

TRAJETÓRIA DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO BRASILEIRO

Maria Batista Rodrigues (IC) e Antonio José Rollas de Brito (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

Esta pesquisa apresenta uma análise da trajetória das mulheres negras no mercado de trabalho no contexto brasileiro, cujo objetivo é verificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres negras, seja no início de sua carreira profissional ou no desenvolvimento e consolidação da mesma. O presente estudo partiu de uma análise histórica da sociedade brasileira em relação às mulheres, e, de maneira especial, com relação às mulheres negras, passando pelas questões do racismo, da discriminação em relação à cor da pele e ao gênero. O resultado obtido sugere que, mesmo após muitos anos de estudos, e uma aparente mudança social, a mulher negra continua vivendo uma situação marcada pela dupla discriminação: ser mulher em uma sociedade machista e ser negra em uma sociedade racista; a situação da mulher ainda tem muito que mudar, principalmente, no âmbito das relações de trabalho.

Palavras chave: Racismo, desigualdade, gênero.

ABSTRACT

This research presents an analysis of the trajectory of black women in the labor market in the Brazilian context; whose goal is to check the main challenges faced by black women is at the beginning of his professional career or in the development and consolidation of the same. This study was based on a historical analysis of Brazilian society towards women and, in particular way with respect to black women, through the issues of racism, discrimination against skin color and gender. The result suggests that even after many years of studies, and an apparent social change, the black woman is still living in a situation marked by double discrimination: being a woman in a male-dominated society and being black in a racist society; the situation of women still has a lot to change, especially in the context of labor relations.

Keywords: Racism, inequality, gender.

1- INTRODUÇÃO

O cenário social, político e econômico a que nós brasileiros e latino-americanos estamos acostumados, há muito tempo, nos apresenta inúmeras situações de desigualdades vividas pelas mulheres no mercado de trabalho, uma vez que tanto o acesso pela primeira vez, como a consolidação da carreira no mercado de trabalho, representam etapas muito importantes na trajetória da vida profissional e econômica das pessoas. Porém, ambos os caminhos são marcados pela desigualdade, sobretudo com relação às oportunidades oferecidas a homens e mulheres, e/ou a pessoas brancas e negras. Mas, o que marca tais diferenças?

Segundo dados do Dossiê *Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*, publicado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), em 2009, as mulheres negras respondiam por cerca de um quarto da população brasileira. O retrato das desigualdades de gênero e raça apresenta seus indicadores sempre distribuídos apenas em torno de duas categorias: brancos e negros.

Retomando a análise da participação das mulheres negras no país, nota-se que, em 2009, do total de mulheres, 50% eram negras e 49,3% eram brancas, indicando uma participação relativa maior de negras em comparação às brancas, tal como já havia sido verificado em 2008 para a população de forma geral. Interessante notar que, desde 1995, ano em que o Dossiê foi publicado pela primeira vez, iniciando sua série histórica de acompanhamento de indicadores, foi apenas, a partir de 2008, que as mulheres negras passaram a ser mais numerosas que as brancas, na população em geral.

Segundo dados do IPEA (2009), a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero nas famílias são as causas mais importantes da inserção desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho. A naturalização das obrigações femininas pelo trabalho doméstico impede que empregadores, legisladores e gestores públicos questionem regras de seleção, ascensão e remuneração, leis, e serviços sociais disponíveis, todos organizados com base no pressuposto de que cabe às mulheres responder pelos cuidados com a família (IPEA, 2009). Analisando os dados para o período compreendido entre 1989 e 1998/99, e lançando mão da mais abrangente pesquisa amostral domiciliar brasileira, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, vê-se uma curiosa permanência no que concerne às desigualdades: a indústria ainda é essencialmente masculina e branca, mesmo após os 10 últimos anos de intensa reestruturação, quando muito se alterou no perfil do trabalhador “sobrevivente” (Guimarães, 2002, p. 243).

Segundo Bruschini e Lombardi (2000, apud IPEA, 2009), a inserção das mulheres no mercado de trabalho a partir das mudanças ocorridas no emprego industrial nos anos 90,

gerou um processo de bipolarização do emprego feminino. De um lado, houve um crescimento significativo, impulsionado pelos avanços educacionais, da inserção de mulheres em ocupações não manuais, caracterizadas por maior formalização e melhores rendimentos. No polo oposto, cresceu as ocupações de menor qualidade com alta informalidade e menor renda voltadas para pessoas com baixa escolaridade.

As mulheres que começam a se movimentar para ocupações de nível superior são predominantemente brancas, enquanto acontecia uma forte concentração de mulheres negras no serviço doméstico, de prestação de serviços, além de concentradas nas ocupações da indústria tradicional e nos serviços gerais. Para estes setores é que se dirigiram as mulheres das classes mais pobres, que, em sua maioria, são negras, enquanto que as mulheres de classe média, devido à maiores oportunidades educacionais dirigiram-se para a prestação de serviços, para áreas administrativas, de educação ou da saúde, e principalmente, para os postos da indústria mais tecnológica.

