



JOVENS MULHERES NEGRAS E TRABALHO DIGNO NO BRASIL

Desafios e estratégias para o enfrentamento das desigualdades de raça, gênero, trabalho e renda.

OXFAM BRASIL

Conselho Deliberativo: Clemente Ganz Lucio, Iara Pietricovsky de Oliveira, Graciela Selaimen, Luciana Cruz Brito e Michael França.

Equipe de Gestão:

Viviana Santiago – Diretora Executiva

Maitê Gauto – Diretora de Programas, Incidência e Campanhas

Julianne Nestlehner – Gerente de Programas

Mirella Vieira – Gerente de Operações

Poka Nascimento – Gerente de Comunicação e Engajamento Público

Vanessa Correia – Gerente de Captação com Indivíduos

3

Equipe Oxfam Brasil: Alejandra Albizu, Alisson Gomes, Ana Gabriela Abreu, Anna Carolina Santana, Barbara Barboza, Beatriz Alves, Brenda Melo, Camila Almeida, Carmem Jocas, Carolina Gonçalves, Caroline Azevedo, Cleizia Sales, Crislaine Clarisse, Daniela Lima, Débora Rodrigues, Edineia Limeira, Gabriela Guimaraes, Jessica Cardia, Joyce Gaviolli, Juliana Vasco, Julianne Nestlehner, Maite Gauto, Maite Meireles, Marcus Carvalho, Maria De Fátima Pereira, Mariana Viana, Mayra Polinário, Micolí Cerqueira, Mirella Vieira, Naira Santa Rita, Nayara Alves, Paula Carvalho, Paulo Cardoso, Poka Nascimento, Ravenna Alves, Sara Souza, Sheila Horta, Tainata Modesti, Tawane Amaral, Thaís Almeida, Ulisses Nascimento, Vanessa Correia, Victor Bueno, Victória Perino, Vinícius Braga, Viviana Santiago, Vitoria Vanique.

FICHA TÉCNICA

Realização: Oxfam Brasil

Coordenação: Bárbara Barboza

Pesquisa e redação: Bárbara Barboza

Colaborações: Andréia Alves, Gabriel di Pierro, Kelly Agopyan, Néia Limeira e Thânisia Cruz.

Revisão: Julianne Nestlehner e Maitê Gauto

GLOSSÁRIO DE CONCEITOS E SIGLAS

CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGV - Fundação Getúlio Vargas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ILO / OIT – International Labour Organization / Organização Internacional do Trabalho

MEC - Ministério da Educação

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PNC - Política Nacional de Cuidados

PNJNV - Plano Juventude Negra Viva

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RASEAM - Relatório Socioeconômico da Mulher

SNCF – Sistema Nacional de Cuidados e Famílias

TSE - Tribunal Superior Eleitoral

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
I. Introdução	7
II. Contexto	9
III. Jovens mulheres negras e o mercado de trabalho	17
IV. Trabalho Digno	20
V. Desafios	28
VI. Recomendações.....	29

APRESENTAÇÃO

Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher?

Sueli Carneiro

Essa publicação traça o atual panorama das desigualdades enfrentadas por jovens mulheres negras em relação ao trabalho, renda e mercado de trabalho. Trata-se de um marco na parceria entre a Oxfam Brasil e o projeto Mude com Elas, que desde 2023 têm atuado pelo fortalecimento dos direitos das juventudes, sobretudo das meninas e mulheres negras.

A Oxfam Brasil é uma organização da sociedade civil brasileira, sem fins lucrativos e independente, que há 10 anos atua na construção de um país com mais justiça e menos desigualdades. Para que a sociedade seja de fato mais justa, equitativa e solidária, é fundamental investir em ações focadas na defesa de direitos e na ampliação do protagonismo de pessoas negras e juventudes.

O Mude com Elas é um projeto realizado pela Ação Educativa em parceria com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e financiado pela Terre des Hommes Alemanha, que fomenta a parceria entre multiatores para promover a inclusão de jovens mulheres negras no mercado de trabalho no Brasil.

Com base na análise de dados primários e secundários, bem como na formulação de recomendações, este documento evidencia que as disparidades econômicas não são apenas números, mas expressão de um projeto de sociedade que naturaliza a exclusão de mulheres negras como sujeitos políticos e trabalhadoras (remuneradas e não-remuneradas) com direitos.

O material busca apresentar conceitos e referências centrais sobre o tema, contextualizar a situação das jovens mulheres negras na história recente do Brasil e demonstrar que sua inclusão produtiva não deve ser compreendida apenas como responsabilidade social, mas também como decisão estratégica de governos e do setor privado, a fim de impulsionar inovação e produtividade no setor econômico por meio da promoção do trabalho digno.

I. INTRODUÇÃO

Considerando a população de mulheres total no Brasil, os dados do censo de 2022, divulgados pelo IBGE apontam uma distribuição percentual de 55,7% de mulheres negras e 43,1% de mulheres¹. O Brasil tem 45,3 milhões de jovens entre 15 e 29 anos, destes, 30,1% são meninos e homens negros, 29,3% são meninas e mulheres negras, 19,9% brancas, e 19,4% brancos. Jovens mulheres negras enfrentam um cenário no qual as opressões de gênero, raça, classe, sexualidade e território impactam diretamente suas trajetórias de vida, sobretudo no acesso ao trabalho decente e à renda.

As análises da presente publicação partem de fontes de informações quantitativas, tais como: IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), com destaque para o Censo e a PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgada trimestral e mensalmente), dados do Ministério das Mulheres, por meio do Relatório Socioeconômico da Mulher (RASEAM, 2025), e dados do Ministérios do Trabalho e Previdência, principalmente da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Destaca-se que, para que as políticas públicas atendam às necessidades das mulheres negras e jovens, é imprescindível a produção de dados desagregados por sexo, raça e idade.

A abordagem analítica contempla dados agregados e desagregados por raça, faixa etária e gênero. O indicador raça denota um olhar específico para a população negra (pessoas pretas e pardas); o indicador de idade corresponde à faixa etária da juventude, com idades entre 15 e 29 anos; enquanto o indicador de gênero prioriza dados sobre mulheres.

Os recortes temporais dos indicadores analisados priorizam os últimos 5 anos, mas variam conforme a disponibilidade de dados recentes sobre o cenário de jovens mulheres negras, trabalho e renda.

Entre os conceitos utilizados, destaca-se o de **População na Força de Trabalho**, que de acordo com a OIT é considerada a partir de 14 anos ou mais, e composta tanto por pessoas ocupadas (trabalhando regularmente) quanto por desempregadas (desocupadas) que buscaram trabalho. A categoria de **Pessoas Ocupadas**, também de acordo com a OIT, é desdobrada em diferentes vínculos: empregados (com ou sem registro), trabalhadores por conta própria, empregadores, trabalhadores domésticos

¹ <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/informativos/Informe-edicao-censo-demografico2022.pdf>

(com ou sem registro), estatutários, servidores públicos e trabalhos de auxílio à família. Outro conceito central é o de **Trabalho Digno**, entendido como aquele que garante direitos, proteção e remuneração justa.

As análises estão organizadas em 7 seções, além desta introdução. Na seção 2, será apresentado o contexto do tema sobre a realidade das jovens mulheres negras no Brasil e na América Latina ao articular dimensões como desemprego, desocupação, informalidade, economia do cuidado, educação/escolaridade e regressividade tributária. Esta seção demonstra que a precarização das condições de vida e trabalho dessas mulheres não é circunstancial, mas estrutural, e que sua superação depende de políticas públicas eficazes, de compromissos empresariais consistentes e de uma sociedade civil mobilizada para transformar um cenário que ainda naturaliza desigualdades históricas.

