

TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE: (ENTRE)ATOS DA MULHER NEGRA

WORK AND INTERSECTIONALITY: BETWEEN THE ACTS OF BLACK WOMEN

José Washington de Moraes Medeiros.¹

Clarissa Felipe de Oliveira.²

Paula Ribeiro Xavier.³

RESUMO

Historicamente, mulheres negras clamam por justiça social diante da subjugação, pobreza, marginalização, exclusão, assédios, racismo, dentre outras violências às quais são vitimadas nas reentrâncias da subalternidade. Diante disso, esta pesquisa objetivou averiguar a trajetória profissional da mulher negra, em relação à raça, à classe e ao gênero (interseccionalidade), em João Pessoa, Paraíba. Foi comprovado o quanto a discriminação e o preconceito sofridos no mercado de trabalho são acentuados por desproporções culturais e socioeconômicas referentes a ser mulher, negra e pobre. Como minoria social e política, depreciações estruturais, como baixa escolaridade, estereotipação, apagamento, objetificação, etc., obstaculizam a inserção da negra no mercado de trabalho e/ou sua ascensão a cargos de liderança nas organizações, reiterando a sujeição subalterna e histórica, pelo sistema opressor.

Palavras-chave: Interseccionalidade; Trajetória profissional da mulher negra; Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Historically, black women call for social justice in the face of subjugation, poverty, marginalization, exclusion, harassment, racism, and other forms of violence that victimize them in the depths of social subalternity. Therefore, this research aimed to investigate the professional trajectory of black women in relation to race, class and gender (intersectionality) in João Pessoa – PB. The results show how discrimination and prejudice in the job market is accentuated by cultural and socioeconomic disproportions related to being woman, black and poor. As a social and political minority, structural depreciations, such as low education, stereotyping, erasure, objectification, etc., hinder the insertion of black women in the job market and/or their advancement to leadership positions in organizations, reinforcing subaltern and historical subjugation by the oppressive system.

Keywords: Intersectionality; Black women's professional career; Labor market.

¹ Doutor em Educação pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestre em Ciência da Informação pela UFPB. Graduado em Comunicação Social Jornalismo pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Professor do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, do Instituto Federal da Paraíba (ProfEPT/IFPB). E-mail: jose-washington.medeiros@ifpb.edu.br.

² Mestranda em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), pelo Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Ecóloga e servidora do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). E-mail: clarissa.felipe@academico.ifpb.edu.br.

³ Graduada em Administração pela Unidade Acadêmica de Gestão, do Instituto Federal da Paraíba (UAG/IFPB). E-mail: alejandropyrry_paula@hotmail.com.

(DE)CANTANDO HORIZONTES INICIAIS

Esta pesquisa surgiu da necessidade de investigar a trajetória profissional da mulher negra no mercado de trabalho, em relação à *raça*, à *classe* e ao *gênero*, o que se concebe como *interseccionalidade*.

Historicamente, a trajetória profissional da mulher negra é marcada por múltiplas desigualdades/injustiças, que se manifestam de diversos aspectos, como falta de oportunidades, exploração da mão de obra, subemprego, baixos salários, segregação sócio-ocupacional, estereótipos de gênero, preconceito racial, assédio moral/sexual, afora outras formas de opressão e tipos de violência. Tais obstáculos dificultam o acesso, a permanência, o desenvolvimento de carreiras e a obtenção de sucesso laboral no percurso profissional, relacionados a gênero, raça e classe social.

No Brasil, via de regra, a trajetória de mulheres negras no mercado de trabalho é atravessada por reflexos advindos de ecos históricos que remontam à escravidão. De forma indissociável, agregam as consequências de serem dissidentes do padrão hegemônico/eurocêntrico, no que se refere à raça, ao gênero e à classe social.

De acordo com Davis (2016) e Gonzalez (2020), a trabalhadora negra escravizada desdobrava-se em atividades domésticas, exposta às investidas sexuais dos senhores brancos, bem como se assumia como “mãe preta” dos filhos da senhora branca. Referendando Hasenbalg (1979), Gonzalez (2020) diz que a mulher negra tem sido, historicamente, submissa a uma estratificação do trabalho com base na raça, no gênero e na classe social.

Essa discriminação tríplice marca o lugar da mulher negra, sua força de trabalho no mercado do capital, mesmo após o período da escravidão. Gonzalez (2020) enfatiza que, a partir da abertura da economia brasileira ao capitalismo monopolista e à industrialização, a função das mulheres negras nas fábricas resumia-se ao trabalho braçal, de baixo nível hierárquico. Adicionando a essa equação, pesava o fator da baixa escolaridade, comum entre a população negra, diante das exclusões sociais renitentes, mesmo pós-escravidão, fatores que também interpunham cargas excessivas de trabalho e baixas remunerações.

Seguindo os fios da história, com o crescimento do setor de comércio e de atividades burocráticas, funções administrativas e de atendimento ao público não estavam disponíveis ou eram dificilmente ocupadas por mulheres negras, uma vez que exigiam “educação” e “boa aparência”, sendo, para o primeiro requisito, formação acadêmica e conhecimentos de linguagens e, para a segunda característica, padrões estéticos eurocêntricos (Gonzalez, 2020).

No Brasil de hoje, dados do IBGE (2022), referentes à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), mostram que funções que exigem pouca especialização e formação acadêmica continuam sendo ocupadas majoritariamente pela população negra, em especial, por mulheres pretas. Tais mulheres ocupam menos vagas em trabalhos formais, se comparadas às mulheres não negras, e também apresentam taxas de desocupação mais elevadas.

1. (INTER)FACES DA INTERSECCIONALIDADE COMO APORTE ENTRE GÊNERO, RAÇA E CLASSE

51

Segundo Akotirene (2019) e Crenshaw (1989), a interseccionalidade reconhece a complexidade das realidades sociais individuais e coletivas de grupos oprimidos, centrando-se, especialmente, nas vivências e trajetórias de mulheres negras, consideradas como mais afetadas pelo sistema de opressões. Destarte, as mulheres negras, à medida que têm suas trajetórias permeadas por condições identitárias e socioculturais resultantes da interação inevitável e estrutural entre colonialismo, capitalismo e *cisheteropatriarcado*⁴, “são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparatos coloniais” (Akotirene, 2019, p. 14).

Dessa forma, como dispositivo teórico-epistêmico, a interseccionalidade parte do princípio de que marcadores como raça, classe e gênero, geração, sexualidade, dentre outros,

⁴ Modelo social e político que estabelece eixos de poder que giram em torno da *cisgenderidade*, da *heterossexualidade (compulsória)* e da *masculinidade hegemônica*, relegando a posições subalternizadas o que considera como opostos a seu regime: a transgeneridade ou a não-binariedade de gênero, a não-heterossexualidade (LGBTQIAPN+), e o que se interpreta como femini(s)mo (Nascimento, 2021).

interagem de forma a impactar as experiências individuais de mulheres negras diante da coletividade, constituindo um aporte feminista de análise singular. Mostra-se, pois, como oportuno fundamento analítico que viabiliza aproximações para com a realidade vivida por tais sujeitos, matizando interpretações diante das condições de subalternidade e suas nuances depreciadoras.

Consoante Gonzales (2020), ferramentas ancestrais de resistência às ações dos colonizadores são marcadas desde antes de a diáspora africana ter sido oficialmente iniciada no Brasil, em 1550. Gonzalez (2020) afirma, baseada em investigações de outros(as) estudiosos(as), que, mesmo antes do início oficial do tráfico transatlântico de pessoas escravizadas de África, a população negra do Brasil, no final do século XVI, já constituía a maior parte da população total nesta colônia portuguesa do Sul global.

Ainda segundo Gonzalez (2020), em 1559, os primeiros quilombos⁵ já haviam se estabelecido na região Nordeste do território da colônia. A partir disso, é possível apreender que ferramentas e estratégias de resistência das mulheres negras escravizadas, sequestradas de África para o Brasil, foram colocadas à disposição da luta em prol da vida e da dignidade de pessoas em condições de subalternidade na sociedade brasileira escravagista, cuja batalha perdura até os dias atuais – da colonização à república contemporânea.

A resistência das pessoas escravizadas, em especial, das mulheres negras, deu-se por meio de revoltas de grandes massas e estabelecimentos de quilombos, mas também ocorreu, ao longo dos séculos, de forma silenciosa, paulatina e criativamente a partir de adaptações necessárias para a sobrevivência, física, mental, cultural e espiritualmente. Nesse relevo do passado, o papel da mulher negra como trabalhadora-escravizada, designada tanto para tarefas braçais quanto para atividades domésticas nas grandes casas escravagistas, já apresentava o vislumbre do que seria a realidade da mulher negra no Brasil de hoje: acumuladora de multitarefas de trabalho e de cuidados para com os patrões, bem como para com a própria família (Davis, 2016; Gonzalez, 2020).

⁵ Segundo Gonzalez (2020), quilombo tem origem na língua banto, falada em Angola, a partir da palavra *quimbundo*, que significa “capital, povoação, união”.

Ademais, além das funções do eito e de mucama, à mulher escravizada delegava-se a função de sujeito de “suposto saber”⁶, no papel de “mãe preta”, cuidando dos filhos dos brancos, e ainda lhe cabia “a tarefa de doação de força moral para o seu homem, seus filhos ou seus irmãos de cativo” (Gonzalez, 2020, p. 53). A referida autora ainda considera que as funções que cabiam às “mães-pretas” e aos “pais-joão” (figura masculina do escravizado responsável pelos trabalhos de manutenção da casa grande) foram as principais responsáveis pela incorporação de elementos culturais afrobrasileiros ao cotidiano das famílias brancas, dentro daquilo que a autora chama de “resistência passiva”.