Segundo Guimarães (2004), o Brasil apresenta uma sociedade que privilegia determinados grupos em detrimento a outros, com claras evidências de que, a isto, estão ligadas a cor da pele e a aparência, que pauta a relação entre sujeitos. É interessante notar nas relações de mercado, que as mulheres são muito mais discriminadas que os homens. Em resumo, as desigualdades raciais se revelam tanto na busca pelo emprego – como na elevada taxa de desemprego para os negros, como na competição social por espaços e posições de poder.

Contudo, as mulheres de um modo geral, seguem sendo as responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado de filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades econômicas fora do espaço doméstico sejam movidas pela necessidade de contribuir ou mesmo assumir a manutenção da família, ou, pelo desejo de alcançar a sua realização profissional. Em face ao exposto, essa pesquisa tem como foco principal compreender a condição da mulher negra no mercado de trabalho no contexto brasileiro, verificando de que forma elas têm percebido e enfrentado essas desigualdades, e como isso afeta a sua relação e seu crescimento no mercado de trabalho e na consolidação de suas carreiras.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Racismo

Santos (2005), afirma que a linha de cor ajuda a demarcar as diferenças de cima para baixo a começar pelos brancos. A cor da pele foi produto de diferentes condições que o

homem encontrou em sua dispersão pelo planeta, não foi naturalmente uma invenção do capitalismo, mas prestou a ele um inestimável serviço separando os “melhores” dos “piores”.

Ainda segundo Santos (2005), o racismo é um dos muitos filhos do capital e tem crescido com ele; no início da era moderna, o racismo europeu evoluiu passando a se basear na característica mais perceptível dos indivíduos: a cor da pele.

Guimarães (2004, pg.18), pontua que “a discriminação racial consiste no tratamento diferenciado das pessoas baseado na ideia de raça. O preconceito pode manifestar-se de modo verbal reservado ou público, ou de modo comportamental em que é referido como discriminação”. A respeito do conceito de preconceito de cor, Fernandes (1964 apud GUIMARÃES, 2004, p.27) afirma que:

a noção de "preconceito de cor" [surge] como uma categoria inclusiva de pensamento. Ela foi construída para designar, estrutural, emocional e cognitivamente, todos os aspectos envolvidos pelo padrão assimétrico e tradicionalista de relação racial.

Segundo Santos (2005), o racismo não faz parte da natureza humana, nasceu, talvez, da necessidade de defender seu espaço. É apenas uma instituição irracional de prolongada duração. Os europeus tornaram-se senhores de continentes tais como a Ásia, a África e as Américas, que, numa busca incansável por lucro, organizaram diversas formas de exploração de açúcar, tabaco, algodão, minério, e outros. No Brasil, por exemplo, tivemos os engenhos coloniais, onde se instalou o trabalho escravo de negros e índios.

O racismo está impregnado na história humana, como afirma Santos (2005), e foi reforçado durante a mesma, de muitas formas desde os povos antigos. Os gregos, referência que temos hoje em termos de civilização ocidental, notaram que seus vizinhos eram povos que não tinham o pensamento articulado, e isso acontecia certamente porque não falavam o grego, única língua capaz de exprimir ideias e sentimentos profundos. Então, os chamaram de “bárbaros”, que significa todos aqueles que não falam o grego.

Esta pode ser considerada uma das formas mais antigas de racismo e, até hoje, exerce influência quando nos referimos à “barbaridade”, um vício de linguagem. No decorrer da história, o racismo vai se tornando cultural. Sob a forma atual, baseado na cor da pele é filho do colonialismo e atingiu seu extremo com o aparecimento do capitalismo financeiro. Nos países capitalistas desenvolvidos, que não foram colônias como a Inglaterra e a França, por exemplo, é fruto da competição e da divisão do trabalho, conforme aponta Santos (2005).

Para Guimarães (2004), o racismo pode ser ainda interpretado como um sistema de desigualdades de oportunidades na estrutura de uma sociedade, levando indivíduos a se sentirem inferiorizados devido a uma situação típica racial, contribuindo, assim, para uma

clara associação entre raça e posição social, ou, melhor, entre a cor da pele e a posição social.

O Brasil apresenta uma sociedade que privilegia determinados grupos em detrimento a outros, com claras evidências de que, a isto, estão ligadas a cor da pele e a aparência, e que pautam a relação entre sujeitos. É interessante notar nas relações de mercado, que as mulheres são muito mais discriminadas que os homens tanto em termos absolutos como em termos relativos: 45% das mulheres discriminadas o são neste âmbito das relações sociais, contra apenas 25% dos homens, isso se deve também à dissimetria de poder envolvida na relação comercial no Brasil, que acaba por vitimar os mais fracos. O autor afirma que um âmbito importante de discriminação das mulheres encontra-se nas relações interpessoais (GUIMARÃES, 2004).

2.2 - Gênero e raça no mercado de trabalho

No livro, “Bem me quer, malmequer”, as autoras Angerami e Stella (2004), ressaltam que as mulheres de hoje devem somar suas inteligências para superar as dificuldades e inovar dentro de um cenário desfavorável. Características como a intuição, saber lidar com várias coisas ao mesmo tempo, descentralizar, educar, dentre outros estão dentro do que as empresas precisam nessa economia contemporânea.