A seção 3 é introduzida pelo compilado da coleta da história de vida de jovens negras lideranças do projeto Mude com Elas. Em seguida, encontram-se breves reflexões sobre a **economia do cuidado**, e as desigualdades persistentes em educação, emprego e renda. l

A seção 4 é dedicada a uma análise abrangente sobre a promoção do **trabalho digno no Brasil**, com foco especial na realidade da juventude negra e, sobretudo, das mulheres negras. Partindo das garantias previstas na Constituição Federal de 1988, em legislações específicas — como a **Lei da Aprendizagem**, a **Lei do Estágio** e a **Lei da Igualdade Salarial** — em convenções internacionais da OIT, o documento evidencia os avanços e os limites das políticas públicas voltadas à inserção laboral, permanência e valorização dessa juventude. A fim de evidenciar as barreiras que embarreiram trajetórias de jovens negras no mercado formal, a seção também traz o mapeamento de iniciativas governamentais, bem como a análise da efetividade dos canais de denúncia de assédio, racismo e discriminação no ambiente laboral.

Já a seção 5 sintetiza os principais desafios para o fortalecimento do trabalho digno para jovens mulheres negras.

A última seção, por fim, reúne uma série de recomendações endereçadas ao Estado brasileiro, ao Setor Privado e à Sociedade Civil Organizada.

II. CONTEXTO

A convite da Oxfam Brasil, jovens mulheres negras lideranças do projeto Mude com Elas realizaram um exercício coletivo para refletirem e compartilharem neste documento a resposta a seguinte questão: O que é ser jovem mulher negra? Segue abaixo o texto editado e compilado a partir das respostas compartilhadas.

Ser uma jovem mulher negra na sociedade brasileira é um ato cotidiano de resistência, que envolve enfrentar múltiplas formas de exclusão, violência, invisibilidade e discriminação estrutural, especialmente em razão da interseção entre raça, gênero e idade. Significa habitar um contexto marcado pelo racismo e sexismo estruturais, lidar com barreiras no acesso a direitos fundamentais como educação, trabalho, lazer e saúde.

De forma subjetiva, significa ser invisível e invisibilizada em muitas instâncias da sociedade, e ter consciência de que para ser vista enquanto um sujeito de direito e ter a dignidade garantida, é preciso muitas vezes se desgastar gritando, até perder a voz, sangrar, se desfazer de mim e por vezes, adoecer, para que entendam que essas (micro)violências doem e levam para um lugar que em que se fica a ponto de sucumbir.

Ser jovem mulher negra implica carregar o peso histórico da desigualdade e da precarização no mercado de trabalho, onde as mulheres negras são frequentemente empurradas para empregos informais e de baixa remuneração, onde elas enfrentam dificuldade para conquistar reconhecimento e permanência. É lidar com desafios cotidianos como o trabalho do cuidado e doméstico, invisibilizado e desigualmente atribuído, ao mesmo tempo em que se constrói resiliência, solidariedade e espaço para celebrar conquistas coletivas.

É realmente possível essa jovem negra acessar o mercado de trabalho, tendo que abrir mão de ir para escola, por ter que ficar e cuidar de irmãos, sobrinhos, avós? Como essa jovem negra acessa um trabalho digno, se precisa cuidar dos seus familiares e estudar, o que leva a maior parte do seu dia? Como essa jovem tem habilidades e competências desenvolvidas para garantir que vai conseguir ter um trabalho digno e ocupar posições de liderança?

Mesmo diante de avanços legais, como a Lei de Aprendizagem e Lei de Igualdade Salarial e Remuneratória, a média salarial de uma mulher negra continua muito inferior a das pessoas brancas, refletindo as marcas históricas da escravidão e do racismo institucional.

A construção de um trabalho digno para jovens mulheres negras, deve passar pelas garantias de direitos básicos, como moradia, mobilidade urbana, saúde, educação de qualidade, direito ao descanso e lazer. Primordialmente, é preciso reconhecer jovens mulheres negras como sujeitas de direitos e de dignidade plena. Trabalho digno, ingresso e permanência no mercado de trabalho não se resume à equiparação salarial — ele exige a redução da jornada de trabalho, a maior ocupação de cargos de poder e decisão, a reparação histórica e a criação de políticas públicas integradas que assegurem equidade e bem viver.

Para Djamila Ribeiro o racismo opera de forma estrutural e silenciosa. Ele aparece no olhar atravessado durante a entrevista, no currículo que desaparece na seleção, no “você fala bem” dito como surpresa. Tudo isso pesa.

Contudo, ser jovem mulher negra é também reinventar-se e construir redes coletivas de pertencimento, fortalecer a ancestralidade e exercer a participação política por meio da luta e da produção de conhecimento desde os territórios. São experiências de cuidado coletivo, abrigo, colo, escuta, ombro, rede, que transformam a realidade e produzem conhecimento que vão contra a lógica colonial e eurocêntrica – é o conhecimento de base e do bem comunitário que criam estratégias de mundos melhores para nós. Em outras palavras é desafiar estruturas históricas de opressão, como lembra Angela Davis: “quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”.

Como já dizia Lélia Gonzalez, a juventude negra é o setor mais atingido pelo desemprego — aberto ou disfarçado (informal e/ou precarizado) — justamente por conta do racismo estrutural que controla, reverbera e exclui o acesso a outros direitos, e quando consideramos a interseccionalidade entre raça e gênero, a estrutura se mostra ainda mais desigual e excludente.

Ser uma jovem mulher negra é, finalmente, buscar reparação histórica, participação em espaços de decisão e construção de trabalho digno, reconhecendo-se como sujeito plena de direitos e dignidade, conforme destaca Sojourner Truth: “E eu não sou uma mulher?”.

QUADRO 1: O que é ser uma jovem mulher negra?

As dinâmicas contemporâneas do mundo do trabalho no Brasil evidenciam a persistência de desigualdades ancoradas em marcadores de gênero, raça e classe. Apesar dos avanços normativos e institucionais conquistados nas últimas décadas, impulsionados, em grande medida, pela mobilização dos movimentos de mulheres negras e por organizações que trabalham pela garantia de direitos, os indicadores recentes apontam para a reprodução de um modelo econômico e social excludente, no qual o acesso a empregos formais, de qualidade e com proteção social permanece restrito. As mulheres negras, historicamente situadas nas ocupações mais desvalorizadas e precárias, seguem enfrentando barreiras múltiplas à inserção e à ascensão profissional, expressas na informalidade, nos baixos rendimentos e na sobrecarga com o trabalho de cuidado não remunerado.

Nesse contexto, a análise das condições de trabalho e renda das mulheres negras permite compreender que há um conjunto de desafios a serem enfrentados e analisados de forma interseccional, que são o racismo, a desigualdade de gênero, e os altos índices de mulheres negras em situação de vulnerabilidade. Como será visto neste item, a **regressividade tributária**, por exemplo, conforma um sistema de exclusão

persistente, que limita a mobilidade social e o exercício pleno da cidadania sobretudo às mulheres negras. A partir de dados recentes de instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Oxfam Brasil, este item busca sistematizar evidências sobre a posição das mulheres negras no mercado de trabalho, destacando tendências, avanços e desafios.

Apesar das violações persistentes no mundo do trabalho, é fundamental destacar não apenas a dimensão das desigualdades, mas também as histórias de luta, resistência e conquistas protagonizadas pelos movimentos de mulheres negras no Brasil. A mobilização coletiva, seja por meio de sindicatos, movimentos de base ou articulações territoriais e nacionais, garantiu avanços históricos, como a inclusão do trabalho doméstico nos marcos da CLT, consolidada com a Lei Complementar nº 150/2015²; a ampliação do acesso e da permanência de pessoas negras e pobres no ensino técnico e superior, com políticas como Prouni³, as Cotas Raciais⁴ e o FIES⁵; e a implementação de programas de desenvolvimento social, como o Bolsa Família (2003), o Brasil Sem Miséria (2015) e o Plano Brasil Sem Fome (2024), que reconheceram o papel central das mulheres negras como chefes de família e fortaleceram políticas de transferência de renda e cuidado.