Importa exemplificar momentos de insurreição dos escravizados, como a Revolta dos Malês, em Salvador, Bahia, ocorrida em 1835, cuja reivindicação era a tomada do poder pelo povo, e na qual se destacou Luísa Mahin, importante figura político-popular, que participou não somente da concepção do movimento, mas também da luta armada contra o regime colonialista (Gonzalez, 2020).

Com isso, mais de cinco séculos após a diáspora africana no Brasil, a luta das mulheres negras não é igual à luta dos homens negros, e não equivale à luta das mulheres brancas também, sejam estas últimas pobres ou ricas. Tratadas como o “outro do outro” (Kilomba, 2019) ou “forasteiras de dentro” (Collins, 2016), as mulheres negras agregam marcadores socioculturais de subalternidade, inferiorização e subjugação ainda mais severos e deteriorantes se comparados a mulheres não negras, quiçá, em relação a outras minorias sociais.

A este caráter peculiar de entrelaçamento entre marcadores sociais e a trajetória das mulheres negras, cujos fundamentos teórico-analíticos foram constituídos pelos movimentos sociais minoritários para instrumentalizar interpretações sobre o fenômeno, Davis (2016) denomina *interseccionalidade*, uma condição do feminismo negro que agrega, especificamente, as dimensões históricas sobre as quais as mulheres negras estão respectiva e socialmente

⁶ Segundo Gonzalez (2020), trata-se de uma categoria do pensamento de Lacan, que se refere a figuras cujas representações no imaginário popular são idealizadas como detentoras de saberes que incorporamos ao cotidiano. Sendo assim, a “mãe preta”, tinha grande influência sobre a exposição dos filhos das sinhás ao folclore, vocabulário e cosmo percepção derivadas da cultura afro-brasileira.

entranhadas, em relação à raça (*ser negra*), à classe (*ser pobre*) e ao gênero (*ser mulher*), circunstâncias às quais apenas a mulher negra enfrenta, por sua própria existência.

Assim sendo, a batalha da mulher negra pela dignidade e pela vida sempre foi árdua e deveras persistente, e, no campo profissional, não é diferente, considerando a busca constante por equidade de gênero e profissional, incluindo melhores salários e igualdade de oportunidades e respeito concernentes às mulheres brancas e aos homens. Por isso, não é difícil supor que, enquanto não houver políticas públicas suficientes para elevar a condição da mulher negra no mercado de trabalho formal, a desigualdade será perpetuada.

Diante disso, historicamente, é comum que mulheres pretas ocupem posições desprivilegiadas e/ou sejam superexploradas no mercado de trabalho, *grosso modo*, distantes de profissões enredadas de prestígio social. Como consequência, a internalização e a cristalização de estereótipos de gênero, discriminações racistas e desestímulos sexistas, etc., forjados como ditames da subalternidade a partir do viés hegemônico dos colonizadores, catalisam-se como “profecia anunciada”, perpassando a ascensão profissional da mulher negra, mesmo com formação qualificada, um vislumbre quase inalcançável.

54

Além disso, as condições de marginalização social e múltiplas formas de violência impactam o acesso de tais mulheres a atividades formais de trabalho, remuneração justa, assistência à saúde, educação de qualidade, previdência social, condições de moradia, alimentação, dentre outras distinções que se distanciam do ideário constitucional da cidadania republicana. Em outras palavras, historicamente, há privação acentuada de direitos básicos e elementares à manutenção de uma vida digna às mulheres negras, no Brasil.

2. PER(CURSOS) METODOLÓGICOS: TRILHAS DA INVESTIGAÇÃO

Em termos metodológicos, o estudo classificou-se como pesquisa de campo, de abordagem combinada (qualitativa e quantitativa). Consoante Richardson (2012), a associação da abordagem quantitativa à qualitativa na pesquisa científica é complementar à inteireza da investigação, posto que visa perquirir especificidades sobre o fenômeno estudado no sentido de

substanciar análises e interpretações peculiares que, justapostas, podem aprofundar ângulos subjacentes às multiplicidades de entendimento de uma mesma circunstância investigada.

Nesse mesmo viés, para Lessard-Hérbert, Goyette e Boutin (2012), a estruturação do objeto científico por intermédio da combinação de metodologias quantitativas (*mensuração das coisas*) e qualitativas (*porquê das coisas*) operacionaliza um plano epistemológico capaz de exprimir objetivações tabulares (estatísticas) e, ao mesmo tempo, promove configurações morfológicas que oportuniza desvelar camadas de compreensão (significados) sobre o objeto estudado.

Por esta razão, a combinação entre as metodologias quantitativa e qualitativa permeou as estratégias com o campo e os sujeitos da pesquisa, a partir da técnica do questionário como mediação para a reunião das informações. O questionário é um instrumento popular de pesquisa que procede levantamentos (*surveys*) de dados sobre determinado aspecto em uma realidade. Em sua tradição operacional, pode encampar largos números de respondentes, simultaneamente, mesmo que aplicado em territorialidades geográficas diferentes, seja presencial e/ou remotamente, de maneira prática e rápida. De acordo com Martins e Theóphilo (2009, p. 93), “trata-se de um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever”, o que significa dizer que a arquitetura de um questionário pode matizar, ao mesmo tempo, mesclas quantitativas e qualitativas para o levantamento de dados complementares.

Para cumprir a finalidade da coleta de dados, conforme acentuam Elliot, Hildenbrand e Berenger (2012), o questionário precisa estar alinhado aos objetivos e ao problema da pesquisa, subsidiado pelos aportes teórico-conceituais e pela perspectiva analítico-interpretativa do trabalho, adaptado ao nível cultural da população-alvo. Por essas vias, “o pesquisador/avaliador, agente que inicia e conclui o processo, codifica as perguntas e decodifica as respostas, o respondente acionado pelo investigador decodifica a pergunta para depois codificar uma resposta” (Elliot; Hildenbrand; Berenger, 2012, p. 29).

Desta feita, nesta pesquisa, entre codificações e decodificações, quanto ao tipo de questões, a composição das perguntas ordenou-se por classificações de questões mistas

(fechadas/abertas), com o intuito de mensurar variáveis (questões objetivas – abordagem quantitativa), e possibilitar a compreensão sobre os sentidos/significados categoriais (questões subjetivas – abordagem qualitativa), o que se apresentou oportuno para o entendimento sobre a trajetória profissional da mulher negra, em relação à *raça*, à *classe* e ao *gênero*.

Mediante tal panorama, para a coleta de dados, foi utilizado um questionário misto, sistematizado na plataforma digital *Google Forms*, aplicado a uma amostra de 44 mulheres negras, dentre 62 contatadas e constituintes como universo do estudo, todas colaboradoras dos três maiores e mais antigos *Shopping Centers* da cidade de João Pessoa, Paraíba: Manaíra Shopping, Tambiá Shopping e Mangabeira Shopping.

Considerando a especificidade dos sujeitos, os critérios utilizados para a efetivação do universo/amostra foram os seguintes: *a)* ser colaboradora das lojas e demais serviços dos ditos *Shoppings*; *b)* ter autoidentificação racial como pessoa parda e/ou negra; *c)* aderir voluntariamente à pesquisa; *d)* concordar com o termo de assentimento livre e esclarecido.

Nesse sentido, sobre a autoidentificação racial, vale destacar que, no momento em que as mulheres foram contatadas diretamente em seu local de trabalho, foi perguntado, primeiramente, como elas se autodeclaravam em termos étnico-raciais. Esta era a pergunta inicial que marcava a abordagem, e a partir da qual seria possível avançar ou não. Apenas mulheres que se autoidentificaram como *pretas* e/ou *pardas*, categorias raciais reconhecidas pelo Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010, Art 1º, Parágrafo único, Inciso IV), seriam as pessoas nas quais a pesquisa se concentraria.

Como respaldo analítico-interpretativo, os dados captados pela pesquisa foram tratados/tabulados por intermédio da estatística descritiva (abordagem quantitativa), bem como sistematizados a partir de categorias, com fundamento na análise de conteúdo (Bardin, 2016).

3. TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA MULHER NEGRA EM RELAÇÃO À RAÇA, CLASSE E GÊNERO

3.1 Perfil das mulheres negras da pesquisa

A primeira parte do instrumento de coleta de dados buscou reunir informações sobre o perfil das mulheres negras, trabalhadoras dos três maiores *Shopping Centers* de João Pessoa – PB. A partir dos dados coletados, observamos que a maioria das 44 trabalhadoras negras participantes da pesquisa situavam-se na faixa etária entre 30 a 59 anos (56,2% do total), enquanto as demais estavam entre 18 e 29 anos (43,8%). Conforme Almeida (2019), no cenário do comércio, é possível atinar para uma mudança na estratificação das vagas de emprego, considerando que as funções de entrada no mundo do trabalho continuam sendo ocupadas por mulheres negras.

Historicamente, sabe-se que a maior adesão de mulheres negras no mercado de trabalho foi no setor dos serviços domésticos, desempenhando atividades de cozinheiras, lavadeiras, diarista, babás, cuidadoras, dentre outras ocupações “do lar”. Geralmente, são mulheres que pertencem a famílias de baixa renda, têm baixa escolaridade, dentre outros marcadores que expõem os traços da desvantajosa situação socioeconômica e cultural na qual se encontram as mulheres negras no país.

Assim, tarefas de manutenção da vida cotidiana e de reprodução social recaem sobre as mulheres e, em especial, mulheres pretas, provavelmente, em razão da estratificação racial do trabalho. Mesmo ao longo das mudanças histórico-políticas, o trabalho de reprodução social continua pesando sobre as mesmas “costas”, uma vez que está arraigado às fortes estruturas do patriarcado e do capitalismo e suas interdependências (Arruzza, 2015; Saffioti, 1976) trançadas no colonialismo.

De acordo com hooks (2018), as mulheres participam menos do mercado de trabalho formal por vários motivos, principalmente, por causa do já mencionado acúmulo de tarefas domésticas e do cuidado aos filhos, obrigações atribuídas como parte de seu papel familiar.