Com a globalização, as organizações enfrentam um novo cenário para a realização de seus negócios tendo que ampliar os níveis de competitividade, em que se soma a isto os efeitos da tecnologia, que facilita uma maior integração entre as pessoas de diversas regiões, raças, culturas, padrões comportamentos, etnias, hábitos, valores, etc. As diferenças individuais tornaram-se muito mais complexas no interior do ambiente organizacional. São diferenças que dizem respeito a atributos físicos, mentais, aspectos inatos, bem como as diferenças de trabalho, crenças, renda, política educacional e outros.

Segundo Angerami e Stella (2004), a igualdade de gêneros significa que mulheres e homens devem ser tratados de forma justa, de acordo com as respectivas necessidades. Pode incluir um tratamento que seja igual ou diferente, mas, desde que seja considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. No contexto do desenvolvimento social e econômico, um objetivo de equidade de gêneros requer medidas integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres.

Considerando a discriminação e o preconceito de gênero e de raça existente em nosso país, é legítimo afirmarmos que, se as mulheres de uma maneira geral, são prejudicadas em

sua ascensão profissional ou no desenvolvimento de suas carreiras, as mulheres negras, em comparação às brancas, encontram-se em piores condições no mercado de trabalho, experienciando uma situação de dupla discriminação.

Angerami e Stella (2004), afirmam que a igualdade de gêneros refere-se ao conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolver suas capacidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações impostas pelos estereótipos, papéis, rigidamente atribuídos a um gênero ou preconceitos. A igualdade de gênero significa que os diferentes comportamentos, aspirações, necessidades das mulheres e dos homens são considerados, valorizados e favorecidos equitativamente. Não significa que as mulheres e os homens têm de se tornar idênticos, mas, que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Para Neto *et al* (2010), os determinantes do capital humano indicam que os indivíduos que investem mais em educação e treinamento são os que obtêm mais opções na carreira. Os homens, historicamente, puderam investir mais em sua carreira profissional do que as mulheres. Além disso, os homens tendem a excluir as mulheres das redes informais de relacionamento entre executivos, importante canal de ascensão e permanência na carreira (KIRCHMEYER, 1998; AYCAN, 2004; REINHOLD, 2005, apud NETO *et al*, 2010).

A literatura sobre o mercado de trabalho tem afirmado que a qualificação é um dos principais determinantes da inserção, bem como das desigualdades no mercado de trabalho (SILVA, 1997; LIMA & ABDAL, 2007, apud NETO *et al*, 2010). A análise educacional mostra que as mulheres tendem a permanecer mais tempo na escola que os homens, se compararmos estes indicadores com a análise educacional precedente, nota-se que há uma inversão da hierarquia de gênero, ou seja, as mulheres permanecem mais tempo na escola, por um lado; e, por outro, participam menos do mercado de trabalho.

Segundo Neto *et al* (2010), na maioria dos países ocidentais, observa-se um aumento contínuo da participação da mulher no mercado de trabalho, embora permaneçam desigualdades de rendimento em relação aos homens, conforme apontam os autores por ele citados (VAN VIANEN; FISHER, 2002; GRYBAITE, 2006). Fruto da luta feminista pela igualdade entre os sexos, esse aumento caminha passo a passo com a maior necessidade econômica de contribuir no orçamento familiar, com o significativo aumento do nível de escolaridade das mulheres e com a diminuição de barreiras culturais ao ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Há que se considerar que, embora o cenário atual seja de redução das desigualdades sociais no Brasil, ainda persistem padrões diferenciados de participação na educação e no mercado de trabalho que afetam de forma específica, os negros e, em especial, as mulheres.

No caso das desigualdades de gênero, embora as mulheres apresentem um melhor desempenho educacional como média de anos de estudos mais elevada, maiores taxas de escolarização em todos os níveis de ensino e uma maior proporção de pessoas com nível superior concluído, elas ainda enfrentam grandes desafios no que diz respeito aos retornos esperados pelo investimento educacional.

Seus rendimentos são inferiores aos dos homens, sua participação nos postos de comando e, na condição de proprietárias empregadoras, ainda é restrita. Estas desigualdades também estão relacionadas à condição de gênero, segundo o Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil (2013).

As mulheres provenientes das classes mais pobres dirigem-se para os empregos domésticos, de prestação de serviços e também para os ligados à produção na indústria; enquanto as mulheres de classe média, devido às maiores oportunidades educacionais, dirigem-se para prestação de serviços, para áreas administrativas ou de educação e saúde (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000, p. 85).

Para Alzira Rufino (2003), enquanto as mulheres brancas estão rompendo estereótipos e atingem números significativos em áreas antes restritas aos homens, as mulheres negras ainda tem que lutar para ter acesso à funções como secretárias ou recepcionistas, ocupações tidas como femininas mas, que podem ser descritas como “femininas e brancas”. Mesmo com diploma de curso universitário, poucas mulheres negras conseguem exercer a função para a qual estudaram arduamente. Não são tão raros os casos em que tem que continuar trabalhando como empregadas domésticas, faxineiras, diaristas apesar de ter curso superior. Aliás, as trabalhadoras domésticas são negras em sua maioria e é fácil perceber o porquê da lentidão no reconhecimento de seus direitos trabalhistas e por que apenas 1/3 tem trabalho de carteira assinada. Sobre isso, Santos (2004, p.33) afirma:

Falar sobre o mercado de trabalho no Brasil, a partir da segunda metade do século XIX, é antes de mais nada nos reportarmos ao longo processo de constituição da ideologia racial implementado por intelectuais e pelas classes dominantes a partir deste período. Aqui, civilização era tomada como sinônimo de branco e europeu.