Contudo, esses avanços convivem com dados alarmantes que expõem a persistência de desigualdades de gênero e raça. Segundo o Relatório da OIT *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2025*, na América Latina e Caribe as jovens mulheres enfrentam uma taxa de desemprego de 16,4%, frente a 11,6% dos homens, além de uma proporção de quase 26% de jovens fora do emprego, estudo ou treinamento. O déficit de trabalho decente se expressa também nas elevadas taxas de informalidade e na concentração em pequenas empresas de baixa produtividade, especialmente no setor de serviços.

² https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm

³ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11096.htm

⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm

⁵ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10260.htm

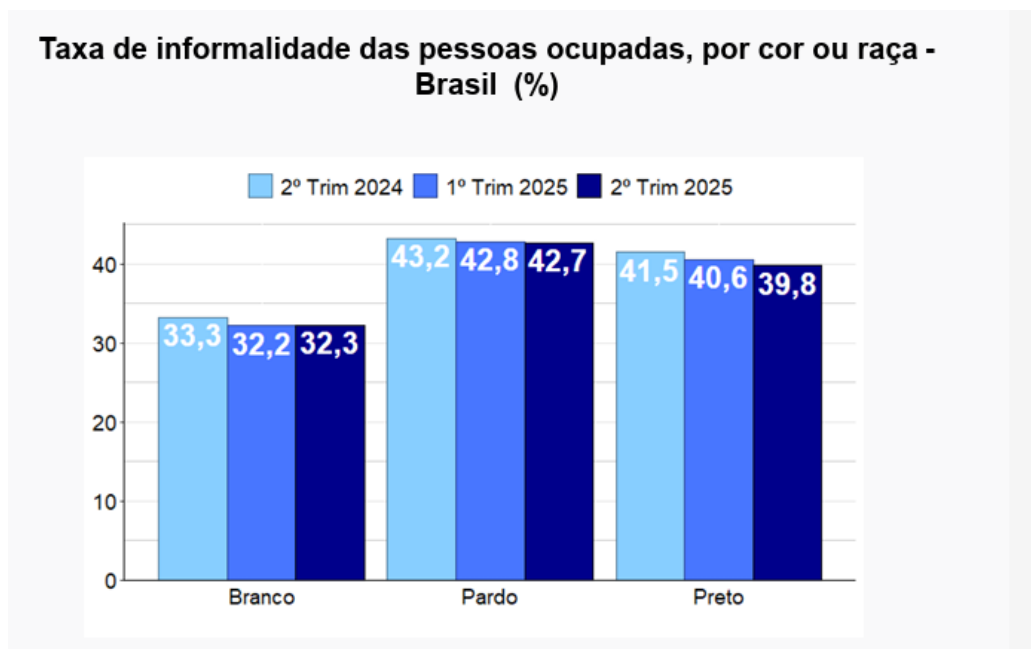


Figura 1: Fonte: IBGE, 2025

No Brasil, o *Relatório Socioeconômico da Mulher* (RASEAM, 2025)⁶ indica que as mulheres são maioria entre as responsáveis por domicílios (40,2 milhões contra 37,5 milhões de homens), sendo 57,2% delas pretas ou pardas. Entre adolescentes de 14 a 17 anos, 34% das meninas buscavam trabalho em 2024, principalmente para complementar a renda familiar⁷. Ainda segundo o RASEM 2025, as jovens negras representam parcela expressiva dos 7,3 milhões de jovens de 15 a 29 anos que não estudavam, não trabalhavam e não buscavam ocupação em 2023, revelando barreiras como a falta de oportunidades locais, gravidez na adolescência, casamento infantil e a dificuldade de conciliar trabalho com responsabilidades de cuidado.

Segundo a publicação da Oxfam Brasil, *Arqueologia da Regressividade Tributária no Brasil (2025)*⁸, o cenário se agrava diante da regressividade tributária⁹, que onera desproporcionalmente a população negra e pobre, consumindo maior parte de seus rendimentos em impostos indiretos, enquanto elites concentram benefícios fiscais. Esse modelo perpetua desigualdades raciais e de gênero, já que mulheres negras, mesmo quando ascendem socialmente, seguem sobrecarregadas pelo apoio

⁶ Lei 12.224, de 12 de abril de 2010/Decreto 8.131/2013

⁷ Nesta faixa etária, o trabalho é permitido por meio da Lei da Aprendizagem, que será apresentada no capítulo XXXX. No entanto, vale problematizar, de forma exploratória, que parte destas meninas buscam formas de renda que extrapolam a cobertura desta Lei, ou seja, encontram trabalhos informais, que devem ser melhor mapeados para evitar a subnotificação da tipificação das mais variadas formas de renda encontradas por meninas negras nesta faixa etária.

⁸ <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/arqueologia-da-regressividade-tributaria-no-brasil/>

⁹ Regressividade tributária refere-se a um modelo de sistema de impostos no qual pessoas de menor renda pagam, proporcionalmente, mais do que as de maior renda. Isso ocorre porque a carga está concentrada em tributos indiretos, como aqueles incidentes sobre o consumo de bens e serviços, que comprometem uma parcela maior do orçamento das famílias pobres em comparação às famílias ricas.

a redes familiares empobrecidas e com baixa presença nos estratos de maior renda.

No âmbito da força de trabalho, mulheres negras estão mais expostas ao desemprego, à informalidade e à precarização. Mesmo com níveis de escolaridade equivalentes, as mulheres, sobretudo as negras, obtêm retornos salariais menores do que os homens, ou seja, o avanço dos indicadores de acesso e permanência na educação não se traduzem em igualdade de oportunidades, pois persistem barreiras estruturais que a Lei nº 14.611/2023 limitam sua inserção em ocupações de maior prestígio e remuneração. Segundo o Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego (2025)¹⁰, em média, mulheres recebem 80% do salário dos homens, e, no caso das mulheres negras, esse valor é ainda menor — em 2024, elas ganhavam 47,5% do rendimento dos homens brancos. Apesar de legislações recentes, como a Lei¹¹ de igualdade salarial, que introduziu mecanismos de transparência e fiscalização, os relatórios de 2024 mostram que a diferença permanece significativa. A informalidade, característica histórica do mercado brasileiro, agrava esse quadro: em 2024, 46% da população negra ocupada estava na informalidade, proporção ainda mais elevada entre mulheres pretas ou pardas, especialmente nas Regiões Norte e Nordeste.

QUADRO 2: Segundo a OIT (2025), força de trabalho refere-se ao conjunto de pessoas em idade de trabalhar (15 anos ou mais) que estão empregadas ou desempregadas, ou seja, todas aquelas que estão disponíveis e em busca de trabalho durante o período de referência (conceito elaborado pela OIT por meio da metodologia ILOSTAT, usada para calcular taxas de participação, desemprego e emprego).

De acordo com o **Relatório de Transparência Salarial**¹², a remuneração média feminina, no primeiro semestre de 2024, foi de R\$3.755, enquanto a masculina chegou a R\$4.495. Como ilustrado no gráfico abaixo, na remuneração média, os homens ganham R\$ 4.745,53, enquanto as mulheres recebem R\$ 3.755,01. Já no caso das mulheres negras, o salário médio é de R\$ 2.864,39 — valor ainda mais distante em relação aos homens negros, cuja média é de R\$ 3.647,97 — quando comparado com relatórios anteriores. Em 2024, elas recebiam 47,5% do que ganhavam os homens não negros; em 2023, o percentual era de 50,3%. Quando se observa o recorte étnico-

¹⁰https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim-mulheres_mte.pdf

¹¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm

¹² Os dados têm como base o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024, que analisou 19 milhões de vínculos. No primeiro relatório, a diferença salarial era de 19,4%; no segundo, subiu para 20,7%.

racial, a desigualdade é ainda mais acentuada: mulheres negras ganham 53% a menos do que homens brancos.

