



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA



INGRID BARBOSA ROCHA

As Relações de Gênero, Raça e Classe: Desigualdades no Mercado de Trabalho Brasileiro
(2013-2019)

CAMPINAS

2021

INGRID BARBOSA ROCHA

As Relações de Gênero, Raça e Classe: Desigualdades no Mercado de Trabalho Brasileiro
(2013-2019)

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof(a). Dr(a). Marilane Oliveira
Teixeira

Supervisor: Prof(a). Dr(a). José Dari Krein

CAMPINAS

2021

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Economia
Mirian Clavico Alves - CRB 8/8708

R582r Rocha, Ingrid Barbosa, 1998-
As relações de gênero, raça e classe : desigualdades no mercado de trabalho brasileiro (2013-2019) / Ingrid Barbosa Rocha. – Campinas, SP : [s.n.], 2021.

Orientador: Marilane Oliveira Teixeira.

Coorientador: Jose Dari Krein.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Igualdade. 2. Mercado de trabalho. 3. Gênero. 4. Raças. 5. Classe social. I. Teixeira, Marilane Oliveira, 1960-. II. Krein, Jose Dari, 1961-. III. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. IV. Título.

Informações adicionais complementares

Título em outro idioma: Gender, race and class relations: inequalities in the brazilian labor market

Palavras-chave em inglês:

Equality

Labor market

Gender

Race

Social class

Titulação: Bacharel em Ciências Econômicas

Banca examinadora:

Marilane Oliveira Teixeira [Orientadora]

José Dari Krein [Coorientador]

Eugênia Troncoso Leone

Data de entrega do trabalho definitivo: 06-12-2021

INGRID BARBOSA ROCHA

**As Relações de Gênero, Raça e Classe: Desigualdades no Mercado de Trabalho
Brasileiro (2013-2019)**

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora

Prof(a). Dr(a). Marilane Oliveira Teixeira – Presidente da banca
Universidade Estadual de Campinas

Prof(a). Dr(a). José Dari Krein – Supervisor(a)
Universidade Estadual de Campinas

Prof(a). Dr(a). Eugênia Troncoso Leone – Docente convidada
Universidade Estadual de Campinas

DEDICATÓRIA

Aos meus pais que, apesar de todas as dificuldades, sempre me ajudaram a sonhar.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais que sempre acreditaram em mim e me incentivaram a percorrer os caminhos que escolhi. À minha orientadora, Marilane, por toda ajuda, correções e auxílio para a elaboração desse trabalho. Aos meus amigos do Instituto de Economia, por todos os momentos, ajudas e frustrações que compartilhamos ao longo desses anos. Às mulheres maravilhosas que compartilharam um lar comigo durante minha estadia em Barão Geraldo. Todos vocês foram fundamentais para a minha chegada até aqui. À universidade pública, que me permitiu ser uma das primeiras pessoas da minha família a ser formar. Às mulheres negras, pois espero que esse trabalho contribua de alguma forma para a nossa luta. E a mim, que apesar de todas as dificuldades e alegria, completei um ciclo da minha vida.

RESUMO

ROCHA, Ingrid B. **As Relações de Gênero, Raça e Classe: Desigualdades no Mercado de Trabalho Brasileiro (2013-2019)**. Orientador: Marilane Oliveira de Teixeira. Ano. 2021. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2021.

O presente trabalho busca compreender como as relações de sexo, raça e classe estruturam e moldam o mercado de trabalho brasileiro. Para isso, analisaremos os dados de mercado de trabalho desagregando por gênero e raça. Sendo assim, será comparado como esses grupos se colocam em comparação com os homens brancos, a partir de um conjunto de indicadores que será analisado; tendo em vista que os homens brancos são os melhores posicionados. Considerando que a sociedade brasileira se estruturou excluindo a população negra do mercado de trabalho relegando as piores posições e condições de trabalho, este projeto busca identificar como essas relações se perpetuaram até os dias atuais, as raízes históricas e como afeta principalmente as mulheres negras, cujas principais atividades encontram-se em trabalhos precários e, em maioria, relacionados aos cuidados e emprego doméstico. A proposta é analisar como se deu a evolução da participação no mercado de trabalho neste período mais recente de desaceleração, crise e estagnação. O período estudado compreende 2013 a 2019. Por fim, o projeto apresentará um estudo de caso para compreender como essas relações atuam de forma concreta dentro de uma empresa, a Petrobras, com o objetivo de compreender quais são os desafios e consequência dessas relações de poder a partir de uma experiência concreta.

Palavra chaves: desigualdade, mercado de trabalho, gênero, raça, classe social.

ABSTRACT

ROCHA, Ingrid B. **As Relações de Gênero, Raça e Classe: Desigualdades no Mercado de Trabalho Brasileiro (2013-2019)**. Orientador: Marilane Oliveira de Teixeira. Ano. 2021. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2021.

This paper seeks to understand how the relationships of sex, race and class structure and shape the Brazilian labor market. For this, we will analyze the labor market data disaggregating by gender and race. Therefore, it will be compared how these groups stand in comparison with white men, based on a set of indicators that will be analyzed; considering that white men are the best positioned. Considering that Brazilian society was structured by excluding the black population from the labor market, relegating the worst positions and working conditions, this project seeks to identify how these relationships have been perpetuated to the present day, the historical roots and how it mainly affects black women, whose main activities are found in precarious jobs and mostly related to care and domestic employment. The proposal is to analyze the evolution of participation in the labor market in this most recent period of deceleration, crisis and stagnation. The period studied covers 2013 to 2019. Finally, the project will present a case study to understand how these relationships act in a concrete way within a company, Petrobras, in order to understand the challenges and consequences of these power relations from a concrete experience.

Keywords: inequality, labor market, gender, race, social class.

SUMÁRIO

Introdução	10
Capítulo I – As relações de gênero, raça e classe na sociedade brasileira	12
1.1 Gênero, raça e classe	12
1.2 Os conceitos de Interseccionalidade e Consustancialidade nas relações sociais	14
1.2.1 O conceito de Interseccionalidade	15
1.2.2 O conceito de Consustancialidade	17
1.2.3 Os conceitos de Interseccionalidade e Consustancialidade – uma comparação	18
1.3 Relações de gênero, classe e raça no mercado de trabalho brasileiro – uma breve apresentação.	20
Capítulo II – Análise do mercado de trabalho pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD – IBGE).....	23
2.1 População Economicamente Ativa e População Não Economicamente Ativa, pessoas ocupadas e desocupadas.....	23
2.2 Subutilização da força de trabalho	26
2.2.1 Subocupados por insuficiência de horas	27
2.2.2 Força de Trabalho Potencial	28
2.2.3 Desalentados	29
2.3 Posição na função desagregada.....	30
2.4 Informalidade	33
2.6 Rendimentos.....	33
2.7 Nível de escolaridade	34
2.8 Relações de gênero, classe e raça no mercado de trabalho (2013 – 2019) – considerações finais.....	35
Capítulo III – A diversidade de gênero e raça no quadro de funcionários da Petrobras.....	38
3.1 O que é a Petrobras?.....	38
3.2 Petrobras: História e seu papel no desenvolvimento do Estado Brasileiro.....	39

3.3 Análise de gênero, raça e classe no corpo de funcionários da Petrobras	43
3.3.1 As relações de gênero e raça	44
3.3.2 Políticas de gênero da Petrobras e evolução da participação de mulheres	44
3.3.3 Políticas de raça da Petrobras e evolução da participação de negros.....	53
4. Conclusão.....	60
Referências Bibliográficas	61
Notas Metodológicas.....	66

Introdução

Para a compreensão das relações individuais ou coletivas dos indivíduos na sociedade, é fundamental o estudo das relações de gênero, raça e classe nas relações sociais e econômicas, pois, são a partir de suas interações que se configuram as relações de poder, em que ocorre discriminação de raça, gênero e classe.

As relações de gênero, raça e classe estruturam as relações sociais e, por isso, devem ser estudadas de forma não-dicotômica, considerando que um indivíduo pode ser oprimido e opressor (COLLINS, 2015). Tais relações são indissociáveis e imbricadas, pois não é possível separar as vivências de uma mulher negra pobre, em somente na questão de gênero ou na questão de raça ou na questão de classe, visto que suas experiências e a forma em que se apresentam na sociedade é por meio de ser mulher que está relacionado diretamente em ser negra e está relacionado diretamente em ser pobre, não havendo espaço para categorização separada das relações de gênero, raça e classe. Por isso, será mobilizado os conceitos de interseccionalidade e consubstancialidade nas relações sociais para melhor entendimento de como as relações assimétricas e indissociáveis de gênero, raça e classe atuam e se apresentam na sociedade brasileira.

Essas relações, quando postas no mercado de trabalho resultam em desigualdades, cujos reflexos são transformados em privilégios e/ou barreiras para a entrada no mercado de trabalho para mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, assim como na atuação e se expressa, por exemplo, nos desiguais rendimentos e crescimento profissional. Essas desigualdades tendem a crescer em momentos de fragilidade econômica, resultando em queda de rendimento, crescimento do setor informal e crescimento da taxa de desemprego, afetando principalmente mulheres, negros e, sobretudo, mulheres negras. Sendo assim, será estudado o período de 2013 a 2019, buscando mobilizar dados da PNADC/IBGE, extraídos da base de dados do banco de dados do Cesit (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho), a fim de analisar como os rendimentos, taxa de desemprego, taxa de participação no mercado de trabalho, ocupação formal e informal se comportam em momentos de fragilidade econômica para o grupo de estudo.

E, em seguida, será analisado como essas relações ocorrem no dia a dia de uma empresa. A empresa escolhida é a Petrobras (Petróleo Brasileiro AS), que é uma empresa estatal, de capital aberto e multinacional, sendo assim, a contratação dos funcionários ocorre

por meio de processo seletivo público, ou seja, por meio de uma prova, a qual não faz discriminação de gênero, raça e classe, mas reflete as questões estruturais da sociedade. O estudo será baseado, principalmente, nos dados fornecidos pela empresa nos Relatórios de Sustentabilidade, do período de 2005 a 2020, com o intuito de identificar os avanços e desafios em termos de inclusão de gênero e raça na maior empresa estatal brasileira.

Portanto, o presente trabalho faz uma revisão bibliográfica das autoras que trabalham a perspectiva de gênero e raça no conceito de interseccionalidade e consubstancialidade buscando compreender as raízes das relações desiguais entre gênero, raça e classe na sociedade brasileira, para em segundo momento analisar como essas relações incidem nos principais indicadores do mercado de trabalho, como escolaridade, renda e participação, durante um período de desaceleração, crise e estagnação econômica, no período de 2013 a 2019. Por fim, saindo do agregado para o particular, será analisado as relações de gênero, raça e classe dentro da Petrobras, compreendendo como é a inserção e manutenção para mulheres e pessoas negras na maior empresa estatal brasileira.

Capítulo I – As relações de gênero, raça e classe na sociedade brasileira

Este capítulo abordará como as relações de gênero, raça e classe são fundamentais para compreender a sua influência nas relações individuais ou coletivas dos indivíduos na sociedade. Elas podem estar direcionadas a uma pessoa ou grupo, assim como são intrínsecos às estruturas do sistema. Desse modo, a importância de estudar por meio dessa abordagem é ir além das formas de preconceito e discriminação recorrentes ao dia a dia, mas entender e se aprofundar nos mecanismos internos que regem as rodas da sociedade, que perpetuam e reconstróem narrativas e meios de manter o privilégio da classe dominante em detrimento de uma minoria.

1.1 Gênero, raça e classe

Há tempos o sujeito universal que representava todos os seres humanos tornou-se insuficiente para contemplar todas as distintas identidades sociais. Tais diferenças são observadas nas formas de discriminação por sexo, classismo, racismo etc. Por meio do patriarcado como forma de dominação, seja de controle, exclusão e violência sobre a forma hegemônica do sexo masculino; o elitismo classista, o qual cria classes minoritárias detentoras de riquezas, explorando e dominando as maiorias pobres; e o racismo, que torna um grupo superior em detrimento de outro apenas pela cor/raça dos indivíduos (CARNEIRO, 2019). Por isso, a importância de analisar de forma conjunta as relações de gênero, raça e classe é buscar entender como as interações de gênero dentro da raça e da classe, da raça no gênero e classe, e da classe no gênero e raça estão presentes nas relações sociais e econômicas, tendo em vista que a sociedade é patriarcal, racista e capitalista (Brewer, Conrad e King, 2002).

Carneiro (2019) coloca que tais ideologias discriminatórias são contra o pleno gozo da democracia e dos direitos à cidadania para a maior parte da população brasileira, o que torna a quantidade mínima de homens brancos heterossexual da classe superior, os detentores dos direitos, do mando e do poder da sociedade. O pensamento de Leila Gonzalez (2020) complementa ao dizer que “somos todos iguais perante a lei” é uma afirmação falaciosa, de caráter puramente formalista. O racismo latino-americano, segundo ela, age de maneira sofisticada de modo a manter negros e indígenas em posições subordinadas dentro das classes mais exploradas, sendo sua manutenção feita por uma ideologia do branqueamento, propagada por meios de comunicação em massa e meios ideológicos tradicionais, o qual

reproduz e mantém os valores da cultura ocidental branca, colocando-a como superior e fragmentando a identidade étnica pelo desejo de embranquecimento, negando a própria raça e cultura.

Desse modo, para uma luta substantiva por liberdade é insuficiente

“pensar nas categorizações individuais do ser homem e do ser mulher ou mesmo nas liberdades de forma individualizada [...] As diversas opressões e explorações que se expressam na vida dos indivíduos são determinadas estruturalmente pelas relações sociais de sexo – incluindo sexualidade, raça e classe, que de forma imbricada e dialética configuram as múltiplas expressões da questão social, tanto na sua dimensão de desigualdade, como na de resistência política. (Cisne, p. 212, 2018)

Quando isso é posto no modo de produção capitalista, tem-se que as relações sociais de gênero, raça e classe determinam materialmente a exploração do trabalho porque são antagônicas e estruturantes (*Ibidem*). Araújo e Lombardi (2013), em seu trabalho, apontaram que fatores como sexo, raça e escolaridade são determinantes para o rendimento; quando analisados de forma conjunta é possível identificar que pessoas com o mesmo nível de escolaridade apresentavam diferenças de inserção no mercado de trabalho. As autoras notaram que homens brancos com mais de 12 anos de estudos ganhavam, em média, R\$ 18,68/h, no mercado formal, enquanto homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, ganhavam, respectivamente, R\$ 14,33/h, R\$ 12,85/h e R\$ 10,43/h, em 2009. Portanto, apesar de apresentarem o mesmo nível de escolaridade, as questões de raça e sexo implicam diretamente, de forma negativa, nos rendimentos de mulheres e pessoas negras.

Por isso, não se pode pensar nas relações estruturantes de classe, gênero, raça/etnia sem compreender como suas particularidades se relacionam umas com as outras, nos diferentes tipos de discriminações, desigualdades e opressões, elas devem ser analisadas de forma conjunta devido as suas interrelações. No caso apresentado anteriormente, as mulheres brancas recebem salários superiores ao das mulheres negras e inferior aos dos homens brancos; as formas de vivências do racismo podem variar de acordo com a classe; assim como, dependente da renda, uma mulher pode explorar a outra, vide uma mulher de classe alta e uma empregada doméstica (CISNE, 2018).

Então, em uma sociedade multirracial e pluricultural, quando pensa-se nos direitos das mulheres, assim como os movimentos que buscam pelas liberdades política e econômica delas, o feminismo branco e ocidental possui insuficiência teórica e práticas políticas que não

contemplam o todo (CARNEIRO, 2003). Desse modo, quando Sueli Carneiro levanta a expressão *enegrecendo o feminismo*, é para compreender a vivência e trajetória das mulheres negras dentro do movimento feminista brasileiro.

Quando as mulheres negras e indígenas possuem demandas, que por vezes são exclusivas delas, devidos as suas especificidades, não são tratadas como deveriam dentro do movimento, pois não são levados em conta que dentro da questão de gênero existem as relações de classe, raça/etnia. A questão de raça, criou gêneros subalternos, onde a figura feminina do grupo dominante tem prestígio superior à mulher negra estigmatizada e à masculinidade subalternizada dos homens negros, gerando uma dupla subvalorização onde o racismo degrada o *status* de gênero (*ibidem*).

Colocado isso no mercado de trabalho, as mulheres negras, geralmente provenientes das classes mais pobres, possuem menos vantagens em sua trajetória educacional, criando barreiras para transformar suas qualificações em vantagens no mercado de trabalho. Sendo assim, há falta de perspectivas quanto às possibilidades de melhores alternativas, as mulheres negras, na população economicamente ativa, desempenham papéis sociais desvalorizados, como a prestação de serviços doméstico, subordinando-se às famílias brancas de classe média (GONZALEZ, 1979).

Portanto, é necessário estudar as relações de gênero, raça e classe para entender a participação de mulheres e negros no mercado de trabalho, pois essas questões partem de acúmulos de desvantagens históricas, visto que a nossa sociedade, cuja herança escravagista se perpetua pelo racismo estrutural associado ao patriarcado que define a posição social das pessoas pela classe, raça/cor ou sexo. E como apresentado anteriormente, impactam as relações sociais, implicando em desigualdades para os grupos não-brancos e femininos.

