

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

JAQUELINE MIRANDA TESTOLIN DOS SANTOS

**MULHER NEGRA FRENTE AO MERCADO:
Racismo e desigualdades de gênero**

Porto Alegre

2019

JAQUELINE MIRANDA TESTOLIN DOS SANTOS

MULHER NEGRA FRENTE AO MERCADO:

Racismo e desigualdades de gênero

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Dr. Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2019

JAQUELINE MIRANDA TESTOLIN DOS SANTOS

**MULHER NEGRA FRENTE AO MERCADO:
Racismo e desigualdades de gênero**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 11, julho de 2019.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Elaine Di Diego Antunes
Orientador
(EA/UFRGS)

Prof. Dr. Christine da Silva Schröder
(EA/UFRGS)

Dedico este trabalho a todas as mulheres, em especial, as mulheres negras que ajudaram na construção do mesmo. Mulheres que enfrentam as desigualdades impostas pela sociedade brasileira de cabeça erguida e com muita coragem, carregando consigo a esperança de tornar esse país em um lugar melhor a cada dia.

AGRADECIMENTOS

À minha família e amigos, que durante o processo de estruturação deste trabalho, tiveram de lidar com minha ausência.

Aos meus irmãos que estiveram comigo em todas as adversidades e estarão comigo em todas as alegrias.

À minha mãe, Aida Miranda, por me mostrar o quão forte pode ser, por ter me dado a oportunidade de viver.

Ao meu pai, Jair Alírio, que do seu jeito meio torto me encheu de valores que carrego e vou carregar comigo durante toda minha vida. Um pai com um coração enorme e que sempre me ensinou a pensar no próximo com compaixão e empatia.

À minha avó Argentina Testolin, minha dinda Jovana Centeno e minha tia Luli (Luciana Miranda), que são sem sobra de dúvida as maiores inspirações para minha vida. Mulheres que sempre, através de suas ações e carinho, me mostraram qual era meu caminho e onde eu poderia chegar, me deram os melhores exemplos de amor, de trabalho e dedicação.

Ao meu amigo, irmão que eu escolhi, Bruno Coitinho (Nerinho), que sempre me apoiou, desde nossa infância, quando não tínhamos perspectivas muito promissoras em nossas vidas. Amigo que está sempre ao meu lado, a qualquer tempo, em qualquer momento.

À Prof. Dr. Elaine Di Diego Antunes, que durante os últimos dias teve de lidar com minhas aflições e sempre me tratou com muito carinho. Professora que aceitou me orientar sem hesitar, acreditou na minha proposta, no meu tema desde o início.

Aos meus sobrinhos, Antônio Testolin, Isabella Testolin e Mariana Testolin, que me enchem de alegrias e de esperança em uma sociedade melhor, crianças cheias de alegrias e que me enchem de amor.

Ao meu padrinho, Jardel Francisco Testolin do Santos, que infelizmente não está mais entre nós, mas que com certeza, onde quer que esteja, torce por mim. Que passou a nobre missão de me amar à sua filha, Maria Eduarda (Duda), e conseguiu transcender sua vida aqui.

Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela.

Ângela Davis

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo analisar a percepção da mulher negra sobre o mercado de trabalho, considerando fatores de discriminação de gênero e raça. Para tanto, adotou-se o método quantitativo de pesquisa exploratória descritiva, através de questionário estruturado aplicado via Internet e realizado com a participação de 159 mulheres negras de diversas ocupações profissionais, como: trabalho formal, informal ou autônomo. Os dados obtidos na pesquisa foram analisados com base no referencial teórico referente a mercado de trabalho, ocupação da mulher negra no mercado de trabalho, dificuldades de ingresso, desigualdades raciais e de gênero, sub-representatividade e discriminação nas organizações; nos quais, as mulheres negras participantes responderam que já haviam se sentindo discriminadas ou presenciaram situações de discriminação em seus ambientes de trabalho e em processos seletivos por motivos de raça e gênero. Tais situações, demonstram que o assunto é de suma importância e precisa ser discutido na sociedade, pois demonstra a permanência de problemas históricos, educacionais, governamentais, e que ainda o racismo e machismo presentes em nossa sociedade. Por fim, através dos dados, é possível verificar que as desigualdades presentes no mercado de trabalho, bem como as dificuldades das organizações brasileiras em adotar políticas e ferramentas de gestão que visem diminuir as desigualdades e tornar mercado de trabalho um ambiente mais igualitário estão longe de se tornarem efetivas.

Palavras-Chave: Mulheres negras. Mercado de trabalho. Desigualdade de raça. Desigualdade de gênero.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the perception of black women on the labor market, considering factors of gender and race discrimination. For that, the quantitative method of descriptive exploratory research was adopted through a structured questionnaire applied through the Internet and carried out with the participation of 159 black women from various professional occupations, such as: formal, informal or autonomous work. The data obtained in the research were analyzed based on the theoretical reference concerning the labor market, occupation of black women in the labor market, difficulties of entry, racial and gender inequalities, underrepresentation and discrimination in organizations; in which the participating black women responded that they had already felt discriminated or witnessed discrimination in their work environments and in selective processes based on race and gender. Such situations demonstrate that the subject is of the utmost importance and needs to be discussed in society, as it demonstrates the permanence of historical, educational, governmental problems and that the racism and machismo present in our society. Finally, through the data, it is possible to verify that the inequalities present in the labor market, as well as the difficulties of Brazilian organizations in adopting policies and management tools that aim to reduce inequalities and to make the labor market a more egalitarian environment, are far from become effective.

Keywords: Black women. Job market. Inequality of race. Gender inequality

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Distribuição conforme a Faixa Etária.....	34
Figura 2 – Distribuição conforme o Estado Civil.....	34
Figura 3 renda mensal	35
Figura 4 – Distribuição conforme a Escolaridade	36
Figura 5 – Distribuição conforme a Escolaridade da mãe	37
Figura 6 – Distribuição conforme a Escolaridade do pai.....	38
Figura 7 – Distribuição conforme o nível de Escolaridade das respondentes que têm pais com nível de formação superior.....	38
Figura 8 – Distribuição de Rendimento Mensal das Trabalhadoras Formais (empresa pública e privada)	39
Figura 9 – Distribuição do Tempo de Permanência das Trabalhadoras Formais nas organizações	39
Figura 10 - Distribuição conforme o Rendimento Mensal de Trabalhadoras Informais	41
Figura 11 – Distribuição conforme o Rendimento Mensal das Trabalhadoras Informais.....	42
Figura 12 - Comparativo de Rendimento entre Trabalhadoras Formais e Informais.	43
Figura 13 - Comparativo de Rendimento das Trabalhadoras Formais e Informais, com Ensino Superior Incompleto.....	43
Figura 14 - Comparativo de Rendimento das Trabalhadoras Formais e Informais, com ensino superior completo.....	44
Figura 15 - Distribuição das autônomas e informais sobre Atuação no Mercado de Trabalho Formal	45
Figura 16 - Posicionamento sobre as Dificuldade para Mulheres Negras no Mercado de Trabalho	46
Figura 17 – Percepção sobre Mulheres Negras em Cargos de Liderança.....	48
Figura 18 - Percepção acerca da Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho	49
Figura 19 - Percepção de discriminação de raça	49
Figura 20 - Percepção de Discriminação de Gênero e Raça	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição das ocupadas nos serviços domésticos, por raça/cor regiões metropolitanas e Distrito Federal em 2010 (%)	25
Tabela 2 - Distribuição das ocupadas no trabalho principal, por raça/cor para pessoas de 10 anos e mais – Brasil 2006 (%)	26
Tabela 3 - Docentes por sexo com nível do curso de titulação máxima igual a doutorado segundo Cor/Raça	26
Tabela 4 - Comparação de Salários conforme Escolaridade entre Mulheres Negras, Homens e Mulheres Brancas	40
Tabela 5 - Rendimento dos Trabalhadores Formais no Rio Grande do Sul	41

Sumário

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivos da Pesquisa	16
1.1.1 Objetivo Geral	16
1.1.2 Objetivos Específicos	17
1.2 Justificativa	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Trabalho	18
2.2 Mulher, Sexo e Trabalho	20
2.3 Mulher Negra <i>versus</i> Trabalho	22
2.4 Mapeando as Mulheres Negras no mercado de trabalho	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1 Delineamento da Pesquisa	30
3.2 Público Alvo Pesquisado	31
3.3 Coleta dos dados e Instrumento de Pesquisa	31
3.4 Análise dos dados coletados	32
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	33
4.1 Perfil Socioeconômico das Pesquisadas	33
4.2 Dificuldades e Barreiras	45
4.3 Oportunidades e Alternativas	55
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	63
APÊNDICE – INSTRUMENTO DA PESQUISA	68

1 INTRODUÇÃO

A inserção no mercado de trabalho é um fator central para a construção da identidade e do reconhecimento social de um indivíduo. Além disso, o mercado de trabalho é um dos fatores determinantes da situação financeira pessoal, haja vista que este controla a riqueza da sociedade, determinando quem vai estar na supremacia e quem estará na condição de subalterno em suas diversas formas de trabalho. Sendo assim, apesar de muitas mudanças sociais nas últimas décadas, o mercado de trabalho brasileiro ainda continua sendo conhecido por suas diversas desigualdades, dentre essas, destacam-se as referentes ao gênero, à raça e, em particular, ao gênero feminino da raça negra.

Considerando os aspectos de segregação social encontrados no mercado de trabalho, não se pode evitar de pensar em como se dão as relações de trabalho vivenciadas pelas mulheres negras, grupo que historicamente possui atributos essenciais para exclusão ou dificuldades maiores de inserção no mercado de trabalho. Infelizmente, o mercado de trabalho é apenas um reflexo, ou seja, ou retrato da sociedade, pois nele se encontram as mesmas pessoas que contemplam a sociedade. Pensando assim, é inevitável que em uma sociedade marcada pelo racismo e machismo, os reflexos destas culturas sejam encontrados inclusive no mercado de trabalho.

As mulheres negras brasileiras trazem consigo duas das maiores mazelas deste país, quais sejam: a escravidão e o patriarcalismo. Durante 300 anos do período escravocrata, essas mulheres, foram submetidas a condições desumanas de trabalho, além de serem exploradas sexualmente por seus donos. Escravas, escravas sexuais, amas-de-leite e mucamas eram algumas das atividades destinadas as mulheres negras no período da escravatura. As atividades dessas mulheres resumiam-se na responsabilidade dos afazeres domésticos dos casarões de seus donos, além de serem submetidas à criação, amamentação dos filhos e da satisfação sexual dos patrões que tinham por objetivo, além da agressão, a geração de novos escravos. Neste período, as mulheres, em geral, eram tidas como propriedades, mesmo as mulheres brancas não tinham direitos civis garantidos pelos Estado, o que veio a ser

concedido apenas em 1934, quando pela primeira vez na história se garante o princípio de igualdade de sexo no Brasil. BRASIL (1932).

Porém, para as mulheres negras, não era suficiente apenas a luta contra o patriarcalismo, pois além do voto era preciso vencer as lutas contra o Brasil Colonial, a escravidão e o racismo. Além de não terem as mesmas condições das mulheres brancas, sofriam ainda com as condições de subalternidade deixadas pelo trabalho escravo. Dessa forma, a condição de cidadãs era negada a essas mulheres, excluindo sua condição de ser humano, cidadã e profissional.

Atualmente, é possível encontrar muitas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sendo que em algumas atividades, elas são predominantes, situação bem diferente da que tínhamos há pouco tempo. Com a inserção no mercado, as mulheres ganham em suas rotinas mais uma jornada, ou seja, as mudanças sociais que levaram as mulheres a conquistarem melhores espaços e oportunidades não extinguiu a cultura patriarcal existente em nossa sociedade. No caso, as mulheres não deixaram de ser responsáveis pelos cuidados da casa e da família, e sim, tiveram que adaptar suas vidas a uma nova condição. Após as conquistas no mercado de trabalho, foram surgindo outras desigualdades e desafios a serem superados. Mesmo com uma carga de trabalho maior em relação ao trabalho e à família, as mulheres ainda enfrentam as questões de desigualdade salarial perante os homens brancos. Para Carneiro (2003), embora ainda existam essas desigualdades no mercado de trabalho, o movimento feminista brasileiro tem grande influência na diversificação nos termos ocupacionais que as mulheres experimentam atualmente. Conforme Carneiro (2003, p. 01):

Embora as desigualdades salariais significativas entre homens e mulheres que ocupam as mesmas funções permaneçam, é inegável que a crítica feminista sobre as desigualdades no mercado de trabalho teve papel importante na intensa diversificação, em termos ocupacionais, experimentada pelas mulheres nas últimas três décadas. Um dos orgulhos do movimento feminista brasileiro é o fato de, desde o seu início, estar identificado com as lutas populares e com as lutas pela democratização do país.

Quando falamos das conquistas obtidas pelas mulheres ao longo dos anos, é natural pensarmos nas mulheres de maneira geral; contudo, cabe ressaltar que as mulheres negras não participaram ativamente deste processo e não tiveram os mesmos benefícios, pois para essa população existe um elemento que se soma a questão de gênero, ou seja, o racismo. Mesmo com a crescente participação das

mulheres no mercado de trabalho, não é possível perceber grandes avanços para a população negra. Como vimos anteriormente, o fato de ter havido uma evolução social não foi motivo para acabar com a cultura patriarcalista, da mesma maneira, não houve a exclusão do racismo. Desta forma, as desigualdades criadas historicamente com o racismo assombram a vida das mulheres negras, pois a elas ainda continuam sendo oferecidos aqueles mesmos trabalhos subalternos e a mesma condição desfavorável, agora de uma forma contemporânea. Para Carneiro (2003), é válida a afirmação de que a existência do racismo rebaixa o status de gêneros e que isso é fator muito relevante nas estruturas sociais:

Em face dessa dupla subvalorização, é válida a afirmação de que o racismo rebaixa o status dos gêneros. Ao fazê-lo, institui como primeiro degrau de equalização social a igualdade intragênero, tendo como parâmetro os padrões de realização social alcançados pelos gêneros racialmente dominantes. Por isso, para as mulheres negras atingirem os mesmos níveis de desigualdades existentes entre homens e mulheres brancos significaria experimentar uma extraordinária mobilidade social, uma vez que os homens negros, na maioria dos indicadores sociais, encontram-se abaixo das mulheres brancas. (CARNEIRO, 2003, p. 02)

A Pesquisa de Emprego e Desemprego realizada pelo DIEESE (2017) mostra a sub-representação da população negra no trabalho formal no Brasil. Conforme dados da pesquisa, na cidade de Porto Alegre, onde as diferenças são mais discrepantes, apenas 11,9% da população ativa economicamente era representada por negros no ano de 2016, deste percentual, temos a participação da mulher negra em 6,7%. A pesquisa mostra que há uma representação significativa das mulheres negras nos subempregos, como o de empregada doméstica, onde essa população representa 20,5% enquanto a população de mulheres brancas é representada 10,4%, uma diferença de 10,1%, o que significa o dobro de participação das mulheres negras. Outra questão relevante apontada pela pesquisa é em relação às taxas de desemprego; conforme dados levantados, as mulheres negras representam as maiores taxas, com destaque para as capitais Porto Alegre e São Paulo, onde elas perfazem 16,16% e 20,9%, diferença aproximada de 40% em relação aos homens brancos.

