



Empoderamento através do Design Sustentável: Estudo de caso do 'UX PARA MINAS PRETAS' em alinhamento com os ODS para inovação inclusiva na tecnologia.

Empowerment through Sustainable Design: A Case Study of 'UX PARA MINAS PRETAS' in Alignment with the SDGs for Inclusive Innovation in Technology

Isabelly Naiara Venâncio

isabellyvenancio32@gmail.com

Larissa Teixeira Santos

larissateixeirasan@gmail.com

Paulo Cesar Machado Ferroli

pcferroli@gmail.com

Resumo

Este artigo destaca a interseção entre design e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, com ênfase no ODS 9 - "Indústria, Inovação e Infraestrutura". Ele discute a importância do design sustentável na promoção da igualdade de gênero, especialmente para mulheres negras, no contexto da indústria e inovação. O texto apresenta dados sobre desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho, destacando a necessidade de abordar a desigualdade de gênero e étnica. Um estudo de caso é apresentado sobre o projeto "UX PARA MINAS PRETAS", uma iniciativa que visa capacitar mulheres negras no campo de user experience, contribuindo para a diversidade e inclusão no setor de tecnologia. O projeto é discutido em relação aos ODS, enfatizando sua importância na construção de um futuro sustentável e equitativo. O artigo conclui ressaltando o impacto positivo e duradouro do projeto na inovação, infraestrutura e igualdade no contexto da tecnologia.

Palavras-chave: Desenvolvimento Sustentável; Inovação; Igualdade de Gênero.

Abstract

This article highlights the intersection between design and the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), with an emphasis on SDG 9 - "Industry, Innovation, and Infrastructure." It discusses the

significance of sustainable design in promoting gender equality, especially for Black women, in the context of industry and innovation. The text presents data on challenges faced by Black women in the workforce, emphasizing the need to address gender and ethnic inequality. A case study is presented on the "UX PARA MINAS PRETAS" project, an initiative aimed at empowering Black women in the field of user experience, contributing to diversity and inclusion in the technology sector. The project is discussed in relation to the SDGs, highlighting its importance in building a sustainable and equitable future. The article concludes by emphasizing the positive and lasting impact of the project on innovation, infrastructure, and equality in the technology context.

Keywords: Sustainable Development; Innovation; Gender Equality.

1. Introdução

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que constituem um plano global para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que todas as pessoas alcancem paz e prosperidade até 2030, onde tal plano é composto por 17 objetivos inter-relacionados, cada um com metas específicas. Em um mundo cada vez mais globalizado, a interseção entre design e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) delineados pela ONU se revela como um terreno fértil para inovação e transformação, pois aborda desafios globais prementes e promove soluções criativas para alcançar um desenvolvimento sustentável. A incorporação dos princípios do design sustentável não apenas visa atender às necessidades presentes, mas também a garantir que essas soluções respeitem os limites ambientais, sejam socialmente inclusivas e economicamente viáveis. Entre esses ODS, o nono – “Indústria, Inovação e Infraestrutura” – se destaca como um alicerce crucial para o desenvolvimento sustentável. Este objetivo demanda a criação de infraestruturas resilientes, o estímulo à industrialização inclusiva e a promoção da inovação. A promoção da industrialização inclusiva, além de estar intrinsecamente ligada ao desenvolvimento de processos de produção social e ambientalmente responsáveis, também desempenha um papel fundamental na abordagem das questões de equidade de gênero. O design, ao ser incorporado como um elemento central nesse contexto, pode potencializar ainda mais os impactos positivos, promovendo a igualdade de gênero e a inclusão de mulheres em todas as fases da cadeia produtiva.

Neste contexto, o design assume uma posição central e vital para concretizar as aspirações do ODS 9. A World Design Organization (WDO) afirma: "O design desempenha um papel crucial na transformação de sociedades e na busca por um futuro sustentável. Ao integrar princípios de design em processos industriais, podemos construir infraestruturas mais eficientes, industrialização inclusiva, promover práticas industriais sustentáveis e fomentar a inovação, elementos fundamentais para atingir as aspirações do ODS 9."