1.2 Os conceitos de Interseccionalidade e Consustancialidade nas relações sociais

As interações das relações sociais de gênero, raça e classe são assimétricas, indissociáveis, não se apresentam de forma igual, não possuem a mesma intensidade ou possuem as mesmas consequências. Por isso, para o melhor entendimento de como essas relações atuam e se apresentam na sociedade, será necessário mobilizar o conceito de interseccionalidade e consustancialidade nas relações sociais. Em primeiro momento, os

conceitos serão analisados separadamente, compreendendo suas particularidades. Depois, serão comparados de forma crítica. O objetivo é entender as insuficiências e os pontos fortes de cada conceito de modo a serem utilizados em sua potencialidade e de forma complementar.

1.2.1 O conceito de Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade foi apresentada pela Kimberlé W. Crenshaw, em seu texto “Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics¹”, no ano de 1989. A interseccionalidade nasceu devido à necessidade de relacionar as questões de raça e gênero dentro do movimento feminista e antirracista. A luta feminista ignorava as relações de raça dentro da pauta de gênero, deixando as questões referentes às mulheres negras às margens do movimento, centralizando-se em questões relacionadas às mulheres, principalmente as mulheres brancas. Por outro lado, quando visto o movimento antirracista, este se centralizava nas questões relacionado à raça, sem olhar para as questões de gênero. A falta de um movimento que olhasse tanto para as questões de gênero quanto de raça criou lacunas na luta antirracista e anti-patriarcal porque não contemplou as formas de discriminação e opressão próprias das mulheres negras, referente ao entrelaçamento de gênero e raça.

O conceito de interseccionalidade não busca lidar com grupos diferentes, mas a sobreposição desses grupos. O conceito parte de uma concepção geométrica, onde retas se cruzam, formando intersecções. Sendo assim, é possível o intercruzamento de raça e gênero, gênero e classe, e raça e classe, assim como a adição de outros fatores, tais como religião, nacionalidade, etnia etc.

Sendo assim, quando uma mulher branca declara que sofreu discriminação, refere-se à discriminação de gênero, a raça não implica em uma desvantagem, quando falamos de um homem negro alegando discriminação racial, a pauta de gênero não implica em desvantagens. Contudo, quando mulheres negras sofrem por discriminação, isso pode estar vinculado às

¹ Desmarginalizando a interseção de raça e sexo; uma crítica à doutrina da antidiscriminação do feminismo negro, teoria feminista e política antirracista - tradução livre.

pautas raciais, ou de gênero, ou ainda como uma junção entre gênero e raça que são particulares das mulheres negras (Crenshaw, 1989).

Para melhor compressão é interessante abordar o processo que a empresa De Graffen Reed moveu contra a General Motors, onde várias mulheres afro-americanas alegaram que sofreram discriminação de gênero e raça pela empresa automobilística, pois mulheres negras não eram contratadas para os postos de trabalho. Contudo, isso não quer dizer que negros e mulheres não trabalhavam na empresa. Para os postos de linha de montagem, a General Motors disponibilizava emprego para homens negros; já as funções de secretariado, eram preenchidas por mulheres brancas. Ambas as funções não eram consideradas adequadas para as mulheres negras, resultando em sua exclusão para os postos de trabalho. No tribunal, o processo não foi fácil. Primeiramente, não foi compreendido que se tratava de um processo misto de discriminação, sendo assim, as mulheres negras deveriam apresentar provas separadas que a empresa estava fazendo discriminação racial e discriminação de gênero. Dessa forma, ao olhar o processo de forma separada, a General Motors não praticou discriminação racial, visto que contratou negros - homens negros - e tampouco de gênero, pois contratou mulheres - mulheres brancas. Sendo assim, as mulheres afro-americanas não conseguiram apresentar provas separadamente para o caso, e o processo foi encerrado com a justificativa de que o caso não tinha fundamento (CRENSHAW, 2004).

O caso da General Motors ilustra a necessidade de compreender as relações de gênero e raça de forma conjunta. A dor da mulher negra é invisibilizada pela interação de seu gênero e raça, seu cruzamento se oculta na forma de mulher e na forma de negra. Sua dor é apenas compreendida quando analisada pela concepção de mulher no movimento feminista e como negra pelo movimento antirracista, mas esquecida quando é necessário olhá-las como mulheres negras. Porque, em relação à discriminação sexual, esta tende a ser baseada nas experiências das mulheres brancas; a discriminação racial tende a ser baseada nas experiências de pessoas negra com maior privilégio –gênero, classe e anos de estudo. (CRENSHAW, 1989)

O ponto chave da interseccionalidade é sua flexibilidade para acrescentar outros tipos de discriminação, como religião, territorialidade, orientação sexual entre outros. Carla Akotne (2018) não estabelece interseccionalidade apenas como múltiplas identidades, mas como um método analítico de observação das interações estruturais das múltiplas identidades, como também de seus efeitos políticos e legais. Sendo assim,

“A interseccionalidade visa dar cisheteropatriarcado à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e – produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparatos coloniais”. (*Ibidem*, p.14)

A interseccionalidade surge da necessidade de estudar as consequências estruturais e dinâmicas entre as diferentes relações de subordinação, que criam desigualdades básicas, por meio do racismo, opressões de classe e patriarcalismo, nas posições relativas de raça, sexo etnia e classe. E que por vezes, são marginalizados na luta antirracista, ignorando a questão de gênero como informante da opressão; ou nos movimentos feministas, cuja formação é ocidental e branca, demonstrando insuficiência teórica e prática para contemplar as diferentes formas do feminismo que estão presentes em sociedades multirraciais e pluriculturais. (KOTIRENE, 2018; CRESHAW, 1889; CARNEIRO, 2003).

Portanto, o conceito busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas entre a relação de dois ou mais eixos de subordinação, assim como o tratamento das ações e políticas geradas por eles, que constituem aspectos dinâmicos ou ativos de perda de poder pelas mulheres, além de resultar em desigualdades nas apropriações de posições, principalmente de destaque, na hierarquia social. (KOTIRENE 2018; LIMA, RIOS E FRANÇA, 2013).

1.2.2 O conceito de Consustancialidade

O conceito de consustancialidade nasceu na França, no final dos anos 1970 por Daniele Kergoat, socióloga feminista. Originalmente, o conceito englobava as relações de sexo e classe, e a posteriori, as interações entre sexo, classe e raça. (HIRATA, 2014)

Kergoat apresenta o conceito de consustancialidade como:

“...] mobilizo os conceitos de consustancialidade e coextensividade para procurar compreender de maneira não mecânica as práticas de homens e mulheres, frente a divisão social do trabalho em sua tripla dimensão: de classe, de gênero e origem (norte/sul)” (Kergoat, 2010, p. 93)

Segundo a autora, essas práticas são moveis, ambivalentes e ambíguas. Dessa forma, é necessário ir além do entendimento das relações sociais e buscar defini-las. Partindo disso, a tese de Kergoat (2010) coloca as relações sociais como consustanciais, sendo entrelaçadas de modo a formar um nó, dentro da perspectiva da análise sociológica, e que não pode ser

separada. As relações de sexo, raça e classe parte do entrecruzamento dinâmico e complexo dessas relações, cada uma gravando sua marca nas outras e se implementando uma na outra de maneira recíproca, ou seja, elas se reproduzem e coproduzem em conjunto. Assim, busca-se entender esses entrecruzamentos que formam um nó dentro de um indivíduo ou grupo que aliado à coextensividade, demonstrando o dinamismo das relações sociais, sendo que as relações de gênero, raça e classe se produzem mutualmente.

Dessa forma, na Divisão Sexual do Trabalho, onde a delegação das tarefas e/ou responsabilidades são por meio do sexo, as mulheres tornam-se responsáveis pela educação e criação de seus filhos, sendo responsáveis então pelo trabalho reprodutivo, que dentro de uma economia capitalista, em que as mulheres também atuam no mercado de trabalho, elas acabam livrando os homens dessas tarefas, e as próprias mulheres quando estas têm condições de transferir seu trabalho para outra- vide empregadas domésticas e babás. Estruturando, dessa forma, um mercado desvantajoso para essas mulheres, resultando em um poder desigual no mercado, e conseqüentemente, na família. No caso das mulheres de classe baixa, pode-se ver as relações de sexo e classe interagindo e entrelaçando-se entre si. Por isso, não se pode observá-lo como uma única relação. As mulheres tornam-se responsáveis pelo trabalho reprodutivo e produtivo, seja para os homens quanto às mulheres de alta renda. (Hirata, Kergoat, 2007; Kergoat, 2010).

1.2.3 Os conceitos de Interseccionalidade e Consubstancialidade – uma comparação

Ambos os conceitos convergem em relação à não hierarquização das relações sociais. Patricia Hills (2015) coloca que o estudo não deve ser feito de forma dicotômica, pois o oprimido pode ser o opressor, excluindo a ideia de “ou” e adicionando o “ambos/e”.

A divergência entre os conceitos está em como eles abordam as relações de poder entre gênero, raça e classe. A substancialidade observa as relações sociais como um nó entrelaçado e indissociável entre as relações de gênero, raça e classe. A interseccionalidade parte do entrecruzamento de vias identitárias, podendo incluir outras identidades além de gênero, raça e classe, como sexualidade, religião, regionalismo etc.

Kergoat (2010) crítica à noção geométrica do entrecruzamento das vias identitárias da interseccionalidade, Hirata resume bem o pensamento de Kergoat

“pensar em termos de cartografia nos leva a naturalizar as categorias analíticas [...]. Dito de outra forma, a multiplicidade de categorias mascara as relações sociais. [...] As posições não são fixas; por estarem inseridas em relações dinâmicas, estão em perpétua evolução e renegociação” (Kergoat, 2010, p.98 apud Hirata, 2014, p. 65)

Hirata (2010) elenca alguns pontos acerca dos problemas da adição de múltiplas identidades para a análise. Em primeiro lugar, pontuar identidades como religião, região, etnia etc., abre espaço para a fragmentação das práticas sociais, assim como para sua dissolução de sua violência, criando lacunas que contribuem para sua reprodução. Ademais, nem sempre essas questões podem ser vistas dentro de um mesmo plano. E por fim, as identidades são lidas por meio de categorias e não como relações sociais, permitindo o privilégio de uma categoria sobre a outra, sem historicização e sem contemplar as dimensões materiais da dominação nas relações sociais.

Em contraposição, Kotirene (2018) elenca que por engano, pensa-se que a interseccionalidade é somente sobre múltiplas identidades, quando é uma lente analítica sobre a interação estrutural e suas consequências legais e políticas. Aqui, busca-se demonstrar como as mulheres negras são discriminadas e que elas estão por mais vezes no entrecruzamento das avenidas identitárias, tornando-as vulneráveis à colisão das estruturas e fluxos. Ao defender a teoria interseccional frente a consubstancialidade, Kotirene diz:

“A interseccionalidade impede aforismos matemáticos hierarquizantes ou comparativos. Em vez de somar identidades, analisa-se quais condições estruturais atravessam corpos, quais posicionalidades reorientam significados subjetivos desses corpos, por serem experiências modeladas por e durante a interação das estruturas, repetidas vezes colonialistas, estabilizadas pela matriz de opressão, sob a forma de identidade. Por sua vez, a identidade não pode se abster de nenhuma das suas marcações, mesmo que nem todas, contextualmente, estejam explicitadas.” (Kotirene, p.27, 2018)

Portanto, a interseccionalidade permite o estudo de múltiplas identidades. Os pontos levantados por Hirata (2014) são relevantes, precisa-se tomar cuidado, em especial, acerca da fragmentação das práticas sociais, de modo a permitir análise de diversas identidades sem perder o ponto central da questão. Na consubstancialidade, o nó é feito pelas interações das relações sociais que são imbricados e coexistentes, ou seja, não se pode separar a experiência de ser mulher da experiência de ser negra, pois as vivências e as relações de ser mulheres estão relacionados com as vivências e as relações de ser negra, ou com as vivências e as relações da classe. Sendo assim, dentro desse pensamento, não há espaços para a separação das categorias para análises focadas em um determinada aspecto das relações de gênero, raça

e classe, pois eles são aglutinados, indissociáveis, influenciando nas relações do outro de modo que não abre brecha para categorias. Contudo, falta ir para além da análise de gênero, raça e classe, que por vezes, não contemplam identidades e relações sociais que são enfrentados por mulheres lésbicas e mulheres transexuais, por exemplo. A interseccionalidade, por outro lado, consegue contemplar essas questões e adicioná-las ao debate, pois observa as relações de poder sob diversas óticas, buscando qual o tipo de relação de poder está presente em um determinado contexto dentro de uma sociedade diversa, considerando as categorias de classe, gênero raça, sexualidade, capacidade, nacionalidade, etnia e outras que se afetam mutuamente e são inter-relacionadas (COLINS e BILGE, 2020)

1.3 Relações de gênero, classe e raça no mercado de trabalho brasileiro – uma breve apresentação.

As questões de gênero, raça e classe são fundamentais para a compreensão da formação, participação e atuação de mulheres e negros no mercado de trabalho brasileiro. Essas questões implicam em desvantagens históricas e na definição da posição social dos indivíduos, que quando colocadas no mercado de trabalho apresentam-se em forma de desigualdades para esse grupo (LIMA, RIOS, FRANÇA, 2013).

A partir dos anos de 1970 há uma intensificação da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, devido à queda da fecundidade e a expansão da economia na década de 1970 (LEONE, 2017). Contudo, ainda que houve o incremento das mulheres no mercado de trabalho, a busca por redução nas desigualdades de gênero no mercado de trabalho foram incompletas, pois, segundo José Alves (2016), manteve-se a manutenção da divisão sexual entre trabalho reprodutivo e produtivo, resultando em segunda ou tripla jornada de trabalho para as mulheres, ou seja, devido às faltas de políticas para a conciliação entre família e emprego, há uma maior concentração do trabalho feminino em atividades não remuneradas em comparação às atividades remuneradas. Dessa forma, o mercado de trabalho vê o trabalho feminino como complementar ao trabalho masculino ou como uma forma de incrementar o orçamento doméstico, alocando as mulheres em ocupações menos valorizadas ou relacionados ao trabalho socialmente vistos como femininos, como cuidados e trabalho doméstico (ONU MULHERES, 2016).

Em relação ao racismo no Brasil desde a sua transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, passou por um processo de manutenção, reforço e perpetuação com o intuito de beneficiar os interesses das elites. Como consequência, quando duas pessoas de raça diferentes, mas com o mesmo nível de escolaridade e renda competem entre si, há um resultado desfavorável para aqueles que são não-brancos (GONZALEZ, 1979). Dessa forma, quando isso é posto no mercado de trabalho, a população negra apresenta maior dificuldade de entrada no mercado, taxas mais elevadas de desemprego e pouca representação e atuação em espaços e posições de poder (LIMA, RIOS E FRANÇA, 2013).

Em vista disso, e retornando o conceito de interseccionalidade, tem-se que enquanto a questão de gênero apresenta resistências ao acesso e à manutenção no mercado de trabalho, a raça incide de forma a perpetuar a precariedade e a informalidade para as pessoas negras, configurando, desse modo, uma dupla desvantagem. As mulheres negras, nesse cenário, são compelidas às ocupações marginalizadas devido ao seu maior grau de vulnerabilidade, decorrente do entrecruzamento das questões de gênero, raça e classe (VIERA, 2017).

Por isso, essas mulheres encontram-se, em grande maioria, presentes nos serviços domésticos, com alto grau de informalidade e baixa remuneração (VIERA, 2017). As mulheres negras saem mais tarde do mercado de trabalho, se aposentam com menos tempo de contribuição do que os homens e, quando idosas, são as que menos recebem aposentadoria e pensão. Quando mais novas, as meninas negras, por vezes, deixam de estudar para poder contribuir com a renda familiar, atuando nos trabalhos domésticos. No caso de ocupações com maior prestígio social, como cargos de planejamento e direção, as mulheres negras apresentam uma participação três vezes menor que as mulheres brancas (PINTO, 2006).

A exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho pela junção entre sexismo e racismo é intrínseco à constituição das desigualdades na sociedade brasileira, apresentando-se como um elemento estrutural (SANTOS, 2016). É inegável o *gap* que separa pessoas negras e brancas nas posições ocupacionais, os quais se tornam ainda maiores quando gênero e raça entram em enfoque (CARNEIRO, 2003).

Assim sendo, o entendimento acerca do entrecruzamento de gênero, raça e classe reside em compreender como essas condições de desigualdades se perpetuam e se mantêm no mercado de trabalho. Pois, apesar dos avanços educacionais para mulheres, negros e pobres, as formas de resistência para a igualdade social ainda se centram nas normas masculinas e

burguesas (SANTOS, 2016). Refletindo no mercado de trabalho em diferenças salariais, taxa de desemprego mais elevada, informalidade e subocupação para homens negros, mulheres brancas e, sobretudo, para as mulheres negras.

Capítulo II – Análise do mercado de trabalho pelos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD – IBGE)

O presente capítulo busca analisar como as relações de gênero, raça e classe incidem nos principais indicadores do mercado de trabalho. Para isso, foi utilizado os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNADC no período de 2013 a 2019 extraído do base de dados do banco de dados do Cesi². O intuito é compreender como os indicadores se comportam em um processo de desaceleração, iniciado a partir do segundo trimestre de 2014 e resultando em recessão, no período de 2015 a 2016. Do período de 2017 a 2019 ocorre um crescimento lento, sendo caracterizado por uma estagnação.