Assim, os dados mostram o quão influentes são, ainda atualmente, as condições vivenciadas pelas mulheres negras desde o período de escravidão no

Brasil. Mesmo com as mudanças sociais, ainda continuam prevalecendo para esse segmento da população as piores condições de vida, trabalho e remuneração.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU Mulheres, publicou em 2016 a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. De acordo com as pesquisas, as mulheres negras representam 10,6% do quadro funcional das empresas, considerando todas as ocupações, quando consideramos ocupações nas altas cúpulas das organizações o número é ainda menor, 1,6% em cargos de gerência e apenas 0,4% no quadro de executivos, onde as mulheres negras representam duas em 548 diretores (negros e brancos).

Os dados trazidos acima demonstram a existência de um fenômeno que impede o ingresso e a ascensão de mulheres negras no mercado de trabalho. Esse fenômeno já vinha sendo percebido pelo movimento feminista em relação às mulheres, no que diz respeito à desigualdade de gênero. Cabe dizer que o movimento feminista brasileiro tem ganhado reconhecimento mundial, conquistando muitos avanços na luta pela igualdade de gênero no país.

O marco para a história brasileira acontece com a criação da Constituição Federativa de 1988, art. 5º e inciso I, onde é estabelecido os direitos e deveres dos cidadãos brasileiros, sem distinção de gênero, raça, credo ou sexo.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, no termo seguinte – “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. (BRASIL, 1988)

A Constituição Federativa de 1988 também foi importante nas questões raciais, pois nela não se faz distinção de raça. Essa questão precisou ser muito discutida dentro dos movimentos feministas brasileiros, criando a necessidade da reelaboração do discurso e práticas políticas do feminismo, Carneiro (2003). Em meados dos anos 1988, as mulheres negras começam a dar forma na organização de seu movimento com fisionomia própria no combate às opressões raciais Ribeiro (2000).

Um grande marco para tal iniciativa foi a realização do I Encontro Nacional de Mulheres Negras (ENMN) ocorrido em 1988 em Valença (RJ) com a participação de 450 mulheres negras de 17 estados do país de diferentes setores e experiências organizativas. Este evento foi precedido por encontros e seminários em vários estados o que proporcionou não apenas a

mobilização das mulheres negras, mas acima de tudo o aprofundamento do debate política. (Ribeiro, 2000, p. 450)

Com o fortalecimento deste movimento, atualmente, percebe-se resultados positivos na sociedade brasileira, no caso, através desse foi possível implementar políticas de ações afirmativas, com foco na redução das desigualdades racial. Tal movimento social vem proporcionando maior possibilidade de acesso à educação, saúde, trabalho e emprego à população negra.

Através da pressão dos movimentos sociais, foi criada, durante o governo Lula, a Secretaria de Política para Mulheres, responsável pela coordenação e articulação de políticas que promovessem a igualdade de gênero. A parceria do Ministério do Trabalho, com a Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial e com a Organização Internacional do Trabalho tem como objetivo prover o acesso de mulheres, sem qualquer tipo de distinção como: raça, credo e etnia, a cargos de chefia, igual tratamento, remuneração e oportunidades no mercado de trabalho (Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 2013).

Mesmo considerando as conquistas pelos movimentos feministas e negros, ainda é importante ressaltar que o cenário atual no mercado de trabalho brasileiro não favorece e nem desenvolve suas profissionais negras, conseqüentemente não é um espaço de novas oportunidades para o ingresso de outras mulheres negras. Essa situação gera números e estatísticas alarmantes para o segmento social que lidera os altos níveis de desemprego, pobreza e acesso à educação.

Portanto, o presente trabalho visa responder a seguinte questão de pesquisa:

- Como as mulheres negras percebem as desigualdades raciais e de gênero vivenciadas por elas no mercado de trabalho?

1.1 Objetivos da Pesquisa

Os objetivos desse trabalho dividem-se em geral e específicos.

1.1.1 Objetivo Geral

- Analisar a situação da mulher negra frente ao mercado de trabalho, conforme a opinião das respondentes.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o perfil socioeconômico da amostra pesquisada;
- Identificar e analisar as dificuldades e barreiras para ingressar e se manter no mercado de trabalho;
- Analisar a percepção das mulheres negras em relação ao mercado de trabalho.
- Identificar as oportunidades e alternativas percebidas como relevantes para a construção da trajetória profissional de mulheres negras.

1.2 Justificativa

Entende-se que é de suma importância discutirmos os reflexos trazidos pelas discriminações existentes no mercado de trabalho, no caso desse estudo, ao que se refere a gênero e raça. Além disso, faz-se necessário entender o quão influente é o racismo nas relações de trabalho e quais as implicações sociais e econômicas geradas, visando contribuir para a transformação deste quadro.

O estudo em questão, trará informações à sociedade sobre a atual situação das relações e condições de trabalho oferecidas às mulheres negras no país e suas consequências. As informações trazidas aqui são importantes, pois visam demonstrar que além do gênero existem outros aspectos que tornam a permanência e a inserção dessas mulheres mais difíceis no mercado de trabalho.

Através de dados levantados em pesquisas realizadas no país, o estudo busca estimular a conscientização social e incentivar empresas na criação de políticas, ações afirmativas, que visam diminuir as desigualdades instauradas atualmente.

Portanto, este trabalho busca contribuir com os estudos já realizados em relação a gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, trazendo informações atuais sobre a situação das mulheres negras, proporcionando às organizações e pessoas interessadas, conteúdo para o estímulo da diversidade, assunto que vem sendo abordado mundialmente no campo de gestão de pessoas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os conceitos e debates necessários para o embasamento teórico deste estudo são apresentados neste capítulo. Para entendermos as questões trazidas no presente estudo, considera-se importante compreender as transformações do trabalho. Após essa seção, discute-se aspectos que identificam a posição da mulher, de maneira geral, no trabalho. Em seguida, abordam-se as temáticas desigualdades de gênero e raça para com as mulheres negras. Por fim, são apresentados alguns dados baseados em pesquisas já realizadas em relação à posição da mulher negra no mercado de trabalho.

2.1 Trabalho

O trabalho sempre existiu como meio de integração social na humanidade. À medida em que a humanidade foi se desenvolvendo, conseqüentemente houve também o desenvolvimento do trabalho, proporcionando a ele novas formas e valores perante a sociedade. Essas transformações fizeram do trabalho um dos fatores mais relevantes nas sociedades, bem como para os indivíduos, pois através dele são aplicadas diversas qualificações e ascensões sociais. Porém o trabalho nem sempre teve a importância social como a dada na sociedade moderna, conforme Ramos (2009), o trabalho nem sempre se constituiu como uma esfera definitiva na sociedade.

Esta compartimentalização do trabalho, entretanto, é um fato relativamente recente. Nem sempre ele constitui uma esfera decisiva da sociedade. Nem sempre ele foi nitidamente perceptível, como em nossos dias. É necessário, pois, compreender a historicidade deste fato, porque só à luz desta compreensão se poderá explicar o aparecimento da organização racional do trabalho, no fim do século XIX. Tal ocorrência é o resultado de um longo processo histórico e não de uma causalidade ou de uma invenção inopinada. (RAMOS, 2009, p. 22).

Nas sociedades primitivas o trabalho era uma atividade designada à subsistência, onde não havia interesse na geração de lucro e sim no fortalecimento da economia social.

O caráter da economia primitiva, refração que é do caráter genérico da sociedade, não permite que o trabalho se desprenda das outras atividades.

Dois aspectos da economia primitiva interessam-nos ressaltar aqui: a ideia de lucro e a concepção do trabalho.

Na sociedade pré-letrada, o processo de produção e de criação de bens está orientado pela tradição e pelo costume. Nela não se compagina a ideia do lucro. Produz-se para a satisfação de relativamente restritas necessidades de nível elementar. Tal economia tem sido chamada, por isso, de subsistência. (RAMOS, 2009, p. 23-24).

Com a chegada do capitalismo, o trabalho passou a gerar valor, pois através de sua execução foram criados os bens de consumo, que inicialmente, tiveram a indicação de seu valor através da quantidade de trabalho despendido para sua composição. Conforme Marx (1985), o trabalho é considerado uma mercadoria, pois nele se materializa o valor.

No processo de trabalho a atividade humana é materializada ou objetivada em valores de uso. O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas [...]. (MARX, 1985, p. 153).

Além de qualificar o trabalho como uma mercadoria, Marx também define que existe divisão social do trabalho, que é definida pelos diferentes valores a ele atribuídos. Para Marx (1985, p. 166):

No conjunto dos diferentes valores de uso ou corpos de mercadorias aparece um conjunto igualmente diversificado, dividido segundo o gênero, a espécie, a família e a subespécie, de diferentes trabalhos úteis – uma divisão social do trabalho. Tal divisão é condição de existência da produção de mercadorias, embora esta última não seja, inversamente, a condição de existência da divisão social do trabalho.

Essa divisão do trabalho também foi percebida nas sociedades primitivas, onde existiam trabalhos classificados como femininos e masculinos.

A produção dos bens se organiza rigidamente, em bases naturais, diferenciando-se as tarefas segundo o sexo e a idade. Há assim atividades femininas, atividades masculinas, atividades da juventude, da maturidade e da velhice. RAMOS (2009, p. 24).

Através dos autores é possível dimensionar a importância do trabalho nas sociedades e como seu desenvolvimento está ligado as culturas as quais está inserido. Percebemos que há divisão social no trabalho desde sua concepção, onde homens e mulheres desempenhavam ativas diferentes por diversos motivos como: força, aptidão, inteligência etc. No entanto é notável que as mulheres foram (e ainda atualmente são) prejudicadas por tais divisões, pois a elas cabia a responsabilidade

de atividades de menor valor social, o que resulta em desvalorização da mão-de-obra feminina.

2.2 Mulher, Sexo e Trabalho

Atualmente as mulheres brasileiras têm maior representatividade no mercado de trabalho, conforme mostra a Pesquisa Mensal de Emprego – PME (2010). O cenário mostra que é cada vez maior a participação delas nas relações de trabalho no país.

Os dados censitários demonstram a evolução da participação feminina no mercado de trabalho e a redução contínua da diferença entre homens e mulheres na PEA, no período entre 1950 e 2010. A participação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9%. (ANDRADE, 2016, p.9).

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho ainda não é o suficiente para observarmos equidade entre os gêneros em diversos pontos das relações de trabalho nas organizações. A situação que mais agrava essa diferenciação e tem evidências mais explícitas é o salário pago às mulheres, conforme apontam pesquisas efetuadas.

Nos últimos anos tem-se demonstrado que os salários das mulheres não continuaram crescendo. A disparidade salarial de gênero parece não evoluir muito e não se têm constatado progressos para reduzir esta situação. (GODOY et al., 2012, p. 12):

As relações de gênero no universo do trabalho ainda são marcadas por importantes assimetrias, especialmente quando se trata do nível salarial e do acesso a posições de maior responsabilidade dentro das organizações. (CAVAZOTTE, 2010, p.70).

Para Scott (1985, p.10), gênero trata-se de um meio de classificação de fenômenos socialmente acordados:

É compreendido como um meio de classificar fenômenos, um sistema de distinções socialmente acordado mais do que uma descrição objetiva de traços inerentes. Além disso, as classificações sugerem uma relação entre categorias que permite distinções ou agrupamentos separados. (SCOTT, 1985, p. 10)

As diferenças entre os sexos nas relações de trabalho têm forte aspecto social, geralmente sociedades nas quais se encontram grandes diferenças de gênero do mercado de trabalho são aquelas de raízes culturais patriarcais (Cisne, 2015). Na

sociedade brasileira, o patriarcalismo é muito presente nas relações de trabalho, nessa cultura, temos a figura feminina menosprezada nos diversos setores da sociedade (Cavazotte, 2010). Através deste menosprezo, as mulheres passaram a ser submissas a seus pais e maridos, tendo de conviver com diversas situações humilhantes, pois não tinham acesso ao mercado de trabalho e, por consequência, não tinham como ser independentes financeiramente.

A existência de atividades, profissões e até mesmo habilidades consideradas femininas ou masculinas não resultam de processo espontâneo, tampouco, natural. Ao contrário, resultam da construção concreta de relações sociais que, por sua vez, são determinadas pelos interesses dominantes do sistema social vigente, no caso, o patriarcal capitalista. Uma das fortes expressões desse sistema que determina as desigualdades nas relações sociais entre os sexos é a divisão sexual do trabalho. (CISNE, 2015, p.141).

Na mesma linha de pensamento de Cisne (2015) e enfatizando a questão da diferença sexual na divisão de atividades no mercado de trabalho temos, também na Ciência Social, essa mesma definição, como divisão sexual do trabalho (CRISTINA, Juliana, 2002, p.15):

Divisão sexual do trabalho: é uma categoria utilizada pelas Ciências Sociais para indicar que, em todas as sociedades, homens e mulheres realizam tarefas distintas. Entretanto, as tarefas atribuídas a cada sexo variam de cultura para cultura, ou ainda mesma cultura, de uma época para outra.

Percebemos que essa separação de atividades, distintas a homens e mulheres, evidencia os prejuízos gerado as mulheres a longo da história, trazendo ao mercado de trabalho disparidades entre gênero enormes, considerando que para os homens sempre foram atribuídas as atividades de mais prestígio e valorização social, enquanto para as mulheres foram destinadas aquelas relacionadas a maternidade e cuidados do lar. Para Hirata (2002), mesmo que tenha havido transformação no trabalho, ainda continua intacta a superioridade masculina no trabalho.

De fato, embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino sobre o feminino, hierarquia sobre a qual se assenta a divisão sexual do trabalho. (HIRATA, 2002, p. 352)

Hirata (2012) ressalta que as mudanças recentes no mundo trabalho tendem a modificar o mundo do trabalho, especialmente, na divisão entre homens e mulheres, destacando que na medida em que os países venham adotando políticas neoliberais,

as desigualdades tendem a se manter sem que haja participação do Estado nas políticas para redução das mesmas.

As mudanças recentes no mundo do trabalho e da produção, com seu séquito de desigualdades sociais renovadas, tendem a modificar a divisão social do trabalho e particularmente uma de suas dimensões, a divisão do trabalho entre homens e mulheres. Precarização e informalização se desenvolvem, tanto nos países do Norte quanto do Sul, sem a proteção do Estado de Providência, inexistente, débil ou em crise, com a adoção crescente de políticas neoliberais (HIRATA, 2012, p. 50).