Este artigo explora, em especial, o quesito da infraestrutura social, que refere-se ao conjunto de instalações, serviços e sistemas essenciais que suportam e promovem o bem-estar, a coesão social e a qualidade de vida em uma comunidade ou sociedade e concentra-se em aspectos intangíveis que são fundamentais para o funcionamento eficaz e saudável de uma sociedade, como fator essencial no desenvolvimento de um futuro igualitário nas frentes de inovação. O foco é direcionado para as dificuldades que as mulheres negras enfrentam na atualidade, em

especial para acessar o mercado de trabalho - principalmente em cargos mais altos e em mercados de tecnologia. Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2022, apontou que a taxa de desocupação das mulheres negras era de 13,9% no segundo trimestre de 2022, enquanto a dos homens negros era de 8,7%. Além disso, em uma pesquisa composta por 155 mulheres negras, formalmente empregadas, de nível superior completo, apontou que 86% já sofreram racismo no mercado de trabalho; e mais de 90% delas tiveram a saúde mental afetada por essa discriminação, tal pesquisa foi idealizada e realizada por Juliana Kaiser (fundadora da consultoria Trilhas de Impacto). Esses dados indicam que as mulheres negras enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho, incluindo menor representatividade em cargos de liderança e maior exposição a situações de racismo e discriminação.

Ao mergulharmos nesse diálogo, examinaremos não apenas os desafios intrínsecos a essa questão, mas um exemplo de iniciativa que busca trazer oportunidades para as mulheres negras a fim de ir contra as estatísticas. Com isso, buscamos inspirar um diálogo mais amplo e colaborativo sobre como podemos, coletivamente, criar uma indústria, uma infraestrutura e uma cultura de inovação que não apenas prosperem, mas que sejam igualitárias e conscientes.

2. Referencial

A origem dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pode ser rastreada até a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável de 2002 em Johannesburgo, que reforçou a importância do tema. Com isso, os ODS foram oficialmente adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2015, como parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta agenda (figura 1) estabeleceu 17 objetivos interconectados, incluindo vários aspectos que se relacionam direta ou indiretamente com os materiais e processos fabris (FERROLI e outros, 2024).



Figura 1. ODS no Brasil. Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

Atualmente, na esfera nacional, o Brasil implantou mais 3 ODSs, objetivando suprir lacunas existentes nos 17 originais. Embora pode-se afirmar que os temas dos 3 novos estejam contemplados nos anteriores, isso ocorre de modo superficial. A importância dos temas dos três novos ODSs emerge como um problema fundamentalmente vinculado a realidade brasileira, estando estas propostas embasadas em pesquisas sociais e econômicas realizadas com o público alvo. A figura 2 ilustra os três novos ODSs em vigor no Brasil a partir de 2024.

De acordo com <https://raizesds.com.br/pt/novos-ods/>, na busca por um mundo mais justo e sustentável, foram lançados os ODS 18, 19 e 20, que ampliam a Agenda 2030 da ONU. Estes novos objetivos destacam a igualdade racial, a valorização da arte e cultura e a defesa dos direitos dos povos originários e comunidades tradicionais.



Figura 2. Novos ODS no Brasil. Fonte: <https://raizesds.com.br/pt/novos-ods/>

Segundo o Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 57ª posição em um índice que analisa a igualdade entre homens e mulheres em uma amostra de 146 países. As mulheres brasileiras enfrentam sub-representação na política, recebem salários menores, sofrem níveis mais altos de assédio e são mais propensas ao desemprego. Isto é evidenciado ao analisarmos as participações, cargos e salários das mulheres em diversos segmentos da sociedade. Por exemplo, segundo a revista Exame em uma matéria publicada em 2023, no ano de 2022 foram eleitas 91 deputadas federais no Brasil, o que representa 17,7% do total de cadeiras e, este dado, é significativamente menor do que a média mundial de participação feminina em parlamentos, que é de 26,4%. Além disso, segundo dados do IBGE de 2019, as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens. A desigualdade atinge proporções maiores nas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens.