As respondentes retornaram os seguintes dados sobre a composição racial: 40,9% se autoidentificaram “pardas” (18), 56,8 % se autodeclararam “pretas” (25), e uma mulher não respondeu. Neste caso, foi classificada como “não branca” (2,3%). Sobre esse último dado, a participante modificou sua autodeclaração racial, registrando uma resposta diferente quando da abordagem inicial, uma contradição que sinaliza dificuldades na autoaceitação racial, diante de uma cultura de “branqueamento”, ou condição social de *branquitude*⁷.

Além disso, no momento da coleta de dados em dois dos três *shoppings* (Shopping Manaíra e Shopping Mangabeira), algumas mulheres abordadas demonstraram dificuldades no que diz respeito à autoconstituição identitária, revelando certo preconceito racial. Elas explicitaram seriamente que não faziam parte do segmento racial “negro”, o que implica dizer que negaram ser negras, apesar de terem sido heteroidentificadas no momento da abordagem.

Almeida (2019) explica que a noção de raça é tensionada para classificar e hierarquizar pessoas e grupos com base em traços físicos, como a cor da pele e o cabelo, somada à descendência não-europeia ou africana, esta última atrelada à condição da escravidão (ancestralidade), atribuindo à pessoa negra supostas inferioridades biologizantes, intelectivas e de origem, etc., fundadas na ideologia do racismo estrutural por parte do Estado. Similarmente, o conceito de gênero desafia a ideia de determinismo fisiológico, reiterado pelas estruturas de poder entre os sexos. Assim, comparando as desigualdades raciais e de gênero, as mulheres negras moldam suas lutas contra essas formas de discriminação somadas.

Negar a raça, conforme apregoa hooks (2018), é um problema individual e coletivo sério, diante do processo de branqueamento colonialista, dificultando ultrapassar obstáculos historicamente impostos às mulheres negras como minorias sociais. Cabe destacar que a questão racial atrelada à luta pelo direito das mulheres não pareceu óbvia para os movimentos feministas compostos por pessoas de raças homogêneas. Nesse ínterim, destacamos os esforços das feministas negras que levaram a pauta racial, atrelada ao gênero e à classe social, ao centro

⁷ Sistema de poder que valora e protege os privilégios de pessoas brancas, retroalimentando-se (Almeida, 2019).

dos debates sobre feminismo, uma vez que a utopia da *sororidade*⁸, na qual as mulheres se uniriam para lutar contra o patriarcado, não seria possível emergir até que a questão de classe fosse confrontada (Gonzalez, 2020).

Foram as mulheres pretas que aderiram a grupos feministas e reivindicaram pautas relevantes para mulheres não brancas, ampliando a discussão de gênero para patamares de violências também atinentes à raça, reificações sofridas apenas por mulheres negras. Assim, as interseções nas pautas feministas ficaram mais heterogêneas a partir da contemplação no debate das categorias classe e raça, relacionadas. Era nítido que as mulheres negras estavam na base da pirâmide econômica, atreladas ao sistema social de raça, sexo e classe institucionalizados (Davis, 2016; Gonzalez, 2020).

A princípio, nos movimentos feministas, mulheres brancas com alto nível cultural, formação educacional e origem na classe trabalhadora eram mais reconhecidas do que mulheres negras. Minorias dentro do movimento, até então, coube às pretas arcarem com os custos da resistência à dominação de raça, classe e gênero, categorias conhecidas por sua interação opressiva conjunta, interseccional. Assim, mulheres negras tiveram papel *sui generis* na (re)modelagem do próprio feminismo, haja vista que reivindicaram “lugares de fala” alheios à realidade das companheiras com privilégio de classe e raça.

Como nos diz Akotirene (2019, p. 24), “é da mulher negra o coração do conceito de interseccionalidade”, posto que entendem o real significado de lutar para mudar a realidade de pobreza, situação a qual mulheres ricas, e geralmente brancas, não precisam enfrentar. Neste embate, segundo hooks (2018), as intervenções das mulheres negras no movimento feminista foram causticantes, diante da resistência imposta pelas brancas, que acreditavam ter agência sobre o movimento de luta por direitos das mulheres e contra o patriarcado.

Em relação ao estado civil das mulheres da pesquisa, 61,36%, a maioria, declarou-se solteira (27), enquanto 11,36% disse ser divorciada (5), 18,18%, casadas (8), e outras 9,1%

⁸ Trata-se de um conceito que se refere à solidariedade feminina, na qual as conexões de empatia e acolhimento podem conduzir relações de parcerias mais saudáveis entre mulheres, desarmonizando e/ou destituindo a competitividade feminina, estimulada pelo complexo *cisheteropatriarcal*.

declararam relacionamento, sendo uma delas noiva e outras três em relações de união estável. A relevância desses dados diz respeito não somente a um recorte de afetividade na vida das mulheres negras, como também se relaciona aos aspectos da economia doméstica (renda familiar), de divisão dos trabalhos domésticos (trabalho do cuidado) no lar. Além disso, também há o fato de que mulheres casadas, quando perdem o emprego, podem sofrer pressão por parte do marido.

Quanto a essa situação, hooks (2018, p. 66) diz:

[...] retornar ao lar fundamentado na dominação masculina patriarcal em que homens são provedores é a solução oferecida a mulheres por políticos conservadores, que ignoram a realidade do desemprego em massa – tanto de mulheres quanto de homens –, o fato de que simplesmente não há emprego e que vários homens não querem sustentar economicamente mulheres e crianças, mesmo que tenham salário.

Sobre a formação educacional das mulheres negras, 30 (68,18%) disseram que cursaram o ensino médio completo, seis (13,64%) têm ensino superior incompleto, e quatro (9,09%) têm este mesmo nível formativo concluído. Apenas uma (2,27%) possui pós-graduação completa, uma (2,27%) tem o ensino fundamental completo, e duas têm (4,55%) o ensino médio incompleto. Em relação às mulheres com ensino superior, uma delas tem Graduação em Administração, uma em Direito, uma em Farmácia, e uma em Pedagogia. A pessoa que concluiu o curso de pós-graduação não especificou a área.

Gonzalez (2020) atenta para a discriminação enfrentada por mulheres negras em relação à identidade racial, considerando múltiplos estereótipos encrostados no imaginário coletivo, resquícios do período escravista no qual, à mulher negra, cabia o papel incondicional de serviçal – mucama (empregada doméstica), “mulata” (vítima dos olhares e investidas que a reduziam a objeto sexualizado), “mãe-preta” (ama de leite), etc.

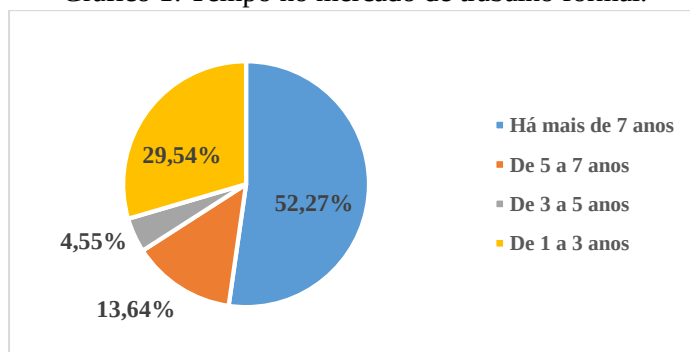
Em um país com predominância de pessoas negras, como é o Brasil, é paradoxal negar os arbítrios racistas impregnados no tecido societário, cuja matriz de dominação (intersecção das desigualdades) nutre-se pela mitificação de uma suposta “democracia racial”, fincada na

fantasia de país harmônico, mas que camufla uma coerção ideológica e amordaçadora, inclusive, (re)produzida por instituições como a escola.

Ao contrário deste mito que, como muitos da espécie, esconde suas verdadeiras facetas, pessoas racializadas são permeadas por opressões de caráter estruturante na sociedade colonialista, capitalista e patriarcal. É crucial a denúncia sobre as manifestações do racismo, no intuito de dismantelar o mito da democracia racial no Brasil (Gonzalez, 2020; Jorge, 2023).

Em consonância, mulheres negras, para conseguir espaço no mercado de trabalho formal, precisam ter muito mais do que uma boa formação, ou seja, vencer as barreiras impostas ao gênero, à raça e à classe, já que muitas delas, às vezes, param de estudar para trabalhar e ajudar a família com o sustento.

Gráfico 1: Tempo no mercado de trabalho formal.



Fonte: As autorias.

De acordo com o tempo no mercado formal, 13 mulheres (29,54%) responderam que têm entre 1 e 3 anos; duas (4,55%) têm de 3 a 5 anos; seis mulheres (13,64%) contabilizam de 5 a 7 anos, e 23 (52,27%) disseram que trabalham há mais de 7 anos.

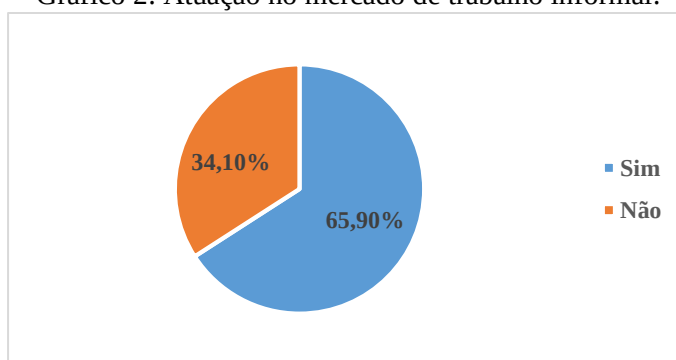
Silva, Faria e Teixeira (2021) afirmam que a desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro é real, indicando menor possibilidade de as pessoas de cor negra estarem inseridas no mercado de trabalho formal, em comparação a indivíduos de cor branca, ainda que esses dois grupos possuam a mesma qualificação ou estejam inseridos em uma localidade com a mesma renda média. Apesar de mulheres negras, a inserção no mercado formal trabalhista é ainda

menor, o que caracteriza dupla desigualdade, racial e de gênero, reiterando ainda mais as condições precárias de vida (pobreza).