Portanto, verificamos que o mercado de trabalho é fortemente afetado pela cultura estabelecida na sociedade, refletindo as desigualdades estabelecidas na mesma. Nossa cultura, patriarcal e capitalista, tem por convicção a criação de desigualdades e acima de tudo a inferiorização das mulheres. Desta maneira, mesmo que tenha havido uma forte mudança de cultura a partir do ingresso das mulheres no mercado de trabalho, ainda é possível verificar as diversas dificuldades enfrentadas por elas nas relações de trabalho. O tópico abaixo, aborda a situação complicada das mulheres negras no mercado de trabalho, que além de contar com a discriminação de sexo, tem o agravante raça para dificultar suas relações de trabalho.

2.3 Mulher Negra *versus* Trabalho

Considerando os temas tratados anteriormente, ou seja, a importância do trabalho na existência do indivíduo e as divisões sexuais percebidas, o mercado de trabalho transformou-se em um ambiente competitivo e muito desigual, pois através dele é possível perceber como as questões de gênero e raça são tratadas de maneiras distintas, prejudicando mulheres, negros, homossexuais e todos(as) aqueles(as) fora do estereótipo ideal (homem, branco e heterossexual). Para Carneiro (2011, p. 110), o acesso ao trabalho é entendido como “condição primordial para a reprodução da vida e sua exclusão é também a primeira forma de negação desse direito básico de cidadania”.

As evidentes barreiras de natureza racial e de gênero ao acesso igualitário ao trabalho apresentadas pelos proponentes resultaram na consecução do referido programa, que parte de uma posição ativo-expectante, de confiança na possibilidade de sensibilizar as empresas e negociar com elas um novo pacto nas relações de trabalho – em que atitudes discriminatórias percam o caráter naturalizado que adquiriram em nossa história laboral – para ensejar

novos paradigmas de modernização dessas relações. (CARNEIRO, 2011, p. 110).

Para Carneiro (2011), além do preconceito relacionado ao gênero, as mulheres negras ainda enfrentam outra barreira no mercado de trabalho, o racismo.

As mulheres negras assistiram, em diferentes momentos de sua militância, a temática específica da mulher negra ser secundarizada na suposta universalidade de gênero. Essa temática da mulher negra invariavelmente era tratada como subitem da questão geral da mulher, mesmo em um país que as afrodescendentes compõem aproximadamente metade da população feminina. Ou seja, o movimento feminista brasileiro se recusava a reconhecer que há uma dimensão racial na temática de gênero que estabelece privilégios e desvantagem entre as mulheres. Isso se torna mais dramático no mercado de trabalho, no qual mulheres negras são preteridas (no acesso em promoções e na ocupação de bons cargos) [...]. (CARNEIRO, 2011, p.121).

Os prejuízos trazidos às mulheres negras se perpetuam ao longo da história brasileira, fazendo com as elas sejam as maiores prejudicadas das desigualdades do país (Raimundo, 2016). Para Maria e Milleo (2014), o mercado de trabalho brasileiro traz muitas evidências em relação aos prejuízos históricos oferecidos às mulheres negras, que mesmo fazendo parte da maioria da população do país não estão representadas de tal forma nas atividades laborais.

A discriminação da trabalhadora negra é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, às posições de ocupação no mercado de trabalho, nas diferenças salariais e nas atividades desenvolvidas. Ademais, há grande dificuldade para mulheres negras concluírem os estudos, dificultando o acesso a melhores oportunidades de trabalho, e, assim, a uma condição financeira maior e melhor. (MARIA; MILLEO, 2014, p. 26).

Também encontramos a desvalorização do trabalho de mulheres negras na literatura estrangeira. Davis (2013), por exemplo, defende as que as negras sempre tiveram uma representação maior no trabalho em relação as mulheres brancas, pois essas tiveram por muito tempo na condição de escravas, ou seja, o trabalho forçado.

Proporcionalmente mais mulheres negras sempre trabalharam fora de casa do que as suas irmãs brancas. O enorme espaço que o trabalho ocupou na vida das mulheres negras, segue hoje um modelo estabelecido desde o início da escravatura. Como escravas, o trabalho compulsoriamente ofuscou qualquer outro aspecto da existência feminina. Parece assim, que o ponto de partida de qualquer exploração da vida das mulheres negras sob a escravatura começa com a apreciação do papel de trabalhadoras. (DAVIS, 2013. p. 10).

Através dos autores é possível identificar as disparidades aplicadas às mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro; pois essas, além de sofrerem com

as consequências das desigualdades de gênero, que por si só já trazem um grande atraso ao sexo feminino, sofrem também com os hábitos racistas impregnados nas organizações, criando para elas barreiras bem maiores e mais difíceis de serem superadas, se comparadas com as mulheres brancas e com os homens. No tópico a seguir são apresentados estudos realizados sobre a ótica de mulheres negras no mercado de trabalho, podendo-se identificar quais são as situações atuais de trabalho, bem como quais são as maiores concentrações das atividades laborais exercidas por elas.

2.4 Mapeando as Mulheres Negras no mercado de trabalho

O relatório O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010, divulgado pela ONU Mulheres (2011), traz o mapa brasileiro do trabalho, com dados que buscam avaliar o progresso das mulheres brasileiras no mercado de trabalho. Tal estudo deixa clara a desigualdade existente com as mulheres negras e mostra que essas são destaques nos índices de baixa educação, violência e oportunidades de trabalho. Conforme dados do relatório, as mulheres negras, por serem oriundas de famílias pobres, acabam tendo menos tempo de estudo; com o índice de escolaridade baixo a inclusão no mercado de trabalho também é prejudicada, tendo em vista as exigências feitas atualmente em relação à formação dos profissionais.

Através do relatório (ONU Mulheres, 2011) é possível identificar que as alternativas de trabalho encontradas pelas mulheres negras para se manterem ativas no mercado de trabalho está na ocupação de atividades disponibilizadas nos chamados subempregos. Os números mostram que a maior concentração de mulheres negras empregadas está nas atividades domésticas.

Ao lançarmos um olhar sobre a presença das mulheres dos diferentes grupos de cor no mercado de trabalho, identificamos a predominância de mulheres pretas e pardas em relação às brancas, no trabalho doméstico. O trabalho doméstico como reduto de uma parte significativa da mão-de-obra feminina preta e parda significa a ocupação desse contingente em condições precárias, com longas jornadas e poucas garantias trabalhistas. (ONU Mulheres, 2011, p. 276).

Na tabela abaixo é possível identificar o percentual de participação das mulheres por cor nas maiores capitais do país.

Tabela 1 - Distribuição das ocupadas nos serviços domésticos, por raça/cor regiões metropolitanas e Distrito Federal em 2010 (%)

Regiões	Total	Negras	Não-negras
Belo Horizonte	100,0	71,0	29,0
Distrito Federal	100,0	79,3	20,7
Porto Alegre	100,0	26,5	73,5
Fortaleza	100,0	76,7	23,3
Recife	100,0	80,9	19,0
Salvador	100,0	96,7	(1)
São Paulo	100,0	48,9	51,1

Fonte: Convênio Dieese, Seade, MTE/FAT e instituições regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

O setor que mais emprega mulheres negras no Brasil é o setor de serviço, através dos dados deste setor é possível analisar qual é a colocação delas nas diversas categorias exercidas no país, conforme tabela abaixo:

Tabela 2 - Distribuição das ocupadas no trabalho principal, por raça/cor para pessoas de 10 anos e mais – Brasil 2006 (%)

Grupos ocupacionais	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra
Dirigentes e gerentes	8,8	6,0	2,9	2,1
Ocupações com ensino superior	6,2	11,4	1,8	4,5
Trabalhadores dos serviços	10,4	25,6	13,8	38,0
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	8,9	12,0	8,2	11,6
Produtores na exploração agropecuária	13,7	9,7	22,7	16,3
Trabalhadores da indústria extrativa e construção civil	8,8	0,1	13,7	0,2
Trabalhadores transversais (*)	8,9	0,8	8,5	0,7
Outros trabalhadores do ramo industrial	10,4	8,2	9,9	7,5
Trabalhadores de reparação e manutenção mecânica	2,3	0,0	2,3	0,1
Professores	1,6	8,5	1,1	6,2
Técnicos de nível médio	0,5	1,8	0,4	1,6
Escriturários	6,0	9,5	4,1	5,4
Militares	1,3	0,1	1,3	0,1
Outros	12,2	6,3	9,3	5,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fontes: Mello, 2010, a partir de dados da PNAD 2006.

(*) motorista, taxista, caminhoneiro.

Quanto maior o nível de instrução exigido nas profissões menor é a participação das mulheres negras, como nos meios acadêmicos, onde a sub-representação delas é evidenciada na tabela abaixo:

Tabela 3 - Docentes por sexo com nível do curso de titulação máxima igual a doutorado segundo Cor/Raça

Cor/raça	Feminino	Masculino	Não informado	Total
Amarela	345	503	0	848
Branca	15.854	21.662	1	37.517
Indígena	52	92	0	144
Não informada	5.830	9.457	771	16.058
Negra	251	374	0	625
Parda	1.312	2.114	0	3.426

Fonte: Base Sinaes (2003-2010).

Através destes números é possível dimensionar a sub-representação da mulher negra nos vários espaços do mercado de trabalho. Mas tal fato não faz que a mão-de-obra destas mulheres sejam menos importante, pois, conforme Leite (1984), a mulher negra sempre esteve presente nas atividades de trabalho, percebidas desde os tempos coloniais.

(...) a mulher negra está presente em praticamente todos os tipos de trabalhos descritos pelos viajantes: na mineração, na agricultura, no trabalho doméstico, na manufatura e no comércio. Isso demonstra o seu grau de importância enquanto trabalhadora, desde o período colonial. Ela foi a primeira e, por muito tempo, a única trabalhadora. (LEITE, 1984, p. 44).

Uma das consequências causadas pela atual posição dessas mulheres no mercado é a baixa remuneração dispensada a elas, conforme Pinto (2006, p. 05).

(...) homens brancos apresentavam um rendimento médio em reais de 1.102,5, enquanto as mulheres brancas 686; os homens negros recebiam em média 521,1 e as mulheres negras alcançavam 342,5. Temos então que: os homens brancos lideram sob todos os outros, as mulheres brancas ganham mais que homens e mulheres negros, mas é para as negras que essa disparidade pesa mais pois elas ganham praticamente a metade do rendimento das brancas.

Tal situação traz à sociedade brasileira cada vez mais problemas econômicos, pois a existência de desigualdades salariais implica no crescimento da pobreza para aqueles que estão na posição de vulnerabilidade e aumenta a concentração de renda daqueles que estão nas posições de privilégio.

Para Bento (2003), as organizações brasileiras vêm dando uma resposta tímida aos problemas raciais, que aparecem materializados nos processos seletivos realizados por gestores, que não percebem o negro em seu universo de trabalho.

Tudo se passa como se houvesse um pacto entre brancos, aqui chamado de pacto narcísico, que implica na negação, no evitamento do problema com vistas a manutenção de privilégios raciais. O medo da perda desses privilégios, e o da responsabilização pelas desigualdades raciais constituem o substrato psicológico que gera a projeção do branco sobre o negro, carregada de negatividade. O negro é inventado como um "outro" inferior, em contraposição ao branco que se tem e é tido como superior; e esse "outro" é visto como ameaçador. (BENTO, 2003, p. 01)

Através desses estudos é possível observar que a discussão sobre o racismo e a desigualdade de gênero são questões importantes a serem discutidas dentro do campo das organizações, que quando falamos de mulheres negras, estamos falando

de uma parte de da sociedade que tem dois “agravantes” em sua vida, e que esses agravantes, criam sim, mais dificuldades, em especial àquelas trazidas neste estudo que dizem respeito as relações de trabalho e espaço reservado a essas mulheres no mercado de trabalho. Desta maneira, segundo os dados apresentados, percebemos que as empresas brasileiras estão longe de refletir a diversidade da sociedade a qual estão inseridas, mas é necessário mostrar as mesmas que a fomentação das desigualdades não traz nenhum resultado positivo, dentro de qualquer meio, seja ele público ou privado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são expostos os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, utilizando-se de literatura própria para melhor elucidar as escolhas do método de pesquisa, técnica de coleta e de análise de dados. As seções dividem-se em delineamento da pesquisa, público alvo pesquisado, coleta de dados e instrumento de pesquisa, além das técnicas de análise dos resultados encontrados.

3.1 Delineamento da Pesquisa

A fim de atingir os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa quantitativa, de natureza descritiva-exploratória.

Os métodos de pesquisa podem ser quantitativos (survey, experimento, etc.) ou qualitativos (estudo de caso, *focus grupo* etc.), devendo sua escolha estar associado aos objetivos da pesquisa. Ambos os tipos possuem, naturalmente, vantagens e desvantagens. Não há obrigação alguma de se eleger apenas um método; cada desenho de pesquisa ou investigação pode fazer uso de diferentes métodos de forma combinada, o que se denomina de multimétodo, ou seja, aliando o quantitativo ao qualitativo (e não só tendo mais de uma fonte de coleta de dados). (FREITAS *et al.*, 2000, 105).

Efetou-se um levantamento do tipo *Survey* para a coleta de dados, o qual foi executado através da ferramenta online Google Docs. De acordo com Malhotra (2012), *survey* é um método que envolve um questionário estruturado e que é aplicado a uma determinada amostra de população e destinado a recolher informações específicas de entrevistados, complementando, “esse método se baseia no interrogatório dos participantes, aos quais se fazem várias perguntas sobre seu comportamento, intenções, atitudes, percepções, motivações e características demográficas e de estilo de vida” (MALHOTRA, 2012, p. 140). Freitas *et al.* (2000) consideram que a pesquisa *Survey* possibilita obter informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas.

3.2 Público Alvo Pesquisado

O público escolhido para aplicação do questionário foi composto por mulheres negras residentes em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, de diversas profissões. Destinou-se, portanto, a profissionais que praticam atividades autônomas, empreendedoras, bem como, mulheres que se encontram no mercado de trabalho formal.

Para informar a intenção de pesquisa e segmentá-la, na introdução da pesquisa havia uma descrição do perfil a ser analisado, no caso: **“a pesquisa visa entender as relações de mulheres negras com mercado de trabalho. Então, a única exigência para respondê-la é pertencer esse perfil”**.

Considerando essas restrições, obtivemos uma amostra de 159 respondentes. O perfil da amostragem dessa pesquisa é constituído de mulheres negras na faixa de idade de 25 a 40 anos, solteiras, com nível de escolaridade superior (contemplando graduação completa e incompleta), sendo que a maioria se encontra empregada de maneira formal.

3.3 Coleta dos dados e Instrumento de Pesquisa

Como foi dito, o questionário foi construído e aplicado com a ferramenta do Google Docs, sendo que o link de acesso à pesquisa foi divulgado pela rede social Facebook, através da Internet, visando facilitar a coleta de dados e atingir o maior número de respondentes possível. Através da publicação na página da autora outros amigos, na intenção de divulgar o estudo, compartilharam a pesquisa com suas redes de amizade, esses compartilhamentos, possibilitaram o amplo conhecimento da pesquisa, que chegou em diversas pessoas e, inclusive, em organizações com grande reconhecimento na cidade de Porto Alegre. A pesquisa ocorreu entre 19.05.2019 e 24.05.2019, obtendo 159 respostas durante o período de aplicação.