2.1 População Economicamente Ativa e População Não Economicamente Ativa, pessoas ocupadas e desocupadas

Como um dos indicadores mais importantes sobre o mercado de trabalho, a População Economicamente Ativa (PEA) contabiliza a população inserida ou a população que está procurando se inserir no mercado de trabalho. A PEA é composta por duas variáveis, Pessoas Ocupadas (PO) e Pessoas Desocupadas (PD). As pessoas ocupadas são compostas por aquelas que possuem alguma atividade durante o período de referência, sendo um trabalho remunerado ou um trabalho não-remunerado, seja por um empregador ou por conta própria. As pessoas desocupadas são aquelas que não possuem empregos, mas estão aptos para trabalhar e a procurar trabalho. Enquanto a População Não Economicamente Ativa (PNEA) é composta pela população não classificada como PO e PD, ou seja, são aquelas que não estavam em busca de trabalho.

Conforme a tabela 1, durante o período de 2013 a 2016, ocorreu uma queda na participação masculina na PEA, em especial para homens negros, com queda de -1,7%, enquanto para homens brancos foi de -0,1%. Em contraposição, ocorreu crescimento de 2,9% para mulheres negras e 2,4% para mulheres brancas. Durante o período de 2017 a 2019 a queda se aprofunda em homens brancos, em -1%, seguida por homens negros, com -0,3%. As

² Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho

mulheres, nesse período, apresentaram crescimento, sendo de 1,8%, para mulheres brancas e, 0,7%, para mulheres negras.

A PNEA de 2013 a 2016 apresenta alto crescimento para homens negros, 4,6%, em contrapartida, a participação de homens brancos é de 0,2%. Para as mulheres ocorre queda em sua participação, sendo -2,8% para mulheres negras e -2,6% para mulheres brancas. Durante o período de 2017 a 2019, em diferença com o período anterior, a PNEA cresce para homens brancos em 2,6%, e 0,7% para homens negros; as mulheres nesse período apresentam queda em -2,1% e -0,8%.

Pode-se concluir que, durante esse período, com o crescimento do desemprego e a situação econômica, muitas mulheres que não buscavam emprego, estudavam ou concentravam-se exclusivamente no trabalho reprodutivo, isto é, a parcela da população que não faz parte do PO e PD, se viram necessitadas de incorporar-se na PEA, um movimento contrário ao que ocorreu com os homens, que reduziram a sua participação na PEA e adentraram na PNEA. Portanto,

“Amplia-se a presença das mulheres na força de trabalho – um movimento que pode ser interpretado como a busca por reinserção em um cenário de desemprego elevado e cujas oportunidades estão limitadas aos empregos mais precários, a exemplo do trabalho doméstico sem carteira. A crise afetou sobremaneira a população mais pobre, menos escolarizada e negra.” (TEIXEIRA, p. 7, 2020, no prelo)

TABELA 1 – Condição em relação à força de trabalho por gênero e raça de pessoas de 14 anos ou mais de idade, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

Ano	PEA				PNEA			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros*	Brancas	Negras*	Brancos	Negros*	Brancas	Negras*
2013	72,8	72,8	51,9	49,0	27,2	27,2	48,1	51,0
2014	72,2	72,3	52,0	49,3	27,8	27,7	48,0	50,7
2015	72,6	72,6	52,8	49,8	27,4	27,4	47,2	50,2
2016	72,7	71,5	53,1	50,4	27,3	28,5	46,9	49,6
2017	73,0	71,3	53,7	51,5	27,0	28,7	46,3	48,5
2018	71,9	71,3	54,0	51,7	28,1	28,7	46,0	48,3
2019	72,3	71,1	54,7	51,9	27,7	28,9	45,3	48,1
~2013 a 2016	-0,1	-1,7	2,4	2,9	0,2	4,6	-2,6	-2,8
~2017 a 2019	-1,0	-0,3	1,8	0,7	2,6	0,7	-2,1	-0,8

*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesiit

Conforme a tabela 2, entre 2013 a 2016, as mulheres negras foram as que mais sofreram com a queda de ocupação, -7,9%, seguida por homens negros, -7%, mulheres brancas, -5% e homens brancos, -4,6%. No período de 2017 a 2019, com a lenta retomada da economia, a taxa de pessoas ocupadas volta a crescer, em especial para homens negros, com 1,7%, seguido de homens brancos, 1,1%, mulheres brancas, 0,7% e mulheres negras, com 0,3%. As mulheres negras apresentaram a maior queda de pessoas desocupadas durante o período de maior fragilidade da economia, no entanto, em sua retomada, elas demonstram a menor recuperação.

Analisando as pessoas desocupadas, tabela 2, o maior crescimento no período de 2013 a 2016, foi de homens negros, exibindo aumento de 112,2%, homens brancos, mulheres brancas e mulheres negras apresentaram o valor de 105,2%, 79,0% e 77,7%, respectivamente. Entre 2017 e 2019, ocorre queda entre os desocupados, sendo -12,5% para homens negros, -12,3% para homens brancos, -5,5% para mulheres brancas e -1,8% para mulheres negras. Apesar das mulheres negras apresentarem taxas de desocupação maior que os outros grupos durante o período de 2013 a 2016, elas exibiram a menor taxa de recuperação entre 2017 e 2019. Ou seja, durante o período que o mercado de trabalho mais apresentou empregos limitados e precarizados, as mulheres negras foram as que mais sofreram com a desocupação, e no processo de retomada da economia, quando começam a surgir melhores oportunidade de trabalho, elas são as que menos demonstraram recuperação entre as pessoas desocupadas.

TABELA 2 – Condição de ocupação (ocupadas e desocupadas) de pessoas de 14 anos ou mais de idade, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

Ano	Pessoas Ocupadas				Pessoas Desocupadas			
	Homens		Mulheres		Homens		Mulheres	
	Branco	Negros*	Branca	Negras*	Branco	Negros*	Branca	Negras*
2013	95,8	94,2	94,0	90,7	4,2	5,8	6,0	9,3
2014	95,4	93,7	93,8	90,8	4,6	6,3	6,2	9,2
2015	93,7	91,1	91,4	87,6	6,3	8,9	8,6	12,4
2016	91,5	87,6	89,3	83,5	8,5	12,4	10,7	16,5
2017	91,5	87,9	89,3	84,1	8,5	12,1	10,7	15,9
2018	92,0	88,3	89,4	84,1	8,0	11,7	10,6	15,9
2019	92,6	89,4	89,9	84,4	7,4	10,6	10,1	15,6
~2013 a 2016	-4,6	-7,0	-5,0	-7,9	105,2	112,2	79,0	77,7
~2017 a 2019	1,1	1,7	0,7	0,3	-12,3	-12,5	-5,5	-1,8

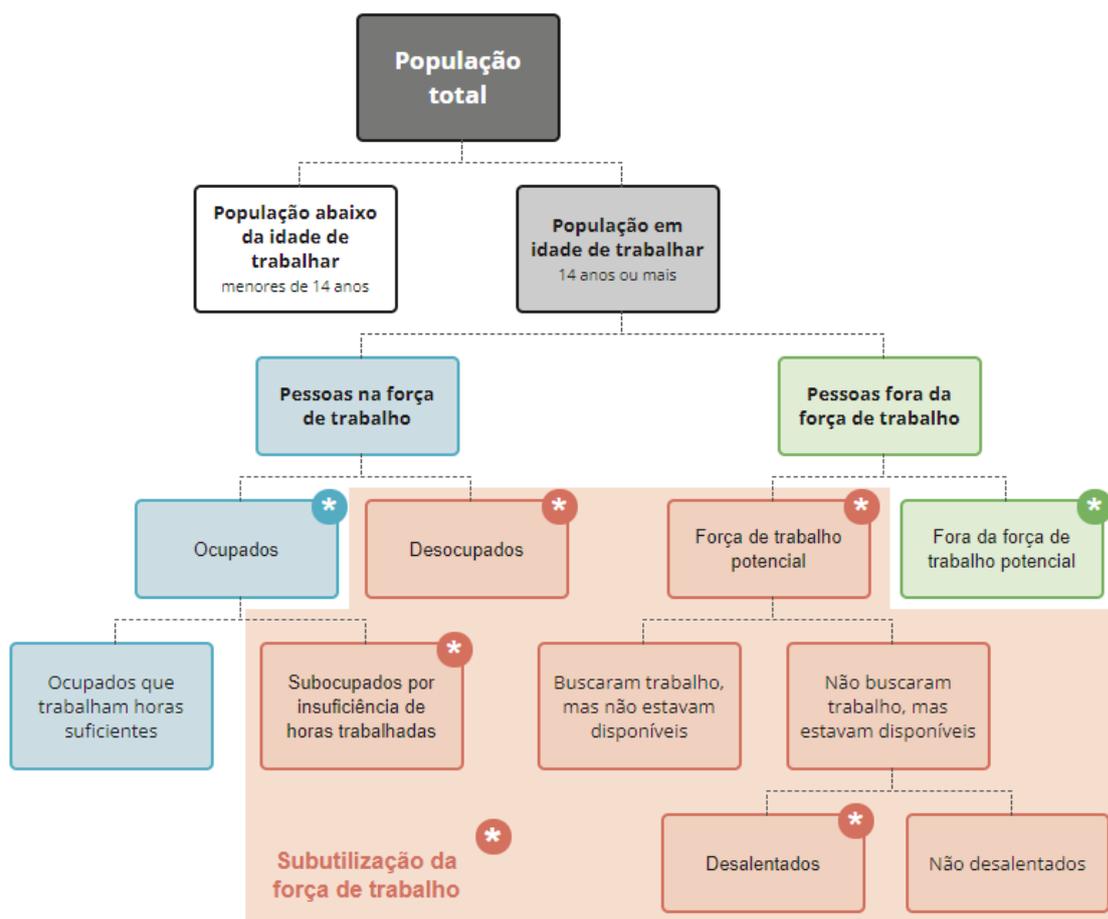
*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.2 Subutilização da força de trabalho

Para complementar a análise, é importante ir além nos dados de ocupação. Para isso, busca-se analisar a subutilização da força de trabalho para compreender quais os problemas atuais do mercado de trabalho em relação à demanda de ocupação. Segundo o IBGE, as variáveis que demonstram qual a situação do mercado de trabalho em relação à subutilização da força de trabalho são: pessoas desocupadas; subocupados por insuficiência de horas trabalhadas; força de trabalho potencial, incluindo aqueles que buscaram trabalho, mas não estavam disponíveis para trabalhar e aqueles que não buscaram trabalho, mas estavam disponíveis para trabalhar, dentro desse último, tem-se os desalentados. Tal como apresenta a figura 1.

FIGURA 1: Estrutura do Mercado de trabalho



Fonte: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

2.2.1 Subocupados por insuficiência de horas

O indicador subocupados por insuficiência de horas indica a população que trabalha menos que 40 horas semanais, em um ou mais empregos, e gostariam de trabalhar mais do que o habitual e estavam disponíveis para isso. A subocupação por insuficiência de horas demonstra incapacidade do mercado de trabalho em promover ofertas de trabalhos decentes para a população, pois:

“reflete a subutilização da capacidade produtiva da população ocupada. Essa subutilização ocorre devido ao mau funcionamento do sistema econômico. Uma pessoa é classificada como subocupada quando deseja encontrar uma ocupação alternativa à que possui e nela se engajar. A subocupação por horas de trabalho existe quando a jornada de trabalho da pessoa ocupada é insuficiente em relação a uma alternativa ocupacional na qual a pessoa deseja trabalhar e está disponível para aceitar” (MACHADO E MACHADO, p. 15, 2007)

Conforme a tabela 3, a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas atingiu sobretudo as mulheres durante o período de 2013 a 2019. As mulheres brancas lideram com o crescimento de 18,3%, seguida por mulheres negras, 12,2%, homens negros, 7,6% e homens brancos, 5,7%. Enquanto no período de 2017 a 2019, o quadro se torna mais acentuado para a questão de raça, com crescimento de 2,9% para homens negros, 12,2% para mulheres negras e 1,2% e 0,4%, respectivamente, para homens brancos e mulheres brancas. É interessante notar que as mulheres brancas lideravam o crescimento da subocupação por insuficiência de horas no período de crise, mas com a lenta retomada da economia, elas demonstram taxas menores. As mulheres negras, em contrapartida, permanecem nos dois períodos com a segunda maior taxa.

TABELA 3 – Subocupação por insuficiência de horas trabalhadas em todos os trabalhos* de pessoas de 14 anos ou mais de idade, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

Ano	Homens		Mulheres	
	Brancos	Negros**	Brancas	Negras**
2013	3,1%	5,9%	4,3%	7,9%
2014	3,0%	5,8%	4,2%	7,4%
2015	2,4%	4,9%	3,9%	6,9%
2016	3,3%	6,3%	5,1%	8,8%
2017	4,1%	7,1%	6,5%	10,6%
2018	4,0%	7,6%	6,8%	11,3%
2019	4,1%	7,3%	6,5%	10,9%
~2013 a 2016	5,7%	7,6%	18,3%	12,2%
~2017 a 2019	1,2%	2,9%	0,4%	2,7%

*Subocupação por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas até o 3º trimestre de 2015 e, a partir do 4º trimestre de 2015, subocupação por insuficiência de horas habitualmente trabalhadas.

**Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE.

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.2.2 Força de Trabalho Potencial

A Força de trabalho potencial inclui as pessoas que não são ocupadas ou desocupadas, mas que buscam empregos e não conseguem trabalhar, assim como pessoas que não buscam empregos, mas estavam dispostas a trabalhar. Entre 2013 e 2016, a força potencial de trabalho cresceu entre os homens, apresentando taxas de 58,8% e 55,8% para homens brancos e homens negros, respectivamente. Mulheres brancas e mulheres negras apresentam taxas

próximas, sendo 37,7% e 34,5%, respectivamente. Durante a retomada, as mulheres brancas apresentam uma queda de -8,8%, seguida por homens brancos, -2,8%, homens negros, 0,6% e, por fim, mulheres negras apresentam crescimento na força de trabalho potencial, com 3,4%, em contraposição aos outros grupos. Isto é, as havia mais mulheres negras fora da força de trabalho, mas que gostariam de trabalhar do que os outros grupos.

TABELA 4 – Força de trabalho potencial de pessoas de 14 anos ou mais de idade por gênero e raça, em porcentagem (Brasil. 2013 a 2019)

Ano	Homens		Mulheres	
	Branco	Negros*	Branca	Negras*
2013	5,0	9,6	4,6	8,9
2014	4,9	9,3	4,3	8,1
2015	6,6	11,6	5,4	9,8
2016	7,9	15,0	6,3	12,0
2017	9,3	16,5	7,9	13,2
2018	9,6	16,9	7,5	13,7
2019	9,1	16,4	7,3	13,7
~2013 a 2016	58,8	55,8	37,4	34,5
~2017 a 2019	-2,8	-0,6	-8,8	3,4

*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.2.3 Desalentados

Outro indicador importante é em referência ao desalento, tal indicador é composto por pessoas que desistiram de procurar emprego, pois não possuem esperanças de que conseguiriam encontrar. O desalento durante a crise atingiu sobretudo os homens brancos, com crescimento de 164,8%, seguido por homens negros, 143,4%, mulheres brancas, 97,9% e mulheres negras, 87,5%, em 2013 a 2016. Além do alto crescimento, é importante notar que quando comparados os grupos dentro do mesmo ano de referência, as mulheres negras lideram com as maiores taxas de desalento, hora seguida por homens negros e mulheres brancas. Quando comparado ao período de 2017 a 2019, o desalento se concentra em mulheres negras com crescimento de 7,4% e homens negros, 7,1%. Em diferenciação, pessoas brancas apresentaram decaimento da variável de desalento, em especial para as mulheres brancas -13,7% e homens brancos -0,5%. Sendo assim, durante o período de crise, 2013 a

2016, os homens brancos apresentaram o maior crescimento na taxa desalento apesar de em todos os anos individualmente apresentarem a menor taxa entre os grupos, mas no período de retomada, a população branca apresentou melhora expressiva em suas variáveis. Ao mesmo tempo em que as mulheres negras, comparada aos outros grupos dentro de um mesmo ano de referência, não somente apresentam maiores taxas, como também apresentaram o pior quadro, enquanto os grupos de pessoas brancas demonstram recuperação.

TABELA 5 – Desalento de pessoas de 14 anos ou mais de idade por gênero e raça, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

	Homens		Mulheres	
	Branco	Negros*	Branca	Negras*
2013	0,6	1,6	1,3	3,4
2014	0,7	1,6	1,2	3,0
2015	1,2	2,5	2,0	4,7
2016	1,6	3,8	2,6	6,3
2017	1,9	4,2	3,1	6,4
2018	2,1	4,5	3,0	6,9
2019	1,9	4,5	2,7	6,9
~2013 a 2016	164,8	143,4	97,9	87,5
~2017 a 2019	-0,5	7,1	-13,7	7,4

*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.3 Posição na função desagregada

A tabela 6 traz as informações da posição na ocupação desagregada. Em 2013, as mulheres negras empregadas no setor privado com carteira correspondia 31,4%, seguida por conta própria, 18,28% e como trabalhadora doméstica sem carteira, com 13,27%. Em 2016, esses valores crescem, respectivamente para 31,5%, 19,5% e 13,1%. Em 2017 e 2019, com a retoma, decai a porcentagem de empregado com carteira assinada para, respectivamente, 30,5% e 30,3%, enquanto conta própria cresce para 20,3% e 21,3%. Mulheres brancas, em 2013, demonstravam 39,82% em empregado no setor privado com carteira, seguido por conta-própria, 16,17%, e serviço militar estatutário, 11,90%. Em 2017, a porcentagem de mulheres brancas empregado no setor privado com carteira cai para 36,83%, conta-própria e serviço militar estatutário crescem para 19,5% e 12,15%, respectivamente. Em 2019, conta-própria

aumenta para 20,48% e serviço militar estatutário cai para 11,95%. Em 2013, 39,87% dos homens negros se encontravam em empregado no setor privado com carteira, seguido por conta-própria, 29%, e empregado no setor privado sem carteira, 16,47%. Em 2017, a porcentagem de homens negros empregado no setor privado com carteira cai para 37,01%, conta-própria e empregado no setor privado sem carteira crescem para 30,08% e 17,20%, respectivamente. Em 2019, conta-própria aumenta para 30,85% e empregado no setor privado sem carteira sobe para 17,42%. É possível notar que apesar da retomada, o percentual de empregados com carteira caiu, enquanto trabalhadores por conta própria cresceram, demonstrando que está sendo mais vantajoso trabalhar por conta própria. Um dado preocupante é o crescimento de trabalhadores sem carteira, como é o caso dos homens negros e o alto percentual de mulheres negras como trabalhadoras domésticas sem carteira, apresentando fragilidade para essa parcela da população.