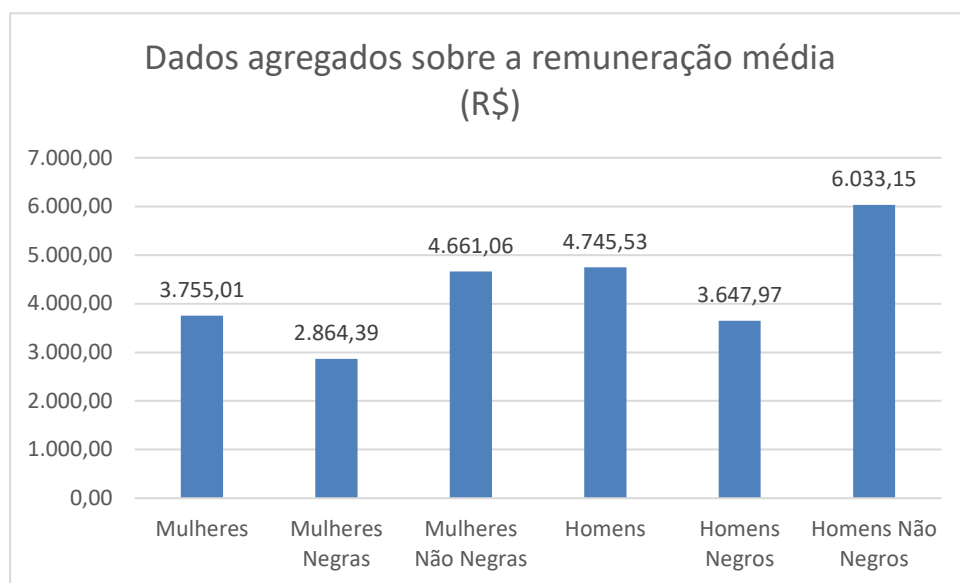


Figura2: fonte: MTE (2025)

A principal e mais profunda modificação na legislação trabalhista ocorreu em 2017 com a aprovação da Lei n. 13.467/17¹³ que alterou vários aspectos da legislação do trabalho e introduziu novas formas de contratação como o contrato intermitente, contrato parcial, autônomo exclusivo e a liberalização da terceirização para todas as atividades econômicas. As novas formas de contratação introduzidas pela reforma trabalhista têm atingido de forma mais intensa jovens e mulheres.

Neste contexto, o contrato em tempo parcial, atualmente limitado a 25 horas semanais e sem possibilidade de prorrogação, foi inicialmente introduzido por empregadores com o argumento de gerar empregos e oferecer maior flexibilidade para trabalhadores(as) com compromissos em um dos turnos. No entanto, a OIT aponta que, para mulheres e jovens estudantes, por exemplo, esse tipo de contrato é muitas vezes involuntário, sendo aceito por falta de alternativas ou imposição do empregador. Esse fenômeno está relacionado ao baixo ritmo de crescimento econômico no período de 2019 a 2024, destacando-se a desaceleração gradual de crescimento, e aos efeitos da reforma trabalhista, que têm resultado na criação de empregos mais precários e de baixa qualificação, além da substituição de contratos mais protegidos por formas de contratação menos seguras, como MEI, PJ e contratos autônomos¹⁴.

¹³ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

¹⁴ https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WES025_Trends_EN_WEB5.pdf

QUADRO 3: *Com base na Classificação Brasileira de Ocupações (IBGE) e alinhamento com a International Standard Classification of Occupations (ISCO-88/OIT), **ocupação** é o conjunto de funções, tarefas e obrigações que caracterizam o trabalho desempenhado por um indivíduo, exigindo determinados conhecimentos, habilidades, atributos pessoais e outros requisitos para o seu exercício. Se trata, pois, da **natureza da força de trabalho** (funções, tarefas e obrigações que tipificam a ocupação) e o conteúdo do trabalho (conjunto de conhecimentos, habilidades, atributos pessoais e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação)¹⁵.*

Globalmente, as tendências reforçam esse cenário. A OIT (2025) aponta que, embora a taxa de desemprego tenha recuado e o Brasil tenha registrado 102,3 milhões de pessoas ocupadas no segundo trimestre de 2025 — o maior número da série histórica, com taxa de desemprego de 5,8% —, as desigualdades persistem: a taxa de desocupação para homens foi de 4,8% e para mulheres, de 6,9%; entre jovens de 18 a 24 anos, a desocupação chega a 17,1% para mulheres e 12% para homens, evidenciando a sobreposição de barreiras de idade, gênero e raça (PNADC, 2025). Além disso, a informalidade continua sendo a única alternativa para muitos, sobretudo jovens e mulheres negras, que conciliam responsabilidades domésticas com ocupações de baixa remuneração e pouca proteção. A informalidade, marcada pela ausência de direitos trabalhistas e previdenciários, não é apenas fruto de crises conjunturais, mas uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro, que pode ser associada à incapacidade ou intencionalidade de gerar mais ou menos empregos formais, e à heterogeneidade produtiva.

Portanto, ainda que as mulheres negras tenham conquistado direitos fundamentais por meio de décadas de mobilização, os dados revelam que elas permanecem em desvantagem estrutural no mercado de trabalho, concentradas em postos informais, precarizados e mal remunerados, com menor acesso a proteção social e previdenciária. Essa realidade evidencia que a luta por trabalho decente para jovens mulheres negras exige enfrentar as raízes da desigualdade de gênero e raça, incluindo a reforma tributária, a redistribuição das responsabilidades de cuidado e a garantia de oportunidades de inclusão produtiva que sejam justas, sustentáveis e equitativas.

QUADRO 3: *De acordo com a Recomendação nº 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à transição da economia informal para a formal, a informalidade abrange todas as atividades econômicas de trabalhadores que não estão cobertos, ou estão insuficientemente*

¹⁵ <https://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/ocupacao/classificacao-brasileira-de-ocupacoes.html>

cobertos, por disposições formais. Nesse sentido, considera-se informal o empregado que exerce sua atividade de forma subordinada, onerosa, pessoal e não eventual, mas sem vínculo empregatício reconhecido, seja pela ausência de assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ou pelo uso de formas contratuais fraudulentas que mascaram a relação de trabalho existente. Há, contudo, definições mais amplas que classificam como informais todos os trabalhadores por conta própria, independentemente de contribuírem para a previdência ou possuírem CNPJ, além de incluir assalariados do setor público sem carteira assinada e excluir empregadores. Neste mapeamento, adota-se essa abordagem mais abrangente, considerando como informais os trabalhadores por conta própria (autônomos, freelancers, MEI, PJ, entre outros), assalariados públicos e privados sem carteira, empregados domésticos não registrados e pessoas que trabalham em auxílio à família. Em contraste, o trabalho formal garante benefícios trabalhistas e previdenciários, como FGTS, férias, 13º salário, seguro-desemprego, abono salarial, auxílio-doença, salário-maternidade, salário-família, aposentadoria e a possibilidade de comprovação de renda e experiência profissional pela CTPS. A informalidade, por sua vez, tem se tornado uma questão cada vez mais presente no debate público, associada tanto à precariedade e às estratégias de negócios quanto às características de determinadas ocupações, além de se intensificar em períodos de crise econômica como alternativa à perda de empregos formais. Contudo, no Brasil, ela não pode ser entendida apenas como uma consequência conjuntural, pois faz parte da própria constituição do mercado de trabalho, historicamente marcado por uma heterogeneidade estrutural em que empregos protegidos coexistem com ocupações sem direitos. Essa realidade se expressa nos pequenos negócios, formais ou informais, e em atividades de sobrevivência ligadas a serviços pessoais, comércio, indústria e agricultura, revelando que, em essência, a informalidade se caracteriza pela ausência de registro em carteira e de contribuições previdenciárias, o que implica a perda de direitos trabalhistas e exclusão do sistema de proteção social. Segundo a Oxfam Brasil¹⁶, 46,% da população negra ocupada está na informalidade, homens negros ganham 59,8% e mulheres negras ganham 61,6% do que ganham as pessoas não negras. No contexto rural¹⁷, 69,6% dos trabalhadores empregados rurais são negros, e 58,3% dos trabalhadores rurais estão na informalidade.