Em 1990 existiam cerca de trinta mil altas executivas; as mulheres eram 62% dos profissionais de medicina; 42% dos diplomados em direito, 19% em engenharia, 40% trabalhavam na imprensa, e ocupavam 2.301 cargos de juízes no poder judiciário. Basta, no entanto, percorrermos estes espaços de decisão ocupados pela mão de obra feminina para percebermos que a maioria das mulheres negras não estão lá; estão, ainda, nas funções tradicionais, ou seja, limpando a sala da diretoria, da médica, da advogada, da redação dos jornais, dos tribunais, em resumo limpando a sala das decisões. (RUFINO, 2003).

Segundo Neto *et al* (2010), um elemento fortemente diferenciador da relação entre a mulher e o homem na organização é a sexualidade e o temor do seu uso indevido. Desse temor derivam pelo menos dois preconceitos: primeiro, que a mulher atingiu o topo porque usou de sua sexualidade; segundo, que ela se comporta “como homem”. O autor afirma que a mulher executiva sofre ainda mais pressões, pois teve que derrotar vários homens, que também disputavam o cargo que ela conquistou.

A mulher executiva teve que se adaptar às exigências e ao ambiente que as organizações lhe propiciam; vão construindo suas identidades segundo a cultura da empresa na qual está inserida. Para galgar postos mais altos na hierarquia organizacional escapando da definição estereotipada de delicada e frágil, dentre outros “atributos”, acaba utilizando predicados masculinos em seu favor.

Reflexo desses preconceitos, a mulher tem que lidar com uma contradição: para ser respeitada, tem que pensar, agir e trabalhar “como homem”, mas, para ser amada tem que ser feminina, delicada, atenciosa, enfim, possuir predicados que desde a Antiguidade são atribuídos à mulher (BETIOL; TONELLI, 1991 apud NETO *et al*, 2010).

A família também exerce grande importância para entender as diferenças nas trajetórias femininas e masculinas no mercado de trabalho, embora a família não seja vista como uma instituição que interfira na trajetória de emprego de um homem, a família e a atividade familiar tem um peso enorme na trajetória de vida da mulher.(MARCONDES, *et al*, 2013).

2.3 - As lutas e conquistas das mulheres negras ao longo da história brasileira

Após a abolição, o processo de luta e resistência negra ganhou outros contornos. A nova situação dos negros, de escravizados para libertos, não foi aceita imediatamente pela sociedade brasileira, pois o fato de serem libertados pela força da lei não garantia aos negros os mesmos direitos e oportunidades dadas aos brancos em nosso país. Por isso, além da libertação oficial instituída na lei, os negros brasileiros, após a Abolição, tiveram que lutar e se organizar em um longo e árduo processo de construção de igualdade, e de acesso aos diversos setores sociais. A movimentação, a reação e a resistência que fazem parte da história do negro brasileiro constituem momentos importantes da história do Brasil. (MUNANGA; GOMES, 2006).

Segundo Munanga e Gomes (2006), no contexto brasileiro não podemos esquecer o importante papel assumido pelas mulheres e suas organizações. Sendo assim, quando falamos que a mulher moderna tem como uma das suas características a saída do espaço

doméstico, da casa para ganhar o espaço público da rua, do mundo do trabalho, temos que ponderar que na vida e na história da mulher negra a ocupação do espaço público da rua, do trabalho fora da casa já é uma realidade muito antiga.

Para Rufino (2003), enquanto sujeito social importante na construção da história do nosso país, as mulheres negras vêm construindo uma trajetória de muita luta, perseverança e sabedoria. As mulheres negras também se organizam, e têm realizado vários trabalhos de denúncia contra o racismo por meio de cursos, palestras, projetos e debates sobre o assunto.

Ainda de acordo com Munanga e Gomes (2006), a mulher negra que, no período escravista, atuava como trabalhadora forçada, após a abolição, passa a desempenhar trabalhos braçais, insalubres e pesados. Essa situação ainda é a mesma para muitas negras no terceiro milênio. A mulher negra tem sido aquela que cuida da casa e dos filhos de outras mulheres para que estas possam cumprir a jornada de trabalho fora de casa.

Segundo Rufino (2003), as mulheres negras no Brasil continuam associadas às funções que elas desempenhavam na sociedade colonial imediatamente após a abolição. Elas são, em sua maioria, a empregada doméstica, a lavadeira, a faxineira, a cozinheira, segundo as estatísticas que indicam os avanços das mulheres no Brasil. O censo de 1980, por exemplo, mostra em quais profissões há uma maior concentração feminina: empregadas domésticas, secretárias, professoras, vendedoras/balconistas e enfermeiras.