Em 2019, entre as 20 posições maiores ocupações entre as mulheres negras, 21% encontravam-se como trabalhadores dos serviços domésticos em geral, seguida por escriturários gerais, 8%, e trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimento, 8%, balconistas e vendedores de lojas, 8%. Para as mulheres brancas, 14% se encontram como trabalhadores dos serviços domésticos em geral, 12% em escriturários gerais, 10% como balconistas e vendedores de lojas e 7% como comerciantes de lojas. Para os homens negros, 13% trabalhavam como pedreiros, seguido por agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura (exceto hortas, viveiros e jardins), 8,2%, trabalhadores elementares da construção de edifícios, 7,8% e condutores de automóveis, taxis e caminhonetes, 7,1%. Entre as 20 posições maiores ocupações entre os homens brancos, 9,4% são comerciantes de lojas; seguido por pedreiros, 9,3%, agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura (exceto hortas, viveiros e jardins), 9%, e Condutores de automóveis, taxis e caminhonetes, 8,3%

TABELA 6 – Posição na ocupação desagregada de pessoas de 14 anos ou mais de idade por gênero e raça, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

	Empregado no setor privado com carteira	Empregado no setor privado sem carteira	Trabalhador doméstico com carteira	Trabalhador doméstico sem carteira	Empregado no setor público com carteira	Empregado no setor público sem carteira	Militar e servidor estatutário	Empregador	Conta- própria	Trabalhador familiar auxiliar
2013										
Total										
Homens Brancos	44,44%	10,43%	0,26%	0,27%	1,31%	1,38%	7,22%	7,27%	25,87%	1,56%
Homens Negros*	39,87%	16,47%	0,34%	0,55%	0,87%	1,81%	5,70%	3,12%	29,00%	2,27%
Mulheres Brancas	39,82%	8,33%	3,45%	6,79%	2,34%	3,01%	11,90%	3,99%	16,17%	4,20%
Mulheres Negras*	31,41%	9,52%	5,31%	13,27%	1,55%	4,16%	9,84%	1,71%	18,28%	4,95%
2016										
Total										
Homens Brancos	41,6%	10,9%	0,3%	0,3%	1,3%	1,2%	7,5%	8,3%	27,4%	1,2%
Homens Negros*	38,1%	16,8%	0,4%	0,6%	0,8%	1,6%	6,4%	3,5%	30,1%	1,7%
Mulheres Brancas	39,1%	7,5%	3,4%	7,0%	1,8%	2,6%	12,9%	4,6%	18,0%	3,1%
Mulheres Negras*	31,5%	9,0%	5,6%	13,1%	1,4%	4,0%	10,3%	1,7%	19,5%	3,9%
2017										
Total										
Homens Brancos	40,05%	11,58%	0,29%	0,40%	1,18%	1,45%	7,17%	8,45%	28,10%	1,34%
Homens Negros*	37,01%	17,20%	0,49%	0,67%	0,86%	2,14%	6,07%	3,81%	30,08%	1,67%
Mulheres Brancas	36,83%	7,92%	3,30%	7,28%	1,87%	3,17%	12,15%	4,65%	19,50%	3,33%
Mulheres Negras*	30,5%	9,4%	5,0%	13,5%	1,3%	4,4%	9,9%	1,9%	20,3%	3,7%
2019										
Total										
Homens Brancos	39,28%	11,96%	0,29%	0,41%	1,24%	1,54%	6,96%	8,36%	28,77%	1,17%
Homens Negros*	36,38%	17,42%	0,44%	0,63%	0,83%	1,94%	6,18%	3,77%	30,85%	1,57%
Mulheres Brancas	36,27%	9,01%	2,79%	7,07%	1,91%	3,09%	11,95%	4,74%	20,48%	2,70%
Mulheres Negras*	30,3%	9,6%	4,7%	13,3%	1,3%	4,3%	9,8%	1,9%	21,3%	3,5%

*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.4 Informalidade

De acordo com a tabela 7, a informalidade atinge sobretudo a população negra, em 2013, 51,7% dos homens negros eram informais, enquanto 51% eram mulheres negras, já para a população branca, o valor era 42,6% e 40,1% para homens brancos e mulheres brancas, respectivamente. Com a crise, entre 2013 e 2016, a informalidade atinge principalmente os homens, com crescimento de 5% homens brancos e 1,8% homens negros. As mulheres, por outro lado, exibiram crescimento em empregos formais, sendo 0,2% para mulheres brancas e 1,5% para as mulheres negras. No período de 2017 a 2019 começa a ocorrer queda nos variáveis formais para as mulheres brancas e negras, sendo, respectivamente, -2,2% e -1,3%, enquanto a taxa de informalidade cresce em 2,9% para as mulheres brancas, e 1,2% para mulheres negras. Os homens continuam apresentando crescimento na informalidade durante o período de 2017 a 2019, mas menor que o período de crise, sendo 2,2% para homens brancos e 1,2% para homens negros.

TABELA 7 – Posição na ocupação agregada* de 14 anos ou mais de idade por gênero e raça, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

Ano	Homens				Mulheres			
	Brancos		Negros**		Brancas		Negras**	
	Formais	Informais	Formais	Informais	Formais	Informais	Formais	Informais
2013	57,4	42,6	48,3	51,7	59,9	40,1	49,0	51,0
2014	57,7	42,3	49,0	51,0	59,9	40,1	50,0	50,0
2015	55,9	44,1	47,3	52,7	60,4	39,6	49,7	50,3
2016	55,3	44,7	47,3	52,7	60,0	40,0	49,7	50,3
2017	53,2	46,8	46,2	53,8	56,8	43,2	47,6	52,4
2018	52,2	47,8	45,9	54,1	56,0	44,0	47,1	52,9
2019	52,1	47,9	45,5	54,5	55,5	44,5	47,0	53,0
~2013 a 2016	-3,7	5,0	-2,0	1,8	0,2	-0,3	1,5	-1,4
~2017 a 2019	-2,0	2,2	-1,4	1,2	-2,2	2,9	-1,3	1,2

*Formais: empregado no setor público com carteira de trabalho assinada, empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada, servidor estatutário e militar.

Informais: empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada, empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada, familiar auxiliar e trabalhador por conta própria.

**Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.6 Rendimentos

Em relação aos rendimentos, as mulheres negras apresentam a maior situação de fragilidade, com 46,45% recebendo até 1 salário-mínimo, em 2013, em contraposição a

14,94% de homens brancos nessa mesma faixa, enquanto para homens negros, o percentual está em 32,64%, as mulheres brancas são 24,99% para até 1 salário-mínimo. Em 2017, pode-se notar que a porcentagem da população que recebia até 1 salário-mínimo se elevou, sendo maior para as mulheres negras, 46,7%, seguida por homens negros, 34,39%, mulheres brancas 25,9% e homens brancos, 17,22%. Para o ano de 2019, ocorre queda nesse percentual, dessa forma, 43,62% das mulheres negras recebem até um salário-mínimo, 32,49% são homens negros, 23,99% são mulheres brancas e 15,76% são homens brancos.

TABELA 8 – Faixa de rendimento mensal habitual do trabalho principal de pessoas de 14 anos ou mais de idade por gênero e raça, em porcentagem (Brasil, 2013 a 2019)

		1 a [0,5SM]	[0,5SM]+ 1 a [1SM]	[1SM]+1 a [2SM]	[2SM]+1 a [3SM]	[3SM]+1 a [5SM]	[5SM]+1 a [10SM]	[10SM]+1 ou mais
2013								
Homens	Brancos	3,6	11,4	34,2	22,2	12,5	10,4	5,8
	Negros*	9,8	22,9	40,2	15,6	6,4	3,8	1,3
Mulheres	Brancas	6,5	18,5	40,8	15,4	9,1	7,0	2,7
	Negras*	15,6	30,8	38,1	8,4	4,2	2,2	0,7
2017								
Homens	Brancos	4,6	12,6	35,4	18,3	14,1	9,1	5,8
	Negros*	11,6	22,8	40,2	13,3	7,4	3,3	1,3
Mulheres	Brancas	7,8	18,1	39,1	14,3	10,7	6,9	3,0
	Negras*	17,2	29,5	37,0	8,2	5,2	2,1	0,7
2019								
Homens	Brancos	4,3	11,4	32,5	19,2	15,5	10,3	6,8
	Negros*	10,5	22,0	38,4	14,5	8,8	4,1	1,6
Mulheres	Brancas	7,3	16,7	37,0	15,1	12,5	7,6	3,9
	Negras*	15,7	27,9	37,2	9,7	6,2	2,7	0,7

*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.7 Nível de escolaridade

Conforme a tabela 9, 38% das mulheres negras se encontram com nível de escolaridade médio ou equivalente, seguido por 20,9% com fundamental incompleto ou equivalente e 18,9% com superior completo. Em contraste, as mulheres brancas estão em maior quantidade no ensino superior completo, sendo 35,3%, logo após se tem ensino médio completo ou equivalente, 32%, e 13,4% possuem fundamental incompleto ou equivalente. O ensino superior é uma porta de entrada para melhores condições e ascensão econômica e

social, principalmente para a população negras. Enquanto as mulheres brancas, em sua maioria, estão no ensino superior, as mulheres negras, ao contrário, possuem ensino médio completo ou equivalente e fundamental incompleto ou equivalente.

Para os homens negros, a situação se agrava, 33,1% possuem médio completo ou equivalente, 31,1% possuem fundamental incompleto ou equivalente, apresentando o maior percentual entre os outros grupos, e apenas 9,9% exibem ensino superior completo. Os homens brancos, por outro lado, estão em maioria em médio completo ou equivalente, com 31,7%, seguido de ensino superior completo, 24% e fundamental incompleto ou equivalente, 20,8%.

Quando analisado os dados de pessoas sem instrução e menos de 1 ano de estudo, os homens negros lideram a categoria com 3,5%, acompanhado por mulheres negras, 1,8%, homens brancos, 1,3% e mulheres brancas 0,6%.

TABELA 9 – Nível de escolaridade de pessoas de 14 anos ou mais de idade por gênero e raça, em porcentagem (Brasil, 2019)

	Homens		Mulheres	
	Branco	Negros*	Branco	Negras*
Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	1,3	3,5	0,6	1,8
Fundamental incompleto ou equivalente	20,8	31,1	13,4	20,9
Fundamental completo ou equivalente	8,4	9,5	6,1	7,3
Médio incompleto ou equivalente	5,9	8,2	4,9	6,7
Médio completo ou equivalente	32,7	33,1	32,0	38,0
Superior incompleto ou equivalente	6,9	4,6	7,7	6,4
Superior completo	24,0	9,9	35,3	18,9
Total	100	100	100	100

*Autodeclarados pretos e pardos da variável cor/raça do IBGE

Fonte: Base de dados do banco de dados do Cesit

2.8 Relações de gênero, classe e raça no mercado de trabalho (2013 – 2019) – considerações finais

Durante o período de crise, de 2013 a 2016, eleva-se a participação de mulheres na PEA³, como forma de inserção no mercado de trabalho com o intuito de buscar oportunidades

³ População Economicamente Ativa

em um quadro de alto desemprego e precarização. Sendo assim, entre 2013 e 2016 cresce a participação de mulheres negras, em 2,9%, e mulheres brancas, em 2,4%. Ou seja, as mulheres que não eram ocupadas ou desocupadas se viram necessitadas de se incorporar na força de trabalho, principalmente para as famílias pobres e negras.

No 4º trimestre de 2016, soma-se 12.278.470 de desempregados, dentro desse total, 3.886.589 são mulheres negras e 3.925.815 são de homens negros, sendo assim, dentro dos desempregados, 64,1% são pessoas negras. Para esse mesmo período, o quadro de informalidade também atinge, em sobremaneira, a população negra, correspondendo, 52,7% de homens negros e 50,3% de mulheres negras, deixando-as em fragilidade econômica e social, visto que não há direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, seguro-desemprego e entre outros.

Quando visto a subutilização da força de trabalho, indicador que demonstra a incapacidade do mercado de trabalho de promover ofertas de trabalhos decentes e a subutilização da capacidade produtiva das pessoas ocupadas, as mulheres lideram o crescimento do indicador, onde as mulheres brancas de 2013 a 2016, saíram de 4,3% para 5,1%, e as mulheres negras de 7,9% para 8,8%.

No período de retomada, de 2017 a 2019, é visto uma melhora nas variáveis para a população branca, em especial, aos homens brancos. No caso das mulheres negras, que apresentam as piores condições em grande parte das variáveis no período da crise, elas apresentam uma melhora ínfima ou piora das variáveis, como é o caso da força potencial de trabalho⁴ que apresentou crescimento de 3,4%, em contraposição aos outros grupos que demonstraram redução no período de 2017 a 2019.

Sendo assim, por meio das variáveis, foi possível averiguar como as relações de gênero, raça e classe atuam no mercado de trabalho, configurando em desigualdades, informalidade e baixa remuneração para mulheres e pessoas negras, e, principalmente, para as mulheres negras pobres que apresentam o entrecruzamento das relações de gênero, raça e classe. Essas mulheres estão maiormente alocadas nos trabalhos de serviços domésticos em geral, sendo 21% em 2019. E na posição na função desagregada, desse mesmo ano, 13,3% são trabalhadoras domésticas sem carteira assinada e apenas 4,7% são trabalhadoras domésticas

⁴ Pessoas não ocupadas ou não desocupadas que buscam emprego e não conseguem trabalhar e pessoas que não buscam empregos, mas estavam dispostas a trabalhar

com carteira assinada. Apesar dos avanços educacionais para essas mulheres, onde 35,0% possuem ensino médio completo ou equivalente e 18,9% apresentam ensino superior completo, ficando atrás de mulheres e homens brancos, o entrecruzamento de gênero, raça e classe mantém as condições de desigualdades, espelhando em taxa mais elevadas de desemprego, maior dificuldade de entrada no mercado de trabalho, informalidade, subocupação e diferenças salariais para homens negros, mulheres brancas e, sobretudo, para as mulheres negras.

Capítulo III – A diversidade de gênero e raça no quadro de funcionários da Petrobras

O capítulo III tratará de ilustrar como essas relações se comportam dentro de uma das maiores empresas brasileira. Para isso, mobilizou-se os Relatórios de Sustentabilidade da Petrobras, levantando os principais dados referentes à raça/etnia e gênero.

Sendo assim, para essa pesquisa, levantou-se dados de 2005 a 2019. Por meio dela, foi possível acompanhar a inclusão das pautas de diversidade e inclusão na empresa. Assim como a preocupação de apresentar dados de gênero e raça acerca de seu quadro de funcionários. Os dados levantados englobam a Petrobras S.A – Controladora e o Sistema Petrobras - Petrobras Controladora e as empresas controladas.

3.1 O que é a Petrobras?

A Petrobras (Petróleo Brasileiro SA) é uma empresa brasileira, de sociedade anônima, capital aberto e multinacional. Ela é especializada na indústria de gás natural, óleo e energia. Sendo sua atuação nas áreas de geração de energia elétrica; petroquímica; exploração, produção e refino de petróleo e gás; produção de biocombustíveis; distribuição, transporte e comercialização. Apresentando grande impacto no mercado brasileiro e importância no mercado internacional. Em abril de 2020, contou com R\$ 111,1 bilhões em investimento, lucro líquido de R\$ 40,1 bilhões e mais de 41 mil empregados.

A Petrobras é controlada pela União Federal, com 50,26% de participação nas ações ordinárias, em 28 de fevereiro de 2021, e 28,67% do capital social total. Por meio de participação indireta, pelos acionistas Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e BNDES Participações S.A (BNDESPAR), a União Federal detinha 18,48% das ações preferenciais; 0,24% das ações ordinárias e 8,08% do capital social total (Petrobras, 2021).

Suas atividades centrais estão na exploração e produção de petróleo e gás natural, a grande maioria de suas reservas se encontram em território marítimo, utilizando tecnologias cada vez mais avançadas para a perfuração em águas ultraprofundas, com a produção do pré-sal – grandes depósitos de óleo leve, de alto valor comercial e excelente qualidade

(Petrobras⁵). Há a transformação do óleo bruto, por meio das refinarias, existindo atualmente 13 no território nacional, mais uma unidade de processamento de xisto, presente no Paraná, e outra em construção, o Comperj. A Petrobras retém 50% da capacidade de refino no país (PETROBRAS⁶).