De acordo com Almeida (2019), apesar das tentativas das teorias econômicas neoclássicas de reduzir o racismo e o sexismo imperantes na divisão do trabalho a uma questão individual, moral e, às vezes, até racional dos agentes do capitalismo, as evidências do enraizamento das discriminações em decorrência dos marcadores sociais de raça, gênero e classe não podem ser negadas em função da recorrência das resistências à mudança embebidos nos esquemas históricos de exclusão social.

A limitação de acesso das mulheres negras à formação qualificada e ao mercado de trabalho formais, em decorrência de questões socioestruturais históricas, leva-as a procurarem meios de vida no mercado informal de trabalho, uma vez que neste não há exigência de escolaridade comprovada e dispõe de vagas para as quais o perfil fenotípico e econômico do(a) trabalhador(a) não constam como exigências baseadas nos moldes hegemônicos de branquitude.

Gráfico 2: Atuação no mercado de trabalho informal.

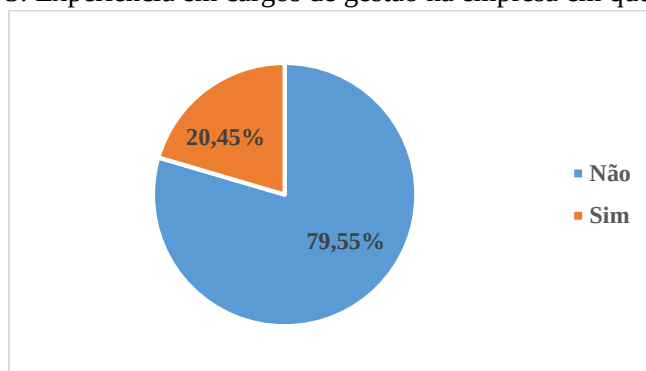


Fonte: As autorias.

Foi revelado que 29 mulheres (65,90%) já trabalharam informalmente, e 15 (34,10%) disseram que não tiveram esta experiência. Tais resultados corroboram informações da PNAD Contínua (IBGE, 2022), as quais indicam a predominância de mulheres negras em postos de trabalho informal, em comparação às mulheres brancas.

Além da dinâmica social dissonante que tende a excluir mulheres negras de postos formais de trabalho, também há limitação da ascensão profissional delas, quando já formalizadas como trabalhadoras nas organizações, circunstância da divisão racista e sexista do trabalho na sociedade do capital. Nesse ínterim, mulheres negras, por vezes, são privadas de oportunidades em postos de gestão nas empresas, enfatizando Almeida (2019), com base em argumentos de uma (i)lógica meritocrática, quando, na verdade, não se fomenta o crescimento de quem não recebe os privilégios sociais destinados exclusivamente à branquitude.

Gráfico 3: Experiência em cargos de gestão na empresa em que trabalha.



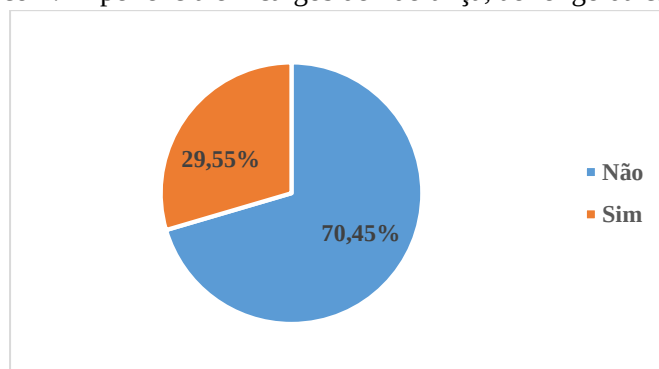
Fonte: As autorias.

Sobre a posição das mulheres em cargos de gestão na empresa em que trabalham, 35 mulheres (79,55%) disseram que não ocupam este tipo de cargo, e apenas 9 (20,45%) disseram que sim, são gestoras na empresa em que atuam. Para as que ocupam cargo de gestão, foi perguntado há quanto tempo exercem esta função: uma, há três anos, duas disseram que são gestoras de três a cinco anos, três afirmaram que estão no cargo de cinco a sete anos, e três disseram que já estão atuando há mais de sete anos como gestoras na empresa.

Apesar de a maioria das mulheres não ter tido oportunidade de exercer cargo de liderança organizacional, quando o exerce, demonstra competências e produtividades condizentes com as expectativas projetadas pelas empresas, uma vez que tem se mantido nas funções por períodos de, no mínimo, três anos.

hooks (2018) diz que as mulheres obtiveram mais direitos em relação a salários e cargos como desfecho do movimento feminista, mas isso não acabou totalmente com a discriminação por gênero e cor. Embora cargos de liderança sejam consequência da competência pessoal, associada ao desempenho no trabalho, é possível que muitas mulheres negras tenham ainda mais dificuldades em conquistar tais postos nas empresas, em virtude da discriminação.

Gráfico 4: Experiência em cargos de liderança, ao longo da carreira.



Fonte: As autorias.

Durante suas trajetórias profissionais, 31 mulheres (70,45%) disseram que nunca exerceram postos de liderança, e apenas 13 (29,55%) disseram que já ocuparam este tipo de cargo.

Bento (1995) afirma que mulheres estão mais vulneráveis no mercado de trabalho, e, ademais, suas especificidades não atingem de forma geral todas elas, haja vista que as negras esbarram, desde cedo, em grandes obstáculos nos processos de seleção, na promoção para cargos de chefia e direção, mesmo as que têm mais qualificação. Consoante hooks (2018), o fato de a mulher negra sentir-se, historicamente, desprivilegiada no mercado de trabalho formal já dimensiona as opressões/exclusões às quais estão submetidas.

Conforme se percebe, os resultados revelam o racismo institucional entranhado no mercado de trabalho, com reflexo direto na discriminação sofrida por mulheres negras em suas carreiras profissionais, reforçando o quanto os marcadores sociais de gênero, raça e classe

aduzem profundos desafios à vida da mulher preta, diante da hierarquização das opressões embrenhadas no sistema de poder patriarcal.

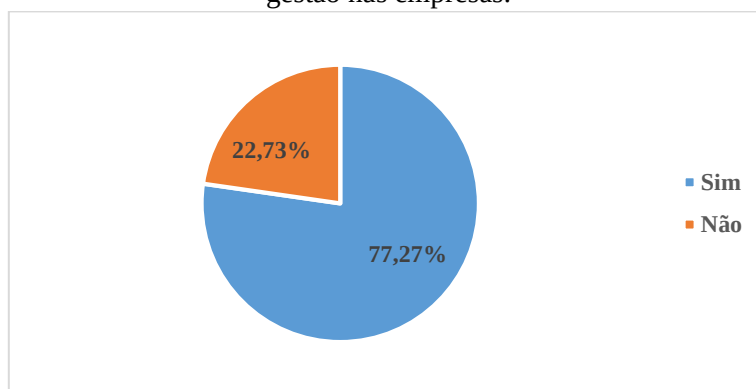
3.2 Fatores associados ao gênero (*ser mulher*) nas relações de trabalho

Como visto, a *divisão racial do trabalho* interfere nas possibilidades de empregabilidade e ascensão profissional das mulheres negras (Gonzalez, 2020). Em virtude disso, mulheres negras são atingidas por avenidas de opressão que se acumulam na própria existência, criando tramas complexas de exclusão e discriminação (Akotirene, 2019).

Por seu turno, a *divisão sexual do trabalho* também representa obstáculos para mulheres negras nas organizações. A partir de Hasenbalg (1979), Gonzalez (2020) assevera que o racismo e o sexismo, estabelecidos nas entranhas do sistema capitalista e patriarcal, tornam-se parte da estrutura sociocultural, a ponto de quase passarem incólumes diante da própria banalidade, reforçados pelas estruturas ideológicas do capital.

65

Gráfico 5: Sobre mulheres receberem menos indicação do que homens para ocuparem cargos de gestão nas empresas.



Fonte: As autorias.

A partir da experiência de 10 mulheres (22,73%), não há diferença entre os gêneros para ocuparem cargos de gestão nas empresas. No entanto, para 34 trabalhadoras (77,27%), esta desproporção está bastante presente no mercado de trabalho.

Soares (2000), citado por Silva, Faria e Teixeira (2021), destaca que a discriminação se manifesta na capacitação do(a) trabalhador(a), no acesso ao emprego e na determinação dos salários. Pode desvelar-se durante o processo de seleção, momento em que o empregador pode considerar atributos pessoais não relacionados a resultados, como raça e gênero, como se tais características influenciassem a eficiência na/da produtividade.

É fato que, no mercado de trabalho brasileiro, a mulher negra sofre com os despautérios da discriminação; além do fato de ser mulher, ainda pesa ser negra, e, mesmo quando ocupa cargos de gestão, diante dos dados sobre rendimentos da PNAD Contínua (IBGE, 2022), é de supor que o salário não seja compatível com o das brancas e o dos homens que exercem a mesma função.

A despeito da Lei da Equidade Salarial (Brasil, 2023), cabe ressaltar que a remuneração entre homens e mulheres para o exercício da mesma função deve ser a mesma, a partir dos parâmetros de produtividade e execução, sob pena de sanção administrativa aplicada à empresa contratante. Esses termos já existiam, de certa forma, na Consolidação da Lei do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), em seu Art. 461. A lei recente reforça o caráter da inclusão da diversidade nos ambientes laborais e estabelece critérios para fiscalização e transparência das remunerações do quadro de empregados(a). Ademais, inclui obrigações, como a

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (Brasil, 2023, Art. 4º).