Ao considerarmos a desigualdade específica enfrentada pela comunidade de mulheres negras, torna-se evidente como esses desafios têm uma camada adicional de dificuldade. A situação das mulheres negras no mercado de trabalho continua alarmante. Elas têm uma menor participação, e as taxas de desemprego e informalidade são mais elevadas em comparação com outros grupos demográficos, as mulheres negras no Brasil ainda enfrentam condições socioeconômicas mais desfavoráveis do que outros grupos, o que as coloca em uma posição de maior vulnerabilidade. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), foram observadas diferenças significativas nas taxas de desocupação entre diferentes grupos no segundo trimestre de 2022.

As mulheres negras enfrentam a maior taxa de desocupação, com 13,9%. Em contraste, os homens negros tiveram uma taxa de desocupação de 8,7%. As mulheres não negras apresentaram uma taxa de desocupação de 8,9%, enquanto os homens não negros registraram a menor taxa, com 6,1%.

A pesquisa também destacou a desigualdade na formalização dos contratos de trabalho. Durante o mesmo período, mais de 30% do total de trabalhadores ocupados eram assalariados com carteira assinada. No entanto, ao analisar as mulheres negras ocupadas, apenas 31,5% delas tinham carteira assinada.

Segundo os microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que, em 2022, 10,6% da população brasileira se declarou preta. Além disso, 45,3% da população se identificou como parda. Portanto, uma parcela significativa da população brasileira se identifica como negra (preta ou parda). Em 2022, a participação das mulheres negras na População em Idade Ativa (PIA) alcançou 28,3%, tornando-se o grupo mais representativo. No entanto, essas mulheres enfrentam consideráveis desafios ao entrar no mercado de trabalho, obstáculos que estão profundamente enraizados em questões históricas, culturais, normas sociais e condições socioeconômicas. Essas dificuldades se manifestam na baixa taxa de participação no mercado de trabalho, como evidenciado pelo fato de que apenas cerca da metade (51,5%) das mulheres negras em idade ativa está envolvida no mercado de trabalho, seja procurando emprego ou já empregada. Além disso, de acordo com uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), no final de 2021, 41,5% das mulheres negras estavam subutilizadas no mercado de trabalho.

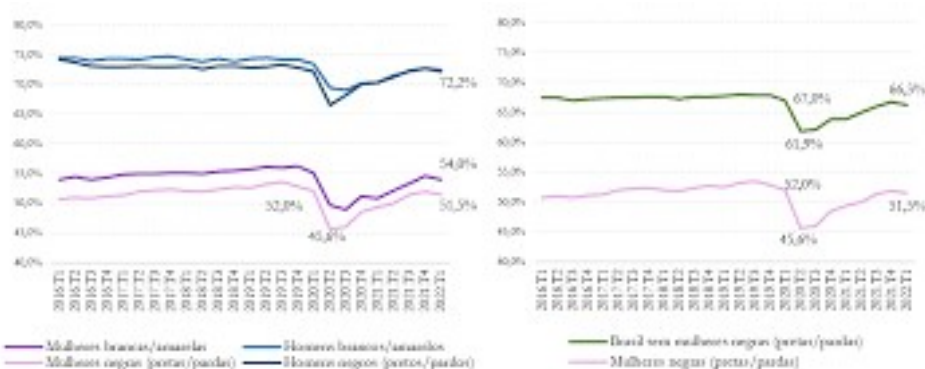


Figura 1: Evolução da Taxa de Participação por grupos de gênero e raça. Fonte: Elaboração da Janaina

Feijó com base nos microdados da PNADC/IBGE.

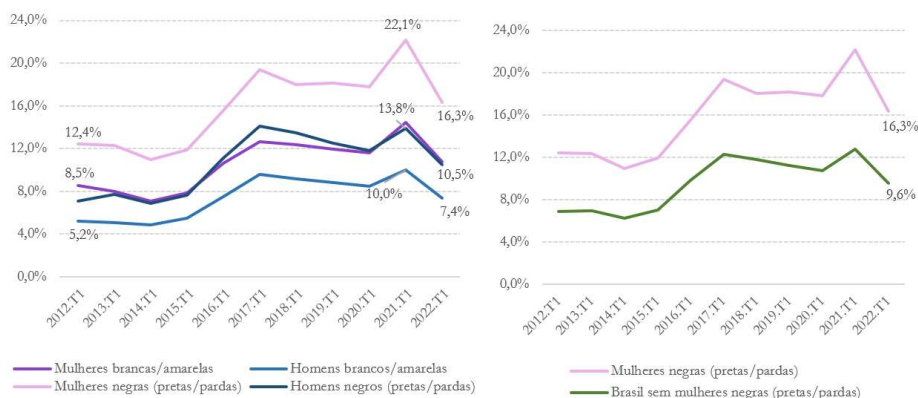


Figura 2: Evolução da taxa de desemprego por grupos de gênero e raça. Fonte: Elaboração da Janaina Feijó com base nos microdados da PNADC/IBGE.