¹⁶ <https://www.oxfam.org.br/justica-rural-e-desenvolvimento/superando-desafios/>

¹⁷ As mulheres são a minoria entre os trabalhadores assalariados rurais, cerca de 12%. Mas na população rural em geral elas são 48%. O que explicaria um índice tão dispare entre a proporção de mulheres na sociedade e a de mulheres empregadas rurais? O machismo presente no mercado de trabalho rural tem, por um lado, eliminado essas oportunidades de trabalho para as mulheres e, por outro lado, concentrado a distribuição dos postos de trabalho dentro das fazendas que pagam mais, como tratoristas, aplicadores de produtos e outros nos homens. Além disso, no geral, as mulheres tendem a ficar em funções onde os contratos são mais curtos durante a safra. Cabe considerarmos que muitas vezes o trabalho da mulher nas fazendas é invisibilizado, a mulher é vista como “esposa” do trabalhador e sua contribuição para alimentação, limpeza e outras tarefas do dia-a-dia na fazenda, tarefas essenciais que deveriam ser profissionalizadas, não são pagas e nem reconhecidas, chegando ao limite de quando há resgate de trabalhadores em condições análogas à de escravidão que estavam com suas esposas nas fazendas, em alguns casos as mulheres não são reconhecidas como resgatadas. Também existe um problema crônico falta de infraestrutura que garanta as boas condições de trabalho apropriadas. Isso vai dos banheiros e alojamentos, que podem expor as mulheres à constrangimentos e até a violência sexual, até a falta de condições e estrutura que considere a menstruação, amamentação e outras situações (Oxfam Brasil, 2025).

III. JOVENS MULHERES NEGRAS E O MERCADO DE TRABALHO

“O pacto narcísico da branquitude opera de forma a naturalizar privilégios e invisibilizar os mecanismos de exclusão. É por isso que, mesmo quando mulheres negras acessam espaços institucionais, elas permanecem sob vigilância, questionamento e isolamento.”

— Cida Bento, em “O pacto da branquitude” (2019)

17

JOVENS MULHERES NEGRAS E A ECONOMIA DO CUIDADO NO BRASIL

A análise da Economia do Cuidado revela profundas desigualdades de gênero e raça. Os papéis impostos pela divisão sexual do trabalho estabelecem que atividades produtivas remuneradas são naturalmente masculinas, enquanto atividades reprodutivas e de cuidado são femininas, sendo desempenhadas de forma compulsória pelas mulheres, especialmente negras. Como aponta Lélia Gonzalez¹⁸, a experiência do racismo estrutura a forma como o trabalho é distribuído e valorizado na sociedade brasileira, ou seja, há uma profunda articulação entre racismo e sexismo, e por isso a autora evidencia que as mulheres negras foram historicamente colocadas na base da hierarquia social, associadas às funções de cuidado e serviço doméstico, o que revela a continuidade das relações coloniais de exploração

O trabalho de cuidado não remunerado, majoritariamente realizado nos domicílios, contribui diretamente para a economia ao viabilizar condições para a realização do trabalho produtivo remunerado; já o trabalho remunerado de cuidado, exercido predominantemente por mulheres negras, é um setor relevante, porém precarizado e socialmente desvalorizado. Dados da PNAD 2019 mostram que mulheres com rendimento de até ¼ do salário-mínimo dedicam, em média, 24,6 horas semanais ao trabalho não remunerado de cuidado e doméstico, quase o dobro dos homens (13,3 horas). Estima-se que esse trabalho invisibilizado poderia representar até 13% do PIB nacional (FGV Ibre, 2023).

No Brasil, o trabalho doméstico remunerado também evidencia a interseção de gênero e raça: corresponde a 12,6% da ocupação feminina, mas apenas 1% da masculina, sendo 16% das mulheres negras ocupadas trabalhadoras domésticas, contra menos de 9% de mulheres brancas (SNCF, 2023). Apesar das conquistas legais,

¹⁸ GONZALEZ, Lélia. Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: ensaios, intervenções e diálogos. Organizado por Flávia Rios e Márcia Lima. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

como a PEC das Domésticas (Lei 150/2015), em 2021, 61% das trabalhadoras domésticas com direito à carteira assinada ainda não a possuíam, demonstrando a persistente precarização.

Dados do RESEAM 2025 indicam que meninas e mulheres negras são maioria entre pessoas entre 14 e 29 anos que nunca frequentaram ou deixaram de frequentar a escola por motivos de gravidez ou porque tinha que realizar afazeres domésticos e/ou de cuidado. Ainda, 17 mulheres e meninas foram resgatadas de trabalho análogo à escravidão no setor doméstico; dessas, 12 eram pretas ou pardas, evidenciando a racialização da exploração.

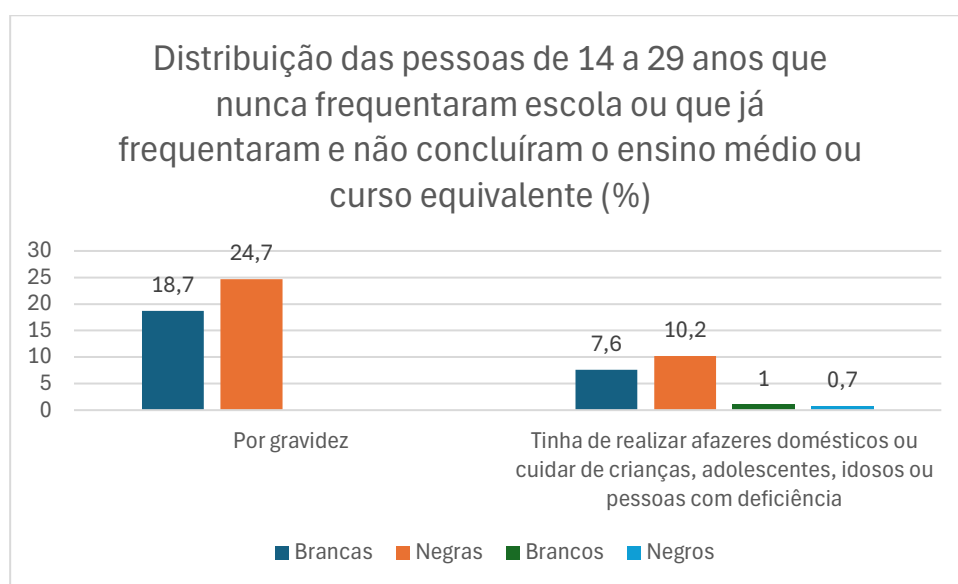


Figura3: fonte: RESEAM (2025)

A Política Nacional de Cuidados (PNC) representa, pela primeira vez no governo federal, um esforço estruturado para reconhecer e valorizar o trabalho de cuidado, com a constituição de um grupo de trabalho intersetorial envolvendo 20 ministérios. O trabalho de cuidado viabiliza a realização de qualquer outro trabalho, sendo, portanto, fundamental que suas discussões ocorram em nível federal e se traduzam em políticas públicas concretas.

Entre os próximos passos da PNC estão o lançamento formal da política, a criação de um comitê gestor com participação paritária da sociedade civil, a abertura de processos de adesão pelos estados e municípios para construção de planos municipais e a criação das cuidotecas, espaços que permitem que mulheres que trabalham à noite deixem suas crianças em segurança, complementando a política estudantil. A regulamentação da lei que possibilita a implementação da PNC foi publicada em 23 de julho de 2025, por meio do Decreto nº 12.562/2025¹⁹.

¹⁹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-

MULHERES NEGRAS TRABALHO, EMPREGO E RENDA

O percurso das jovens mulheres negras enquanto cuidadoras desde a infância é uma realidade comum, refletindo uma responsabilidade precoce assumida tanto em casa quanto no mercado de trabalho informal. Essa vivência evidencia a necessidade de políticas públicas que considerem tais experiências e os desafios específicos que se apresentam para a entrada e permanência dessas jovens no mercado de trabalho.