O instrumento de pesquisa foi organizado na seguinte forma: primeiramente foram apresentadas questões para caracterizar o perfil das respondentes, tais como: idade, escolaridade, escolaridade dos pais e renda mensal e informações complementares, no sentido de caracterizar a amostra. Em seguida, as perguntas

buscaram identificar as características sobre a ocupação profissional das respondentes; logo após, como reconhecimento do problema, foram feitos questionamentos sobre os temas discriminação de gênero e raça, sobretudo para mulheres negras, na busca de informações e avaliação da percepção deste segmento da população sobre o assunto.

O questionário elaborado para o levantamento dos dados possui 26 perguntas, dentre elas, existem perguntas apenas com respostas fechadas/objetivas (descritivas) e perguntas abertas (qualitativas, de natureza exploratórias) que possibilitaram as pesquisadas justificarem suas respostas. Todas as perguntas fechadas foram obrigatórias, porém as respondentes tiveram liberdade de justificar (ou não) suas respostas. Além dessas, foram apresentadas perguntas que visaram possibilitar que as pesquisadas expressassem de forma espontânea suas opiniões em relação ao tema estudado.

3.4 Análise dos dados coletados

A análise dos dados foi feita a partir da comparação com a problemática abordada na pesquisa, os objetivos gerais e específicos do trabalho. Foi empregado o uso de estatística descritiva para a análise dos dados desta pesquisa. Após a coleta de todos os dados, foram utilizados os recursos de tabulação e formulação de gráficos disponíveis na própria ferramenta do Google Docs, também foi utilizado o programa Microsoft Excel para fazer a tabulação dos dados coletados, objetivando a compreensão dos principais fatores que interferem nas relações de trabalho das respondentes. A abordagem foi descritiva. Conforme Cervo e Brevian (1983), a pesquisa descritiva consiste naquela que o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos, sem nenhuma interferência, isto é, o pesquisador não manipula o objeto. Neste tipo de pesquisa, o observador procura descobrir a frequência que um fenômeno ocorre e sua natureza, suas causas, características e relações com os demais fenômenos.

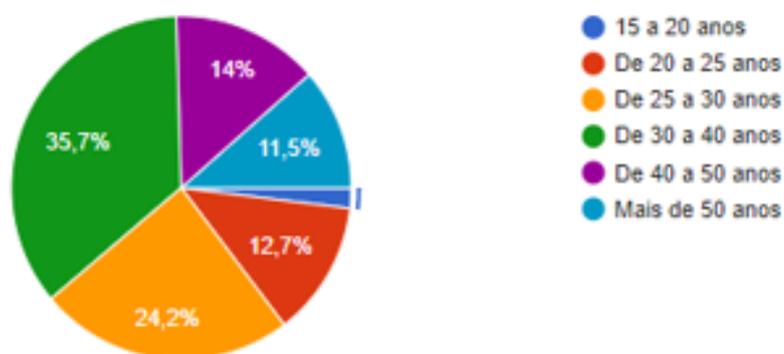
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção os dados coletados são descritos e analisados, de acordo com os objetivos propostos nesta pesquisa. Neste capítulo os dados são apresentados em diferentes seções. A primeira seção visa analisar o perfil socioeconômico das respondentes (por exemplo: idade, escolaridade, renda e suas formas de trabalho). Na segunda seção são identificadas e analisadas as dificuldades e barreiras para ingressar e se manter no mercado de trabalho, considerando fatores de discriminações de gênero e de raça. A terceira seção trata de discorrer sobre a percepção das mulheres negras em relação ao mercado de trabalho, buscando aprofundar através das respostas a questão de ser mulher e negra no ambiente de trabalho, ou seja, as percepções das pesquisadas a respeito do racismo nas organizações e nas relações de trabalho, de maneira a identificar como se dão essas situações, em que momentos elas acontecem e como essas situações interferem nas relações de trabalho dessas mulheres. E por fim, são analisadas as oportunidades e alternativas relacionadas a trajetória das mulheres negras no mercado de trabalho.

4.1 Perfil Socioeconômico das Pesquisadas

Inicialmente, foram realizadas perguntas para verificar o perfil das respondentes do questionário. Através destas perguntas foi possível verificar que 36% das respondentes estão na faixa etária de 30 a 40 anos, seguidas pelas mulheres com idades entre 25 e 30 anos, que representaram 24% da amostra, logo após temos, 14% entre 40 a 50 anos, 12,7% entre 20 e 25 anos, 11% com mais de 50 anos e apenas 2% entre 15 e 20 anos. Portanto, mais da metade da amostra (60%) é composta por mulheres que se encontra na fase adulta, esse segmento abrange tanto aquelas que podem ser consideradas Adultas Jovens como aquelas que estão na fase inicial de Adulta Madura, ambas no entanto estão em suas fases produtivas (entre 25 a 40 anos).

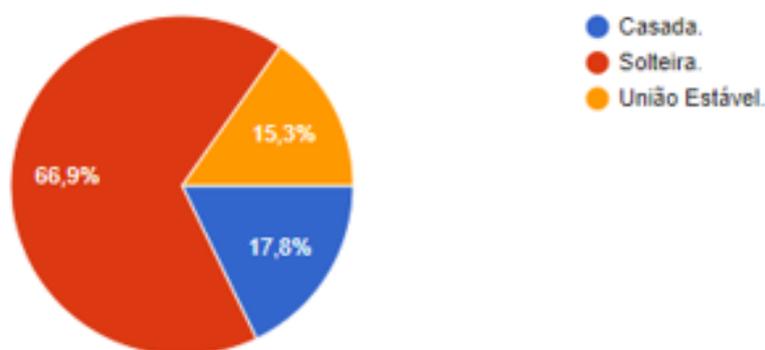
Figura 1 – Distribuição conforme a Faixa Etária



Fonte: Elaborado pela autora.

Perguntadas sobre seu estado civil, das 159 respondentes, 105 são solteiras, 28 casadas e 24 estão em união estável.

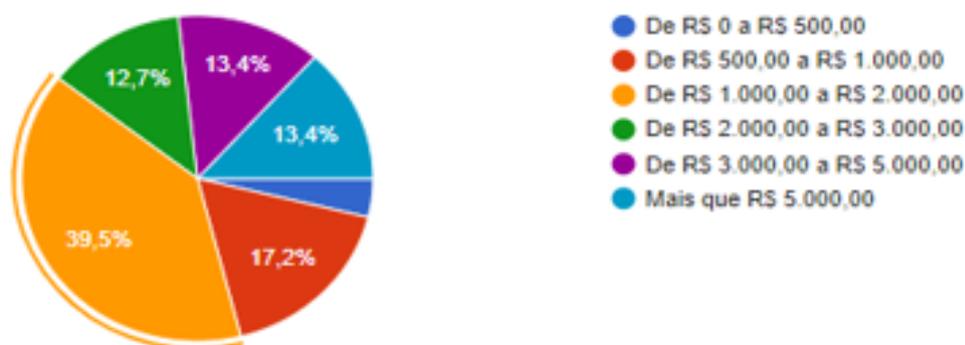
Figura 2 – Distribuição conforme o Estado Civil.



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação a renda mensal, 62 das respondentes têm renda mensal de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00, logo após, 27 têm renda mensal de R\$ 500,00 a R\$ 1.000,00, e 20 têm renda mensal de R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00 e 21 com renda mensal de R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00, e 21 com renda mensal superior a R\$ 5.000,00. Apenas 3,8% das respondentes encontram-se na menor faixa salarial que está entre R\$0 e R\$ 500,00.

Figura 3 - renda mensal



Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando as duas maiores concentrações das faixas de renda, constata-se (39,5%, renda de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00 e 17,1%, renda de R\$ 500,00 a R\$ 1.000,00) mais da metade da amostra (57% das respondentes) recebe até R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Levando em conta os dados disponibilizados pelo IBGE em relação aos rendimentos da população de Porto Alegre, cidade onde o questionário foi aplicado, no ano de 2016, o rendimento médio da população portalegrense era de 4,1 salários mínimos por habitante em atividade de trabalho formal. Sabendo que o salário mínimo em tal época era de R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais), a renda média dos trabalhadores formais era de R\$ 3.608,00 (três mil seiscentos e oito reais) naquele ano, último ano em que o IBGE atualizou tal informação, a diferença salarial trazida para a atualidade, sem considerar ajustes e correções já seria de 45% considerando o maior salário, R\$ 2.000,00 (dois mil reais) das maiores concentrações das respostas. O que nos faz constar a perpetuação das desigualdades, principalmente quando falamos dos rendimentos das mulheres negras, que se mostram sempre menores, quando comparados sexo e cor.

Em 2017, o GELEDES¹ Instituto para Mulheres Negras divulgou uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva que apresenta uma diferença salarial de 63% para as mulheres negras em relação ao salário de homens brancos. “Um homem branco, paulistano, com 40 anos e com curso superior, ganha 63% a mais de salário do que

¹A Geledés - Instituto da Mulher Negra é uma organização política brasileira de mulheres negras contra o racismo e sexismo, tendo como principal objetivo erradicar a discriminação presente na sociedade que afeta indivíduos com essas características. www.geledes.org.br

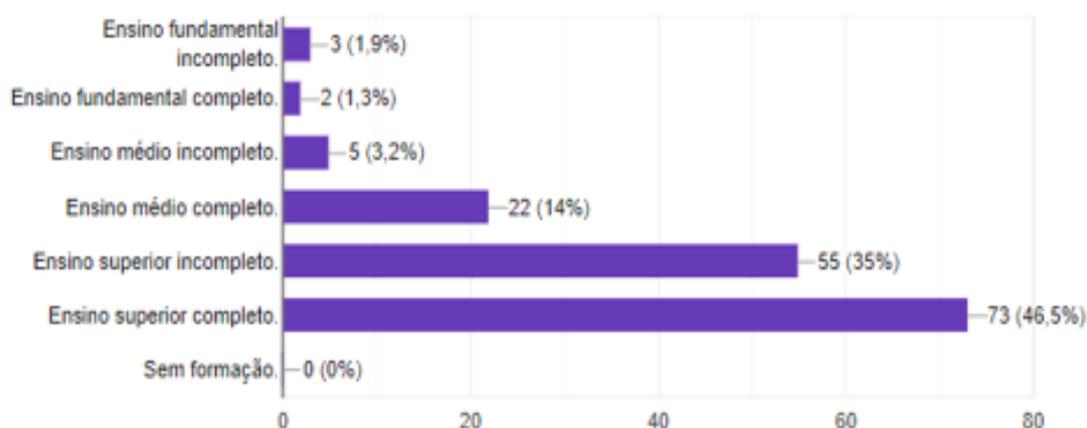
uma mulher negra com as mesmas condições. Na prática, isso quer dizer que, se uma mulher negra ganha R\$ 2.000 para um cargo, um homem branco ganha R\$ 3.260,00 para ocupar a mesma posição, sendo que os dois têm o mesmo nível de instrução e a mesma qualificação”.

Através dos dados é possível perceber que atualmente as desigualdades em relação aos ganhos das mulheres negras ainda se perpetua, comparado com dados de anos anteriores, sem considerar reajustes, ainda temos diferenças alarmantes para essa população.

No que diz respeito à escolaridade das respondentes, chama atenção que, 46,5% tem ensino superior completo, situação que vem se mostrando favorável para a população negra no Brasil. Conforme matéria divulgada pelo site Nexo², nos últimos anos, as ações afirmativas desenvolvidas têm favorecido o ingresso da população negra em universidades, de acordo com a matéria a população de pretos e pardos passou de 21,9% dos estudantes em 2001 para 43,5% em 2015.

Na sequência, temos 35% com ensino superior incompleto, 14% com ensino médio completo, 3,2% ensino médio incompleto, 1,3% com ensino fundamental completo e 1,9% com ensino fundamental incompleto.

Figura 4 – Distribuição conforme a Escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora.

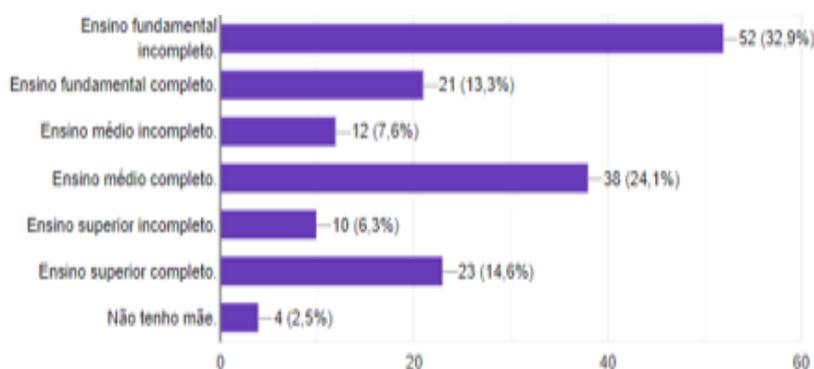
² https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2019/Educa%C3%A7%C3%A3o-superior-brasileira-inclus%C3%A3o-interrompida?utm_campaign=Echobox&utm_medium=Social&utm_source=Facebook

As perguntas a seguir, questionam a escolaridade dos pais das respondentes, pois a escolaridade dos pais é fator de influência na ascensão dos filhos, conforme (DURHAM, 2001, p. 1).

Para as pessoas que condenam o racismo é difícil se opor a uma ação afirmativa que tem por objetivo corrigir uma desigualdade tão gritante, especialmente porque o campo educacional influi fortemente nas perspectivas futuras de participação social e de acesso às posições melhores remuneradas do mercado de trabalho. Além disto, a escolarização dos pais é um fator decisivo para o sucesso educacional dos filhos e o menor nível de escolarização da população de ascendência africana, afeta negativamente as gerações futuras.

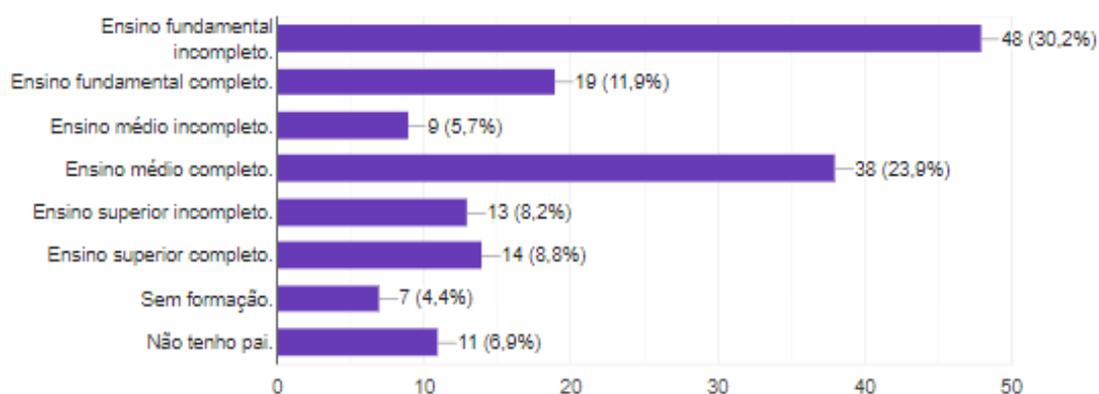
Através das respostas é possível verificar a diferença de escolaridade entre pais e mães. Consta-se que as respondentes possuem maior nível de escolaridade que suas mães. E que suas mães estudaram mais que seus pais.