Analisando o panorama do mercado de trabalho, destaca-se uma alta prevalência de empregos informais entre as mulheres negras, atingindo 43,3% desse grupo em 2022. Diante desse quadro e ao examinarmos os níveis de renda dessa população, os resultados são inequívocos: as mulheres negras continuam a ter os menores rendimentos médios.



Figura 3: A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Fonte: Elaboração da Janaina Feijó com base nos microdados da PNADC/IBGE.

Explorando mais profundamente esse cenário, quando analisamos o índice de representatividade desse grupo específico no contexto dos cargos de direção e chefia, deparamo-nos com um cenário ainda mais alarmante. Essa disparidade evidencia a existência de barreiras substanciais dentro de nossa estrutura social, que atuam como obstáculos significativos no acesso a oportunidades no âmbito corporativo. Essa realidade revela não apenas uma lacuna na equidade de gênero, mas também coloca em destaque a necessidade urgente de abordar e superar os desafios sistêmicos que perpetuam de forma geracional tais discrepâncias. A complexidade dessas barreiras requer uma abordagem abrangente de forma que vá além de correções superficiais, é necessário efetivas mudanças estruturais que promovam a inclusão e a equidade no ambiente de trabalho.

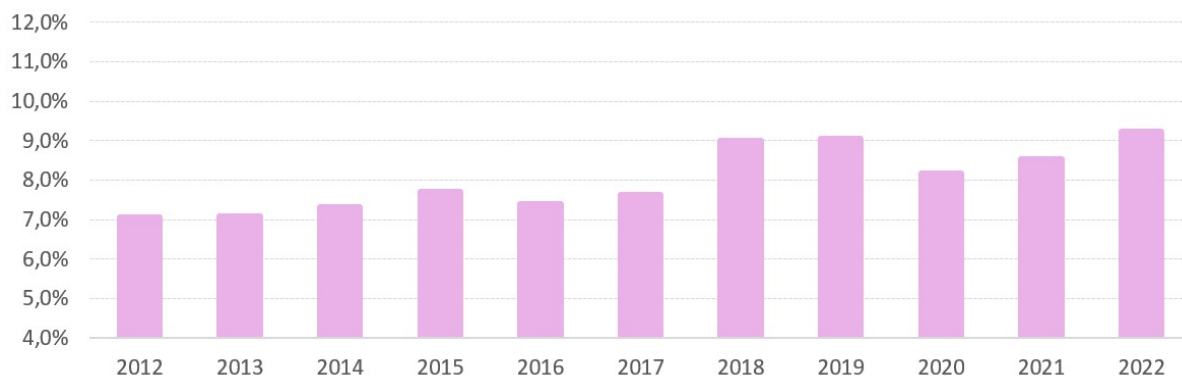


Figura 4: Evolução da representatividade das mulheres negras entre os 10% com maiores rendimentos do trabalho (1º tri de cada ano). Fonte: Elaboração da Janaina Feijó com base nos microdados da PNADC/IBGE.

Ao analisar a participação das mulheres negras no mercado de tecnologia, constatamos que os resultados permanecem consistentes. Por um longo período, essa perspectiva foi colocada em uma posição secundária, sendo negligenciada e subestimada. Apesar dos avanços tecnológicos e das mudanças no cenário profissional, as profissionais desse grupo enfrentam desafios substanciais ao buscarem visibilidade e reconhecimento neste campo específico. Segundo pesquisas realizadas em 2022 pela PretaLab (Lançada em 17 de março de 2017 pelo Olabi, uma organização social dirigida por mulheres que visa democratizar o acesso às ferramentas de inovação. A PretaLab é uma plataforma que conecta mulheres negras que são ou gostariam de ser da tecnologia, por meio dos seus ciclos formativos, rede de profissionais, mercado de trabalho, consultorias e estudos.), essa realidade torna-se evidente ao verificar que, apesar de representarem quase 30% da população, as mulheres pretas permanecem em minoria nas empresas de tecnologia no Brasil, ocupando apenas 11% dos cargos no setor.