Segundo a Pesquisa Juventudes Negra no Brasil (2024)²⁰ a população de jovens mulheres negras (16 aos 29 anos) é maioria entre as juventudes ocupadas nas categorias de trabalho doméstico não remunerado e remunerado. Assim meninas e mulheres negras jovens têm experienciado trajetórias de vida na esfera da informalidade e da invisibilidade, seja porque não buscam trabalho ou porque exercem atividades informais ou não remuneradas de cuidado. Ao mesmo tempo, muitas que buscam trabalho formal acabam se inserindo em empregos precarizados ou informais, o que compromete sua trajetória de emancipação social e econômica.

Dessa forma, promover a inclusão de jovens mulheres negras no mercado de trabalho exige reconhecer suas experiências de cuidado, enfrentar as barreiras estruturais de raça e gênero, investir em políticas empresariais e públicas articuladas e garantir que tenham oportunidades concretas de desenvolvimento, ascensão e trabalho digno.

IV. TRABALHO DIGNO

A partir do que define a OIT e o IBGE, pode-se compreender trabalho digno como trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. No entanto, a realidade brasileira mostra um abismo entre essa concepção e as experiências vividas por amplas parcelas da população, sobretudo pelas mulheres negras jovens, que permanecem na base da pirâmide social e econômica. A implementação de políticas públicas voltadas ao trabalho decente, quando chega a essa juventude, costuma ser tardia, descolada dos territórios e alheia às desigualdades estruturais de raça e gênero.

Historicamente, as mulheres negras estão concentradas em atividades precárias, informais e mal remuneradas. Quando essas mulheres transitam da esfera do cuidado não remunerado no ambiente familiar para o mundo do trabalho formal, há uma evidente continuidade do exercício de funções marcadas pela subalternidade, desvalorização e pela sobrecarga.²¹

Mesmo quando conseguem acessar o mercado formal — seja por meio de contratos, estágios ou programas de aprendizagem —, enfrentam barreiras que as desestimulam a construir trajetórias de carreira. Entre elas, destacam-se o racismo institucional, a falta de oportunidades de ascensão e a imposição de uma lógica meritocrática excludente, que exige esforço redobrado e constante resistência para garantir reconhecimento.

A OIT (2025) estabelece quatro pilares fundamentais para o trabalho digno: a criação de empregos produtivos e de qualidade; a garantia de direitos no trabalho; a extensão da proteção social; e a promoção do diálogo social. Contudo, no Brasil, esses pilares precisam ser radicalmente atravessados por uma perspectiva racial e de gênero. Políticas “neutras” que ignoram a centralidade do racismo e do sexismo estruturais não são capazes de transformar as condições de vida da juventude negra, especialmente das mulheres.

Assim, trabalho digno para as jovens negras deve significar acesso real a qualificação e contratação formal; respeito à sua identidade racial e de gênero nos espaços de trabalho; ambientes livres de assédio, discriminação e microviolências; reconhecimento de sua capacidade de liderança, inovação e protagonismo; e, sobretudo, a possibilidade de construir carreiras e projetos de vida que transcendam a sobrevivência, abrindo caminho para a realização plena de seus sonhos e potenciais.

²¹ Ibidem, p. 23.

LEI DA APRENDIZAGEM NO BRASIL

Promulgada no ano 2000, a Lei de Aprendizagem²² tem como objetivo oportunizar as primeiras experiências de inserção de jovens ao mercado de trabalho formal através da combinação de atividades teóricas e práticas, promovendo a qualificação profissional. O programa é voltado para jovens de 14 a 24 anos (sem limite de idade para pessoas com deficiência) e busca garantir que a experiência de trabalho não interfira em seus estudos, fortalecendo o monitoramento da frequência escolar. Trata-se de um relevante instrumento de inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho formal brasileiro que, no entanto, tem demonstrado que desigualdades de gênero, raça e classe seguem condicionando quem acessa, permanece e se beneficia dos programas de aprendizagem, revelando que a democratização das oportunidades exige mais do que a ampliação numérica de vagas: requer o enfrentamento das barreiras históricas que mantêm a juventude negra à margem do desenvolvimento econômico e social.

Entre 2011 e 2024, o número de aprendizes de 14 a 24 anos praticamente dobrou, alcançando 602 mil adolescentes e jovens em abril de 2024²³. Essa expansão revela a importância da Lei da Aprendizagem como um instrumento de inserção laboral e de formação profissional para a juventude brasileira. No entanto, a análise do perfil dessa população indica desigualdades que precisam ser enfrentadas para garantir que a política cumpra plenamente seu caráter de inclusão social.

Do total de aprendizes, 52% são mulheres e 48% homens, evidenciando uma leve maioria feminina. No recorte etário, 63% têm até 17 anos, enquanto 37% se concentram entre 18 e 24 anos, demonstrando que o programa ainda é mais acessado por adolescentes em idade escolar do que por jovens em transição para o mercado de trabalho adulto. Em termos raciais, há uma maioria de 57% de aprendizes negros, frente a 43% de brancos e amarelos, o que reforça tanto a centralidade da população negra no acesso a esse tipo de vínculo, quanto a urgência de políticas de combate ao racismo estrutural que se reproduz também nas oportunidades de trabalho, e aos tipos de trabalho que ocupam, como será brevemente apresentado abaixo.

Outro aspecto central é a escolaridade: em 2024, 59% dos aprendizes ainda não concluíram o ensino médio, o que explica a forte concentração em ocupações de baixa qualificação, como assistentes administrativos, reposidores de mercadorias e

²² https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm

²³ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/pesquisa-aponta-crescimento-no-emprego-para-a-juventude-mas-jovens-mulheres-e-negros-seguem-com-dificuldades-de-insercao>

operadores de caixa. Essas 17 ocupações concentram 85% dos vínculos de aprendizagem, revelando um quadro de inserção marcado pela precariedade e pela baixa perspectiva de ascensão profissional.

Ao se olhar para o grupo de adolescentes e jovens de 14 a 29 anos do país, 8,7 milhões não haviam completado o ensino médio em 2024, por terem abandonado a escola sem concluir essa etapa ou por nunca a terem frequentado. Ainda nesse grupo etário, os maiores percentuais de abandono ocorreram a partir dos 16 anos: com 16,5% nessa idade, 19,9% aos 17 anos e 20,7% aos 18 anos. Ainda assim, o abandono escolar precoce continua presente nas idades correspondentes ao ensino fundamental: 6,5% haviam deixado a escola até os 13 anos e 6,8% aos 14 anos (PNADC, 2024).

O abandono precoce até os 13 anos de idade foi mais elevado no Nordeste (7,8%) e no Norte (6,1%), mas o Sul (5,9%) também apresentou percentuais relevantes.

O percentual de abandono antes dos 14 anos (13,3% no total) indica desistência durante o ensino fundamental, etapa que deveria estar universalizada. Mas o grande marco da transição escolar continua sendo a idade de 15 anos, quando o percentual de abandono escolar alcança 12,6%, quase o dobro da taxa aos 14 anos (6,8%).

Considerando os jovens que nem estavam ocupados nem estudando (9,8 milhões), 63,9% eram mulheres e 48,5% eram mulheres negras. Do total destes jovens, 31,9% gostariam de trabalhar, mas encontraram as seguintes barreiras: não havia trabalho na localidade, não conseguiam trabalho adequado, ou tinham de cuidar dos afazeres domésticos, das(os) filhas(os) e de outros parentes, motivo este alegado praticamente só por mulheres. Das pessoas que alegaram o motivo de tarefas de cuidado para não buscar trabalho mesmo querendo trabalhar eram mulheres. Ainda, 68,1% dos jovens que “nem estuda - nem trabalha - nem busca trabalho” informaram que não gostariam de trabalhar e a principal razão era também o cuidado (afazeres domésticos e cuidado de filhas(os) e parentes), seguida por problema de saúde ou gravidez. Mais uma vez, praticamente só mulheres responderam o motivo de tarefas de cuidado, o que mostra como a desigual divisão das responsabilidades da família afeta a decisão laboral das mulheres jovens.

Há, evidentemente uma maior dificuldade de absorção e permanência de meninas e mulheres negras no mercado de trabalho formal, pois apesar de não ocupadas, podem estar buscando trabalho e pressionando a taxa de desocupação, e isso se soma à condição de sobrecarga delas nas tarefas domésticas e de cuidados com crianças e idosos.