A empresa possui como uns dos focos a comercialização de gás natural próprio, de forma competitiva, e a melhorar o portfólio termoelétrico com o objetivo no autoconsumo (Petrobras⁷). A Petrobras possui um parque gerador de energia elétrica composto por 20 usinas termelétricas. Além disso, pelo esforço de construir um mercado mais sustentável, ela também atua na geração de energia renovável, de forma independente e com parceria de outras empresas. Para todo esse processo, de petróleo proveniente do fundo do mar até a geração de energia, é necessária uma boa logística. Por isso, há um cuidado acerca do transporte e armazenamento dos produtos, funcionamento das redes de oleodutos e gasodutos, com cerca de 14 mil km. Além de afretados terrestres e aviários e navios-petroleiros (PETROBRAS⁸).

3.2 Petrobras: História e seu papel no desenvolvimento do Estado Brasileiro.

O petróleo é um recurso finito, raro, distribuído de forma desigual pelas regiões do planeta e não-renovável. Por isso, é fundamental para a economia de todos os países, principalmente, no cenário internacional, onde se insere de forma estratégica. Além disso, seu papel é essencial como matéria-prima para diversos setores produtivos e energético, sua exploração suporta diversos investimento e sua comercialização gera grandes retornos para os mercados de capitais (FUSER, 2013 apud MENDONÇA E ABRÃO, 2020).

Em 1930, o Governo de Vargas representou um marco na economia brasileira por utilizar a intervenção estatal como meio de promover o desenvolvimento no país, que apoiado pelos poderes que o novo regime conferia ao Executivo federal, possibilitou a viabilização de

⁵ Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/exploracao-e-producao-de-petroleo-e-gas/pre-sal/pre-sal.htm>

⁶ Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/refino/>

Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/transporte-e-comercializacao/>

⁷ Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/oferta-de-gas-natural/>

⁸ Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/geracao-de-energia-eletrica/>

Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/transporte-e-comercializacao/>

uma reforma administrativa em conjunto à adoção de medidas protecionistas, alterando a estrutura produtiva que era controlada pelo setor agrário exportador (IPEA, 2010)

Quando Vargas volta ao poder, em 1951, ele propõe a criação da Petróleo Brasileiro S/A (Petrobras) ao Congresso Nacional, como forma de promover e desenvolver o setor petrolífero no país. A Petrobras é efetivamente fundada em 1954, sendo caracterizada como uma empresa de sociedade por ações e economia mista, controlada pelo Governo Federal. Para sua criação, foi fundamental a Lei N° 2.004/1953, que garante à união monopólio sobre as atividades industriais do setor petrolífero. Dessa forma, a empresa se tornou um grande símbolo do nacionalismo econômico e político para o Brasil, sendo um instrumento de independência da economia nacional. Antes de sua criação, o responsável pelas atividades e recursos da indústria petrolífera no Brasil era o Conselho Nacional do Petróleo (CNP) – um órgão da Administração Direta da União. O CNP era responsável pela pesquisa de jazidas de petróleo e gás natural, lavra e industrialização dos produtos, as quais foram transferidas para a Petrobras. (ALMEIDA, 1993; SOUZA, 2010).

A Petróleo Brasileiro S/A foi de grande importância durante o período da Industrialização por Substituição de Importações (ISI) no país, estratégia de desenvolvimento adotada pelo Brasil, assim como em outros países da América Latina. O objetivo da ISI é promover a industrialização nacional com o intuito de superar o *gap* entre os países em desenvolvimento e os países desenvolvidos, assim como sua dependência ao capital externo. Do ponto de vista dos estruturalistas,

“as baixas elasticidades renda e preços das exportações de países pobres levariam a uma tendência secular de declínio nos seus termos de troca com os países ricos, que condenaria os países orientados para as exportações a um estado de permanente pobreza” (Castelar, p. 10, 2010)

Dessa forma, é gerado uma transferência de renda nacional para o exterior, cuja superação seria pela ISI. Entre 1950 e 1970, o plano de desenvolvimento foi bem-sucedido, com progresso e desenvolvimento econômico, social e ambiental. Contudo, após 1980, o quadro econômico brasileiro é marcado por grandes instabilidades, baixo crescimento e crise da dívida (CASTELAR, 2010)

Nesse projeto nacionalista de industrialização, a Petrobras foi importante para demandar equipamentos e serviços, além de proporcionar avanço ao empresariado e instituir uma base sólida para sobrepujar a internacionalização da economia nacional. Sua atuação em um setor estratégico foi reforçada durante as duas crises do petróleo, em 1970, e o

crescimento do preço do barril. Durante o período de 1964 e 1985, a ditadura militar pressionou a empresa a se tornar autossuficiente na produção do petróleo para superar o impacto negativo que suas atividades geravam na balança comercial, quadro que piorou com as crises. O resultado é o avanço tecnológico e a busca preliminar e produção do petróleo oriundo de águas profundas (SOUZA, 2010; RIBEIRO E NOVAIS, 2016).

Nos anos de 1980, com o Consenso de Washington e uma onda neoliberal, as políticas passaram por revisão, assim como o papel do Estado na economia. No governo de Fernando Henrique Cardoso, com a quebra do monopólio do petróleo brasileiro pela Lei do Petróleo (n.º 9.478/97), permitiu as empresas nacionais e estrangeiras explorar, produzir, refinar, transportar, importar e exportar petróleo no país por meio de autorização da autoridade pública, além de aumentar a participação do setor privado na Petrobras.

No governo de Luiz Inácio Lula da Silva, ao contrário do anterior, teve como objetivo o desenvolvimento da indústria local e estímulo ao investimento no pré-sal, reforçando a participação do governo na indústria petrolífera do país por meio da compra de ações ordinárias, passando de 57,5% para 64%, e no capital total de 39,8% para 48,3%, em 2010 (RIBEIRO E NOVAIS, 2016).

Desde o início de seu governo, em 2003, o Conteúdo Local (CL) foi base para um dos pilares da política industrial, ganhando ainda mais importância com as descobertas do pré-sal. O CL é entendido como “um instrumento de política industrial, que visa incrementar a participação do parque produtivo nacional em bases competitivas” (Schutte, p. 116, 2021), no caso brasileiro, a política de CL está ligada à produção no território nacional obstante à origem do capital, compondo uma política vertical, ou seja, uma política voltada do “poço ao posto”. Essa política, do ponto de vista dos desenvolvimentistas, atua como correção de falhas de mercado e *catch-up*, isto é, existindo um problema estrutural, o Estado deve atuar de maneira incisiva, com o intuito de garantir os investimentos industriais, gerar escala, ultrapassar a curva de aprendizagem e apropriar-se da capacidade tecnológica, atingindo assim um desenvolvimento industrial-tecnológico. (SCHUTTE, 2021).

Com a descoberta do pré-sal⁹, a sua exploração pode promover desenvolvimento econômico de forma a criar transformações estruturais duradouras e positivas para o país,

⁹ Grandes reservas de petróleo e gás natural, localizadas em águas profundas da costa do território brasileiro

apresentando, assim, um papel chave para o desenvolvimento nacional contemporâneo (CEDRO, 2014).

Em 2010 foi sancionada a Lei 12.351, do artigo 9 inciso I, onde estabeleceu a centralidade para a exploração e a produção de petróleo, gás natural e outros hidrocarbonetos fluidos, perante o regime de partilha de produção nas áreas do pré-sal. Nesse contexto, havia dois pensamentos predominante acerca da atuação da Petrobras. A primeira, ligada às políticas industriais do governo, sendo a Petrobras como a única na província do pré-sal e com centralidade nas tomadas de decisões, garantindo a exploração e enfrentamento dos aspectos estratégicos e geopolíticos. Por outro lado, havia a visão microeconômica, a qual a atuação da Petrobras deveria ser de uma empresa privada, isto é, voltada para a valorização das ações nas de Nova York e São Paulo e o pagamento de dividendos (SCHUTTE, 2019).

O governo de Dilma Rousseff manteve as políticas de seu antecessor. No entanto, durante seu mandato, ocorreram acontecimento que impactaram a economia e a política brasileira, atingindo a Petrobras, sendo à queda dos preços do petróleo; recessão com queda da demanda interna por derivados; a Operação Lava Jato; e instabilidade política. Em seu segundo governo, crescem as críticas em relação Conteúdo Local, com o objetivo de desmantelá-la, e críticas ao monopólio da Petrobras nas operações do pré-sal. É nesse contexto que, em 2015, o presidente da Petrobras, Aldemir Bendini, reduz o endividamento da empresa por meio de corte de investimentos e desinvestimento em áreas não estratégicas (SCHUTTE, 2019).

Devido ao cenário político da época, em 2016, a presidente Dilma sofre um golpe, ascende seu vice, Michel Temer, à presidência. Sendo assim, ocorre um ponto de quebra em relação as políticas dos governos petistas por meio de uma agenda conservadora. Dessa forma, em 2016, o Congresso Nacional adiantou um projeto de Lei apresentado por José Serra. A Lei 13.365 removiu a Petrobras como única operadora do pré-sal, culminando na venda, em blocos, da participação da estatal. Modificando a visão do governo em relação ao papel da Petrobras, transformando-se em preocupação com os lucros dos acionistas na bolsa de valores, redução do CL e venda de ativos. Sendo assim, para beneficiar os interesses externos, renunciou-se ao controle de preços internos, ou seja, os preços são ajustados diariamente conforme as oscilações do mercado internacional, tal política resultou, em 2018, na greve dos caminhoneiros, devido ao aumento do combustível, paralisando o país (MENDONÇA e ABRÃO, 2020).

O governo Bolsonaro permaneceu seguindo com a agenda implementada do governo Temer para o setor de Petróleo e Gás, ou seja, continuou com o desmonte de CL e desverticalização, afastando a empresa das atividades de distribuição, petroquímica, parcialmente de refino e transporte de gás e biocombustível. Além das vendas generalizadas dos ativos no exterior, atuando de acordo com lógica empresarial de curto prazo, com intuito de pagar dividendos aos acionistas (SCHUTTE, 2019). Aliado a isso, existe o risco da venda da Petrobras, devido as declarações de privatização da empresa pelo presidente Bolsonaro e do Ministro da Economia, Paulo Guedes (MENDONÇA e ABRÃO, 2020)

Portanto, a criação da Petrobras está relacionada ao plano de desenvolvimento da industrial nacional, demandando e ofertando insumos, foi extremamente importante para a política de Industrialização por Substituição de Importações, e com a descoberta do pré-sal, trouxe destaque ao Brasil e a retomada da discussão de desenvolvimento econômico e social. Contudo, nos últimos anos, a Petrobras está sofrendo com políticas liberais que visam uma lógica empresarial de curto prazo, venda de ativos e desmantelamento das políticas de Conteúdo Local, perdendo capacidade nas cadeias industrial e tecnológica.

3.3 Análise de gênero, raça e classe no corpo de funcionários da Petrobras

A Petrobras por ser uma empresa de caráter estatal seleciona seus empregados por meio de processos seletivos públicos, de acordo com o artigo 37 da Constituição. Esse processo é disponibilizado por meio de um edital que pode ser encontrado no próprio site da Petrobras, assim como no Diário Oficial da União, as informações sobre o processo seletivo estão no edital e é necessário o pagamento da taxa de inscrição para a realização do exame (PETROBRAS¹⁰). Como tal processo é realizado por provas, ele não faz qualquer tipo de discriminação, seja por gênero, raça, sexualidade e entre outros. No entanto, apesar do processo não fazer qualquer tipo de discriminação, ele reflete os problemas estruturais da sociedade brasileira. Desse modo, busca-se analisar o quadro de funcionários de 2005 a 2020, essas informações foram levantadas dos Relatórios de Sustentabilidade publicados pela empresa, para assim, compreender como ocorrem as relações de gênero e raça dentro da empresa. Os dados serão vistos de forma desagregada, isto é, serão analisados os dados de gênero e os dados de raça. Como tal análise será feita de forma desagregada, não será possível

¹⁰ Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/carreiras/concursos/>

analisar a dimensão das mulheres negras, visto que não há dados para uma análise concreta para o entrecruzamento de gênero e raça que são particulares das mulheres negras. Dessa forma, a ausência de dados que tragam informações sobre as relações de gênero e raça cria lacunas para a análise das relações sociais de gênero e raça, pois não é possível contemplar as especificidades, a inserção e participação das mulheres negras na empresa.

3.3.1 As relações de gênero e raça

Historicamente, a atuação das mulheres no mercado de trabalho está ligada as atividades de reprodução e cuidados, seja com a casa, trabalho doméstico; cuidado de crianças, idosos e enfermos, sendo babás, cuidadoras e enfermeiras; ao ensino básico e médio, como professoras; trabalhos relacionados as assistências, como secretárias. A Petrobras por outro lado, é uma empresa do setor petrolífero, ligado ao ramo de gás e energia, necessitando de profissionais que trabalham em áreas pesadas ou com forte conhecimento em tecnologia e ciência. Dessa forma, se analisará como é a evolução do quadro de mulheres na empresa, quais políticas foram implementadas pela Petrobras Controladora e o Sistema Petrobras – Petrobras Controladora e as empresas controladas. Por isso, os dados serão vistos de forma percentual e não em valores absolutos.

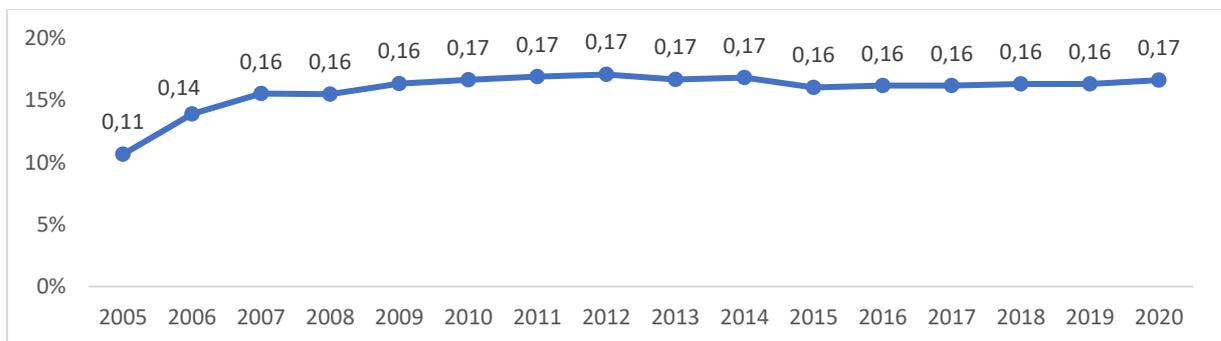
3.3.2 Políticas de gênero da Petrobras e evolução da participação de mulheres

Até 2005 não havia qualquer política de promoção de mulheres dentro da empresa. A partir desse ano, o Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental criou uma Comissão de Gênero, com o intuito de avaliar e acompanhar as ações afirmativas de gênero dentro da empresa, de forma a eliminar qualquer tipo de discriminação (Relatório de Sustentabilidade, 2005). Em 2006, a empresa se alinha às políticas de gênero propostas pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) do governo federal e assina o termo de compromisso para execução do Programa Pró-Equidade de Gênero, constituído pelo governo brasileiro através da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM). (Relatório de Sustentabilidade, 2006).

Neste mesmo período, entre 2005 e 2006, ocorreu um crescimento na proporção de mulheres na empresa de 3,2%. No ano de 2007, em relação ao ano anterior, o crescimento foi de apenas 1,7%. Ou seja, de 2005 a 2007, a empresa saiu de 10,7% de proporção feminina

para 15,6%. Contudo, o ano de 2008 apresentou queda de 0,1% em comparação ao ano anterior, demonstrando uma quebra nos bons resultados dos anos anteriores. Em 2009, volta a crescer, chegando a 16,4%. Entre os anos de 2005 e 2020, a maior proporção de mulheres foi em 2012, chegando a 17,1%. Após isso, ocorreu uma queda para 16,7%, em 2013. Em 2014, há um pequeno crescimento de 0,1%. No entanto, em 2015, a proporção cai para 16,1%, a menor entre o período de 2009 a 2015. De 2015 a 2020, a proporção cresce de forma tímida, ao redor de 0,1%, fechando 2020 com 16,6%. A diminuição da proporção de mulheres nesse período pode ter ocorrido devido à adoção do Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário. Esse programa é voltado para qualquer funcionário da Controladora, independente do tempo de empresa e idade, com o objetivo de “adequar a força de trabalho às necessidades do Plano de Negócios e Gestão, buscando otimizar a produtividade e reduzir custos com foco no alcance das metas desse Plano” (Petrobras, 2016¹¹).

GRÁFICO 1: Proporção de mulheres na Petrobras, em porcentagem (2005 a 2020)

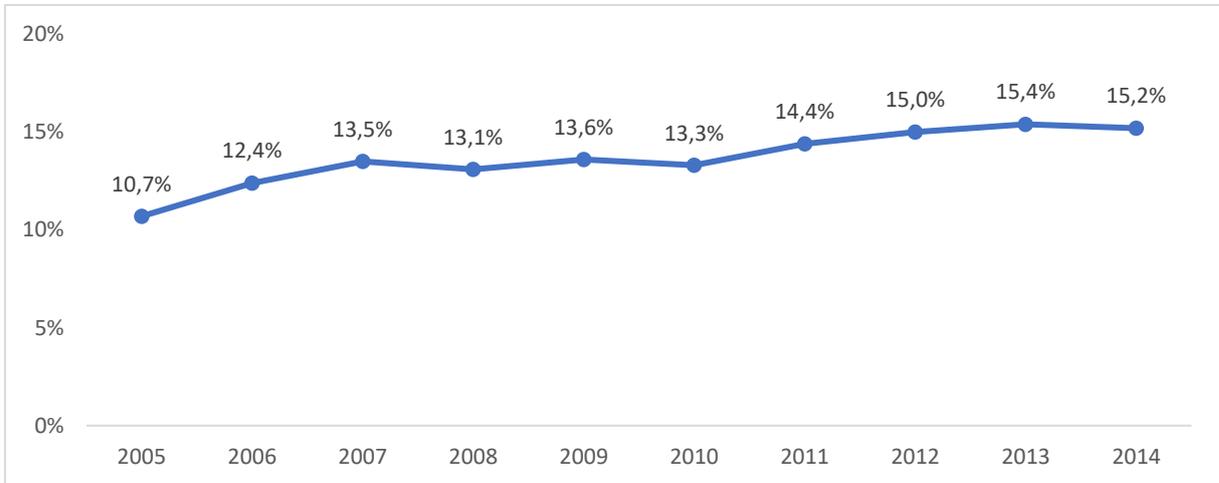


Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Em relação as mulheres que ocupam os cargos de chefias, gráfico 2, houve um crescimento de 4,5% entre 2005 e 2014. Apesar das informações dos cargos de chefias não serem especificados, como sendo diretoras, gerentes etc., ainda é possível notar a evolução das mulheres em cargos de poder e influência. Em 2005, eram 10,7%; já em 2007 foi para 13,5%. No entanto 2008, ocorreu uma queda para 13,1%. No ano de 2009 volta a subir para 13,6%, mas no ano seguinte reduz para 13,3%. A partir de 2010 há crescimento até 2013, chegando ao maior percentual, de 15,4%. O ano de 2014, termina com 15,2%.