Contudo, conforme Boltanski e Chiapello (2009), ao considerarmos a luta dos movimentos sociais e culturais como lutas por reconhecimento e, portanto, por garantir o direito à diferença e à autenticidade, tanto no mercado de trabalho como na esfera do consumo, por exemplo, verificamos uma mudança de postura das empresas ao absorver esta crítica de forma a lhe beneficiar. Afirmam os autores que

a mercantilização do autêntico supõe primordialmente uma prospecção dos filões de autenticidade que sejam potenciais fontes de lucro e ainda não introduzidos na esfera de circulação comercial, tais como seres humanos, paisagens, bares onde as pessoas se sintam bem, ritmos, gostos, maneiras de ser, agir, etc. (2009, 446).

Para Alves e Galeão (2004), a gestão da diversidade no Brasil é convertida tendo como base duas ideologias tipicamente nacionais, a saber: a ideologia tecnocrática e a ideologia da democracia brasileira. Na primeira, existe a tentativa de tratar a administração de empresas com uma visão neutra em relação aos conflitos existentes na sociedade, sustentado no discurso meritocrático e de cumprimento da legislação no que se refere a gestão de pessoas. No segundo caso, temos o conhecido “mito da democracia racial brasileira” a partir das obras de Gilberto Freyre.

Estas ideologias se refletem nos programas de gestão da diversidade das empresas brasileiras que o adotam, sobretudo no que diz respeito ao âmbito da democracia racial brasileira que dificulta o reconhecimento da discriminação e por consequência a identificação dos negros a serem recrutados e selecionados (ALVES E GALEÃO, 2004, p.25).

A questão que se coloca diante dos programas de diversidade, entendendo estes como uma estratégia das organizações de incorporar as críticas que lhes são feitas por meio da mercantilização das relações com os respectivos grupos sociais é: em que medida tais programas alteram as práticas de racismo e discriminação de gênero no interior das organizações?

As vozes das nossas antepassadas, com suas dores e lutas ainda ecoam entre nós e servem de exemplo para que não desistamos do nosso objetivo de construir uma sociedade digna para todos. Contaremos com a vivência histórica de resistência da mulher negra e indígena para mudarmos, em caráter de urgência, esse cenário de desigualdades.

3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O tipo de pesquisa realizado é a qualitativa, considerando-se o problema e os objetivos desta pesquisa. Segundo Godoi e Balsini (2006, p.91), na pesquisa qualitativa “não se buscam regularidades, mas a compreensão dos agentes, daquilo que os levou singularmente a agir como agiram”.

Essa pesquisa caracterizou-se por ser de caráter exploratório, pois, segundo Vergara, esta deve ser “realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado” (2003, p.47). As pessoas selecionadas seguiram os seguintes critérios: ser mulher, que se autodeclare negra e que esteja em início ou em pleno desenvolvimento e consolidação de sua carreira, independentemente do cargo que ocupe.

O instrumento de coleta de dados foi a entrevista-conversa, que, segundo Godoi e Mattos (2006), favorece a livre expressão do entrevistado face ao “estímulo do entrevistador”, a não fragmentação da entrevista, quando se tem de seguir rigorosamente o ordenamento das perguntas que, em geral, prejudicam a livre expressão do entrevistado e a inserção de “outras perguntas ou participações” no diálogo, conforme o contexto e as oportunidades, tendo sempre em vista o objetivo geral da entrevista” (p.305).

O conteúdo da entrevista conversa foi analisado na perspectiva da ‘análise da conversa’ que, segundo Mattos (2006, p. 364), tal método procura garantir “a passagem legítima das falas dos entrevistados para a produção do significado, criação própria do pesquisador (...)” e que constitui-se de cinco fases: (1) a de recuperação da entrevista por

meio da transcrição e da memória do entrevistador, (2) da análise do significado pragmático da conversação, (3) da validação ou a garantia de que “o significado nuclear da resposta a cada pergunta, tal como entendido pelo pesquisador, dev[a] ser validado pelo próprio entrevistado” (MATTOS, 2006, p. 368), (4) a montagem da consolidação das falas, e, (5) a análise de conjunto.

As pessoas participantes foram todas do sexo feminino, da raça negra e que se assumem como tal, com idade entre 19 e 52 anos. A maioria têm residência própria e seu local de habitação encontra-se na cidade em São Paulo tanto na periferia, quanto na região central. Todas estão inseridas no mercado de trabalho, sendo que algumas em início de carreira, e outras, com um tempo maior de trabalho. O tempo de atuação das entrevistadas no mercado varia de 1 a 23 anos, e em profissões diversas, e a maioria delas envolvendo as relações humanas.

A seguir, fizemos um quadro-síntese, para melhor visualização do perfil das participantes. Os nomes das mulheres são fictícios e as participantes foram devidamente esclarecidas do propósito da pesquisa e aceitaram participar de livre e espontânea vontade.

4 - QUADRO 1 - PERFIL DAS MULHERES ENTREVISTADAS

NOME:	IDADE:	CLASSIFICAÇÃO IBGE:	REGIÃO:	PROFISSÃO/FUNÇÃO	TEMPO DE EMPRESA:
BIANCA*	19 anos	Preta	Zona Leste-Itaquera	Analista e assistente de produção.	1 ano na empresa, na função 6 meses.
SANDRA*	52 anos.	Preta	Região Central de São Paulo.	Professora	23 anos
CASSIA*	24 anos	Preta	Ipiranga-Sacomã	Analista Comercial	6 meses, na função. Na profissão: 7 anos
VERA*	42 anos	Preta	Jundiaí	Auxiliar acadêmico Junior	8 anos.
ANA*	55 anos	Preta	Freguesia do Ô	Advogada	20 anos
LUCIA*	30 anos	Preta	Carapicuíba Zona Oeste	Psicóloga e estudante de gestão estratégica	7 anos

Fonte: A autora, (2016).