Isso parece decorrer do que Beatriz Nascimento (1976) nomeia de *herança escravocrata*, que segundo a autora, conflagra a cristalização da estrutura de dominação sobre a mulher negra, que tem ocupado os mesmos espaços e papéis que lhe foram atribuídos desde a escravidão, ou seja, seu papel como trabalhadora, grosso modo, não mudou muito²⁴.

Entre os homens de 14 a 29 anos de idade que abandonaram ou nunca frequentaram a escola, o principal motivo declarado foi a necessidade de trabalhar (53,6%). Em seguida, aparecem não ter interesse em estudar (26,9%) e problemas de saúde permanente (4,2%). Entre as mulheres, o motivo mais citado foi a necessidade de trabalhar (25,1%). Em seguida, vinham a gravidez (23,4%) e a falta de interesse (22,5%).

De acordo com o que foi apresentado, a Lei da Aprendizagem representa um marco fundamental na política de inserção laboral de adolescentes e jovens, mas o avanço numérico de jovens contratados não se traduz automaticamente em equidade racial e de gênero. A persistência da evasão escolar, a concentração de jovens negras em ocupações de baixa qualificação e a sobrecarga das mesmas com responsabilidades de cuidado não remunerado expressam a continuidade de uma herança escravocrata que mantém mulheres negras em posições subalternizadas. Para que a Lei da Aprendizagem cumpra sua função emancipatória, é urgente lançar mão de políticas afirmativas e intersetoriais que fortaleçam a garantia de direitos às jovens meninas e mulheres negras, que assegurem a permanência escolar e ampliem o acesso das jovens negras a formações e ocupações de maior prestígio e reconhecimento. Somente assim será possível transformar a aprendizagem em instrumento real de justiça social, reparação histórica e promoção do trabalho digno.

A LEI DO ESTÁGIO NO BRASIL

O estágio é hoje uma das principais portas de entrada da juventude no mercado de trabalho brasileiro. Regulamentado pela Lei nº 11.788/2008²⁵, a Lei do Estágio atende a pessoas que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental. Esse vínculo deveria ter caráter formativo, complementando a educação escolar e contribuindo para a preparação para o

²⁴ NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In: RATTIS, Alex. Eu sou Atlântica: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento. São Paulo: Imprensa Oficial/Instituto Kuanza, 2006, p. 126-129

²⁵ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm

exercício profissional. No entanto, embora seja um mecanismo importante de aproximação entre educação e trabalho, o estágio tem reproduzido as desigualdades sociais que marcam a juventude brasileira.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego(2025)²⁶, entre 2023 e 2024, o número de estagiários cresceu 37%, passando de 642 mil para 877 mil. Apesar da expansão, o acesso ao estágio permanece restrito a uma parcela específica da juventude, em um cenário atravessado por desigualdades de gênero, raça, classe e território. As mulheres representam 64% dos estagiários, mas sua maior participação está concentrada entre brancas e amarelas, evidenciando as barreiras adicionais enfrentadas por jovens negras. Entre os homens, que representam 36%, observa-se tendência semelhante, com predominância de jovens brancos em relação aos negros.

Outro desafio diz respeito às condições de permanência. Em abril de 2024, apenas 46% dos contratos apresentavam valor de bolsa ou salário declarado, e as médias variavam de R\$ 712 a R\$ 1.314, a depender da unidade da federação. A falta de transparência em mais da metade dos vínculos revela a precariedade que ainda caracteriza o estágio, em desacordo com os princípios estabelecidos pela lei, mas também é possível que a ausência de dados sobre permanência e sobre alterações salariais dificultem uma análise mais qualificada.

Em síntese, observa-se que o crescimento do número de estagiários não tem sido acompanhado pela ampliação do acesso de jovens negras, nem pela garantia de condições dignas de permanência. A ausência de transparência salarial, a baixa remuneração média e a precarização dos vínculos são expressões de um modelo que, em vez de corrigir desigualdades históricas, tende a reproduzi-las sob novas formas. Assim, a porta de entrada para o mundo do trabalho se torna, para muitas jovens negras, um corredor de incertezas, marcado pela instabilidade e pela desvalorização de suas trajetórias educativas.

Nesse contexto, é fundamental reconhecer que a Lei do Estágio, isoladamente, não é capaz de promover equidade. A efetividade desse instrumento depende de sua articulação com políticas públicas de permanência escolar, ações afirmativas para acesso e permanência de estudantes negras em estágios qualificados, e a fiscalização rigorosa das condições contratuais e formativas. É imperativo que empresas, instituições de ensino e o Estado assumam corresponsabilidade na construção de um modelo de estágio que não apenas prepare para o trabalho, mas

²⁶ Ibidem 21

que também garanta condições reais de inclusão, valorização e ascensão profissional para jovens negras.

CANAIS DE DENÚNCIA E DADOS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Partindo das garantias constitucionais e legais previstas na Constituição Federal de 1988, na Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), na Lei de Igualdade Salarial e Remuneratória (Lei nº 12.318/2010) e no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), a equipe técnica do projeto Mude com Elas mapeou órgãos da administração pública das três esferas – Executivo, Legislativo e Judiciário – para identificar ações, programas e iniciativas voltadas à inclusão, permanência e valorização da juventude negra, com especial atenção às jovens mulheres negras. Essa investigação buscou compreender não apenas a existência de políticas, mas também sua efetividade, cobertura e alinhamento com os princípios de equidade racial, de gênero e de geração de oportunidades no mercado de trabalho formal.

25

A legislação brasileira estabelece direitos fundamentais que asseguram igualdade de oportunidades, proteção social, dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho decente. Entre esses marcos, destacam-se dispositivos como o artigo 7º, que garante direitos trabalhistas, e legislações específicas voltadas à promoção da igualdade racial e à proteção da juventude. No âmbito internacional, o Brasil também é signatário de convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reforçam a necessidade de políticas públicas para a promoção do trabalho digno e decente.

O mapeamento, iniciado em fevereiro de 2025, contemplou todas as plataformas digitais dos Ministérios e órgãos vinculados à Presidência da República, bem como projetos de lei, Frentes Parlamentares, Comissões Permanentes, Conselhos e demais estruturas parlamentares do Congresso Nacional. As buscas foram realizadas a partir de palavras-chave e objetivos estratégicos do projeto, tais como: *Juventude Negra*, *Jovens Negras*, *Periferias*, *Socioeconômico*, *Trabalho Decente* e *Trabalho Digno*.

Ao todo, foram mapeados **47 programas, projetos ou campanhas**, distribuídos em **33 secretarias, coordenações e diretorias**, nos seguintes ministérios²⁷:

- Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA)

- Ministério da Igualdade Racial
- Ministério da Casa Civil da Presidência da República
- Ministério da Educação
- Ministério das Cidades
- Ministério das Mulheres
- Ministério das Relações Exteriores
- Ministério do Esporte
- Ministério do Planejamento e Orçamento
- Ministério da Saúde
- Ministério do Trabalho e Emprego
- Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte
- Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

Foram identificados Projetos de Lei (PLs), Frentes Parlamentares, Comissões Permanentes e Conselhos que abordam direta ou indiretamente a promoção de trabalho decente e digno para jovens negras. Esses espaços parlamentares são fundamentais para articular políticas públicas, propor regulamentações e monitorar a efetividade de ações institucionais. A consolidação dessas informações permite não apenas o diagnóstico da presença de políticas, mas também aponta lacunas e oportunidades para intervenção e incidência política de organizações da sociedade civil organizada.

O levantamento realizado mapeou os canais de denúncia de órgãos públicos voltados ao enfrentamento do racismo, do machismo, do sexismo e da transfobia e de no ambiente de trabalho, bem como analisar os dados disponibilizados por essas plataformas. Quando identificada a ausência de metodologias consistentes para o recebimento ou divulgação das denúncias, o estudo aponta a necessidade de diálogo com as instituições responsáveis, de modo a propor campanhas e mecanismos mais efetivos.