¹¹ Disponível em: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/lancamos-um-novo-programa-de-incentivo-ao-desligamento-voluntario.htm>

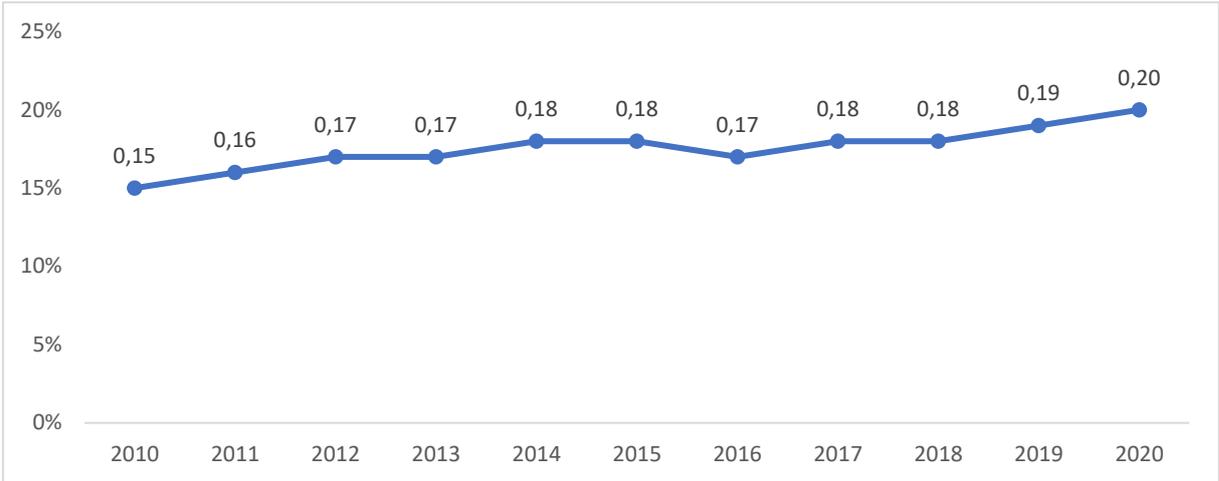
GRÁFICO 2: Proporção de mulheres em cargos de chefias, em porcentagem (2005 a 2014)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Infelizmente, a partir de 2015, devido as mudanças metodológicas não especificadas, a empresa para de publicar os dados sobre a participação de mulheres em cargos de chefias. No entanto, no Relatório de Sustentabilidade de 2020, a empresa publicou um gráfico sobre a Evolução do número de mulheres em funções gerenciais da Petrobras Controladora, referente aos anos de 2010 a 2020 – Gráfico 3. Os cargos gerenciais incluem as áreas de coordenação, gerente, gerente setorial, gerente geral, gerente executivo, diretoria executiva e assistente. Em 2010, a proporção de mulheres em cargos gerenciais era de 15%, em 2015 foi para 18%. Em 2016, a proporção cai para 17%, volta ao patamar de 18% em 2017, cresce para 19% em 2019, e termina 2020 com o percentual de 20%.

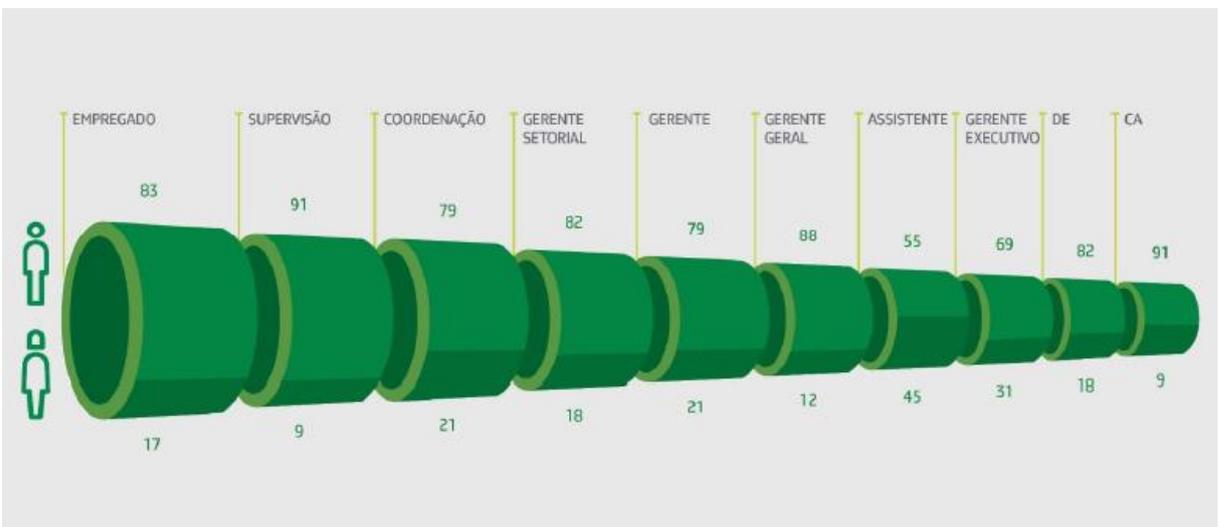
GRÁFICO 3: Evolução do crescimento de mulheres em cargos gerenciais, em porcentagem (2010 a 2020)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Apesar de um crescimento de 5% da participação feminina de 2010 a 2020 em cargo gerenciais, vale ressaltar que tal evolução contou com os dados das funções de assistente e coordenação. Sendo assim, quando visto a FIG. 2, percebe-se que, em 2020, entre os cargos destacados, a maior concentração de mulheres ocorre em cargos de assistentes, sendo 45% de participação feminina contra 55% de participação masculina. Em segundo lugar, tem-se o cargo de gerente executivo, com 31% de mulheres. Ambos os cargos de coordenação e gerente possuem a participação de 21%. Os cargos que apresentam a pior participação feminina são de supervisão e conselho administrativo (CA), com 9%.

FIGURA 2: Distribuição por gênero nos cargos da Petrobras 2020 (Controladora)

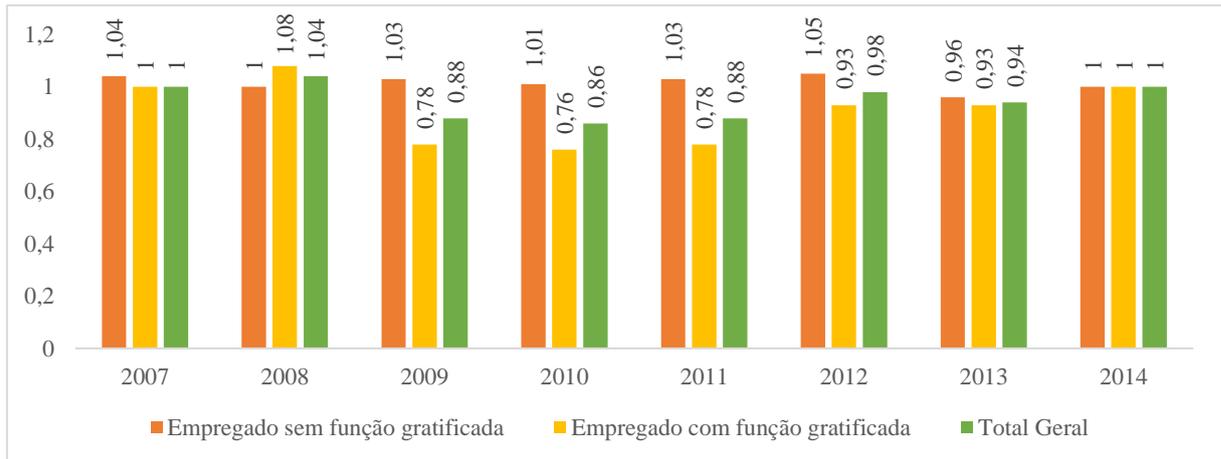


Fonte: Relatório de Sustentabilidade, p. 213, 2020.

É nítido uma evolução na participação feminina no corpo funcional, assim como em cargos de chefia. Porém, outro aspecto da discriminação de gênero encontra-se nas diferenças de salário e remuneração. A empresa, entre 2007 e 2014, apresentou dados sobre a proporção de salário-base entre mulheres e homens, diferenciando pelo tipo de grau de educação, sendo nível médio e nível superior. A razão é feita pelo menor salário-base entre homens e mulheres, contabilizando o salário-mínimo fixo e sem outras remunerações adicionais, tais como vale transporte etc. Sendo assim, quando a razão for 1, não existe diferenças no salário base entre homens e mulheres; quando menor que 1, as mulheres recebem menos que os homens, e esse valor se torna ainda mais crítico ao se aproximar de zero; quando maior que 1, as mulheres recebem mais que os homens.

Pelo gráfico 4, tem-se que, em 2007, as mulheres possuíam um salário-base maior que os homens em função não gratificada, com função gratificada a razão se torna 1. Os empregados sem função gratificada, de 2007 a 2012, apresentou valores iguais ou maior que 1, sendo o máximo 1,08. Em 2013, cai para 0,96 e fecha 2014 com razão igual a 1. Já os funcionários com função gratificada, de 2007 a 2008 apresentaram um crescimento, saindo de 1,04 para 1,08. A partir de 2009, cai para 0,76, chegando no pior valor em 2010, sendo 0,76. A partir de 2011, a razão volta a crescer para 0,78 e fecha 2014, sendo igual a 1. A empresa já apresentava uma equidade salarial, por vezes, as mulheres tinham um salário-base maior que os homens; contudo, a partir de 2009, começa a ocorrer um aprofundamento nas diferenças de salários, principalmente para as funções gratificadas, a partir de 2012 a razão volta a melhorar e fecha em 2014 com equidade de salário-base total.

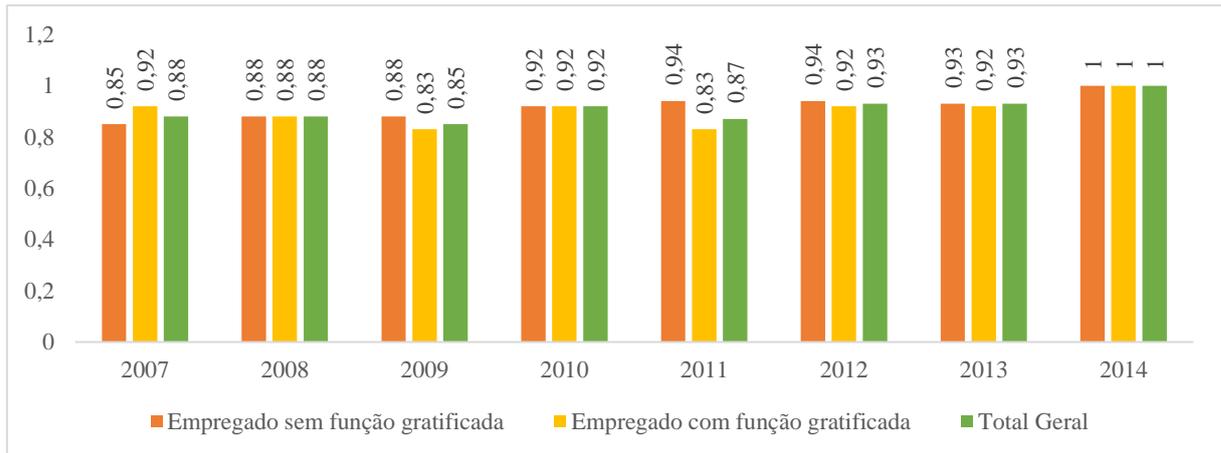
GRÁFICO 4: Proporção de salário base entre mulheres e homens de nível médio (2004 a 2014)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Quando se observa os funcionários de nível superior, a razão entre mulheres e homens é menor que 1, de 2007 a 2013. Na maioria dos anos, exceto 2007 e 2011, não há grandes diferenciações entre empregado sem função gratificada e empregado com função gratificada. Os salários de função gratificada adicionam um bônus sobre a remuneração do empregado por ocupar uma função de maior prestígio, maior responsabilidade e de chefia. Os empregados sem função gratificada apresentaram uma evolução entre a proporção do salário base entre mulheres e homens, em 2007, com valor de 0,85 e chega a 2014, com 1, apresentando crescimento nos anos. Em contraposição, os empregados com função gratificada, saem de 0,92, em 2007, para 0,83, em 2009. A partir de 2010, cresce de 0,92 para 1, com exceção de 2011, que volta para o pior patamar, sendo 0,83, isto é, as mulheres ganhavam 83% do salário-base dos homens. De modo geral, ocorre uma evolução entre a proporção de salário base entre mulheres e homens de nível superior.

GRÁFICO 5: Proporção de salário base entre mulheres e homens de nível superior (2004 a 2014)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

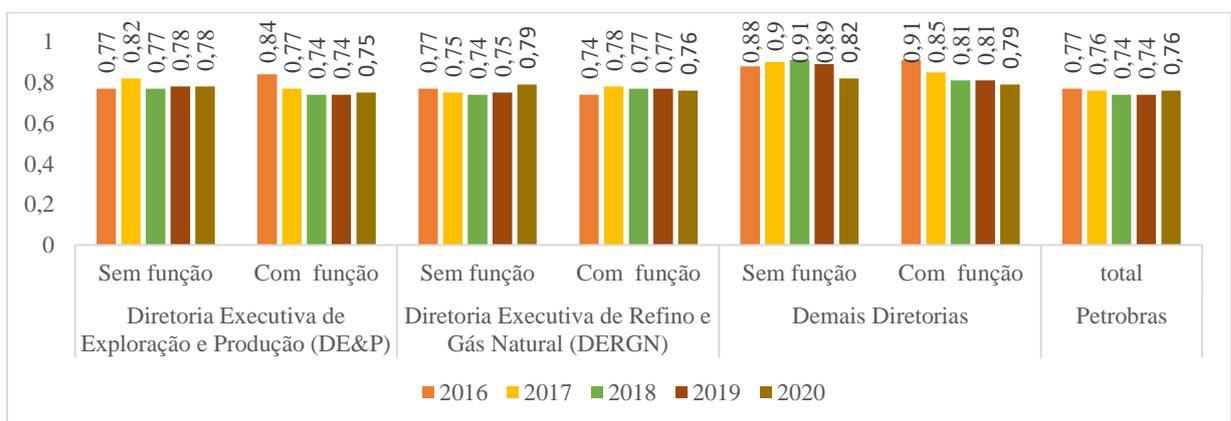
Evidentemente, a empresa apresentou uma evolução em relação a proporção entre o salário base entre mulheres e homens. É possível notar que em cargos de nível superior, a proporção é menor em comparação aos de níveis médios, mas a evolução foi de forma mais constante para os cargos de nível superior, embora de forma lenta; e apresentaram proporção maior que 1. Além disso, os empregados com função gratificada apresentaram piores valores, na maior parte dos anos, em comparação aos empregados sem função gratificada. Os cargos com função gratificada são funções de maior responsabilidade e confiança, sendo assim, os funcionários recebem um bônus sobre a remuneração devido a exercício de tal função. Ou seja, os cargos com função gratificada aumentam o *gap* entre a proporção do salário base entre homens e mulheres por causa desse bônus, valor que não deve ser fixo e constante, já que eleva a diferença entre a remuneração entre homens e mulheres, em comparação as funções sem gratificação.

A partir de 2016 a empresa começou a apresentar dados referente à remuneração, que além de incluir o salário, também contabiliza benefícios e adicionais, como vale-transporte, auxílio-creche etc. Ademais são separados por nível médio e nível superior e traz informações sobre as unidades operacionais mais relevantes. O cálculo é feito pela média da remuneração das mulheres dividida pela média da remuneração dos homens para cada unidade operacional. Sendo assim, pode-se ver as diferenças entre as unidades e qual o impacto de ser sem função ou com função, ao longo do período de 2016 a 2020.