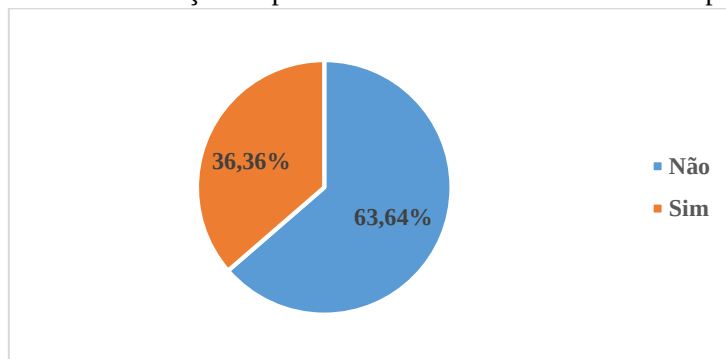
Ainda sobre a ocupação de postos de gestão por mulheres, diante da cultura sexista que se impõe nas relações sociais e no mundo do trabalho, como consequência, é fácil deduzir que mulheres em posições de chefia vivenciem mais dificuldades para a realização de suas funções do que homens. Segundo dados de um estudo recente promovido pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), as mulheres ocupam 29% dos cargos de gestão no setor industrial brasileiro

(Yamaguti, 2023). Essa porcentagem cai consideravelmente quando se incluem empresas de diferentes setores e quando se soma o fator raça. Segundo o Censo Multisetorial produzido pela Gestão Kairós, apenas 3% das mulheres negras pertencentes ao quadro de empresas estão em postos de liderança (Gestão Kairós, 2022).

Para Ferreira (2019), um dos desafios associados à atividade profissional está ligado à justa remuneração e ao tratamento digno durante o ingresso de mulheres no âmbito profissional. Elas são impactadas pelas dissonâncias do legado colonialista, precisando combatê-lo cotidianamente, buscando respeito e valorização por empregadores e colegas, no contexto em que estão inseridas.

É possível dizer que, apesar da evolução da mulher no mercado de trabalho e das legislações vigentes (Brasil, 1943; Brasil, 2023), ainda há casos em que salários não correspondem à qualificação/capacitação. Na prática, pois, é possível encontrar mulheres ganhando menos do que homens, mesmo em funções congêneres, abismo o qual pode ser ainda mais desproporcional para a mulher preta. Assim, um dos grandes desafios da mulher no mercado de trabalho é reverter o quadro da desigualdade salarial, efeito das avenidas opressoras entre gênero, raça e classe.

Gráfico 6: Sobre discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho por ser mulher.

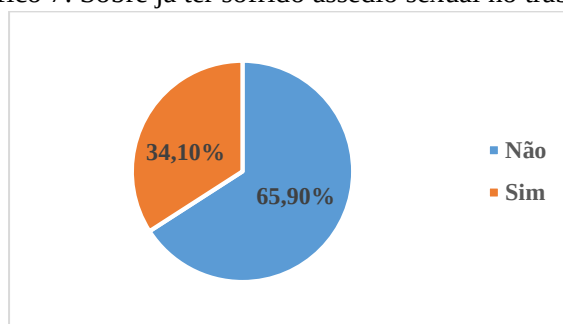


Fonte: As autorias.

Os dados revelaram que 16 mulheres (36,36%) já sofreram algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho pelo fato de “ser mulher”, e 28 (63,64%) disseram que não passaram por essa situação.

hooks (2018) afirma que a vida das mulheres foi impactada positivamente graças ao empenho reformista para modificar o mercado de trabalho, melhorar a remuneração das trabalhadoras e diminuir a discriminação de gênero e o assédio no trabalho.

Gráfico 7: Sobre já ter sofrido assédio sexual no trabalho.



Fonte: As autorias.

Sobre “assédio sexual”, 15 mulheres (34,10%) disseram que já foram vítimas desta forma de violência, e 29 (65,90%) registraram que nunca passaram por isso. Complementando a resposta, as que passaram pelo problema do assédio sexual compartilharam suas narrativas sobre o problema.

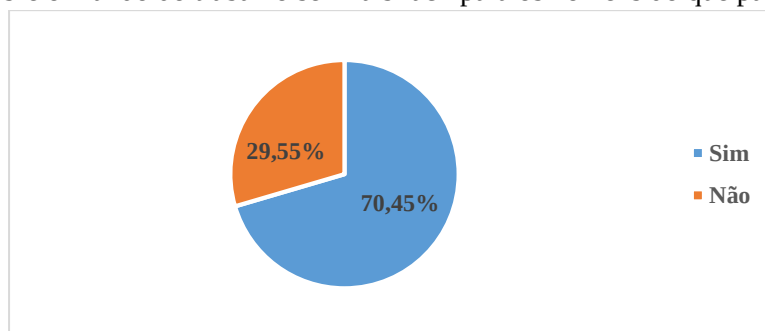
Quadro 1: Sobre a forma como as mulheres lidaram com o assédio sexual no trabalho.

Categorias das falas sobre assédio sexual	Narrativa das mulheres
Vulnerabilidade	“Não consegui tomar uma atitude”.
	“Fiquei sem ação”.
	“Indefesa e desacreditada de que estava acontecendo realmente comigo. Não soube me defender das cantadas e elogios rotineiros, porém, nunca me deixei levar”.
Imposição do respeito	“É bem comum os clientes darem em cima, eu apenas respondo com educação que não estou à vontade”.
	“Falei educadamente para o mesmo me respeitar ou tomaria providências”.
	“Eu lhe dei o desprezo”.

Fonte: As autorias.

Conforme visto, mulheres que já sofreram assédio sexual no trabalho externaram suas experiências em relação ao problema, revelando a “*vulnerabilidade*” e a “*imposição do respeito*” como categorias que revelaram sentidos/significados sobre o problema. hooks (2018) declara que o esforço de mulheres de grupos privilegiados para reformar o mercado de trabalho trouxe benefícios, como melhores salários, redução do assédio e discriminação de gênero.

Gráfico 8: Sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para os homens do que para as mulheres.



Fonte: As autorias.

Sobre esta variável, os resultados revelaram que, de acordo com a experiência de vida de 31 mulheres negras (70,45%), o mundo do trabalho é mais fácil para os homens do que para elas; já para uma proporção menor, 13 sujeitos (29,55%), não há diferença, ou seja, não percebem isso acontecer, a partir de suas vivências.

Quadro 2: Justificativas sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para homens do que para as mulheres, de acordo com a experiência de vida dos sujeitos.

Categorias das falas sobre o marcador “gênero” nas relações de trabalho	Narrativa das mulheres
Privilégios masculinos e as desigualdades de gênero no trabalho	“Porque tudo para o homem é visto como ‘normal’ ”.
	“Porque muitas das vezes dão privilégios mais aos homens ”.
	“ Não é de hoje que o homem é privilegiado em relação ao mercado de emprego, pois existe um preconceito em relação ao mercado de trabalho entre a mulher e o homem, muitas das vezes, mulher não é contratada por ser mulher , questão de salário os homens são mais beneficiados ”.
	“Porque a mulher nunca pode ganhar ou ter mais do que um homem ”.
	“Porque a mulher nunca pode ganhar ou ter mais do que um homem ”.

<i>Preconceito, discriminação e capacitismo de gênero</i>	“Porque vivemos em uma sociedade preconceituosa em que as pessoas acham que homens são mais capazes do que mulheres”.
	“ Discriminação ”
	“É questão estrutural e cultural . Já tivemos muito tempo para mudar isso, mas ainda é difícil ”.
<i>A sociedade machista e o estereótipo cultural do “sexo frágil”</i>	“A sociedade , infelizmente, ainda é muito machista e não acredita no potencial feminino totalmente”.
	“Porque o mundo é machista ”.
	“Pelo simples fato de ser homem e achar que mulher é sexo frágil e incapaz de exercer um cargo acima que o dele”.
	“Em muitas locais de trabalho a mulher é considerada frágil! ”
<i>A condição da menstruação e o perigo da gravidez para as empresas</i>	“Por vários fatores , inclusive o cultural . Homens são mais competentes. Mulheres são o sexo frágil . Enfim, uma cultura machista ”.
	“Porque a mulher engravida .”
	“A maioria das empresas só querem contratar homem, pois as mulheres engravidam, menstruam todo mês etc.”
	“Como mulher e mãe, é nítido que a vida não volta mais a ser como antes depois que vêm os filhos. Já me deparei com diversas empresas que, em seu quadro de funcionários, só existem homens, justamente pra não ter mulheres se ausentando em período gestacional ou durante o puerpério , o que é super injusto, pois o mundo atual exige homens e mulheres trabalhando e recebendo de forma igualitária para que possam sustentar seu lar. Então, a vida profissional fica mais difícil para a mulher do que para o homem porque ela tem outras pessoas e coisas pra priorizar, o homem não ”.
<i>A maternidade como barreira para o mercado</i>	“As mulheres têm filhos pra cuidar ”.
	“Nós mulheres temos que gerenciar ser mãe, dona de casa e trabalhar fora , dentre outras atividades”.
	“O mercado de trabalho ainda tem muito preconceito com mães de família, mulheres que já têm filhos , e nós sabemos que não é fácil”.

Fonte: As autorias.

A partir dos relatos, surgiram as seguintes categorias como significados: “*privilégios masculinos e as desigualdades de gênero no trabalho*”; “*preconceito, discriminação e capacitismo de gênero*”; “*a sociedade machista e o estereótipo cultural do ‘sexo frágil’*”; “*a condição da menstruação e o perigo da gravidez para as empresas*” e “*a maternidade como barreira para o mercado*”.

