 1, p. 44-45, 2002.

GIRÃO, Isabel CC. Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho. **Gestão, trabalho e cidadania. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2001.**

HENDERSO, Patricia Araujo; DE ARAÚJO FERREIRA, Marcos Aurélio; DUTRA, Joel Souza. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 9, n. 3, p. 489-505, 2016.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Cadernos de Saude publica**, v. 18, p. S57-S65, 2002.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). **Dossiê mulheres negras**, p. 53, 2013.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 157-187, 2015.

MUCHINSKY, Paul M. **História da Psicologia**. Psicologia organizacional. 7 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2007.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo**, p. 259-263, 2019.

PELEGRINI, Jordana; MARTINS, Silvana Neumann. A história da mulher no trabalho: da submissão às competências. Um resgate histórico e as gestoras lajeadenses neste contexto. **Revista destaques acadêmicos**, v. 2, n. 2, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. In: **2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho. Goiânia. 2007.**

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, R. C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, v. 2, n. 2, p. 1-32, 2013.

RIBEIRO, Regina Martins; DE JESUS, Rosilene Soares. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, n. 1, 2016.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. traduzida. 2002.

WEIL, Pierre. Evolução da psicologia industrial e organizacional no Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, v. 24, n. 3, p. 7-13, 1972.

WERNECK, Jurema. **Políticas públicas para as mulheres negras**. 2010.

ZANELLI; J; C; BORGES-ANDRADE; J; BASTOS; A; V; B; **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.

ZANELLI; J; C; Formação e atuação em Psicologia Organizacional. **Psicologia: ciência e profissão**. v. 6, p. 31-32, 1986.