Transformar essa realidade pode representar um avanço significativo no mercado de tecnologia brasileiro, que enfrenta uma carência de 24 mil profissionais anualmente, conforme dados da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (Brasscom).

“É um quadro de injustiça social, mas não apenas: ao distanciar as mulheres negras do protagonismo na produção de inovação, o Brasil desperdiça oportunidades de avançar econômica e tecnologicamente. Com um ecossistema tecnológico pouco diverso e representativo, o país se mantém refém de tecnologias enviesadas e de soluções menos criativas”, relatório da PretaLab.

“Quase tudo relacionado a esse campo é caro, em inglês e são raras as políticas (públicas ou privadas) destinadas ao nosso ingresso e permanência nesses espaços. A falta de referência é outro fator determinante: se ser uma mulher nas tecnologias já é um desafio, imagina para nós, negras. A ausência de referências positivas sobre mulheres negras e indígenas é uma questão social que perpassa não apenas o mundo das tecnologias, mas os mais variados campos profissionais e de poder”, Silvana Bahia, diretora do Olabi e coordenadora do Pretalab.

A ausência de representatividade nos setores de tecnologia e inovação configura-se como um desafio relevante para a sociedade em sua totalidade. Isso ocorre porque o desenvolvimento atual está orientado para atender a um grupo específico de pessoas, limitando a abrangência e a

aplicação das soluções propostas. Além disso, a carência de diversidade nestes ambientes resulta em uma exploração menos abrangente da criatividade.

A falta de pluralidade emerge como um problema estrutural que se reflete na perpetuação das questões sociais. Aqueles que atuam nos espaços de inovação e infraestrutura muitas vezes carecem de uma perspectiva e preocupação em modificar um ambiente que lhes é confortável, o que, por sua vez, contribui para a manutenção de desigualdades e lacunas sociais.

3. Estudo de Caso

No presente artigo, apresentaremos em detalhes o projeto intitulado "UX PARA MINAS PRETAS", Esta iniciativa não apenas revela a dinâmica transformadora necessária para abordar a sub-representação histórica de grupos marginalizados, mas também destaca-se como um estudo de caso exemplar.

A fundadora e CEO, Karen Santos, compartilha a motivação por trás do projeto: "Não fazia sentido para mim ver uma área que estuda a experiência das pessoas em plataformas online não ter diversidade alguma."

A seguinte é uma breve descrição inicial encontrada no site do projeto: "Somos uma Edtech feita por e para mulheres negras que, através do impacto social, amplia a empregabilidade no mercado digital. Somos Community Driven - tudo o que fazemos deriva das experiências da nossa comunidade, e trabalhamos para potencializar o sucesso educacional e profissional de mulheres negras que a compõem. Desta forma, atuamos para construir um futuro possível, diverso e inclusivo e, no caminho, impactamos a sociedade e o mercado de tecnologia e digital. Não abrimos mão de gerar impacto social e como reflexo disso, integramos o real desenvolvimento do ecossistema de tecnologia, fomentamos espaços mais potentes, plurais, que beneficiam todas as pontas de contato de nossas ações."

Essa descrição inicial captura essencialmente o propósito do projeto: ser uma rede dedicada a promover visibilidade e oferecer oportunidades para mulheres negras no campo de user experience, que tem se revelado fundamental para o êxito de inúmeras plataformas digitais.

Um projeto que, em sua concepção inicial, se propunha a ser um workshop para, no máximo, 24 participantes mediante um formulário de inscrição, revelou-se como uma oportunidade única diante do expressivo interesse de mais de 300 pessoas. O expressivo interesse da comunidade, superando amplamente as expectativas iniciais, desencadeou uma transformação significativa. Esse cenário inspirador delineou uma trajetória além das limitações iniciais do workshop, expandindo-se para se tornar uma comunidade dinâmica e abrangente, tornando-se uma rede de aprendizado, networking, referências e apoio.