Dentre as narrativas, destacam-se falas que giram em torno da adaptabilidade do mundo aos padrões masculinos, reforçando o caráter patriarcal da sociedade capitalista, estabelecendo limites para o desenvolvimento da mulher. Esta lógica segue, de uma forma ou de outra, como

acentua Lerner (2019), descredibilizando as capacidades laborais da mulher, em vista de suas funções fisiológicas ou da possibilidade de gerar filhos.

Além disso, utilizam as próprias imposições do sistema heteropatriarcal e capitalista sobre as predisposições da mulher em realizar atividades de reprodução social (Arruzza, 2015), como razão para não lhes oferecer condições igualitárias em suas trajetórias profissionais.

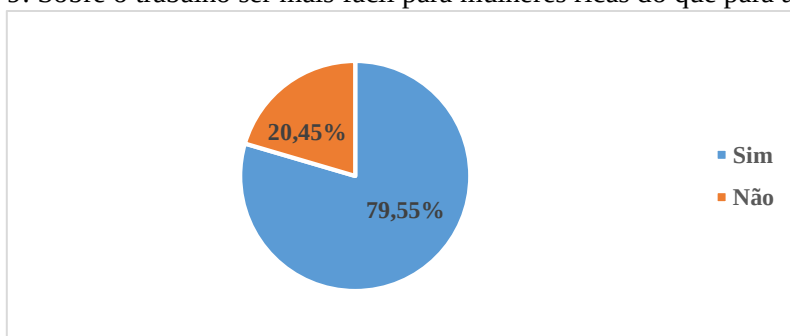
Sobre o fato de serem mães, hooks (2018) afirma que as mulheres, principalmente as negras, são as que mais sofrem com a falta de assistência social por parte do governo, o que dificulta o trabalho.

3.3 Perspectivas correspondentes à posição/classe social (*ser pobre*) a partir das relações de trabalho

Em relação à classe social (*ser pobre*), foi solicitado que as mulheres respondessem se o trabalho é mais fácil para as ricas do que para as pobres.

71

Gráfico 9: Sobre o trabalho ser mais fácil para mulheres ricas do que para as pobres.



Fonte: As autorias

Na avaliação de 35 mulheres (79,55%) que responderam “sim”, o mundo do trabalho é mais fácil para as ricas do que para as pobres, enquanto nove delas (20,45%) não percebem diferença de classe no mercado de trabalho, em relação a essas categorias.

Citando Nascimento e Cabral (2019), Ribeiro e Barbosa (2021) dizem que a interseccionalidade revela que mulheres negras das periferias urbanas estão entre as mais

impactadas pelo estigma da “culpa branca”. Muitas vezes, elas sustentam-se por meio de trabalhos de baixa remuneração no setor de serviços e, frequentemente, assumem sozinhas o peso das obrigações familiares.

hooks (2018) incrementa que, logo no início do movimento feminista, o centro das atenções eram as preocupações das mulheres de classes privilegiadas, visto que pertenciam a um grupo que recebia atenção pública. Nunca eram destaque na mídia de massa convencional os assuntos importantes para as trabalhadoras ou para o grande grupo de mulheres mais pobres.

Quadro 3: Sobre o porquê de o mundo do trabalho ser mais fácil para as mulheres ricas do que para as pobres.

Categorias das falas sobre o marcador “classe” nas relações de trabalho	Narrativa das mulheres
Melhores oportunidades na vida	“As mulheres ricas tiveram oportunidades maiores ao longo da vida”. “Elas [as mulheres ricas] têm mais chances de oportunidades de trabalho, pois até a formação é mais fácil, cursos, escolas boas etc.”
Melhor network	“Para uma mulher pobre conseguir um emprego ela precisa conhecer alguém de dentro da empresa, para uma mulher de alta classe a visão é diferente”. “Porque elas [as mulheres ricas] têm mais conhecimentos, e têm mais chances de ingressarem em melhores cargos na empresa”. “Em se tratando do empreendedorismo, sim, devido ao financeiro. Em relação ao mercado comum, a facilidade ocorre devido ao conhecimento, amizades familiares. As mulheres pobres conquistam seu espaço, objetivo, mas isso acontece de forma mais demorada e sofrida”.
Insegurança e subserviência	“É como se a mulher pobre não tivesse confiança para ocupar certos cargos”. “O pobre sempre a servir os ricos, é claro”.
A influência do dinheiro como definidor de lugar	“Infelizmente, o dinheiro facilita muito o processo”. “Porque a mulher rica, com sua posição, pode tudo”. “Pela questão do poder aquisitivo da mulher rica, nesse mundo o dinheiro abre portas”. “Você é visto de forma diferente quando tem dinheiro”. “Porque o dinheiro compra muita coisa, inclusive posições”. “Quando se tem aquisição, as pessoas te julgam pelo que tem e não pelo que você é”.

Fonte: As autorias.

A partir de suas narrativas, como extrato de significados sobre este aspecto, surgiram, das falas delas, as categorias: *“melhores oportunidades na vida”*; *“melhor network”*; *“insegurança e subserviência”* e *“a influência do dinheiro como definidor de lugar”*.

hooks (2018) afirma que, historicamente, o trabalho disponível para as mulheres privilegiadas era o mesmo de mão de obra não qualificada e pouco remunerado, ofertado homogeneamente para todas as trabalhadoras. Assim, segundo a autora, este foi o motivo do impedimento daquelas da elite trabalharem fora de casa, e não a discriminação de gênero nem a opressão sexista *per si*.

Neste contexto, incide novamente a divisão social do trabalho, desta vez, por classe, na qual pessoas mais pobres precisam se sujeitar a postos de trabalho arriscados, insalubres, e até indignos, para terem acesso a uma remuneração, normalmente, abaixo da média. Enquanto isso, postos de trabalho que oferecem melhores condições, direitos trabalhistas e melhores remunerações, naturalmente, reservam-se a pessoas que tiveram acesso a trajetórias educacionais qualificadas.

O início da era industrial, que marcou a separação entre ambientes laborais e residenciais, ensejou também o fortalecimento da divisão sexual do trabalho, considerando que os homens trabalhavam nas fábricas, e as mulheres, em casa, gerando uma disparidade de relevância entre a atividade econômica e a atividade do cuidado do lar. Nesse caso, cabe explorar a possibilidade de que, nas famílias mais pobres, todos tinham que trabalhar para possibilitar o sustento familiar, inclusive, as mulheres, que acumulavam atividades econômicas e outras em casa. Sendo assim, as mulheres pobres sujeitavam-se a condições indignas de trabalho pela sobrevivência (De Masi, 2000). Para hooks (2019, p.149), “enquanto trabalhadoras, as mulheres pobres sabiam por experiência própria que o trabalho nem libertava nem trazia realização pessoal, mas antes, na maior parte dos casos, explorava e desumanizava”.

Com isso, o mercado de trabalho foi captando e influenciando fatores socioculturais e econômicos dirigidos pela elite, que marcaram profundamente as relações de classe sobre as formas de produção e o trabalho. Este aspecto, pois, configura e reafirma o princípio da

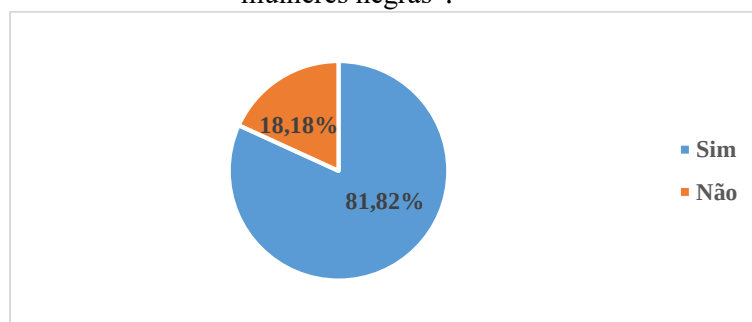
interseccionalidade sobre a classe como marcador social, desvelando as desigualdades sociais nas relações de trabalho no mercado, em relação à mulher pobre.

Nesta linha de pensamento, quando se soma a isso tudo o fator raça, ou seja, quando se trata de uma mulher pobre e negra, as (in)diferenças e iniquidades nas relações de classe no trabalho pesam ainda mais.

3.4 Aspectos relevantes que as mulheres negras enfrentam no trabalho no que corresponde à raça (*ser negra*)

Conforme posto, a partir das relações de gênero (*ser mulher*) e de classe (*ser pobre*), incide a luta que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho em relação à raça (*ser negra*).

Gráfico 10: Sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para “mulheres não negras” do que para “mulheres negras”.



Fonte: As autorias.

Os resultados evidenciaram que 36 mulheres (81,82%) consideram o mundo do trabalho mais fácil para “mulheres não negras” do que para “negras”, enquanto oito (18,18%) não concordam.

Quadro 4: Justificativa sobre o porquê o mundo do trabalho ser mais fácil para “mulheres não negras” do que para “mulheres negras”.