5 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este trabalho por ser de natureza exploratória não deve ser generalizado, pois existe, ainda uma enorme lacuna na nossa sociedade em relação a questões como o racismo, o preconceito e a discriminação quanto ao gênero e à cor da pele. Pode-se perceber a partir das falas das mulheres entrevistadas, que todas elas chegaram até onde estão hoje, com muita luta e garra, e que sempre houve muito esforço e dedicação da parte delas para que pudessem conquistar seu espaço.

Todas elas já fizeram muitas coisas diferentes daquilo que estão fazendo hoje, e consideram seu trabalho / cargo de hoje como uma conquista. As maiores dificuldades, segundo as entrevistadas, aconteceram com relação à discriminação pela cor da pele e/ou pelo nível educacional, embora, algumas vezes não sejam ditas, mas percebidas por elas, muitas vezes até na expressão do entrevistador/gestor como algumas citaram.

A maioria das entrevistadas entende que a discriminação e o preconceito muitas vezes é sutil e não abertamente revelado, o que se torna uma forma de deixar “paralisada” quem o sofre. Houve uma exceção, onde uma delas disse nunca ter sofrido ou percebido qualquer discriminação nem por ser mulher nem por ser negra.

As mulheres entrevistadas, de uma forma geral, encontram-se satisfeitas com seu trabalho ou profissão atual, embora algumas delas sinalizaram a dificuldade em alcançar a posição em que estão hoje, devido à discriminação e preconceitos, conforme afirmou Ana:

(...) Infelizmente nós ainda somos vistas como cidadãs de segunda categoria, uma herança da escravidão negra no Brasil. Por conta disso as mulheres negras são as que mais dificuldade encontram no mercado de trabalho, quando ela consegue o trabalho tem muito dificuldade de promoção e de ter um salário igual ao da mulher branca...na grande maioria da vezes elas estão nos trabalhos mais insalubres, mais pesados (...).

Cássia também aponta sua dificuldade:

(...) já passei por experiências em entrevistas que apesar de eu ser mais qualificada que outras pessoas não fui contratada, muito provavelmente pela aparência. Determinado cabelo ou tipo de corpo são mais aceitos pela sociedade, a cor também influencia já disputei vagas com loiras e pessoas muito bonitas(....) e não fui contratada apesar de ser mais qualificada.

Quase todas disseram já terem perdido boas oportunidades de trabalho pelo fator cor da pele. São mulheres que enxergam a sociedade como um espaço onde ainda reina a discriminação e o preconceito em relação a cor da pele e a posição social. Quanto a isto, Ana afirmou:

Quando ainda estava na faculdade fui procurar um estágio para uma vaga que eu fui indicada por uma colega então, quando cheguei e me apresentei, a pessoa que me recebeu levou um susto, vi na cara dele (...) e foi me dito que a vaga estava preenchida.

Sandra disse ter enfrentado dificuldades para conseguir trabalho várias vezes:

Numa sociedade racista como a nossa quanto mais próximo do padrão mais oportunidades você vai ter. Quando eu era adolescente eu e as minha colegas queríamos trabalhar e nenhuma de nós conseguia e tinha uma filha da vizinha que era alta do cabelo comprido, muito bonita; mal fez a proposta e já foi chamada!

Ainda segundo Sandra,

As mulheres brancas tem mais mobilidade profissional, mais reconhecimento e facilidade de acesso ao mercado, trabalho. No segmento social adulto, a mulher negra está sempre em uma condição mais abaixo do que as outras porque não dispõe das mesmas oportunidades não existe igualdade de oportunidade na sociedade brasileira e as mulheres negras são as mais penalizadas.

A maioria das entrevistadas enxerga a educação como um fator importante para atenuar as diferenças raciais e garantir oportunidades para que as mulheres negras, cheguem a patamares mais altos no mercado de trabalho. A sociedade deve mudar a partir das bases, como afirmou Bianca:

Acho que é a educação, escolaridade. Quanto maior o grau de escolaridade mais oportunidades a pessoa tem. Como a maioria da população da periferia é negra fica mais difícil o acesso a educação que é limitado para quem mora na periferia(...). Mas, nem sempre é uma questão de cor de pele e sim de acesso a educação. Fica mais difícil competir no mercado de trabalho com pessoas que tiveram um acesso a educação mais qualificada.

Também para Cássia a escolaridade é um dos grandes desafios para as mulheres negras, pois, segundo ela, quando a mulher negra encontra-se em espaços educacionais valorizados, tende a ser melhor aceita no mercado de trabalho: "assim que eu entrei no Mackenzie melhorei muito o meu nível meu salário cresceu, comecei a ganhar 3x mais, a faculdade me ajudou muito a alcançar melhores oportunidades migrar para empregos melhores".