A atuação do projeto vai além da capacitação individual. Ele busca ativamente promover a participação das mulheres no setor de tecnologia e produtos, simplificando o acesso à formação e oportunidades de emprego em empresas comprometidas com a diversidade. Além disso, contribui para que as empresas mantenham, retenham e desenvolvam profissionais existentes, ao mesmo tempo em que atraem novos talentos por meio de um banco de dados robusto, que reúne mais de 2 mil mulheres negras de todo o Brasil.



O projeto conta com algumas iniciativas, como: Programa de capacitação e contratação de mulheres negras para cargos de entrada na área digital e tech de empresas que buscam por profissionais que prezam por mais diversidade em seus times (o “PretaOn”). Além disso, Conexão das UXMPretas às empresas, antecipando as etapas de RH interno, de forma a apoiar as equipes que possuem essa dor relacionada a contratação de mão de obra qualificada e diversa (o “Hunting”), Um dia de visita em empresas, dedicado ao compartilhar, despertar de interesse e reflexão entre mulheres da comunidade UXMP e times de tecnologia com pessoas envolvidas para o olhar do mercado de trabalho (o “VisiTech”) e o programa “Employed Branding”, que conta com Palestra in company, Publicidade e Talks.

Atualmente, o projeto constitui uma vibrante rede com mais de cem mil membros engajados organicamente em suas redes e ações. Conta com uma comunidade robusta de mais de duas mil mulheres negras (pretas, pardas) e indígenas, estendendo sua presença para mais de vinte estados brasileiros e além, alcançando também outros países. O projeto estabeleceu colaborações significativas com mais de sessenta parceiros, incluindo instituições educacionais, startups e renomadas corporações digitais, tais como Ambev, Google, EBAC, Microsoft, Gupy, entre outras. Essas parcerias são reflexo do impacto positivo e relevância do projeto, demonstrando seu alcance global e apoio significativo dentro do ecossistema tecnológico e educacional.

Em um curto período de existência, o projeto já conquistou reconhecimento tanto em âmbito internacional quanto nacional, destacando-se por suas ações impactantes que não apenas promovem maior diversidade e inclusão, mas também impulsionam uma significativa mudança no cenário social. A CEO, Karen Santos, foi destacada na lista Forbes Brazil's Under 30 em virtude de seus esforços notáveis para possibilitar a participação de mulheres negras no mercado de trabalho da economia digital. Além disso, o projeto recebeu investimento e reconhecimento do Google Black Founders Fund, reforçando sua importância e relevância no ecossistema empreendedor e tecnológico. Esses reconhecimentos atestam o compromisso e a eficácia do projeto em catalisar transformações significativas em prol da equidade e inclusão no mercado de tecnologia.

4. Conclusão

O projeto "UX PARA MINAS PRETAS" emerge como uma iniciativa crucial que vai além de simplesmente abordar a desigualdade no setor tecnológico. Ao conectar-se diretamente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 9, dedicado à "Indústria, Inovação e Infraestrutura", o projeto transcende o status quo ao moldar ativamente o futuro do mercado digital de maneira sustentável e inclusiva.

Ao oferecer suporte educacional e profissional para mulheres negras nos campos de User interface design, User experience e Product design, o projeto não apenas empodera individualmente suas participantes, mas também fortalece a inovação tecnológica de maneira abrangente. Ao capacitá-las para assumir papéis-chave, torna-se evidente que estamos investindo não apenas em habilidades técnicas, mas na construção de uma infraestrutura humana sólida. Essa infraestrutura, fundamentada em conhecimento, experiências