O **FalaBR** é uma Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal, criada em 2019, que pode ser utilizada para denúncias de assédio moral ou sexual, tanto no Executivo Federal como em estados e municípios que adotam a ferramenta. Instituída em 2023, a **Ouvidoria Nacional da Igualdade Racial** está atrelada a plataforma, sendo que, entre março de 2023 e janeiro de 2025, foram registradas 27 manifestações sobre discriminação e assédio moral no ambiente

corporativo, número considerado baixo diante da dimensão do problema, o que sugere a limitação da plataforma como canal para denúncias trabalhistas.

O *Plano Juventude Negra Viva*²⁸ recomenda a criação, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), de núcleos especializados para acolher denúncias de racismo no trabalho e para oferecer redes de apoio psicossocial às vítimas, além de tratar casos de trabalho análogo à escravidão, inclusive doméstico, e de tráfico de pessoas, sob responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego.

No Ministério Público do Trabalho encontra-se uma estrutura mais robusta, dividida em 24 Procuradorias Regionais (PRTs) e com a Ouvidoria do MPT disponível para denúncias online, presenciais ou por telefone. Em 2024, houve aumento expressivo no número de registros: de 13 denúncias em 2023 para 36 em 2024, possivelmente impulsionado pela inclusão de formulários específicos na plataforma FalaBR e por campanhas de divulgação. O assédio moral aparece como o principal motivo das denúncias (78%), seguido de assédio sexual (10%), discriminação política (7%) e discriminação racial (5%). A maior parte dos registros foi feita online (95%) e muitas manifestações são anônimas, o que garante sigilo, mas limita a identificação do perfil das vítimas.

Outros órgãos, como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, concentram denúncias nos canais *Disque 158*, *Disque 100* e no *Sistema Ipê*, voltados, respectivamente, para questões trabalhistas gerais, trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão. Apesar disso, não existe um canal específico que atenda às particularidades da juventude trabalhadora, especialmente das meninas e mulheres negras cisgêneras e transgêneras.

Nesse contexto, destaca-se ainda o papel estratégico da Ouvidoria-Geral da União, a importância de incorporar o racismo institucional como tema formal de escuta, e iniciativas como a publicação do *Guia Lilás*, que inclui recorte racial. Também foi apontada a necessidade de um olhar específico para as juventudes rurais, respeitando suas particularidades e considerando que a juventude tem desafios específicos sobre baixa remuneração e informalidade, além do enfrentamento à pulverização dos canais de denúncia e ao déficit de auditores trabalhistas, que compromete a capacidade de resposta. Experiências como a campanha “Sem direito não é legal”, que utiliza o

²⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d11956.htm

WhatsApp como canal direto de denúncias, ilustram caminhos inovadores que podem ser replicados e ampliados.

Nota-se que a ausência de detalhamento sobre o fluxo da denúncia até o retorno à denunciante também compromete a transparência e a confiança nesses mecanismos. Por isso, recomenda-se que os ministérios fortaleçam os canais existentes ou criem novas alternativas direcionadas à juventude negra, garantindo escuta qualificada, proteção efetiva e encaminhamento adequado das demandas. As respostas às violações não devem se limitar a um viés punitivista, mas contemplar estratégias mais amplas, como a construção de espaços de escuta e acolhimento nos locais de trabalho, campanhas educativas, protocolos internos, produção de conhecimento, articulação entre os poderes públicos e estímulo ao setor privado para adotar medidas de prevenção.

V. DESAFIOS

As jovens mulheres negras enfrentam um cenário de opressões de gênero, raça, classe, sexualidade e território, que impactam diretamente suas trajetórias de vida e a garantia a um trabalho digno. Em síntese, eis os desafios os desafios das jovens mulheres negras e trabalho digno no Brasil para o enfrentamento das desigualdades de raça, gênero, trabalho e renda são:

- Altas taxas de desemprego e informalidade;
- Desigualdade salarial;
- Acesso limitado a empregos de qualidade;
- Responsabilidades de cuidado e evasão escolar;
- Não lugar na Política Nacional de Cuidados;
- Baixo estímulo à continuidade de jovens mulheres negras que acessam o mercado de trabalho por meio de iniciativas de aprendizagem;
- Baixa adesão e/ou implementação de políticas de Ações afirmativas de raça e gênero em programas de estágios;
- Monitoramento da efetividade dos canais de denúncias;
- A pulverização e falta de especificidade dos canais de denúncia compromete a transparência e a confiança nesses mecanismos.
- Fortalecimento da qualificação dos níveis de escolaridade de meninas e mulheres negras, principalmente daquelas que estão fora do mercado de trabalho;

- Ampliar os incentivos à formação técnica e tecnológica por meio da Lei da Aprendizagem e da Lei de Estágios;

VI. RECOMENDAÇÕES

1. **Consolidar a transversalidade de gênero e raça nas políticas públicas:** incorporar de forma sistemática a perspectiva de gênero, raça e interseccionalidade em todas as políticas, planos e orçamentos governamentais, garantindo que os indicadores de monitoramento considerem as múltiplas desigualdades que afetam as jovens mulheres negras.
2. **Fortalecer a permanência escolar de meninas e jovens negras:** ampliar programas de apoio financeiro, creches públicas e redes comunitárias de cuidado que permitam às jovens continuarem seus estudos mesmo em situações de maternidade, ou trabalho doméstico não remunerado.
3. **Ampliar o acesso e a permanência de jovens mulheres negras em programas de aprendizagem e estágio:** as Leis da Aprendizagem e do Estágio devem ser revistas e fortalecidas, prevendo cotas raciais, monitoramento da permanência, apoio pedagógico e medidas de combate à evasão escolar vinculada às responsabilidades de cuidado.
4. **Ampliar a proteção social e reduzir a vulnerabilidade laboral: implementar uma reforma tributária progressiva,** que aumente a tributação sobre renda e patrimônio e reduza a carga sobre o consumo, aliviando o peso desproporcional que hoje recai sobre mulheres, pessoas negras e populações de baixa renda., assegurando resiliência econômica diante de crises e mudanças no mundo do trabalho.
5. **Garantir igualdade salarial e transparência remuneratória nas empresas:** fiscalizar e aplicar efetivamente a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), exigindo relatórios de transparência com dados desagregados por raça e gênero e incentivando práticas empresariais de promoção da diversidade e equidade salarial.
6. **Incentivar o setor privado a adotar políticas corporativas de diversidade com metas verificáveis:** criar mecanismos de certificação e reconhecimento público

de empresas que comprovem avanço na contratação e promoção de mulheres negras, bem como práticas de combate ao racismo institucional e ao sexismo.

7. **Reconhecer o cuidado como trabalho essencial:** garantir que o Plano Nacional de Cuidados, conforme os princípios da Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024), assegure políticas que valorizem o cuidado como atividade central à reprodução da vida, garantindo direitos, remuneração justa e proteção social às pessoas que o exercem, como por exemplo meninas as jovens mulheres negras.
8. **Fortalecer a fiscalização das condições de trabalho e combater a informalidade:** reforçar o quadro de auditores e auditoras fiscais e priorizar fiscalizações em setores com alta presença de mulheres negras em condições precárias e informais, como o trabalho doméstico, o comércio e os serviços pessoais.
9. **Promover políticas de reparação e incentivo à liderança de jovens mulheres negras:** estimular ações afirmativas em cargos de gestão, inovação e tecnologia, com programas de mentoria, bolsas de pesquisa e incentivo à liderança comunitária de jovens negras em territórios urbanos e rurais.
10. **Aprimorar a produção e a transparência de dados desagregados por raça, gênero e idade:** instituir a obrigatoriedade de coleta e divulgação de dados sobre juventude negra no mercado de trabalho em todos os relatórios públicos e privados, fortalecendo a base empírica para formulação de políticas efetivas e monitoramento da Agenda de Trabalho Digno.



www.oxfam.org.br