Categorias das falas sobre o marcador “raça” nas relações de trabalho	Narrativa das mulheres
<i>Consciência sobre o preconceito racial</i>	“ Preconceito ”
	“ Racismo ”
	“Por conta do racismo ”.
	“Porque ainda existe muito preconceito , questão da cor da pele, cabelo, roupa , o preconceito ainda existe”.
	“Questão preconceito pela cor da pele ”.
	“Infelizmente, ainda existe o preconceito por mais que seja crime ”.
	“Porque infelizmente ainda existe esse preconceito da cor, racial! ”
	“Infelizmente pelo preconceito ”.
	“Porque somos muito julgadas pela cor .”
	“O preconceito racial , falta de estudo”.
	“Ainda nos dias de hoje existe preconceito sobre tudo, cor de pele, cabelo , até o seu estilo de ser , principalmente, as pessoas de pele preta ”.
	“Ainda há muito preconceito quanto à cor da pele ”.
<i>Racismo individual</i>	“Por conta do preconceito de clientes ”.
<i>Racismo institucional</i>	“Existe ainda essa restrição, pois algumas empresas visam muito a aparência, e uma cor branca chama mais atenção e não assusta clientes ”.
<i>Racismo estrutural</i>	“Nossa sociedade é uma sociedade racista que carrega uma grande herança preconceituosa ”.
	“Acho que desde que me entendo por gente a imagem de pessoas brancas é padrão de beleza da sociedade , e querendo ou não isso se inclui muito no mercado de trabalho”.
	“Geralmente, negro está associado à escravidão, favela, maiores índices de criminalidade , então, existe um tabu sobre confiar (sim ou não) na pessoa negra, como se negro estivesse associado à desonestidade , infelizmente”.
	“A cultura racista , infelizmente, ainda é muito forte em nosso mundo”.
	“Mais uma vez por questão cultural ”.
<i>Racismo e sexismo</i>	“Porque as mulheres negras são discriminadas pela sociedade”.
	“Quando se é negra, acham que você não é capaz de nada”.
	“A mulher preta é vista sempre para servir e nunca ser servida , e quando uma mulher preta chega nesse patamar ela é mal vista e sempre é descredibilizada ”.
	“Para mulheres negras, pela questão do racismo porque, sinceramente, isso nunca vai acabar, quando na verdade nem deveria existir ”.
<i>Perspectivas de mudanças na realidade atual</i>	“Estou vendo muita mudança, mas ainda pode melhorar ”.

*Produtivismo como primordial,
e não a cor da pele*

“Não depender da cor, e sim da disposição de cada pessoa”

Fonte: As autorias.

Com base nas narrativas, os significados das falas revelaram as seguintes categorias: *“consciência sobre o preconceito racial”; “racismo individual”; “racismo institucional”; “racismo estrutural”; “racismo e sexismo”; “perspectivas de mudanças na realidade atual”* e *“produtivismo como primordial, e não a cor da pele”*.

Foram registradas considerações impactantes sobre a categoria “raça” como marcador sociointerseccional, e, quando se associou a “raça” ao “gênero”, destacou-se o fato de que *“quando se é negra, acham que você não é capaz de nada”*. Aqui, a categoria “negra” parece pesar mais sobre a categoria de gênero – ser mulher. Outra pessoa diz que *“a mulher preta é vista sempre para servir e nunca ser servida [...]”*. Neste enredo, a subalternidade sobre “ser mulher” e “ser preta” é aparente, são aspectos rechaçados pelas máculas do passado escravocrata e por uma realidade presente atravessada pelas sequelas aterradoras das apartações raciais. Ainda sobre o racismo arraigado no tecido social brasileiro, uma participante ainda diz que *“[...] isso nunca vai acabar, quando na verdade nem deveria existir”*.

Diante de tudo isso, do ponto de vista organizacional, chamam atenção falas que denotam racismo institucional absorvido pelo setor privado, no caso, empresas. Com fundamento em Almeida (2019), o poder é a base sobre a qual formas de discriminação retroalimentam-se, e, de forma estrutural, na perspectiva da branquitude colonialista-eurocêntrica, o poder está nas mãos da branquitude masculina (homens brancos) – a representação sublimar e arquetípica da matriz de dominação. Com base nisso, Almeida (2019, p. 27-28) ainda incrementa:

Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas – o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc. – e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente

difícultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos.

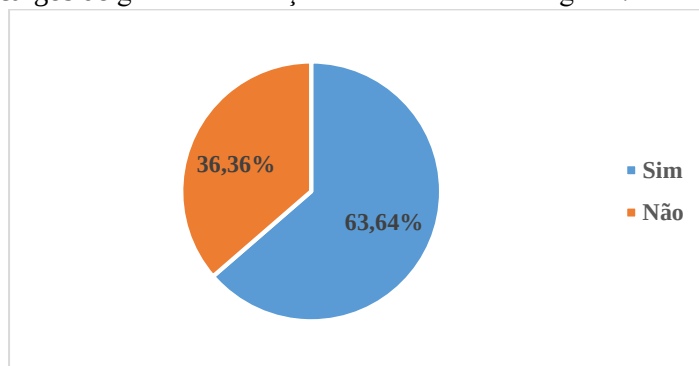
Uma das mulheres enfatiza que *“existe ainda essa restrição, pois algumas empresas visam muito a aparência, e uma cor branca chama mais atenção e não assusta clientes”*. Esta narrativa remete ao engodo descomunal da expressão “boa aparência”, presente em muitos anúncios de vagas de emprego como pré-requisito para a ocupação de postos de trabalho, historicamente utilizada como uma ferramenta de linguagem para se referir a traços fenotípicos europeus (Gonzalez, 2020).

Em outro momento, de maneira mais generalista, outra participante diz: *“Acho que desde que me entendo por gente a imagem de pessoas brancas é padrão de beleza da sociedade, e querendo ou não isso se inclui muito no mercado de trabalho”*, o que ratifica a relação de poder instituída pelo alcance do racismo e sua capilaridade como ideologia civilizatória, estética e cultural (Almeida, 2019).

Estes resultados comprovam o quanto a categoria “raça” é emblemática como marcadora social de interseccionalidade (Gonzalez, 2020) e, quando somada às categorias “gênero” e “classe”, corrobora a conjuntura de subjugação na qual a mulher negra tem sido interligada, submetida e oprimida ao longo do processo histórico-civilizatório brasileiro.

Também se evidenciou o racismo pungente com base em estereótipos morais, em virtude de características fenotípicas negras, conforme se percebe na seguinte fala: *“Geralmente, negro está associado à escravidão, favela, maiores índices de criminalidade, então, existe um tabu sobre confiar (sim ou não) na pessoa negra, como se negro estivesse associado à desonestidade, infelizmente”*.

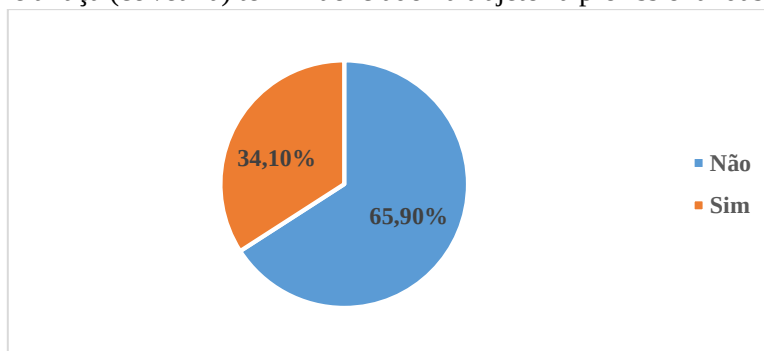
Gráfico 11: Sobre a possibilidade de “mulheres negras” terem mais dificuldades em ocupar cargos de gestão em relação a “mulheres não negras”.



Fonte: As autorias.

Das mulheres respondentes, 28 (63,64%) disseram, de acordo com suas vivências, que “mulheres negras” teriam mais dificuldades em ocupar cargos de gestão do que “não negras”, enquanto 16 sujeitos (36,36%) acreditam que isso não é real.

Gráfico 12: Sobre a raça (cor/etnia) ter influenciado na trajetória profissional das mulheres negras.



Fonte: As autorias.

Conforme visto, quando questionadas sobre a possibilidade de a cor/etnia ter influenciado a trajetória profissional, 15 mulheres (34,10%) disseram que “sim”, e 29 (65,90%) afirmaram que “não” houve correlação.

Este dado contradiz os resultados anteriores sobre gênero, classe e raça e aventa possíveis dificuldades de reflexão sobre os caminhos de vida trilhados pelas respondentes, a partir da própria consciência como *mulher*, *pobre* e *negra*, em relação às próprias lutas

profissionais, inscritas na contextura da vida. Ao mesmo instante, essa tendência corresponde ao entendimento de Gonzalez (2020), sobre a contaminação do racismo referente à identificação das opressões sofridas pelo sujeito. Compreendemos que hierarquização de opressões não é o objetivo do posicionamento da autora, quando ela pretende destacar a profundidade das raízes racistas na estrutura social brasileira, que insiste em se disfarçar sob a forma de uma democracia racial, esforçando-se para vender a ideia de sua inexistência.

Este resultado também contradiz Coutinho (2006), citado por Silva, Faria e Teixeira, (2021), quando enfatiza que dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que, no Brasil, a discriminação no emprego é fortemente influenciada por gênero e raça. A pobreza é particularmente prevalente entre a população negra, refletindo o nível de desigualdade que, em parte, resulta da discriminação que utiliza a cor como critério para a estratificação social, realidade inconteste que perfaz a tônica do passado e seus feixes de articulação, posto que ainda reverberam na contemporaneidade.

4. (IN)CONCLUSÃO

79

O mercado de trabalho é um campo complexo, hiperdinâmico e multidimensional, engendrado nas relações (re)produtivas do capital e sua autolegitimação. Espreado nestes contornos, juntamente com as engenharias de produção capitalista, o mercado de trabalho também se mantém teleguiado por duas superestruturas hegemônicas: o colonialismo e o patriarcado, vetores de um mesmo lastro de dominação histórico-social, econômico-cultural e subjetivo-emocional.

Neste cenário, a interseccionalidade, como paradigma que ampara identidades de raça, classe social e gênero transpassadas, ocupa um papel fundamental na trajetória formativo-profissional de grupos historicamente marginalizados e oprimidos pela modernização dos mercados e suas manobras trabalhistas, como a mulher negra.

Nesta pesquisa, foram revelados indícios de que o perfil da mulher negra, em vagas de trabalho no comércio, mais especificamente nos três maiores *Shopping Centers* da cidade de

João Pessoa, Paraíba, condiz com a marginalização, opressão e exclusão históricas, comumente enfrentadas por mulheres pretas na sociedade brasileira.