Figura 5 – Distribuição conforme a Escolaridade da mãe



Fonte: Elaborado pela autora.

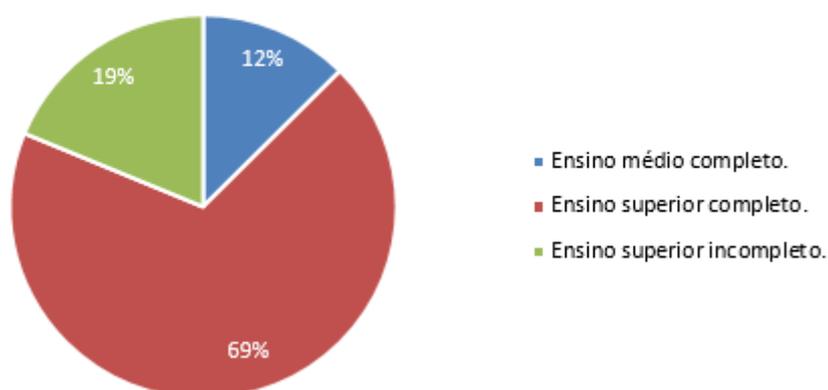
Figura 6 - Distribuição conforme a Escolaridade do pai



Fonte: Elaborado pela autora.

Das respondentes que indicaram formação dos pais com ensino superior completo ou incompleto, 16 respostas, é possível verificar que 88% estão condição de ensino superior, 69% com ensino superior completo e 19% em ensino superior incompleto. Tais informações, demonstram que a escolaridade dos pais é um fator de influência muito grande na formação dos filhos, conforme já referendado na literatura.

Figura 7 – Distribuição conforme o nível de Escolaridade das respondentes que têm pais com nível de formação superior

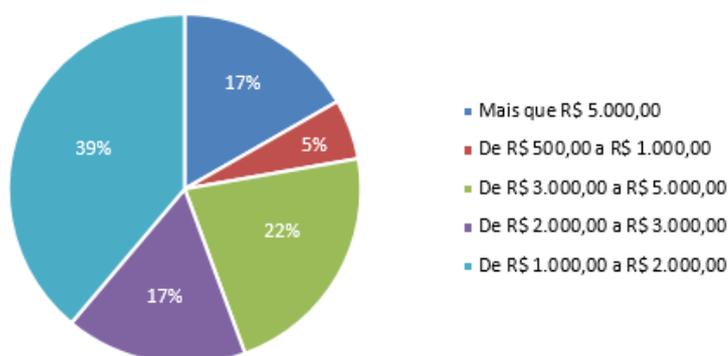


Fonte: Elaborado pela autora.

No que diz respeito ao tipo de trabalho das respondentes, observa-se a maior concentração na condição de formalidade, que representa 48,7%, há também uma parcela (24%) da amostra que atuam em vários tipos de atividades que não se enquadram nas opções disponibilizadas e 20% na condição de trabalho autônomo.

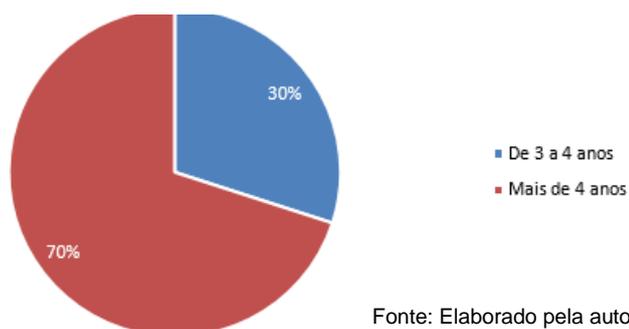
Considerando as informações colhidas nessa pergunta, foi possível identificar que 56% das mulheres que se encontram em atividades de trabalho formais e; nesta análise, considerando também as funcionárias públicas, tem rendimento entre R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 3.000,00 (três mil reais). E considerando o tempo de permanência dessas mulheres nas organizações, 56% têm tempo de permanência nesse emprego superior a 3 anos.

Figura 8 – Distribuição de Rendimento Mensal das Trabalhadoras Formais (empresa pública e privada)



Fonte: Elaborado pela autora.

Figura 09 – Distribuição do Tempo de Permanência das Trabalhadoras Formais nas organizações



Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando o tempo de empresa e os cargos ocupados pelas respondentes, pode-se perceber que mesmo estando no mercado de trabalho formal, as remunerações pagas a essas mulheres estão em desacordo com o ganho médio da população do RS. Conforme dados apresentados pelo Programa de Disseminação das Estáticas do Trabalho, o ganho médio das mulheres em geral em 2017, concentradas no mercado de trabalho formal no Rio Grande do Sul era, R\$ 2.682,28 (dois mil seiscentos e oitenta e dois reais e vinte e oito centavos), considerando a média de salário calculada através das respostas do questionário, tem-se R\$ 2.000,00 (dois mil reais), diferença de 25% em relação à média apresentada pelo estudo.

Fazendo a mesma análise e considerando mulheres negras concentradas nos níveis de educação no ensino superior completo e incompleto no mercado de trabalho formal, constata-se que 59% das mulheres com ensino superior completo estão alocadas na faixa de renda de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 3.000,00 (três mil reais). Que 83% das mulheres que estão no ensino superior incompleto, concentradas na faixa salarial que vai de R\$ 500,00 (quinhentos) a R\$ 3.000,00 (três mil reais) e com média salarial de R\$ 1.583,33 (mil quinhentos e oitenta e três reais e trinta e três centavos), tem-se maiores diferenças em relação aos dados apresentados pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho em 2017, conforme tabela abaixo:

Tabela 4 - Comparação de Salários conforme Escolaridade entre Mulheres Negras, Homens e Mulheres Brancas

Grau de Escolaridade	Comparativos	Média Salário Homens	Média Salário Mulheres Negras	(%) Percentual de Diferença
Superior incompleto	(Mulher Negra x Homens)	R\$ 3.600,08	R\$ 1.583,33	56%
Superior incompleto	(Mulher Negra x Mulheres)	R\$ 2.455,90	R\$ 1.583,33	36%
Superior Completo	(Mulher Negra x Homens)	R\$ 7.744,58	R\$ 2.000,00	74%
Superior Completo	(Mulher Negra x Mulheres)	R\$ 4.763,25	R\$ 2.000,00	58%

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 5 - Rendimento dos Trabalhadores Formais no Rio Grande do Sul

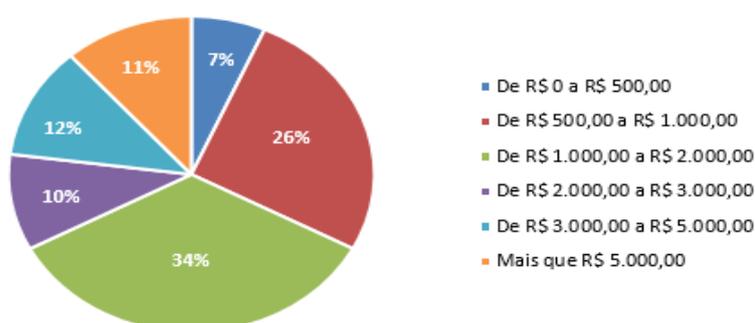
**REMUNERAÇÃO MÉDIA DE DEZEMBRO, EM REAIS, A
PREÇOS DE DEZ/2017 (1)**

Grau de Instrução	2017		
	Masculino	Feminino	Total
Superior incompleto	3.600,08	2.455,90	2.994,49
Superior completo	7.744,58	4.763,25	5.868,69
Total	3.212,53	2.682,28	2.965,60

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 - Elaboração: CGCOPE/DER/SPPE/MTb- (1) Deflator NPC

O que diz respeito aos rendimentos das respondentes que estão em situação de trabalho de maneira autônomo e informal observa-se que 34% possuem renda entre R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), 26% entre R\$ 500,00 (quinhentos reais) a R\$ 1.000,00 (mil reais), 12% entre R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 11% mais de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 10% entre R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 3.000,00 (três mil reais) e 7% entre R\$ 0 (zero) a R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Figura 10 - Distribuição conforme o Rendimento Mensal de Trabalhadoras Informais



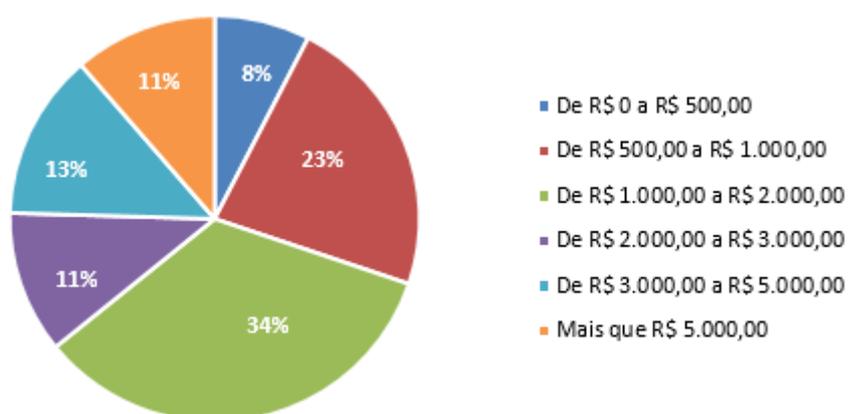
Fonte: Elaborado pela autora.

Através destas informações, constatou-se que a maioria (77% das respondentes) estão nas faixas salariais que vão até R\$ 3.000,00 (três mil reais) e 23% na faixa salarial que vai de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a ganhos superiores a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Comparando os resultados com as respondentes que estão em situação de trabalho formal, verifica-se que os resultados para as trabalhadoras autônomas e informais é menor, ou seja, para esse grupo há o acréscimo de uma faixa salarial até R\$ 500,00 (quinhentos reais) de renda mensal, situação não encontrada no mercado de trabalho formal, tendo em vista que neste existe a condição de salário mínimo.

Considerando as respondentes com nível de escolaridade superior incompleto e completo, que representam 87% da amostra das trabalhadoras autônomas e informais, notam-se as seguintes distribuições de renda: 34% com renda entre R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), 23% entre R\$ 500,00 (quinhentos reais) a R\$ 1.000,00 (mil reais), 13% entre R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 11% mais de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 11% entre R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 3.000,00 (três mil reais) e 8% entre R\$ 0 (zero) a R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Figura 71 – Distribuição conforme o Rendimento Mensal das Trabalhadoras Informais



Fonte: Elaborado pela autora.

Nos gráficos abaixo estão os comparativos entre as respondentes que se encontram em atividade de trabalho formais e aquelas que se encontram nas atividades autônomas e informais:

Figura 82 - Comparativo de Rendimento entre Trabalhadoras Formais e Informais



Fonte: Elaborado pela autora.

Neste gráfico é possível perceber que os ganhos salariais são melhores para trabalhadoras que se encontram na formalidade. O gráfico a seguir apresenta uma comparação para as respondentes que ainda não completaram o ensino superior:

Figura 93 - Comparativo de Rendimento das Trabalhadoras Formais e Informais, com Ensino Superior Incompleto



Fonte: Elaborado pela autora.

Neste comparativo percebe-se o maior número de respondentes na condição de autonomia ou informalidade, talvez aqui estejam alocadas as respondentes que se encontram na condição de estágio. No gráfico abaixo mostra-se o comparativo das respondentes que já completaram o ensino superior e percebe-se um número maior na condição de trabalhadora formal.

Figura 104 - Comparativo de Rendimento das Trabalhadoras Formais e Informais, com ensino superior completo



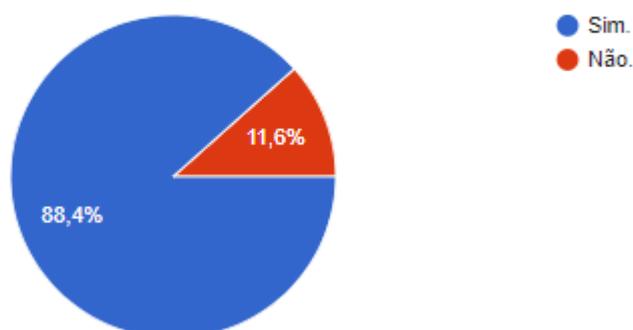
Fonte: Elaborado pela autora.

A fim de identificar o perfil das respondentes que estão ou optaram por estar em atividades de trabalhos autônomas e informais, buscou-se verificar se essas mulheres já tiveram por algum momento de sua vida em condição de trabalho formal. Através dos dados, temos que 84,4% delas já participou do mercado formal de trabalho, sendo que somente 11,6% nunca estiveram empregos formais.

Figura 15 - Distribuição das autônomas e informais sobre Atuação no Mercado de Trabalho Formal

Já trabalhou de maneira formal, ou seja, com carteira assinada?

43 respostas



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao tempo de permanência dessas mulheres nos trabalhos formais, é possível verificar que 29% trabalhou de 1 a 3 anos, 24% de 5 a 10 anos, 24% mais de 10 anos, 18% de 3 a 5 anos e 5% menos de 1 ano.

Com base nos dados obtidos, constata-se que as melhores condições financeiras e de escolaridade estão concentradas nas trabalhadoras formais, mas que as oportunidades para ingressar no mercado de trabalho não são iguais para todas, tendo em vista que a qualificação é influenciada pelo processo educacional dessas mulheres. Essa situação é recorrente do no Brasil e, conforme os dados apresentados pelo IBGE (2010), as mulheres negras representam apenas 10% do total de mulheres formadas no ensino superior, enquanto as mulheres brancas o percentual de formação é de 23,5%.

4.2 Dificuldades e Barreiras

Na seção anterior foi possível identificar que a condição educacional é um dos fatores de influência no ingresso das mulheres negras no mercado de trabalho, porém é sabido e reportado por alguns autores que além das questões de qualificação essas

mulheres precisam vencer outros tipos de barreiras, no que diz respeito discriminação racial e de gênero.

Nesta seção são apresentados os dados relacionados a percepção das respondentes em relação à discriminação no mercado de trabalho, com o propósito de verificar se suas opiniões estão alinhadas com as teorias e resultados de outras pesquisas abordados neste estudo.

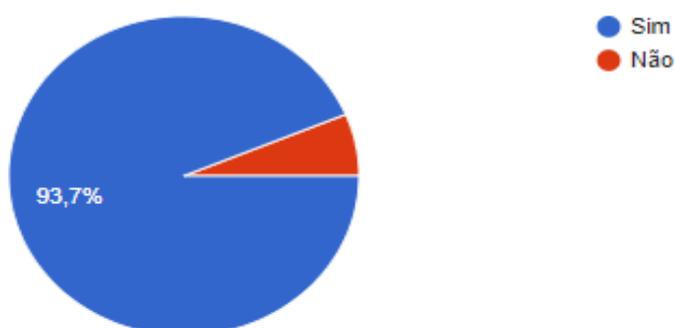
A primeira pergunta desta seção visa demonstrar se há percepção das respondentes em relação às dificuldades encontradas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, sendo assim, constata-se que quase totalidade (94%) da amostra acredita que sim e apenas uma minoria (6%) acredita que não. Neste sentido, já existem diversos autores que verificam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, que estão em esferas bem maiores que apenas as de gênero, conforme Cintra e Eva (2016, p. 10).