Conforme o gráfico 6, a Diretoria Executiva de Exploração e Produção (DE&P), exceto pelo ano de 2017, mostrou uma razão muito próxima ao longo dos anos, ao redor de 0,78, para os cargos sem função; já para os cargos com função, sai de 0,84, em 2016 e caiu para 0,75, em 2020. A Diretoria Executiva e Refino e Gás Natural (DERGN) apresentou uma

evolução pequena, para os cargos sem função, em 2016 era 0,77 e terminou 2020, com 0,79; já os cargos com função saiu de 0,74, em 2016 e chegou a 0,76, em 2020. As demais diretorias exibiram os melhores resultados entre a média da remuneração das mulheres dividida pela média da remuneração dos homens, mas apresentou um decréscimo. Para os cargos sem função, em 2016 era 0,88 e caiu, em 2020, para 0,82; para os cargos com função, saiu de 0,91, em 2016, para 0,79, em 2020. Ainda que tenha ocorrido decréscimo entre a razão do salário e da remuneração, apresentou resultados melhores que DE&P e DERGN. Outro ponto a se notar, é que os cargos sem função apresentam uma razão maior do que os cargos com função nas unidades operacionais citadas. Em contrapartida, o total da Petrobras já apresentava uma razão de 0,77, em 2016, retrocedendo para 0,74 em 2018 e 2019, o ano de 2020 fechou com 0,76, ou seja, do total do salário e da remuneração dos homens, as mulheres recebem cerca de 76% desse valor. Como o cálculo é feito pela média da remuneração das mulheres dividida pela média da remuneração dos homens para cada unidade operacional, as diferenças salariais se devem a concentração de mulheres em cargos com menor remuneração, como demonstra a figura 2, nos cargos de assistentes, as mulheres correspondem a 45% da participação, quando visto cargos como conselho administrativo e de supervisão, a participação feminina está ao redor de 9%.

GRÁFICO 6: Razão do salário e da remuneração entre homens e mulheres do nível médio (2016 a 2020)

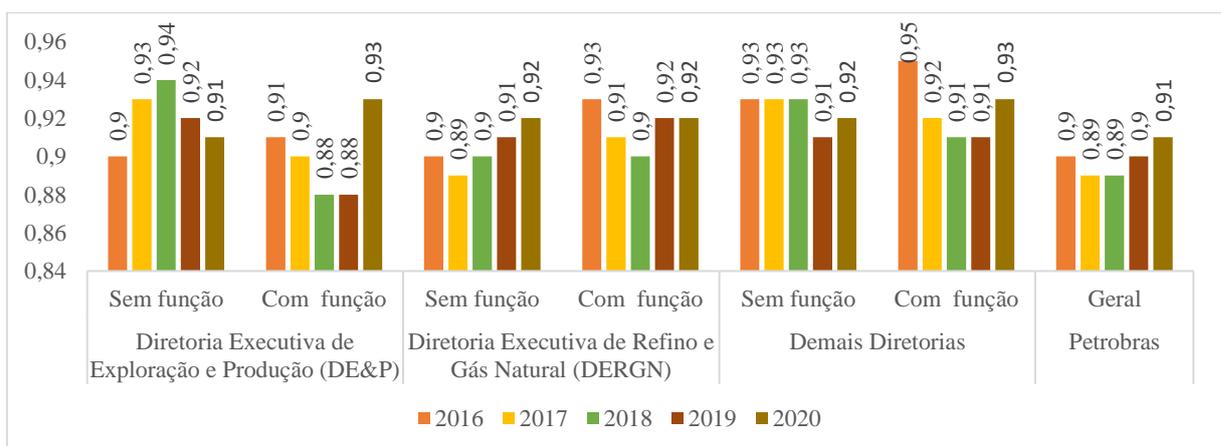


Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

O gráfico 7 apresenta uma maior instabilidade entre os anos de 2016 e 2020, principalmente quando comparado ao gráfico anterior. É possível notar que a DE&P, para os funcionários sem função, apresentou uma evolução positiva entre a razão do salário entre

homens e mulheres até 2018, com 0,94, após esse ano, a razão começa a cair, chegando a 0,91; nessa unidade operacional, para os funcionários com função, o padrão se difere, em 2016, parte da razão 0,91 e decai para 0,88, em 2018, porém em 2020 tem crescimento para 0,93. A DERGN para os funcionários sem função demonstrou crescimento de 2016 a 2020; enquanto para os funcionários com função, era 0,93, em 2016 e caiu para 0,90, em 2018. Os anos de 2019 e 2020 se mantiveram em 0,92. Para as demais diretorias, dos anos de 2016 a 2018, permaneceu o valor de 0,93, decaindo para 0,91, em 2019, e finalizando 2020 em 0,92, para os funcionários sem função. Por outro lado, para os funcionários com função, apresentou a melhor razão em 2016, com 0,95, porém esse valor decresceu para 0,91 em 2018 e 2019, no ano de 2020, volta a crescer para 0,93. A Petrobras de modo geral, do ano de 2016 a 2019, ficou em torno de 0,90 e 0,89, finalizando o ano de 2020 com crescimento de 0,91. Em diferença com o nível médio, os dados da razão do salário e da remuneração entre homens e mulheres do nível superior são inconstantes, hora apresentam crescimento e outras estão em queda nas diferentes diretorias, movimento contrário apresentado no Geral Petrobras, isto é, apesar da empresa demonstrar melhora entre as diferenças salários, os cargos de Diretorias, que apresentam maior rentabilidade e são cargos de destaques e grandes responsabilidades, não demonstram uma evolução sólida.

GRÁFICO 7: Razão do salário e da remuneração entre homens e mulheres do nível superior (2016 a 2020)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Pelas análises de gráfico, é nítido que a maior diferença entre o salário entre homens e mulheres encontra-se nos cargos de nível superior, nos cargos de nível médio, a razão

apresenta pouca variação entre os anos, sendo quase constante, isso mostra que as políticas adotadas na empresa não estão promovendo melhora na equidade salarial, mas mantendo os patamares. Enquanto os cargos de nível superior apresentam uma maior volatilidade, para os cargos com função, por alguns momentos, ocorre uma evolução, entretanto, isso não se mantém, pois volta para patamares próximos ao valor apresentado em 2016. Quando comparado os cargos com função, pode-se notar que existe uma maior diferenciação de salários, apresentando os piores patamares comparados aos cargos sem função, de nível superior e os cargos de nível médio, mostrando um decaimento da razão entre o salário e a remuneração entre homens e mulheres de 2016 a 2018, voltando ao crescimento em 2019.

Todavia, para construir a equidade de gênero não basta somente incluir mulheres no corpo de funcionários ou aumentar sua participação nos cargos de chefias. Para além de adicionar, é preciso integrar. Para isso, é necessário a construção de um ambiente de trabalho livre de discriminação, sexismo e assédio. E, por meio de fatores educacionais, promover a manutenção e permanência dessas mulheres na empresa, assim como a criação de um canal aberto para denúncias de quaisquer tipos. Pelos relatórios de sustentabilidade, a empresa promoveu algumas políticas e medidas para a manutenção e permanência das mulheres na empresa, tais como auxílio-creche; auxílio acompanhante; auxílio ensino fundamental e auxílio ensino médio; salas de amamentação com equipamento para coleta e estocagem do leite, abono de até duas horas diárias para a empregada lactante, tais medidas, promovem a permanência de mãe dentro da empresa. Além da participação em fórum como o IV Fórum de Diversidade Petrobras debatendo sobre equidade de gênero e como isso pode promover a performance das empresas, em 2018. Em 2019, recebeu o troféu de bronze pelo prêmio WEPS BRASIL, por promover a equidade de gênero e empoderamento das mulheres devido à evolução das funções gerenciais por gênero e pelo percentual das mulheres no corpo funcional. Além disso, até 2019, a empresa foi reconhecida cinco vezes com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal (Relatório de Sustentabilidade, 2019).

3.3.3 Políticas de raça da Petrobras e evolução da participação de negros

A Petrobras, em comparação com os dados de gênero, apresenta poucos dados referentes as questões de raça em seus Relatórios de Sustentabilidade. Infelizmente, diferente dos dados anteriores, a empresa traz informações apenas sobre a participação de pessoas

negras na companhia e a participação em cargos de chefias e gerenciais. Até 2014 os dados referentes as pessoas negras encontravam-se no balanço social, no final do relatório de sustentabilidade, sendo pouco explorado nas seções de trabalho. A partir de 2016 esses dados começam a ter uma maior visibilidade, mas continuam sendo escassos quando comparados a quantidade de dados fornecido pela empresa para as questões de gênero.

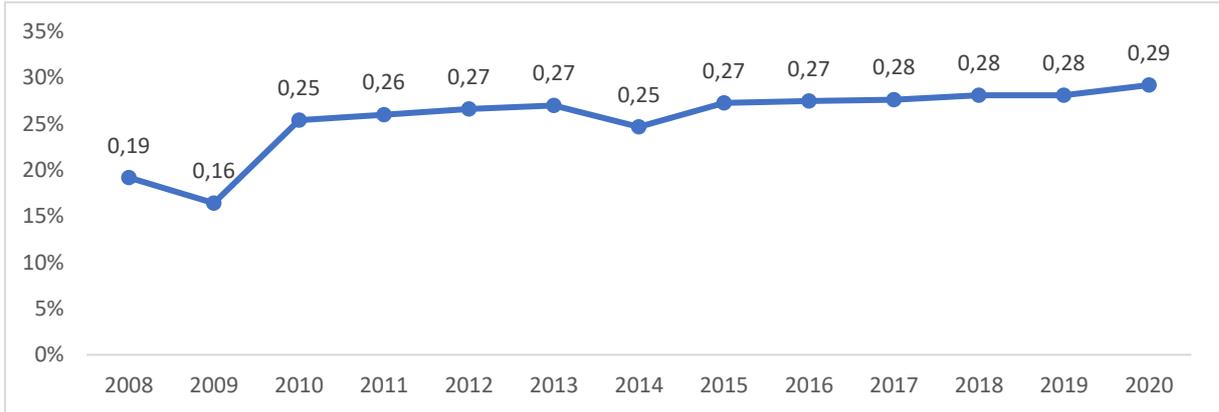
A empresa participa do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça do Governo Federal. As ações que merecem destaque são o patrocínio a 7^a edição da Jornada da Diversidade, em 2019, cujo tema abordado era “Diversidade Racial e o mundo corporativo: o desafio do século XXI”, organizado pela Faculdade Zumbi dos Palmares (Relatório de Sustentabilidade, 2019). Em junho de 2018, a empresa assinou o Termo de Adesão e Compromisso¹² à política de reserva de vagas de estágio para negros¹³, esse decreto declara reserva de vaga nas seleções de estágio da administração pública federal direta, sendo 30% das vagas destinada a esse público (Relatório de Sustentabilidade, 2018). A importância dessa política se encontra no impacto de criar melhores oportunidades para as pessoas negras no mercado de trabalho, melhorando as chances de futuras efetivações, tanto dentro da companhia quanto em outras empresas.

Em 2014, entrou em vigor a Lei federal que reserva 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros, pretos e pardos segundo critérios do IBGE, nos concursos de seleção pública para autarquias, sociedades mistas controladas pela União, administração pública federal e fundações (Relatório de Sustentabilidade, 2014). A partir desse ano, conforme a legislação brasileira, a empresa adota a reserva 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros. Sendo assim, pelo gráfico 8, tem-se que a participação de pessoas negras, em 2008, era de 19,2%, referentes a Controladora. Em 2010, a quantidade de pessoas negras cresce para 24,5%, sendo puxado pela participação do Sistema Petrobras. A partir desse ano, cresce a proporção de pessoas negras na empresa, chegando a 27%, em 2014. Após a adoção da política de reserva de vagas para candidatos autodeclarados negros, em 2014, a proporção se mantém em crescimento, finalizando 2020 em 29,2%.

GRÁFICO 8: Proporção de pessoas negras na Petrobras, em porcentagem (2008 a 2020)

12 Essa política não se aplica a Petrobras, mas a empresa optou pela adesão.

13 Autodeclarados pretos ou pardos pelos critérios do IBGE.



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Em primeiro momento, a política de reserva de vagas não apresenta grandes resultados, mantém o crescimento próximo as taxas anteriores, isso ocorre porque a empresa diminuiu a contratação de empregados. De 2007 a 2008, houve a contratação de cerca de 5000 funcionários na Controladora, enquanto o ano de 2020, ingressaram 73 pessoas de processos seletivos de anos anteriores, pois não foi realizado nenhum processo seletivo no ano de 2020 (Relatório de Sustentabilidade, 2020). Ou seja, dentro dessas 73 pessoas, apenas 14,6 são autodeclarados negros, por outro lado, se essa mesma política fosse implementada em 2008, ocorreria o ingresso de 1000 funcionários negros. Outro programa que influenciou no quadro de funcionários foi o PIDV¹⁴, contudo, diferente da taxa de participação de mulheres na Petrobras, gráfico 1, não é notado uma queda no percentual da participação de negros na empresa, significando que a saída é predominantemente de pessoas brancos, com uma participação muito pequena de negros, por isso, ao contrário do gráfico 1, não há uma quebra na evolução da série, mas sim um constante crescimento.

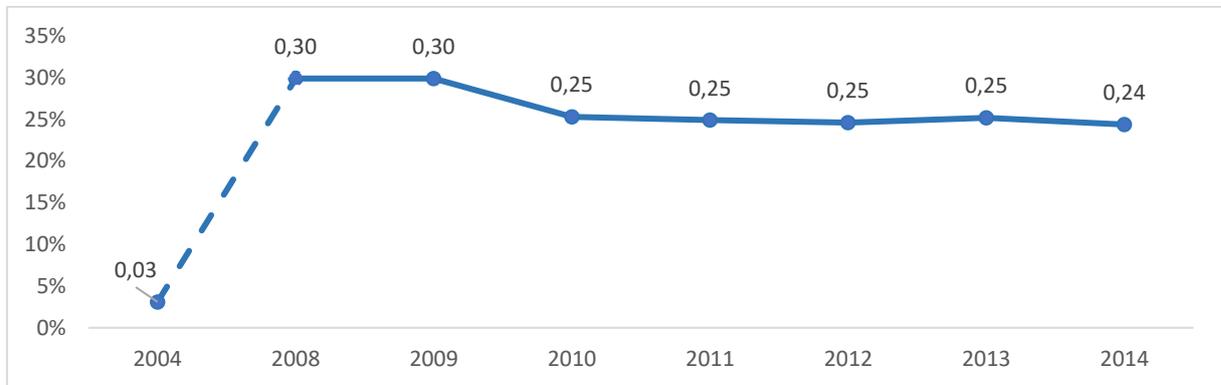
Desse modo, é nítida a evolução de negros no quadro de funcionários, com crescimento de 10% ao longo de 12 anos. A adoção de política de reserva de vagas é um marco para a empresa, pois atua diretamente na forma de contratação, levando a maior diversidade dos novos contratados. Ainda que em primeiro momento a política não apresentou grandes impactos, ela contribuirá de forma gradativa para a inserção de novos funcionários negros dentro da Petrobras.

Em relação à proporção de pessoas negras nos cargos de chefia, tem-se que saiu de 3,1%, em 2004, para 29,9% em 2008. Esse crescimento foi fortemente correlacionado ao

¹⁴ Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário

censo feito pela empresa em 2008, no qual os dados foram atualizados e englobados os novos contratados. A partir de 2010, a quantidade cai para 25,3% e mantém um pequeno crescimento de 2011 a 2012, sendo, respectivamente, 24,3% e 24,6%. A partir de 2013, a taxa cresce levemente para 25,2% e finaliza 2014 com 24,4%. Portanto, é visto que em relação aos cargos de chefias não houve uma evolução a partir de 2008, quando, na verdade, ocorre quedas na taxa de participação.

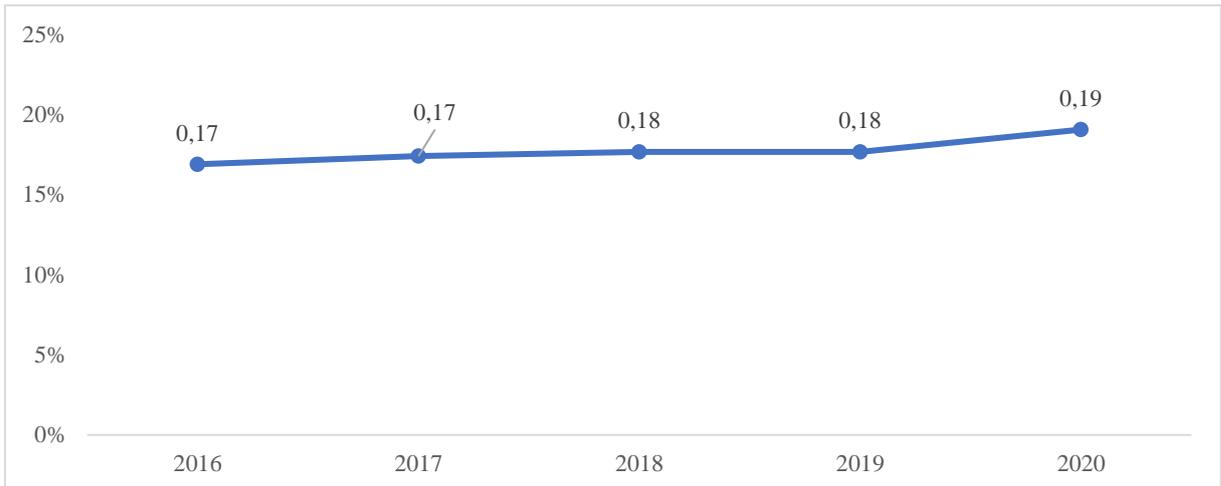
GRÁFICO 9: Taxa da participação de pessoas negras nos cargos de chefia, em porcentagem (2004 a 2014)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

O gráfico 10 demonstra a evolução do crescimento de pessoas negras em cargos gerenciais, sendo 16,9% em 2016 e continua ao redor de 17,4% e 17,7% de 2017 a 2019. Em 2020, passa para 19,1%. Esse crescimento é relacionado à saída de gerentes, onde há a redução em 600 pessoas em cargos gerenciais, enquanto dentro desse valor saíram 47 negros. Sendo assim, a taxa de participação cresceu não devido a entrada de mais pessoas negras, mas sim pela saída em grande quantidade de gerentes brancos.