compartilhadas e apoio mútuo, se revela essencial para o desenvolvimento sustentável e a resiliência no dinâmico setor tecnológico. A contribuição para a diversificação do ecossistema de tecnologia é um aspecto adicional e impactante do projeto. Ao incentivar ativamente a participação de mulheres negras, "UX PARA MINAS PRETAS" não apenas promove uma representação mais equitativa, mas também enriquece a perspectiva e a criatividade necessárias para o desenvolvimento de soluções tecnológicas verdadeiramente inovadoras. A abordagem direta às desigualdades de gênero e étnicas, focalizando as mulheres negras, não só se alinha com a ODS 9, mas também abraça objetivos mais amplos, como a ODS 5 (Igualdade de Gênero) e a ODS 10 (Redução das Desigualdades). Essa inclusividade reflete o compromisso do projeto em superar barreiras historicamente presentes e construir um cenário mais equânime. Aprofundando a análise, ao ampliar a empregabilidade no mercado digital, o projeto não apenas cria oportunidades imediatas, mas também contribui para o desenvolvimento profissional de longo prazo. Isso, por sua vez, sinaliza a construção de carreiras sustentáveis dentro do setor de inovação e tecnologia, potencializando um impacto positivo nas trajetórias individuais e no panorama profissional como um todo.

Em suma, "UX PARA MINAS PRETAS" emerge como uma peça fundamental para impulsionar a inovação, infraestrutura e igualdade no contexto da tecnologia. Sua abordagem abrangente, alinhada diretamente com os objetivos da ODS 9, é não apenas inspiradora, mas também instrumental na promoção de um impacto social significativo e duradouro.

Referências

Como falta de mulheres negras na inovação pode aumentar desigualdade social? Geledés. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/como-falta-de-mulheres-negras-na-inovacao-pode-aumentar-desigualdade-social/?amp=1>>. Acesso em: 25 Out 2023.

Desemprego - IBGE Explica. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 10 Out 2023.

Desigualdade de Gênero. Mundo Educação. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>>. Acesso em: 15 Out 2023.

Desigualdade: mais de 40% das mulheres negras estão subutilizadas no mercado de trabalho. Brasil de Fato. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2023/03/21/desigualdade-mais-de-40-das-mulheres-negras-estao-subutilizadas-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 22 Set 2023.

Dossiê Violência em Dados: Apenas 2% dos cargos de direção e gerência são ocupados por mulheres negras. Disponível em: <<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/apenas-2-dos-cargos-de-direcao-e-gerencia-sao-ocupados-por-mulheres-negras/>>. Acesso em: 05 Nov 2023.



Educação Quilombola: Mulher Negra. Secretaria de Estado da Educação do Paraná. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/educacao_quilombola/mulhernegradados.pdf. Acesso em: 22 Nov 2023.

FERROLI, P. C. M., LIBRELOTTO, L. I., PAZMINO, A. V., & PICOLLO, L. L. de O. (2024). A Dimensão Ambiental No Projeto De Novos Produtos – Formação Educacional No Design Industrial. **MIX Sustentável**, 10(2), 29–38. <https://doi.org/10.29183/2447-3073.MIX2024.v10.n2.29-38>

Global Gender Gap Report 2023. Fórum Econômico Mundial. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/full/benchmarking-gender-gaps-2023/>. Acesso em: 24 Nov 2023.

How to Close Gender Gaps and Grow Economy. International Monetary Fund (IMF). Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2022/09/08/blog-md-how-to-close-gender-gaps-and-grow-economy>. Acesso em: 13 Nov 2023.

Indicadores IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>. Acesso em: 13 Nov 2023.

Indicadores IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 13 Nov 2023.

Mulher negra trabalha quase o dobro do tempo para obter salário de homem branco. Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/11/22/mulher-negra-trabalha-quase-o-dobro-do-tempo-para-obter-salario-de-homem-branco>. Acesso em: 13 Nov 2023.

Mulheres negras recebem 48% do que ganham homens brancos. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/mulheres-negras-recebem-48-do-que-ganham-homens-brancos>. Acesso em: 22 Nov 2023.

Mulheres Negras. ONU Mulheres. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/mulheresnegras/>. Acesso em: 22 Nov 2023.

Mulheres pretas ocupam 11% das vagas no setor de tecnologia, mostra relatório. Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/03/16/mulheres-pretas-ocupam-11-das-vagas-no-setor-de-tecnologia-mostra-relatorio>. Acesso em: 22 Nov 2023.

Muro: mulheres negras. Gênero Número. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/muro-mulheres-negras/>. Acesso em: 22 Nov 2023.

Panorama - Censo 2022. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em:



<https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal>\. Acesso em: 22 Nov 2023.

Participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Blog do Ibre - Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>>\. Acesso em: 13 Nov 2023.

Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>\. Acesso em: 13 Nov 2023.