É notório que as mulheres independentes da raça/etnia enfrentam várias dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, e ao conseguir um emprego ainda cumprem dupla jornada de trabalho, pois precisam conciliar o trabalho com os cuidados da casa, ou seja, com a família. Porém as mulheres negras enfrentam dificuldades ainda maiores, deixando notório o preconceito existente, ainda que velado, principalmente ao tipo de trabalho.

Figura 16 - Posicionamento sobre as Dificuldade para Mulheres Negras no Mercado de Trabalho

Você acredita que existem dificuldades maiores para as mulheres negras no mercado de trabalho?

159 respostas



Fonte: Elaborado pela autora.

As justificativas para crer nesta situação são as mais diversas. Nesta questão 120 das 159 respondentes explicaram suas respostas. Analisando as justificativas dadas pelas respondentes é possível constatar que grande parte delas mencionam que as dificuldades estão relacionadas ao **preconceito**, palavra que essa citada em 27 respostas, seguidas da palavra **racismo**, citadas 14 vezes e logo após a palavra **cor**, citada 8 vezes. Percebe-se que essas três palavras são utilizadas para justificar as situações de discriminação presenciadas por essas mulheres em seu dia a dia e em suas experiências no mercado de trabalho. O depoimento abaixo, justificativa de umas das respondentes, ilustra algumas questões a serem discutidas em relação ao assunto.

Existe uma segregação da população negra, os cargos mais altos nunca são abertos para os negros. Mesmo com estudo, temos que oferecer 2 vezes mais capacidades para conquistar algo. As mulheres 4 vezes mais capacidades. As pessoas estão acostumadas a ver os negros limpando e servindo. Me considero uma exceção, mas demorei anos para chegar onde cheguei. Via as pessoas brancas sendo gerente e sabendo muito menos que eu. Inclusive me pediram ajuda...

Considerando o depoimento acima, cita-se uma estudiosa no assunto, Cida Bento, que vem se dedicando há muitos anos para entender a presença da mulher negra no mercado de trabalho. Conforme Bento (2003, p. 01).

Em geral, as empresas têm mais um pacto de brancos entre brancos. Os programas de pró-equidade de gênero e raça conseguiram acelerar a inclusão das mulheres brancas, mas não das mulheres negras. Então, você tem mais um pacto entre brancos. As empresas têm dificuldade muitas vezes na relação com os próprios especialistas negros e com as organizações negras em geral. Às vezes, é mais fácil para uma empresa se relacionar com uma organização branca que começa a trabalhar com o tema racial do que com organizações negras que existem no Brasil inteiro e trabalham com isso há muito tempo.

Percebe-se que existe um consenso entre as mulheres desse grupo em relação a dificuldade encontradas por elas, e isso é maior quando se trata de posições de

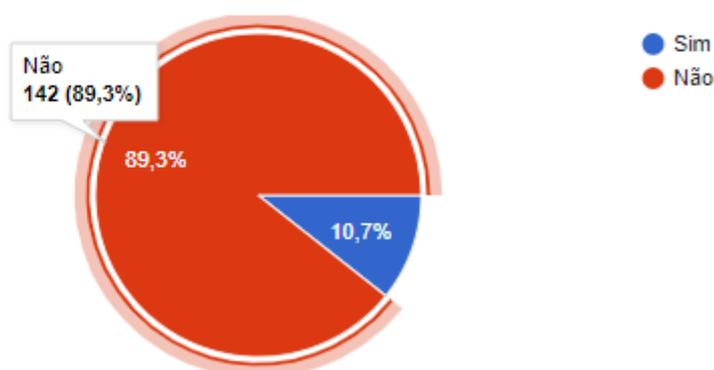
destaque dentro do mercado de trabalho, onde o percentual de mulheres negras é muito pequeno, perpetuando uma condição de inferioridade atribuída à população negra no Brasil. Essa situação é percebida pelas respondentes e através da resposta de uma delas, é possível entender que sem representatividade, não há como almejar posições maiores e melhores na realidade em que vivem.

Justifico pela falta de representatividade em carreiras com maior remuneração, atribuo à falta de qualificação que vem desde a formação das séries iniciais, cuja maioria advém de escolas públicas, ficando, dessa forma, uma desigualdade na concorrência por carreiras...

A quase totalidade da amostra (89%) considera que não é normal encontrar mulheres negras em posições de liderança no mercado de trabalho.

Figura 17 – Percepção sobre Mulheres Negras em Cargos de Liderança

159 respostas

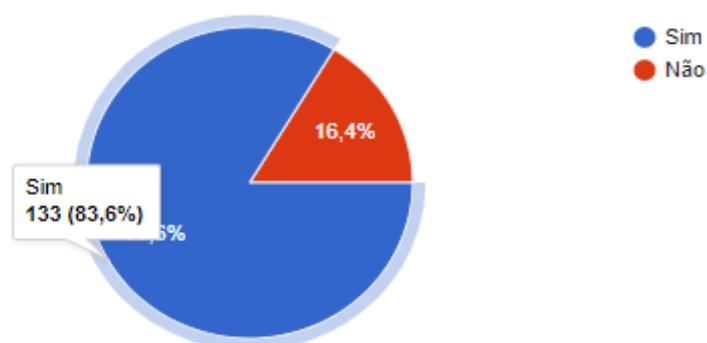


Fonte: Elaborado pela autora.

Essa realidade já foi demonstrada neste estudo através dos dados apresentados pelo Instituto ETHOS, neles é possível identificar a sub-representatividade das mulheres negras em cargos executivos dentro das empresas brasileiras. Essa questão é bem discutida nos estudos que visam entender as desigualdades de gênero, tendo em vista que para esses cargos não há grande representatividade das mulheres em geral. E, para entender se a questão de gênero pode ser considerada uma barreira no mercado de trabalho as respondentes foram questionadas em relação a isso. Constata-se a maioria da amostra (84%) considera que sim, esse tipo de discriminação é fator relevante no mercado de trabalho.

Figura 18 - Percepção acerca da Discriminação de Gênero no Mercado de Trabalho

159 respostas

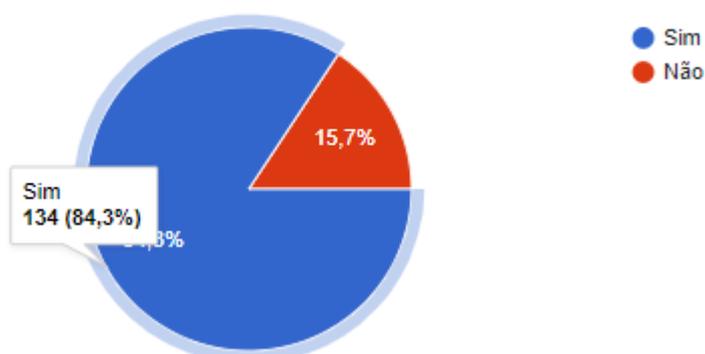


Fonte: Elaborado pela autora

Além disso, para a amostra estudada, existem outros fatores de discriminação que influenciam o ingresso e a permanência das mulheres negras no mercado de trabalho. Questionadas sobre o papel do racismo nas relações de trabalho, novamente a maioria (84%) das pesquisadas concorda que o racismo interfere nas relações de trabalho.

Figura 19 - Percepção de discriminação de raça

159 respostas

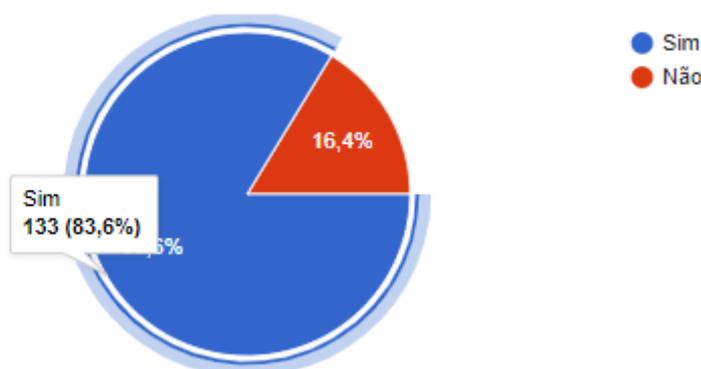


Fonte: Elaborado pela autora

Consolidando esses dois tipos de preconceitos e os relacionando com a ascensão profissional das respondentes, observa-se que 84% acreditam que esses dois tipos de preconceitos interferem em sua ascensão profissional.

Figura 2011 - Percepção de Discriminação de Gênero e Raça

159 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

Constata-se que existe um alinhamento em relação às respostas obtidas nesta pesquisa e as teorias abordadas neste estudo. O mercado de trabalho é um perpetuador de desigualdades e através dos dados trazidos aqui, percebe-se que as condições das mulheres negras ainda são as mais alarmantes, mesmo considerando as evoluções construídas através dos movimentos feministas e movimento negro. De fato, há uma luta por igualdade entre homens brancos e mulheres brancas, entre homens negros e homens brancos, mas quando se trata de mulheres negras não há como perceber esforços por igualdade, nem por parte das organizações e nem por parte da sociedade, que conseqüentemente constituiu as organizações.

É possível perceber que além não terem políticas e práticas para trabalhar a equidade no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito as mulheres negras, as empresas brasileiras ainda não conseguem se relacionar de maneira clara com seu quadro de funcionários negros, situação que fica evidenciada no depoimento abaixo, onde a respondente relata sua dificuldade ao ingressar na empresa e sua dificuldade no convencimento com os colegas de trabalho até os dias atuais.

Trabalho em uma empresa de Tecnologia da Informação onde 99% dos colaboradores são homens e com alta formação. Atuo na área de Recursos Humanos e quando participei do processo seletivo para esta vaga eu era a única negra. Senti que precisava tomar todos os cuidados possíveis com a vestimenta com a fala com a postura para disputar a vaga. Hoje com alguns anos de empresa ainda diariamente preciso provar que sou competente e capacitada para ocupar este lugar e mesmo assim percebo muita resistência, pois além de ser mulher sou negra.

Considerando esse depoimento, pode-se perceber que as barreiras encontradas pelas mulheres negras são diversas, seja no decorrer do processo seletivo, seja no dia a dia organizacional e nas relações de trabalho com as pessoas integrantes da organização. Com a intenção de aprofundar essa questão em relação às dificuldades encontradas nos processos seletivos, questionou-se se as respondentes já sofreram algum tipo de discriminação em processos seletivos, os resultados são: mais da metade da amostra (59%) respondeu positivamente e 41% discordou, resultado que enfatiza essa a realidade enfrentada desde o ingresso das mulheres negras no mercado formal.

Além disso, há a barreira física, essa diz respeito ao estereótipo criado pelas empresas do que são mulheres adequadas para determinadas funções. Essa foi uma das dificuldades mais citadas entre as respondentes, das 120 respostas nesta questão 15 usaram esta justificativa central nas dificuldades encontradas. O depoimento abaixo ilustra e sintetiza essa questão.

Na maioria das vezes as empresas procuram um perfil específico para determinados cargos, como recepcionista ou vendedora por exemplo eles querem mulheres bem apresentáveis, com boa aparência que saiba falar com o público e geralmente pedem currículo com foto. E as escolhidas acabam sendo na maioria das vezes as mulheres brancas de cabelo esticado e magras. Pode até chegar uma negra bem estilosa, com um Black poderoso que saiba falar bem e que tem conhecimento na área, mais acaba sendo desvalorizada e a mulher branca tendo mais espaço.

Questionada sobre essa questão em entrevista dada ao jornal Carta Capital, Cida Bento (2003, p. 01) diz: “Acho que as mulheres em geral sofrem uma exigência de aparência para ocupar posições dentro das empresas. E as mulheres negras têm uma exigência maior, com relação aos cabelos lisos e a um perfil meio de “Barbie”, magra, cumprida e com o cabelo bem liso e claro, se possível”. Essa fala vem de encontro com o que é percebido pelas respondentes, reafirmando que as medidas

que vem sendo tomadas em relação à igualdade de gênero não são suficientes para as mulheres negras, pois a sociedade ao reconhecer a importância da mulher no mercado de trabalho impôs um perfil “adequado” para isso.

O assunto em relação a aceitação da cultura negra, da conservação dos traços negros já vem sendo trabalhado há muito tempo, desde o período pós-abolição, conforme relatam Lage e Souza (2017, p.55).

O século XX, quando se configura o período pós-abolição, refere-se a uma beleza moral, uma espécie de “reeducação” da raça, na qual os negros buscavam, principalmente por meio dos movimentos negros, uma desconstrução de estereótipos consagrados a eles em períodos anteriores, tais como preguiçoso, deseducado, alcoólatra e da mulher promíscua, por meio da educação formal, política e cultural.

As barreiras trazidas até aqui demonstram que o mercado de trabalho é um dos ambientes para demonstrar as consequências do racismo no Brasil, porém essa situação é percebida apenas por aqueles que sofrem, os que são excluídos e condicionados a uma vida mais difícil. Aquelos que estão protegidos pelo sistema social acabam perpetuando seus privilégios, dificultando ainda mais a diversificação do mercado, no anseio de não perderem suas posições, salários e os benefícios que essas posições proporcionam. Um mercado predominantemente dominado por brancos, reproduz o racismo velado e estrutural que vivemos na atualidade, preconceito que traz consigo a carga cultural, onde o negro sempre teve o papel de inferioridade e isso é reproduzido nas ações dos privilegiados no mercado de trabalho.

Na percepção das respondentes, as desigualdades de gênero e o racismo interferem na sua ascensão no mercado de trabalho, conforme já foi demonstrado neste estudo. Com base nesses resultados, foi solicitado às respondentes que justificassem suas respostas e foram obtidas 82 justificativas, nelas foi possível perceber que essas mulheres indicam que precisam demonstrar mais eficiência para que sejam valorizadas no mercado. Essa capacidade na maioria das respostas é comparada com a capacidade dos homens brancos, pois são esses que ocupam as melhores posições e ganham os melhores salários.

A questão da dominância branca no mercado de trabalho vem sendo estudada por Cida Bento (2003, p. 01).

O racismo e o esforço na manutenção de privilégios. Eu sou uma das grandes estudiosas de branquitude no Brasil. Eu trato com o conceito de pactos narcísicos, a ideia do narcisismo, do fortalecer e escolher os iguais. Os recursos, as informações, os *networkings* são entre os iguais, que são os brancos.

Percebendo essas dificuldades, as respondentes trazem relatos muito críticos no tocante à afirmação do que precisam fazer no seu dia a dia de trabalho para serem respeitadas, conseguir uma promoção e às vezes até mesmo para se manterem em seus cargos, conforme demonstrado no depoimento de uma das respondentes.