GRÁFICO 10: Evolução do crescimento de negros em cargos gerenciais, em porcentagem (2010 a 2020)



Fonte: Relatório de Sustentabilidade Petrobras – Elaboração própria.

Dessa maneira, a evolução da participação de negros dentro da empresa ocorre de maneira contínua, mas em pequenas taxas. A política de reserva de vagas para autodeclarados negros atua diretamente no quadro de funcionários de forma positiva, pois busca diversificar um ambiente predominantemente branco. Contudo, pela redução das contratações, os feitos da política são pequenos, mas ainda assim, extremamente importantes para que o corpo de funcionários da empresa possa representar a diversidade da população brasileira e exibir maior igualdade. Outro dado importante é a evolução da participação de negros em cargos gerenciais, pois apresenta uma evolução ao longo dos anos.

Contudo, a empresa ainda precisa investir em mais dados sobre as questões raciais, como a distribuição de negros nos diferentes cargos e a proporção de salário e remuneração. Advertindo que, igualdade não é somente a participação de pessoas não-brancas dentro da empresa, mas como é sua inserção dentro do ambiente de trabalho, não se pode dizer que uma empresa é diversa por somente apresentar um quadro de funcionários diverso, como também é preciso exibir tal diversidade em divergentes cargos e posições, na equidade de salário, remuneração e oportunidade. Por exemplo, dentro de uma empresa prestadora de serviços de limpeza, o quadro geral dos funcionários pode apresentar uma participação alta de mulheres e negros, no entanto, essa participação fica restrita aos funcionários de menores cargos, enquanto no administrativo, por outra parte, ocorre uma concentração de homens e de pessoas brancas. Ou seja, apesar da diversidade na empresa, ela continua reproduzindo os problemas estruturais do patriarcalismo, racismo e de classe. Sendo assim, a diversidade precisa ir além da taxa de participação, mas englobando outras esferas no quadro corporativo.

Apesar da Petrobras apresentar dados sobre gênero e raça, ocorre uma exclusão em relação as mulheres negras nos dados da empresa, seu único envolvimento é nos dados referente ao quadro de funcionários, a partir de 2015, tornando inviável e escasso o estudo da intersecção de gênero e raça presente nas vivências das mulheres negras, ou seja, dentro da análise, perde-se a possibilidade de entender como as relações sociais de poder atinge essas mulheres, visto que tem-se somente a visão de gênero e a visão de raça.

Além disso, apesar da empresa selecionar seus funcionários por meio de um processo seletivo público, ou seja, por meio de uma prova, ocorre a exclusão da inserção de grande parte da população devido ao níveis educacionais e a possibilidade de usufruir de tempo hábil, meios e renda para poder se dedicar aos estudo do processo seletivo, isto é, é necessário além de uma rede de apoio para as atividades de reprodução, como serviços domésticos, alimentação etc, como também é preciso de rendimentos para a compra dos materiais, cursinho preparatório e, por vezes, abdicação de trabalho remunerado para possuir tempo livre para total dedicação aos estudos. Dessa forma, grande parte da população, principalmente a população pobre, é excluída de participar ou ser convocada pelo processo seletivo público.

Visto isso na realidade brasileira, onde grande parte da população negra vive em periferias, apresentam baixo grau educacional e estão em maioria nas classes mais baixas, a falta de participação de pessoas negras dentro da empresa ocorre como reflexo das questões estruturais da sociedade no processo seletivo, tendo em vista que uma prova não consegue fazer discriminação de gênero, classe e raça. Sendo assim, o racismo sai da esfera individual para a esfera estrutural – racismo estrutural - pois “[...] o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática” (Sílvia Almeida, p.51, 2021).

No caso das mulheres negras, que sofrem tanto com a discriminação de gênero, raça e classe, tem-se a sua participação reduzida no corpo de funcionários da empresa, dado os dados de gênero e os dados de raça; contudo, a análise não consegue se aprofundar pela falta de informações contida dos Relatórios de Sustentabilidade, tornando invisível as questões relacionadas as mulheres negras, que historicamente tem suas pautas às margem quando visto as relações de gênero e raça separadamente.

Sendo assim, ao retornar as discursão do primeiro capítulo sobre interseccionalidade e consubstancialidade, tem-se que a falta de se relacionar gênero e raça em dados que apresentem como é a realidade da mulher negra dentro da empresa, gera um *gap* em

informações que são úteis para a compreensão de como ocorre a inserção e manutenção das mulheres negras dentro da empresa. Ao relembrar o caso da General Motors, citada no capítulo I, onde várias mulheres afro-americanas apontaram que sofriam discriminação de gênero e raça, pois a empresa não contratava mulheres negras, teve como consequência a absolvição da empresa no tribunal, já que a General Motors contratava mulheres, mulheres brancas, e negros, homens negros. Sendo assim, quando as relações de gênero e raça são vistas de maneira separada, a empresa não fazia discriminação de gênero ou de raça, mas quando olha-se a intersecção de gênero e raça, é nítido a discriminação e exclusão das mulheres negras no corpo de funcionários da empresa.

Portanto, a Petrobras ao tentar trazer as questões de gênero e raça de forma separada em seus Relatórios de Sustentabilidade, acaba criando uma lacuna em relação ao entrecruzamento de gênero e raça, deixando à margem as questões relacionadas as mulheres negras. Ou seja, ao mesmo tempo em que a empresa tenta ser inclusiva e representativa por meio de seus dados, políticas e ações, ela segrega as formas de discriminação e particularidades das mulheres negras.

4. Conclusão

A compreensão das relações de gênero, raça e classe são fundamentais para o entendimento na forma como o mercado de trabalho no Brasil está estruturado, cujas consequências implicam em desvantagens para mulheres e negros e, em especial, as mulheres negras. Quando postas dentro do mercado de trabalho ou dentro de uma empresa, seja privada ou pública, elas se apresentam na forma de discriminação e desigualdades. Tais relações não podem ser dissociadas, pois a vivência de uma mulher não se separa de sua vivência como negra e sua vivência como pobre, configurando-a como mulher negra pobre. Sendo assim, é importante lançar mão dos conceitos de interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais para compreender o pleno funcionamento das relações sociais de gênero, raça e classe, que quando posta no mercado de trabalho, configuram dificuldades na inserção do mercado de trabalho, péssima remuneração e elevadas taxas de desempregos, deixando mulheres e negros em ocupações marginalizadas e de maior grau de vulnerabilidade. Quando as relações de gênero, raça e classe são vistas dentro de uma empresa, a Petrobras, elas apresentam baixa proporção de mulheres e de negros no corpo de funcionários da empresa, assim como diferenças salários entre homens e mulheres nos diferentes níveis de ensino. Contudo, na experiência da Petrobras o que se verifica é a ausência da perspectiva da mulher negra, a empresa certamente avalia que ao desagregar os dados por gênero e raça já estaria contemplado a diversidade, no entanto, seguimos sem dados que deem visibilidades as mulheres negras e sem informações sobre a sua presença, tanto entre as mulheres, como entre as pessoas negras. E ao voltamos ao início de nosso trabalho quando chamávamos a atenção para este aspecto na experiência dos Estados Unidos e a importância dos conceitos de interseccionalidade e consubstancialidade para um melhor entendimento omissão. Todavia, para solucionar as desigualdades geradas pelo entrecruzamento de gênero, raça e classe, é preciso políticas efetivas de diversidade e inclusão, além de políticas de distribuição de renda, melhores condição de estudo, segurança alimentar, isto é, políticas de manutenção que garantam a permanência e inserção de mulheres e negros no mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

- ALMEIDA, Fernando Antônio Galvão de. **Os anos 40 da Petrobras. Conjuntura Econômica**. São Paulo: FGV, v 47, n.10, out. 1993, p. 33-38.
- ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. Feminismos Plurais. Coordenação: Djamila Ribeiro; Editora Jandira. São Paulo, 2021.
- ALVES, José Eustaquio. 2016. **“Crise No Mercado de Trabalho, Bônus Demográfico e Desempoderamento feminino.”** In Até Onde Caminhou a Revolução de Gênero No Brasil? Implicações Demográficas e Questões Sociais, ed. Nathalie Reis Itaboraí and Arlene Martinez Ricoldi. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos Populacionais.
- BREWER, Rose M.; CONRAD, Cecilia A.; KING, Mary C. **The complexities and potential of theorizing gender, caste, race, and class**. *Feminist Economics*, v. 8, n. 2, p. 3-17, 2002.
- CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. *Revista Estudos Avançados*, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003
- CARNEIRO, Sueli. **Por um multiculturalismo democrático**. *Escritos de Uma Vida*, São Paulo: Polén Livros, 2019.
- CEDRO, Rafael R. **A estratégia do pré-sal como política de desenvolvimento nacional**. *Cadernos de Desenvolvimento*. Rio de Janeiro, v.9, n.14, pp.105-117, 2014.
- COLLINS, Patrícia Hill. **Em direção a uma nova visão: Raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão**. In: Reflexões e práticas de transformação feminista. Org: Renata Moreno. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista (SOF), 2015, 96p
- CRENSHAW, Kimberlé W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167
- CRENSHAW, Kimberlé W. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. *Cruzamento: raça e gênero*. Brasília: Unifem, 2004
- GONZALEZ, Lélia. (1979). **Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher**. Comunicação apresentada no VIII Encontro Nacional da Latin American Studies Association, realizado de 05 a 07 de abril em Pittsburgh (USA). Disponível em:
https://coletivomariasbaderna.files.wordpress.com/2012/09/cultura_etnicidade_e_trabalho.pdf
 . Acesso em agosto de 2018.
- GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. *Por um feminismo afro-latino-americano*. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2020
- HIRATA, H. e KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. *Cadernos de Pesquisa*, v.37 n.132, p.595-609, set/dez.2007 Site: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2557>

HIRATA, Helena, Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, 2014.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Anos 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019. Rio de Janeiro. Microdados IBGE. <http://www.ibge.gov.br/home/>

IPEA. **Instituições e desenvolvimento no contexto brasileiro: auge, declínio e caminhos para a reconstrução do planejamento no Brasil**. Estado, instituições e democracia: desenvolvimento / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. – Brasília: Ipea, Livro 9. 2010.v.3

MACHADO, Danielle C. MACHADO, Ana F. **Um aspecto da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas: a análise do desejo de trabalhar horas adicionais**. Mercado de trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Nota técnica; julho; 2007

KERGOAT, Danièle. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. NOVOS ESTUDOS CEBRAP, nº 6, março, 2010.

KOTIRENE, C. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte-MG: Letramento: Justificando. 2018.

TRONCOSO, Leonê. (2017). **“Os Impactos Do Crescimento Econômico Com Inclusão Social Na Participação Das Mulheres No Mercado de Trabalho.”** In *Mundo Do Trabalho Das Mulheres: Ampliar Direitos e Promover a Igualdade*, ed. Eugenia Troncoso Leone, José Dari Krein, and Marilane Oliveira Teixeira. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres.

LEONE, E; TEIXEIRA, M; BALTAR, P. **Os impactos da reforma trabalhista sobre o Mercado de trabalho**. IN: **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)** [livro eletrônico]: volume 1 / organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. PDF, capítulo 2.

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.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Os impactos da reforma da previdência sobre as mulheres em condições de maior vulnerabilidade**. São Paulo, fevereiro, 2020. (No prelo – ONU).

MENDONÇA, Marina G. de; ABRÃO, Rafael A. F. **O governo Bolsonaro e o petróleo brasileiro**. In *Os Rumos do Brasil e da América Latina*, ed. Francisco Luiz Corsi e Agnaldo dos Santos. 1. ed. Bauru: Canal 6, 2020

ONU MULHERES. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social** – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016.

PETROBRAS, **Áreas de Atuação**. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

PETROBRAS, **Exploração e Produção de Petróleo e Gás**. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/exploracao-e-producao-de-petroleo-e-gas/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

PETROBRAS, **Refino**. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/refino/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

PETROBRAS, **Oferta de Gás Natural**. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/oferta-de-gas-natural/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

PETROBRAS, **Geração de Energia Elétrica**. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/geracao-de-energia-eletrica/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

PETROBRAS, **Transporte e Comercialização**. Disponível em: <https://petrobras.com.br/pt/nossas-atividades/areas-de-atuacao/transporte-e-comercializacao/>. Acesso em 20 de junho de 2021.

PETROBRAS, **Fatos e Dados**. 01 abril de 2016. Disponível em: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/lancamos-um-novo-programa-de-incentivo-ao-desligamento-voluntario.htm>. Acesso em 31 de outubro de 2021

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2005**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2006**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2007**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2008**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2009**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2010**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2011**. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2012.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2013.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2014.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2015.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2016.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2017.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2018.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2019.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PETROBRAS. **Relatório de Sustentabilidade 2020.** Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/servicos-ao-investidor/central-de-downloads/>. Acesso em 03 de junho de 2021.

PINTO, Giselle. **“Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais”**. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú MG – Brasil, de 18-22 de setembro de 2006.

RIBEIRO, C. e NOVAIS H. **“Petrobras 60 años: avances y retrocesos en el desarrollismo brasileño”**. Ediciones Universidad de Salamanca, América Latina Hoy, v.72, pp. 41-58, 2016.

Santos, Yumi Garcia dos. 2016. **“Até quando outsiders? Gênero e raça, marcadores da persistência das desigualdades sociais.”** In Até Onde Caminhou a Revolução de Gênero No Brasil? Implicações Demográficas e Questões Sociais, ed. Nathalie Reis Itaboraí and Arlene Martinez Ricoldi. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos Populacionais.

SCHUTTE, Giorgio Romano. **“A economia política do conteúdo local no setor petrolífero de Lula a Temer.”** Economia e Sociedade, Campinas, v.30, n. 1 (71), p.115-140, janeiro-abril 2021

SCHUTTE, Giorgio Romano. **“Petróleo e gás na era Bolsonaro & Guedes.”** In Brasil: incertezas e submissão. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2019.

SOUZA, Dabrina Martins de. **“Trajetória desenvolvimentista da Petrobras a partir dos anos 90: Um estudo da empresa estatal como instrumento de política de desenvolvimento.”** Monografia submetida ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Florianópolis, 2010. VIEIRA, Bianca. (2017). **“Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas”**. In Mundo Do Trabalho Das Mulheres: Ampliar Direitos e Promover a Igualdade, ed. Eugenia Troncoso Leone, José Dari Krein, and Marilane Oliveira Teixeira. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres.

Notas Metodológicas

Os dados utilizados para a análise da empresa Petrobras S.A foram retirados dos Relatórios de Sustentabilidade, que são publicados anualmente pela própria empresa. A partir disso, foram extraídos os dados de interesse. Por se tratar de relatórios anuais, os dados não apresentam o mesmo padrão ao longo dos anos. Os relatórios utilizados são de 2005 até 2020.

Os dados de % de cargos de chefia ocupados por negros (as) do ano de 2005, 2006 e 2007 são em relação à pesquisa feita em 2004, pois a empresa iniciou o Censo Interno em 2006, que somente foi consolidado em 2008. Os dados de 2009 são referentes à pesquisa realizada em 2008. Esses dados são em relação a Petrobras Controladora.

Os dados de Número de negros (as) que trabalharam na empresa de 2009 foram retirados do relatório de 2010, pois no relatório de 2009 constava os resultados da pesquisa feita em 2008. Os dados de 2008 são da Petrobras Controladora. Os dados de 2009 e 2010 são da Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Transpetro. Os dados de 2011 e 2012 são em referência a Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro, Liquigás e Refap. Os dados de 2013 e 2014 são em referência a Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro e Liquigás. De 2015 a 2020 são em relação à Petrobras Controladora.

Os dados de % de cargos de chefias ocupados por mulheres de 2005 e 2006 são em relação a Petrobras Controladora. Os dados de 2007 são do Sistema Petrobras no Brasil, enquanto 2008 a 2014 são do Sistema Petrobras, isto é, a Petrobras S.A, as empresas controladas, subsidiária e coligadas, seja nacional ou internacional.

Os dados Efetivo por raça de 2009 são em valores percentuais e foram convertidos em valores absolutos multiplicando-os pela quantidade de total de empregados da Petrobras Controladora. Os dados de 2010 são da Controladora. O ano de 2011 é referente à Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro, Liquigás e Refap. Dos anos de 2012 a 2019 são dados da Petrobras Controladora. Os dados étnicos raciais e gênero de 2015 a 2020 são de Petrobras S.A. Assim como os dados étnicos raciais dos Cargos Gerenciais.

Os dados de Proporção do salário-base entre homens e mulheres do ano de 2007 a 2009 são em referência ao Sistema Petrobras. Os dados de 2010 são da Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Transpetro. De 2011 a 2014 não está explícito se os

dados são em relação ao Sistema Petrobras. O salário-base foi contabilizado a partir do menor nível de salário básico presente na tabela salarial da empresa.

Os dados de Razão do salário e da remuneração entre mulheres e homens são da Petrobras Controladora. A razão é calculada pela média da remuneração das mulheres e a média da remuneração dos homens. O cálculo também inclui os salários básicos e adicionais, como auxílio-creche e vale-transporte.

Os dados de Evolução do número de mulheres em funções gerenciais são da Petrobras Controladora, sendo encontrado no Relatório de Sustentabilidade de 2020.