Elas consideram que desde os primeiros anos escolares as crianças negras são tratadas de forma diferente das brancas, muitas delas contaram experiências de racismo na infância, vividas por elas mesmas ou que aconteceram com pessoas conhecidas ou parentes e familiares. O respeito à diversidade deve começar desde cedo visto que isto fortalece a auto estima da criança e a prepara para uma vida mais leve em relação a sua cor.

Sobre isso, Cássia relata ter passado 21 anos sem conseguir usar batom por causa de um comentário ouvido na infância; quando estava na 2ª. Serie em relação ao tamanho da sua boca. "Só comecei a usar batom de novo, depois de frequentar muitos ambientes com mulheres negras muito bonitas e bem resolvidas". Todas elas desejam o reconhecimento de suas capacidades independente de ser branca, negra ,ou mulher.

Algumas entrevistadas perceberam algumas mudanças ao longo de sua vida profissional, mas, apesar de muitas lutas, estudos e leis, desde a abolição da escravidão até hoje, ainda resta uma herança social da qual não podemos nos orgulhar. Disse Ana:

(...) a gente trabalha bastante é a questão da educação para as relações raciais. Estamos lutando pela efetiva implementação da lei 10.639 de 2003 sobre a inclusão da história da África e do negro no Brasil, no currículo escolar. Eu acredito que a gente só vai ter uma mudança significativa em todo este panorama que a gente tem em relação à mulher negra (.....) de uma forma mais específica quando a gente conseguir fazer com que a sociedade conheça a nossa história e a partir desse conhecimento passe a respeitar um pouco mais e reconhecer o valor que o negro tem nesta sociedade (...).

Sandra disse que ela percebe poucas mudanças na situação social e de trabalho das mulheres negras, o que a justifica a apoiar as cotas e a desconfiar dos propósitos da meritocracia numa sociedade tão desigual como a nossa: “Percebo que a situação mudou muito pouco desde o passado muita coisa tem que mudar. Eu sou defensora das cotas, acho que cotas é uma questão de justiça; porque não existe meritocracia numa sociedade desigual”.

Em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres, Vera e Lucia são unânimes em afirmar que há algum tempo, quando elas entraram na empresa os homens ganhavam mais que as mulheres, mas agora o salário é igual para quem faz a mesma função, e que existe uma luta constante para acabar com essas disparidades.

A mulher negra, diferentemente da mulher branca, é tratada em muitas esferas sociais, como alguém com menos capacidades, e, para elas em geral, sobram os serviços considerados mais “humildes” como limpar a casa, o escritório da grande empresa, a cozinha da escola ou dos hospitais, e dos grandes centros organizacionais.

E quando ela consegue se formar e ter um título, isso não garante que ela vá alcançar uma boa posição no mercado, pois ela ainda é a que enfrenta as maiores dificuldades em todas as esferas da vida: na família, no trabalho, emprego, vida pessoal, etc., e, nem sempre, um bom diploma nas mãos de uma mulher negra abre portas; conforme afirmou uma das entrevistadas, Sandra, que é doutora. Ela disse que, após o doutorado, para conseguir um emprego teve que “reduzir” seu currículo retirando dele o título de doutora. Disse ela:

Lembro-me de ter enviado meus currículos que eram sempre muito bem avaliados, mas quando eu me apresentava me recusavam, nunca era chamada. Eu não tinha muitos contatos nem ninguém para me apresentar (...). Chegou num momento que eu tirei as titulações de doutora do meu currículo e entrei para dar aula numa escola supletiva de segundo grau. E eu nem podia dizer que eu era doutora. As pessoas não me queriam porque eu tinha muito mais títulos que eles...

Outra entrevistada, afirmou que a mulher negra quando alcança um cargo maior na empresa, tem que provar o tempo todo que é capaz, com esforços sobre-humanos para “não decepcionar”. Disse Ana

(...) em função deste preconceito que existe, inclusive, tem textos sobre isso de que elas tem que despende uma energia maior do que as outras, o trabalho delas tem que ser 3 vezes melhor para ser considerado bom (...). Tem que reconhecer essas profissionais seja em qualquer cargo que ela esteja, pois se ela foi contratada, é porque ela tem competência para estar ali.

Lúcia vai na mesma direção que Ana: “Desejo que a mulher seja respeitada, sem ter que provar o tempo todo que a gente é capaz, que seja olhada como uma profissional e conquiste seu espaço sem tanto sofrimento”.

De forma geral as entrevistadas acham que a postura da mulher é importante para mudar este quadro, a mulher tem que se colocar, falar, denunciar falar por ela mesma. Para Sandra, “Por muitos anos os brancos falaram por nós, hoje temos que nos colocar, porque ninguém vive o problema da forma como nós o vivemos”.

Algumas das entrevistadas citaram que existe discriminação no mercado de trabalho, não só com a mulher negra, mas com a mulher de uma forma geral. Existe também uma falta de preparação das empresas para lidar com o diferente, mas, não só as mulheres, também com as pessoas com deficiência e outros.

Essa questão é muito abrangente e necessita de um olhar mais cuidadoso por parte da própria mulher negra, protagonista da história, em se colocar como tal e falar por si mesma, nos diferentes espaços sociais e de trabalho, como nos órgãos públicos, privados, e, sobretudo, os educacionais, que é onde se dá grande parte da formação social, cultural e profissional de cada uma de nós.

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo, a análise da trajetória das mulheres negras no mercado de trabalho no contexto brasileiro. Trata-se de uma pesquisa exploratória, a fim de verificar quais os principais desafios enfrentados pelas mulheres negras, seja no início de sua carreira profissional ou durante o desenvolvimento e consolidação da mesma. Foram discutidas questões como o racismo, preconceito, e a discriminação, na tentativa de identificar de que forma isso influencia a vida da mulher e sua profissão; e como a mulher negra lida com essas questões.

Ao longo do estudo, percebe-se que os caminhos da mulher negra no Brasil são marcados pela desigualdade, sobretudo com relação às diferentes oportunidades oferecidas

a mulheres, brancas e negras. Mas, o que marca tais diferenças são principalmente a cor da pele e a falta de oportunidades de uma boa formação educacional.

Durante a pesquisa, por várias vezes, percebemos que um dos fatores mais importantes para essas diferenças, são a heranças culturais da escravidão negra no Brasil mesmo já tendo decorridos tantos anos. Muitas lacunas continuam e as mulheres são a parte da sociedade que mais sofrem com o preconceito, a discriminação e o racismo, tanto no nível pessoal, como no profissional. A mulher negra quando alcança uma carreira de sucesso, é com muita luta e esforços sobre-humanos, tendo passado por muitas situações até desnecessárias para alcançar seus objetivos.

Observamos que existe muito ainda por fazer e a educação, sobretudo para as questões raciais tem papel fundamental para que a sociedade se torne menos machista, preconceituosa e discriminatória. O mercado de trabalho tem muito a evoluir para lidar com tais questões.

Com essa pesquisa desejamos contribuir para o surgimento de novos estudos e pesquisas considerando que é um campo ainda pouco explorado, sobretudo quando o foco são as experiências das mulheres que, efetivamente vivenciam tais dificuldades e preconceitos.

A pesquisa não pretende generalizar tais reflexões para toda a sociedade, mas esperamos contribuir para que as mulheres, tanto as mais jovens, como aquelas que já estão com mais tempo de carreira, não desanimem em sua trajetória profissional em busca de melhores empregos e oportunidades, pois com suas lutas e esperanças, e, sobretudo, com a vontade de ver essa sociedade cada vez melhor, elas possam motivar as mulheres negras que vierem no futuro.

E isto me impulsiona a continuar questionando e provocando a sociedade neste sentido, até que se chegue ao ponto de termos ainda mais orgulho de toda herança de riquezas tanto culturais, como de tantas outras, das quais as negras e negros são portadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, M.A; GALEÃO-SILVA, L.G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas (RAE).** Vol.44. N.3. Jul/Set 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>. Acesso em 20/10/2013.

ANGERAMI, Fernanda e Stella. **Bem-me-quer, malmequer. Histórias verdadeiras de mulheres e suas escolhas de carreira.** São Paulo: Évora. 2004.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Ed. WMF Martins Fontes, 2009.

DELGADO, Didice G.,CAPPELLIN, Paola e SOARES,Vera (Orgs.) **Mulher e trabalho-experiências de ações afirmativas**: São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas Sócio-econômicas. **Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho: reflexões e ensaios metodológicos construídos a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2011/2011qualificacaoProfissionalMercadoTrabalho.pdf>. Acessado em: 16/10/2015.

GODOI, C.K. e Balsini, C.P.V. **A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica**. In: *Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. Godoi, C.K., Bandeira de Mello, R., Silva, A.B. (orgs). São Paulo: Saraiva, 2006.

GODOI, C.K. e MATTOS, P.L.C.L. **Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico**. In: *Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. Godoi, C.K., Bandeira de Mello, R., Silva, A.B. (orgs). São Paulo: Saraiva, 2006.

GUIMARÃES, Antonio S. Alfredo. **Preconceito e discriminação**. São Paulo: Editora 34, 2004.

IPEA, Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. **Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília, 2013. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=20978 último acesso em 16/05/2016.

LICURSI, Cristiane A. **Racista, Eu? As diferentes formas de manifestação do racismo em relação ao negro. Estudo em uma indústria farmacêutica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2011.

MATTOS, P.L.C.L. **Análise de entrevistas não estruturadas: da formalização à pragmática da linguagem**. In: *Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. Godoi, C.K., Bandeira de Mello, R., Silva, A.B. (orgs). São Paulo: Saraiva, 2006.

MUNANGA, Kabengele, LINO, Nilma Gomes. **O negro no Brasil de hoje**. São Paulo: Global. 2006.

NETO, Antônio Moreira de Carvalho, TANURE, Betânia, ANDRADE, Juliana. **Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos** – São Paulo: 2010.

RUFINO, Alzira. **Avanço das mulheres. Que mulheres?** Eparrei. Santos, n. 4, ano II, pg.12-13,20.

SANTOS, Joel Rufino dos. **O que é racismo**. São Paulo: Brasiliense. 2005.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4 ed. São Paulo: Atlas. 2003.

Contatos: marybatista.mb@gmail.com e ajrbt@uol.com.br