Uma mulher é promovida por mostrar seu trabalho e seus resultados, homens são promovidos pelo que podem fazer. Isso é tão triste, porque eu tenho que batalhar muito mais para receber retorno do meu esforço. E se tratando de mulher negra e nordestina, ainda tenho que enfrentar a barreira do "baiano preguiçoso".

Ainda na intenção de aprofundar as dificuldades das mulheres negras no mercado de trabalho, questionou-se se já haviam passado ou presenciado alguma situação de discriminação em sua vida profissional. A maioria (72%) das respondentes afirmou que sim, 28% responderam que não. Das 159 respostas, 80 relataram situações vivenciadas. Analisando as justificativas, é possível constatar que as situações de discriminação estão relacionadas primeiramente a cor das respondentes, logo após vem as questões de cultura social, ou seja, elas relatam que as pessoas se surpreendem e questionam suas posições no mercado de trabalho, pois não estão acostumadas a ver mulheres negras em determinadas posições.

Na empresa a qual eu estou atualmente. O cliente chegou e perguntou pela antiga funcionária e eu comentei que ela não trabalhava mais lá. Então ele disse chama sua gerente. Perguntei por quê? E ele respondeu porque eu gostava mais da outra menina mais clarinha. Eu me senti ofendida, porém disse para ele que infelizmente ele teria que se retirar do estabelecimento ou eu chamaria a polícia por racismo.

Também são constatados muitos relatos de situações que levam em consideração a questão física, como por exemplo: cor da pele, corpos e os cabelos das respondentes.

Algumas vezes. Nos estágios eu sofria mais com a discriminação racial, embora interseccionada com gênero. Uma vez, o Desembargador para quem eu trabalhava carregou uns processos para mim, por gentileza, e a Assessora ficou me expondo para todo o gabinete, dizendo que ele tinha feito isso

"porque ele gosta da cor" (ele é casado com uma mulher negra). Outra vez, um cliente ligou e ficou me cantando, dizendo que gostava "muito da cor", mencionando o Joaquim Barbosa e depois ficou constrangido quando viu que eu estava ficando brava. Ele viu minha foto no site do escritório, ligou para pedir informações sobre um processo e quando entendeu que era eu que estava no telefone com ele, passou a me importunar.

Mas além dessas questões, é preciso dar maior importância para situações que colocam as trabalhadoras em situações desonestas, atribuem a elas a figura do crime.

Uma servidora do Detran mesmo eu sendo parte da segurança do mesmo vai no banheiro junto espiar, para ver o que eu estou fazendo. Tenho uma colega que está no momento no mesmo posto, é negra e passa pela mesma coisa Detran do Tudo Fácil.

Fui seguida em lojas que fui fazer entrevista, já estive em salas de aula que os colegas disseram que eu era cotista sem eu ser, já fui subestimada em relação a minha inteligência e capacidade de realização de tarefas por ter "vindo de um lugar que não condiz com a situação", já me senti sozinha e impotente cada vez que era xingada na frente de algum colega branco, já vi mais de uma vez piadinhas racistas no ambiente de trabalho.

Tais relatos demonstram que mesmo inserida no mercado de trabalho, a figura das mulheres negras é atribuída a atividades subalternas e mesmo que essa realidade seja diferente hoje, a sociedade insiste na desvalorização, cobrando dessas mulheres afirmações diárias de que são capazes, de que são honestas, de que não estão em busca de seus objetivos usando de caminhos fáceis. Conforme Rocha (2017, p. 220):

Numa visão mais ampla, a condição da mulher negra coloca novas perspectivas sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Com efeito, a inserção das mulheres negras não parte de um pano de fundo histórico de exclusão do mundo do trabalho em nome da configuração de um status feminino vinculado à esfera íntima. Antes, ela parte de um quadro de inserção que remonta à própria experiência escravista e se alastra pelo mercado de trabalho livre através de ocupações como o trabalho doméstico, tendo essas mulheres, muito antes que as brancas, experimentado sistematicamente a condição de provedoras em configurações de família bastante distintas do modelo nuclear tipicamente "moderno". Mais do que a simples questão da inserção em posições precárias, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho chama a atenção para a necessidade de que a própria discussão sobre relações de gênero amplie suas perspectivas de modo a contemplar diferentes representações e vivências do feminino.

Em uma entrevista concedida ao apresentador Lazaro Ramos, no programa Espelho (Youtube, 2017), o rapper Emicida fala em um trecho da entrevista sobre o preço pago pelos negros para estarem em posições que historicamente não são pertencentes a esta camada da população. Dentro desta linha, as respondentes foram

questionadas se algum dia precisaram mudar suas roupas o cabelo para atenderem por exigência de alguma empresa ou cliente. A maioria (71%) respondeu que não e 29% declararam que sim. Nesta pergunta as respondentes podiam relatar as experiências vividas, analisando seus relatos, pode-se perceber que novamente a exigência em relação a aparência dessas mulheres seja questionada. Das 35 respostas, 18 relataram situações que precisavam mudar, alisar ou prender seus cabelos para atender a exigências das empresas, na intenção de causar melhor impressão aos clientes. O assunto vem sendo estudada por Mesquita, Teixeira e Silva (2010, p. 20).

A tentativa de (re)construir identidades rejeitadas e marginalizadas pela cultura dominante tem ganhado espaço na sociedade neste início do século XXI. Diversos são os movimentos surgidos a fim de se problematizar a reconstrução e/ou resignificação de tais identidades, como acontece com a resignificação dos cabelos crespos e cacheados, característicos da fenotípia ligada às identidades racializadas como identidades negras. As redes sociais, nesse contexto, assumem um papel de destaque neste processo ao possibilitarem a reunião de mulheres que se identificam por conviverem com a assunção de uma estética capilar que é negada como padrão hegemônico.

4.3 Oportunidades e Alternativas

Analisando as respostas sobre a trajetória profissional e os motivos pelas quais elas acreditam estar em suas posições atuais, grande parte das respondentes atribuem o estudo e as oportunidades recebidas ao longo da vida. Outro motivo muito mencionado pelas respondentes é apoio familiar, ou seja, a importância que as famílias das pesquisadas dão ao estudo fez com que essas alcançassem posições sociais melhores que a maior parte da família.

Ao buscar um curso superior a lógica primeira é ter maior possibilidade de ter outros empregos que não necessariamente o de faxineira ou empregada doméstica. A educação para nós negros e negras sempre foi a chave e é por ela que algumas famílias, como a minha, têm buscado melhorar de vida.

Observa-se pelos resultados da que pesquisa que são iniciadas no mercado de trabalho desde muito novas, a rotina de trabalho precisa de mais um aliado e abre espaço para os estudos, e assim, conciliando trabalho e estudo essas mulheres alcançam melhores posições no mercado de trabalho.

Comecei a trabalhar aos 16 anos, pois tinha um filho. Trabalhei em 4 locais, 3 destes no comércio, de domingo a domingo, 12 horas por dia, e ainda achei tempo para estudar. Fiz (curso) Técnico em Administração, Faculdade de Administração, parei quando achei que não teria resultado. Quando vi que estava errada, conclui em ensino a distância. E fui trabalhar em um escritório, de segunda a sexta e conhecendo feriados (finalmente).

Essas mulheres estão quebrando paradigmas sociais dentro de suas famílias, muitas delas são as primeiras a ingressar no ensino superior, as primeiras a terem profissões diferentes daquelas oferecidas aos seus pais. Um processo que vai além da educação, além das poucas oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho, pois a realidade dessas mulheres exige muito mais delas, um esforço que na maioria das vezes é desumano.

Me formei há 20 anos atrás no interior do estado do RS, e após algum tempo bom fui para capital lecionar e encontrei obstáculos em relação a minha idade e cor, mas isso não me abalou, segui em frente buscando o meu espaço com o resultado do trabalho realizado. E consegui. E jamais pensei ou almejei o cargo em que me encontro agora. Sempre estive na sala de aula e com a intenção de dar condições para a evolução do ser humano. E hoje vejo que contribuí muito na trajetória dos meus alunos.

Essas conquistas estão diretamente ligadas às políticas públicas e sociais criadas no governo PT, durante os anos 2000, na tentativa de redução das desigualdades no país. Essa ação afirmativa possibilitou o ingresso de negros em universidades federais, modificando os cenários dessas universidades que até então eram predominadas pela elite brasileira, gerando oportunidades à população mais carente, situação ilustrada pelo depoimento abaixo de uma respondente.

Chegar onde estou hoje só foi possível a partir do momento que tive acesso à Universidade através das cotas. Comecei a trabalhar de babá com 17 anos, e só consegui chegar na Universidade com 22.

Aquelas que chegaram em posição que de costume não são espaços reservados às mulheres negras, tem em si a vontade de perpetuar suas conquistas, seja no consentimento de oportunidades a outras mulheres que pertençam ao mesmo grupo ou através de ensinamentos que visam demonstrar a existência das desigualdades, a fim de diminuí-las. Conforme Djamila Ribeiro (2015, p. 01), cada mulher tem um espaço de atuação e pode criar formas de empoderar outras mulheres.

Cada mulher em seu espaço de atuação pode criar formas de empoderar outras mulheres. Se for empregadora, pode criar um ambiente de trabalho onde exista o respeito e que possa atender a demanda de mulheres, principalmente daquelas que são mães, certificar-se que não há desigualdade salarial e assédio. Se é professora, estar atenta aos xingamentos machistas muitas vezes naturalizados como brincadeiras ou chacotas. Tentar promover discussões em salas de aula que tragam a reflexão sobre a situação das mulheres. Criar um grupo na comunidade ou associação do bairro para discutir estratégias de apoio a outras mulheres ou o enfrentamento à violência que essas mulheres possam vir a sofrer.

Em meio a tantas dificuldades e algumas oportunidades, as mulheres negras enfrentam as barreiras impostas pela sociedade de maneira árdua (vide depoimento abaixo). E mesmo quando imaginam que já passaram por todos os obstáculos da vida, ainda precisam ter forças para se manterem onde chegaram, demonstrar que são capazes de estar onde estão diariamente.

Eu poderia estar em uma posição bem mais elevada, pois tenho mestrado na minha área, mas ocupo uma posição bem inferior, sendo que minhas colegas sem nenhuma qualificação estão em cargos mais superiores que o meu.

Na tentativa de reduzir as desigualdades que tanto interferem na vida dessas mulheres, as respondentes foram questionadas quanto as alternativas que poderiam reduzir tais desigualdades e dentre as respostas, temos diversas alternativas apontadas por elas, podendo destacar as que se relacionam com o respeito, a diversidade, principalmente ao que diz respeito a raça, logo após vem a educação e políticas que proporcionem maior acesso dessa população a educação.

Políticas afirmativas como têm sido feitas no serviço público, cursos profissionalizantes gratuitos em áreas gerais como Economia, Política Pública, e não somente unha, cabelo e maquiagem. Ajuda para que possam permanecer estudando, considerando que as mulheres negras são as que normalmente mantém a família. Creches nos horários de aula para que possam estudar ao invés de ficarem cuidando das crianças, e claro reconhecimento dos empregadores.

É necessário entender a real situação dessas mulheres na sociedade e, além disto, reconhecer que para determinados grupos sociais existe um privilégio que se perpetua através do tempo, incentivando cada vez mais as desigualdades e criando barreiras cada vez mais difíceis para essas mulheres. O depoimento abaixo é explicativo da situação real...

Real visão da vida das mulheres negras, muitas já são mães ou tem que ajudar no sustento de casa. Enxergar a realidade social de todas nós. E ter ações que ajudem nessa vivência de trabalho, casa, estudo e família. E valorizar essas mulheres não só pelas competências técnicas, mas enxergar que dentro da maioria tem algo a mais, tem uma força superior. Entender que a realidade de uma mulher branca de classe média é muito melhor do que a realidade de uma mulher negra na mesma faixa etária vivendo em subúrbio. E dar condições diferentes de trabalho, investindo mais na mulher negra, por entender que ela não tem um inglês não por falta de vontade, as vezes ela só precisou levar o dinheiro para casa mesmo.

Através das citações das respostas abertas e dos dados expostos, fica evidente que há um caminho muito longo a ser percorrido na busca por igualdade racial e de gênero para as mulheres negras. Diante dos resultados da pesquisa é possível identificar que essas mulheres enfrentam diariamente dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Quando nesta tentativa, são participantes no processo seletivo que podem evidenciar suas qualificações e receber retornos de que não tinham o perfil da vaga.

Mesmo quando ainda assim conseguem ingressar nas empresas, precisam diariamente mostrar que são capazes de estar ali, que são competentes o suficiente para ocupar seus cargos. Além disso, existem situações em que as mulheres precisam pagar o preço por estar em lugares, que historicamente, não são destinados a elas. Precisam mudar sua aparência física, alisar o cabelo, cuidar o comportamento etc. Essas cobranças (tanto internas quanto externas) demonstram o quanto a sociedade brasileira atribui à figura da mulher negra a subalternidade e, além a um estranhamento quando se deparam com essas mulheres em cargos diferentes daqueles que ficam no imaginário social, não aceitam, na tentativa de perpetuar os modelos da escravidão.

A discussão sobre a situação das mulheres negras no mercado de trabalho é urgente e precisa ser discutidas dentro dos ambientes organizacionais e governamentais. Não teremos mudanças significativas enquanto as empresas insistirem na omissão diante do problema e tantos outros preconceitos. É necessário adotar efetivamente a responsabilidade social, na intenção de tornar o mercado de trabalho em um ambiente mais igualitário e diverso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo geral entender como o racismo e a desigualdade de gênero interferem nas relações de trabalho das mulheres negras, também buscou compreender qual é a percepção e como elas entendem essas situações em seu dia a dia no mercado de trabalho.

Sabendo que o mercado de trabalho brasileiro é um ambiente muito adequado para trabalhar assuntos relacionados às desigualdades de gênero e de raça, o estudo se faz necessário para ressaltar que existem grupos que sofrem maiores consequências de tais desequilíbrios. Embora o mercado de trabalho nacional tenha sofrido algumas modificações em virtude de lutas do feminismo e movimento negro, ainda estamos longe de defini-lo com um lugar de igualdade e diversidade social. Esse ambiente ainda tem muitos traços das mazelas vividas no Brasil, como a escravidão e o patriarcalismo. Sendo assim, é possível verificar que nas organizações brasileiras, existem números alarmantes em relação às mulheres negras, ou seja, para elas são destinadas as piores vagas, os piores salários e as piores condições de trabalho.

Considerando os objetivos propostos neste estudo, a pesquisa demonstrou que as mulheres respondentes, estão em sua maioria concentradas na faixa de idade entre 25 e 40 anos, são solteiras, com renda mensal que varia de R\$ 500,00 a R\$ 2.000,00. Além disso, o nível de escolaridade dessas mulheres concentra-se em sua grande maioria no ensino superior incompleto e completo, vindas de famílias onde pais e mães têm escolaridade baixa, sem conclusão do ensino básico, ensino fundamental e médio.