Consoante tal realidade, é pertinente arguir que a trajetória profissional da mulher negra é fortemente interpenetrada por avenidas opressoras interseccionais, com discrepantes condições humanas e sociais que atingem este público específico de sujeitos históricos. Empecilhos histórico-estruturais, como escassez de oportunidades de acesso, permanência e êxito à educação formal, condições de empregabilidade (seleção), perspectivas de crescimento (ascensão profissional), além da invisibilidade, estereotipação, violência simbólica (subalternização), etc., dificultam a evolução da mulher negra social e politicamente, restringindo a ocupação em postos de trabalho com maior remuneração e a cargos *sênior* nas organizações.

A despeito disso, a pesquisa revelou que menos de 30% das mulheres negras têm alguma experiência em cargos de liderança, compatibilizando considerável relação a dados nacionais, de acordo com o Censo Multisetorial produzido pela Gestão Kairós (2022, p. 24), que apresenta um percentual de cargos de liderança ocupados por mulheres negras nas empresas brasileiras de apenas 3%. Segundo o documento, “as mulheres negras são apenas 9% desse contingente [referindo-se ao quadro funcional das empresas brasileiras], o que mostra um processo sintomático do racismo estrutural e institucional nas esferas da sociedade brasileira”.

Apesar deste retrato desolador, o movimento político-social pelo (re)conhecimento e valorização de minorias sociais, a exemplo da mulher negra, tem sido crescente nos últimos anos, com animadores resultados em relação à conscientização coletiva sobre justiça social, principalmente, nas novas gerações. A ampliação do debate sobre diversidade e inclusão nas escolas e nas empresas, a criação de políticas sociais de ação afirmativa – pautas hoje contempladas em legislação federal (Brasil, 2023) –, bem como a presença de pesquisadoras, celebridades e gestoras negras inspiradoras em múltiplos setores socioculturais têm driblado o ordenamento ideológico tripartite entre o capitalismo, o colonialismo e o patriarcado, no sentido de desbravar caminhos para que mulheres negras povoem, cada vez mais, posições de destaque e relevância social.

Vale ressaltar que a desarticulação/enfraquecimento de estruturas opressoras às minorias sociais, ainda rosnantes no mercado do capital, requer profunda transformação na própria sociedade do trabalho, faces de uma mesma ordem desafiadora. É necessário que currículos educacionais e diretrizes empresariais suscitem políticas inclusivas, efetivas e contínuas, favorecendo a representatividade e a diversidade como matizes constituintes do povo brasileiro, diante das prementes e urgentes necessidades de reparação contra pessoas negras e indígenas no Brasil.

Além do mais, no escopo das políticas públicas, é fundamental que sejam criados programas de formação/capacitação que preparem mulheres negras para o mercado de trabalho, concedendo-lhes as mesmas oportunidades de desenvolvimento que são disponibilizadas, como privilégio de classe e raça, às brancas, uma centelha de otimismo cuja utopia avançaria nas conquistas contra a desigualdade social e racial brasileira.

Por esta razão, as complexidades e desafios históricos enfrentados pela mulher negra no mercado de trabalho perpassam lutas constantes contra os ecos do passado escravocrata, teimosamente ressoantes no presente, porém, travestidos de “democracia racial”, escamoteando patologias sociais, como a iniquidade de gênero, o racismo e a pobreza/miséria, etc. como vórtices de uma mesma rotação/pressão sobre a própria existência da mulher preta.

Ao mesmo tempo em que a trajetória profissional da mulher preta também é constituída por batalhas de resistência e superação, urge mais esforço por parte dos setores político-sociais e empresariais, para que a reparação social seja, cada vez mais, compreendida em justa medida, garantindo que a mulher negra tenha a oportunidade de alcançar seu potencial, diante do atraso secular com que a justiça social, em suas ações pragmáticas plenas, tem demorado para ser efetivada, conforme apregoa a Constituição Federal.

Faz-se oportuno lembrar que mulheres negras ainda estão fincadas na base da pirâmide social que compõe a operosidade neocapitalista e o complexo *cisheteropatriarcal*, vigentes na sociedade moderna. Isso significa que a exploração dos corpos para a manutenção da ordem societária, em estado bruto e dilacerante, recai sobre seus ombros há séculos. Este ordenamento envolve desde o trabalho da reprodução social, passando pela sustentação de suas famílias

afetiva e economicamente (Gonzalez, 2020; Jorge, 2023). E até em questões mais burocráticas, como o pagamento de impostos mais altos, proporcionalmente, em razão do desenho tributário do país que também privilegia as classes mais abastadas, o que Almeida (2019) denomina de operacionalização do racismo institucional.

Em suma, a ascensão social da mulher negra, sobretudo, sua prefiguração como “arrimo” deste país desnivelado, repercutirá como grito coletivo que há de reverberar em rendimentos para a própria conjuntura social, haja vista que, nas palavras de Angela Davis, noticiadas por Alves (2017), em matéria no *El País* (2017), “quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”. Esta frase célebre proclamada pela pensadora e ativista negra norte-americana, durante a conferência de abertura da Escola de Pensamento Feminista Negro, em Salvador, Bahia, ficou mundialmente conhecida como uma das assertivas mais proféticas sobre o papel social da mulher negra.

Portanto, reafirmamos a necessidade de que mais estudos a respeito de trajetórias profissionais de mulheres negras sejam fomentados, nos quais tais sujeitos possam figurar não como objeto positivista, mas sim como protagonistas e copartícipes de uma nova ordem global, com vez, voz e alteridade sobre os entre(atos) de suas próprias narrativas, diante das (trans)formações do mundo.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALVES, Alê. **Angela Davis**: “Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”. *El País* – Edição Espanha. Salvador, 27/07/2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/27/politica/1501114503_610956.html. Acesso em 13/12/2022.

ALMEIDA, Silvio L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ARRUZZA, Cinzia. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo, **Outubro Revista**, n. 23, p. 33-58, 2015. Disponível em: https://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/06/2015_1_04_Cinzia-Arruza.pdf . Acesso em: 10 ago. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.

BENTO, Maria Aparecida S. Mulher negra no mercado de trabalho, **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 479, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466> . Acesso em 10 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 21 fev. 2024.

BRASIL. **Lei 12.288/10**. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm#:~:text=L12288&text=LEI%20N%C2%BA%2012.288%2C%20DE%2020%20DE%20JULHO%20DE%202010.&text=Institui%20o%20Estatuto%20da%20Igualdade,24%20de%20novembro%20de%202003. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611**, de 3 de julho de 2023. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 21 fev. 2024.

83

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a *outsider within*: a significação sociológica do pensamento feminista negro, **Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, p. 99-127, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/MZ8tzzsGrvmFTKFqr6GLVMn/#:~:text=Poss%C3%ADveis%20tradu%C3%A7%C3%B5es%20do%20termo%20poderiam,%2C%20%22estrangeiras%20de%20dentro%22>. Acesso em: 10 ago. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **The University of Chicago Legal Forum**. n. 140, p.139-167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo, SP: Boitempo, 2016.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ELLIOT, Ligia Gomes; HILDENBRAND, Lucí; BERENGER, Mercêdes Moreira. Questionário. In: ELLIOT, Ligia Gomes (Organizadora). **Instrumentos de avaliação e pesquisa**: caminhos para construção e validação. Rio de Janeiro: Wak, 2012.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. Mulheres negras no mercado de trabalho: Interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. In: Encontro da ANPAD (EnANPAD), 43., 2019, São Paulo/SP. **Anais** [...]. São Paulo/SP: EnANPAD, 2019, p.1-18. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/336588023_Mulheres_Negras_no_Mercado_de_Trabalho_Interseccionalidade_entre_Genero_Raca_e_Classe_Social_Autoria_CLAUDIA_APARECIDA_AVELAR_FERREIRA_-CLAUDIAHGVGMAILCOM_Prog_de_Pos-Grad_em_Admin_-PPGAPUC_Minas_-Pon. Acesso em: 13 jul. 2021.

GESTÃO KAIRÓS. **Censo multissetorial**: diversidade, representatividade e percepção. 2022. Disponível em: <https://www.gestaokairos.com.br/wp-content/uploads/2022/09/Diversidade-Representatividade-e-Percep%C3%A7%C3%A3o-Censo-Multissetorial-da-Gest%C3%A3o-Kair%C3%B3s-2022.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2020.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 11 set. 2023.

JORGE, Andreza. **Feminismos favelados**: uma experiência no Complexo da Maré. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2023.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LERNER, Gerda. **A Criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

LESSARD-HÉBERT, Michelle; GOYETTE, Gabriel; BOUTIN, Gérald. **Investigação qualitativa**: fundamentos e práticas. 5. ed. Lisboa: Instituto Piaget, 2012.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Letícia Carolina Pereira do. **Transfeminismo**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

RIBEIRO, Ariane Lima; BARBOSA, Cláudia de Faria. Relações de trabalho e interseccionalidade de trabalhadoras negras em contexto home office *In*: Semana de Educação da Pertença Afro-brasileira, 17, 2021, Vitória da Conquista/Bahia. **Anais [...]**. Vitória da Conquista/Bahia: UESB, 2021, p.298-306. Disponível em: <http://anais.uesb.br/index.php/sepab/article/view/10290/10110>. Acesso em: 06 set. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. São Paulo: Vozes, 1976.

SILVA, Lucas. A., FARIA, Antônio. C. L. de, TEIXEIRA, Evandro. C. Desigualdade racial no mercado de trabalho formal brasileiro, **Humanas, Sociais & Aplicadas**, v. 11, p. 51–67, 2021. Disponível em: https://www.perspectivasonline.com.br/humanas_sociais_e_aplicadas/article/view/2029/2037. Acesso em 13 jul. 2021.

YAMAGUTI, Bruna. **Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa**. G1 DF, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-apenas-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 21 fev. 2024.