No segundo objetivo, que buscou identificar e analisar as dificuldades e barreiras para ingressar e se manter no mercado de trabalho, constatou-se que há um consenso sobre as questões de racismo e desigualdade de gênero. No caso, a grande maioria (84% dessas mulheres) acredita que a desigualdade de gênero interfere em suas relações de trabalho. E, com o mesmo percentual de 84%, parte significativa da amostra também acredita que o racismo é um fator de interferência em suas relações de trabalho. Considerando esses os principais fatores na perpetuação das

desigualdades encontradas no mercado de trabalho por essas mulheres, 84% delas acreditam esses tipos de discriminação impedem sua ascensão profissional.

Vítimas destas discriminações, 59% das respondentes afirmam ter sofrido preconceito em processos seletivos, e ainda, 72% da amostra, afirma que já presenciou ou foi vítima de algum tipo de discriminação ao longo de sua vida profissional.

De encontro com os dados demonstrados acima, o terceiro objetivo analisou a percepção das mulheres negras em relação ao mercado de trabalho. Para quase totalidade da amostra (94%) existem maiores dificuldades para as mulheres negras no mercado de trabalho, sendo o racismo e a desigualdade de gênero os muros que impedem o ingresso, a permanência e ascensão dessas no mercado de trabalho, a consequências se mostram quando para elas, 89%, não é comum encontrar mulheres negras em posições de liderança, situação já demonstrada na pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil, realizada pelo Instituto ETHOS em 2016, onde apenas 1,6% das mulheres negras estavam em cargos de gerência e apenas 0,4% no quadro de executivos.

O quarto objetivo verificou quais as oportunidades e alternativas relacionadas a trajetória das mulheres negras. Através das respostas, foi possível identificar que trajetória profissional dessas mulheres é marcada por muitos desafios e obstáculos. Com o ingresso muito precoce no mercado de trabalho, na tentativa de ajudar e proporcionar ganhos melhores às suas famílias, muitas delas precisam conciliar trabalho e estudo. Na fase em que estão estudando e para financiar seus estudos e permanência das instituições de ensino, se submetem a empregos que exigem muito esforço físico, como os de empregada doméstica, diaristas ou babas. O apoio familiar é fator determinante para essas mulheres persistam na busca de seus objetivos e através dessa persistência, algumas oportunidades aparecem oriundas de outras pessoas que estejam na mesma condição de vida ou que sintam algum tipo de empatia por essas mulheres. Também é importante destacar que as oportunidades geradas ao longo da trajetória profissional dessas mulheres, é resultado de muitos movimentos que lutam pela igualdade racial e de gênero, fazendo com que o Estado interfira e trabalhe em políticas públicas através de ações afirmativas para mudar a realidade dessas mulheres.

Portanto, diante dos dados expostos, foi possível concluir que a situação das mulheres negras no mercado de trabalho é precária, que essas mulheres ao longo de suas vidas enfrentam diversas barreiras na busca por oportunidades de estudo e profissional. Em sua grande maioria, oriundas de famílias pobres, precisam ingressar no mercado de trabalho muito novas, tendo que conciliar suas atividades de trabalho com o estudo, o que torna suas trajetórias muito mais cansativas. Além disso, essas mulheres precisam lidar com o racismo e a desigualdade de gênero enraizadas na sociedade brasileira, e conseqüentemente transferidas às organizações. Diante disso, é cada vez mais evidente a omissão das empresas brasileiras em relação aos dados, que demonstram a precariedade da situação da mulher negra no mercado de trabalho.

É necessário que as empresas efetivamente pratiquem suas responsabilidades sociais e procurem maior engajamento com o poder público na intenção de minimizar os efeitos das desigualdades sofridas por esse segmento social, o qual representa grande parcela da população brasileira e que não aguentam mais viver sobre a sombra da escravidão.

Quanto às limitações da pesquisa as principais foram: limite de tempo, ausência de grupos específicos de negras que não têm acesso as redes sociais; necessidade de entrevistas em profundidade, análise do cenário político e do governo atual que demonstra certo desprezo em relação ao racismo e feminismo, trazendo uma incerteza futura para essas lutas.

Por fim, as sugestões para estudos futuros são:

- a) Expandir a pesquisa para mulheres que não tenham acesso a redes sociais;
- b) Buscar informações com maior riqueza de detalhes, através de entrevistas em profundidade.
- c) Realizar um levantamento de empresas e ações que estimulam o ingresso e a permanência de mulheres negras no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

_____. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília:** Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

BARDIN, Laurende. **Análise de Conteúdo.** Lisboa, 1977.

BENTO, Cida. **O grande desafio é ampliar a presença de mulheres negras nas empresas.** São Paulo, 2017. <Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-grande-desafio-e-ampliar-presenca-de-mulheres-negras-nas-empresas/>> Acesso em: 26 de maio de 19.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **DECRETO Nº 21.076, DE 24 DE FEVEREIRO DE 1932.** Código Eleitoral. Brasília, DF, 1932. Disponível em:< <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>>.

Acesso em: 19 jun. 2018.

BRASIL. ONU Mulheres. **O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010.** Brasília, 1995. Disponível em: http://onumulheres.org.br/wpcontent/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf. Acesso em: 19 jun. 2018.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em Movimento.** São Paulo, 2003. <Disponível em: file:///C:/Users/Dell/Downloads/Mulheres%20em%20movimento_scielo_2003.htm.> Acesso em: 26 de maio de 18.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil.** São Paulo: Selo Negro, 2011.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves, OLIVEIRA, Lucia Barbosa de, e MIRANDA, Lílilana Carneiro de **“Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa,”** Curadoria Enap, acesso em 7 de julho de 2019, <https://exposicao.enap.gov.br/items/show/142>.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro. **Metodologia Científica: para uso de estudantes universitários.** São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

CINTRA, Soraia, EVA, Wiliany. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Uma Sobre Raça e Gênero.** Minas Gerais, 2016. <Disponível em: <https://cress-mg.org.br/hotsites/Upload/Pics/ca/ca0d78d1-2dad-49e2-8f5f-81e097144adc.pdf>.> Acesso em: 26 de maio de 19.

CISNE, Mirla. **Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social.** 2ª ed. São Paulo: outras expressões, 2015.

CRISTINA, Juliana, SCHENEIDER, Juliana, RODRIGUES, Caroline. **Cabelo pro alto, me levando a saltos” na Ressignificação das Identidades de Mulheres Negras assumindo Cabelos Crespos e Cacheados em Contextos Sociais e Organizacionais.** São Paulo, 2017. <Disponível em: http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjMzODk=. Acesso em: 14 de junho de 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO ECONÔMICOS (DIEESE), **Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos.** São Paulo, novembro de 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/negros.html>>. Acesso em: 05 de Maio de 2018.

DURHAM, Eunice R. **Desigualdade educacional e quotas para negros nas universidades,** São Paulo 2001. Disponível em: <http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt0302.pdf> Acesso em: 04 de Junho de 2019.

FLICK, W. Introdução à pesquisa qualitativa. Tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), **Censo 2010 mostra as características da população brasileira**. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/07/censo-2010-mostra-asdiferencas-entre-caracteristicas-gerais-da-populacao-brasileira>>. Acesso em: 25 de Abril de 2018.

FREITAS, Henrique, OLIVEIRA, Míriam, SACCOL, Amarolinda, MASCAROLA, Jean. **O método de Pesquisa Survey**. Revista Administração, São Paulo, v. n. 35 p. 105-112, jun./set., 2000.

HIRATA, Helena. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac. 1. ed, 2007, p. 50-55.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), **Panorama da Cidades**. 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/porto-alegre/panorama>>. Acesso em: 02 de junho de 2019.

INSTITUTO ETHOS – EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, dezembro 2016. <<https://www3.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/#.WuoWTqQvyUk>>. Acesso em: 01 de Abril de 2018.

LAGE, Mariana, SOUZA, Eloisio. **Da Ca beça aos Pés: Racismo e Sexismo no Ambiente Organizacional**. Revista de Gestão Social e Ambiental - RGSA, São Paulo, Edição Especial, p. 55-72, dez. 2017.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de Marketing: **Uma Orientação Aplicada**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MORAES, Juliana, SKODOWSKI, Tais. **Homens brancos ganham 63% a mais que mulheres negras**. R7, São Paulo, 13 de junho de 2018. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/homens-brancos-ganham-63-a-mais-que-mulheres-negras-13062018>>. Acesso em: 02 de junho de 2019.

Núcleo de Estudos de Gênero – Caderno de Espaço Feminino -Editorial Volume 29 - Número 01 – 2016 Maria Elizabeth Ribeiro Carneir - <http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/issue/view/1393/showToc>

OLIVEIRA, Ana Luiza, POCHMANN, Marcio, ROSSI, Pedro. **Educação superior brasileira: inclusão interrompida?** NEXO JORNAL LTDA. São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.nexojornal.com.br/ensaio/2019/Educa%C3%A7%C3%A3o-superior-brasileira-inclus%C3%A3o-interrompida?utm_campaign=Echobox&utm_medium=Social&utm_source=Facebook#Echobox=1559425133?utm_source=socialbttns&utm_medium=article_share&utm_campaign=self. Acesso em: 02 de junho de 2019.

OLIVEIRA, Leandro. **Emicida e Lázaro Ramos - Parte 1 | Espelho**. [14 de novembro de 2017] Lazaro Ramos. Canal Brasil, Youtube. <Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Xy14vJkdX-A>>. Acesso em: 26 de maio de 19.

OLIVEIRA, Tory. **Mulheres Negras no Mercado de Trabalho**. Carta Capital, 12 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://aegea.com.br/respeitodaotom/opinio/mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 15 de junho de 2019.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. São Paulo, 2006. <Disponível em: <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>>. Acesso em: 26 de maio de 18.

RAMOS, Guerreiro. **Organização Racional do Trabalho**. 1ª Edição. Brasília: Conselho Federal de Administração (CFA), 2009.

RIBEIRO, Djamila. **O empoderamento necessário**. São Paulo, 2015. <Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-empoderamento-necessario/>> Acesso em: 26 de maio de 19.

RIBEIRO, Matilde. **Mulheres Negras Brasileiras: de Bertioga a Beijing**. São Paulo, 1995. <Disponível em: file:///C:/Users/Dell/Downloads/Mulheres%20negras%20brasileiras%201995_16459-50735-1-PB.PDF>. Acesso em: 26 de maio de 18.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
ROCHA, Emerson. Riqueza e Status entre Mulheres Negras no Brasil. *Revista Sociedade e Estado*. Minas Gerais, v. n. 32 p. 220, jan./abr., 2017.

TRIPPPIA, Luciane Maria; BARACAT, Eduardo Milleo. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas**. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 3, n. 32, p. 26-38, jul./ago. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/94254>>. Acesso em 15 junho de 19.

APÊNDICE – INSTRUMENTO DA PESQUISA

Pesquisa TCC - MULHERES NEGRAS

Olá, meu nome é Jaqueline Miranda Testolin dos Santos e sou aluna do curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Gostaria de convidá-la a participar da pesquisa acadêmica que estou fazendo com o intuito de levantamento de dados para o trabalho de conclusão de curso, o TCC.

A pesquisa visa entender as relações de mulheres negras com mercado de trabalho. Então, a única exigência para respondê-la é pertencer esse perfil.

Mercado de trabalho entende-se como formal, informal ou autônomo, ou seja, qualquer relação de trabalho é bem-vinda.

Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e sua identidade não será exigida em nenhuma das etapas da pesquisa.

A participação das mulheres que pertencem a este perfil social é importantíssima para a construção deste trabalho, na busca de visibilidade e construção de base de dados que embasem teorias sociais que indicam tantas desigualdades.

***Obrigatório**



1. Qual sua idade? *

- 15 a 20 anos
- De 20 a 25 anos
- De 25 a 30 anos
- De 30 a 40 anos
- De 40 a 50 anos
- Mais de 50 anos

2. Estado Civil? *

- Casada.
- Solteira.
- União Estável.

3. Qual sua renda mensal? *

- De R\$ 0 a R\$ 500,00
- De R\$ 500,00 a R\$ 1.000,00
- De R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00
- De R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00
- De R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00
- Mais que R\$ 5.000,00

4. Qual sua formação? *

- Ensino fundamental incompleto.
- Ensino fundamental completo. En-
- sino médio incompleto.
- Ensino médio completo.
- Ensino superior incompleto.
- Ensino superior completo.

Sem formação.

5. Qual a formação de seu pai? *

- Ensino fundamental incompleto. Ensino fun-
 damental completo.
- Ensino médio incompleto.
- Ensino médio completo.
- Ensino superior incompleto.
- Ensino superior completo.
- Sem formação.
- Não tenho pai.

6. Qual a formação de sua mãe? *

- Ensino fundamental incompleto.
- Ensino fundamental completo.
- Ensino médio incompleto.
- Ensino médio completo.
- Ensino superior incompleto.
- Ensino superior completo.
- Não tenho mãe.

7. Você trabalha de maneira? *

- Formal - Carteira assinada
- Informal - Sem carteira assinada
- Autônoma
- Outro: _____

8. Qual seu cargo? *

9. Qual seu tempo na empresa? *

- De 1 mês a 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 3 anos
- De 3 a 4 anos
- Mais de 4 anos.

10. Já trabalhou de maneira formal, ou seja, com carteira assinada? *

- Sim.
- Não.

11. Por quanto tempo? *

12.

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- Mais de 10 anos

13. Qual sua atividade? *

14. Por que você está no mercado de trabalho informal? *

15. Desde que idade trabalha? *

- De 10 a 15 anos de idade
- De 15 a 20 anos de idade
- De 20 a 25 anos de idade

16. Você acredita que existem dificuldades maiores para as mulheres negras no mercado de trabalho? *

- Sim
- Não

17. Justifique:

18. Você já sofreu algum tipo de discriminação em processos seletivos na busca por um emprego? *

- Sim
- Não

19. No seu dia a dia é comum para você encontrar mulheres negras em posições de liderança no trabalho? *

Sim

Não

20. Você acredita que a discriminação de GÊNERO interfere em suas relações de trabalho? *

Sim

Não

21. Você acredita que o RACISMO interfere em suas relações de trabalho?

*

.

Sim

Não

22. Você acredita que esses tipos de discriminações interfiram na sua ascensão profissional?

*

.

Sim

Não

23. Justifique:

24. Em algum momento de sua vida profissional você já presenciou ou foi vítima de alguma situação de discriminação? *

- Sim
 Não

25. Se sim, quais?

26. Você já precisou mudar suas roupas ou cabelo por exigência de alguma empresa ou cliente que tenha trabalhado?

- Sim
 Não

27. Se sim, pode relatar brevemente?

28. Quais foram os motivos, sobre a ótica de seu entendimento, que lhe trouxeram a sua posição profissional atual? *

29. Conte-me sobre sua trajetória no mercado de trabalho: *

30. Na sua opinião, quais as ações mudariam o cenário atual das-mulheres negras no mercado de trabalho? *

31. Comentário ou contribuição:
