

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

THAUJANY DA SILVEIRA BRASIL

**INTERSECCIONALIDADE NA PRÁTICA: A INFLUÊNCIA DE GÊNERO, RAÇA E  
CLASSE NA CARREIRA DE MULHERES NEGRAS**

Porto Alegre

2020

THAUANY DA SILVEIRA BRASIL

**INTERSECCIONALIDADE NA PRÁTICA: A INFLUÊNCIA DE GÊNERO, RAÇA E  
CLASSE NA CARREIRA DE MULHERES NEGRAS**

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.  
Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Tarabal Lopes

Porto Alegre

2020

THAUANY DA SILVEIRA BRASIL

**INTERSECCIONALIDADE NA PRÁTICA: A INFLUÊNCIA DE GÊNERO, RAÇA E  
CLASSE NA CARREIRA DE MULHERES NEGRAS**

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.  
Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Tarabal Lopes

Conceito Final:

Aprovado em: Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

---

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Tarabal Lopes  
Universidade

---

Profa. Dra. Maria Tereza Flores Pereira  
Universidade

---

Gabriela Pereira Lopes  
Mestranda em Administração

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente gostaria de agradecer a minha família pelo apoio diário. A minha irmã Tamara, ao meu pai Luiz Carlos, e principalmente à minha mãe Ezabel, uma mulher negra e guerreira que sempre lutou para que eu tivesse as melhores oportunidades e uma boa educação.

Ao meu namorado Wagner, por ter me apoiado e segurado minha mão neste momento de apreensão, dúvidas, medos, e por ter iniciado algumas leituras comigo para que eu pudesse dar o pontapé inicial para a escrita deste trabalho.

Aos meus amigos da faculdade, do trabalho e da vida pela companhia de sempre, e principalmente aos que me ajudaram de alguma forma a chegar até aqui.

Um agradecimento também às minhas entrevistadas, por terem topado a ideia e enriquecido meu trabalho com histórias lindas.

Gostaria de agradecer também a minha orientadora, a Professora Dr<sup>a</sup>. Fernanda Tarabal Lopes, pelos feedbacks, pelo auxílio e pelos ensinamentos ao longo deste ano atípico.

E por último, queria agradecer também a mim, pela força e disciplina para realizar o trabalho mesmo neste momento de pandemia em que estamos vivendo.

Muito obrigada pelo apoio de todos e todas!

## RESUMO

O fato de que mulheres ganham menos e estão menos presentes em cargos de chefia é evidenciado pelos dados quantitativos que mostram as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. E quando se trata de mulheres negras, os resultados são ainda piores. No período de escravidão, enquanto mulheres negras trabalhavam na mesma intensidade que os homens, as mulheres brancas lutavam pelo seu direito de trabalhar e ter as mesmas condições que o gênero oposto. Atualmente, as mulheres negras estão, em sua maior parte, exercendo empregos subalternos e ganhando menos do que homens e mulheres brancos, o que reflete diretamente na sua posição social. Desta forma, o estudo se propõe a descobrir de que forma as características de gênero, raça e classe influenciaram e influenciam a carreira de mulheres negras ao longo de suas vidas. Na etapa de coleta de dados, foram realizadas entrevistas qualitativas e temáticas com quatro mulheres negras, formadas, empregadas e oriundas de famílias de classes econômicas baixas, a partir de um roteiro estruturado, afim de conhecer suas histórias e seus contextos de vida, e, assim, identificar fatores ao longo de suas vidas que tenham influenciado a posição que elas se encontram hoje no mercado de trabalho. A análise de dados foi construída dialogando com as informações recolhidas nas histórias narradas pelas mulheres, com o referencial teórico baseado em livros e artigos de Angela Davis (2019), Silvio Almeida (2018), Carla Akotirene (2019), Jessé Souza (2019), entre outros. Foram percebidos quatro fatores de influência: a socialização familiar, escolha do curso e influências sociais; falta de oportunidades; estudo como forma de aprovação social; influência do racismo na saúde mental, na percepção de si mesmo e busca pela aceitação. Por fim, destaca-se o impacto pessoal da presente pesquisadora, causado durante a escrita deste trabalho diante da identificação com alguns relatos das entrevistadas e com a importância de ler a história negra sendo contada por negros.

**Palavras-chave:** Interseccionalidade. Gênero. Raça. Classe. Carreira.

## RESUMEN

El hecho de que las mujeres ganen menos y estén menos presentes en los puestos directivos se evidencia en los datos cuantitativos que muestran las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Y cuando se trata de mujeres negras, los resultados son aún peores. En el período de la esclavitud, mientras las mujeres negras trabajaban con la misma intensidad que los hombres, las mujeres blancas luchaban por su derecho al trabajo y a tener las mismas condiciones que el sexo opuesto. Actualmente, las mujeres negras están, en su mayor parte, trabajando en actividades subordinadas y ganan menos que los hombres y mujeres blancos, lo que refleja directamente su posición social. De esta manera, el estudio tiene como objetivo descubrir cómo las características de género, raza y clase influyeron e influyen en la carrera de las mujeres negras a lo largo de su vida. En la etapa de recolección de datos, se realizaron entrevistas cualitativas y temáticas a cuatro mujeres negras, capacitadas, ocupadas y de familias de escasos recursos, con base en un guión estructurado, con el fin de conocer sus historias y sus contextos de vida, y, así, identificando factores a lo largo de su vida que han influido en la posición en la que se encuentran hoy en el mercado laboral. El análisis de los datos se construyó dialogando con la información recogida en los relatos narrados por las mujeres, con el marco teórico basado en libros y artículos de Angela Davis (2016), Silvio Almeida (2018), Carla Akotirene (2019), Jessé Souza (2019), entre otros. Se notaron cuatro factores de influencia: socialización familiar, elección de curso e influencias sociales; falta de oportunidades; el estudio como forma de aprobación social; influencia del racismo en la salud mental, la autopercepción y la búsqueda de aceptación. Finalmente, destacamos el impacto personal de esta investigadora, provocada durante la redacción de este trabajo ante la identificación con algunos relatos de los entrevistados y la importancia de leer la historia negra contada por los negros.

**Palabras Clave:** Interseccionalidad. Género. Raza. Clase. Carrera.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Evolução das taxas da população negra no ensino superior .....	14
Gráfico 2 - Relação de rendimentos entre pessoas pretas/pardas e pessoas brancas .....	15
Quadro 1 - Descrição dos tipos de carreira por Chanlat (1995) .....	30
Quadro 2 - Resumo do perfil das entrevistadas .....	34

## SUMÁRIO

<b>PRÓLOGO</b> .....	<b>9</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>17</b>
2.1 OBJETIVO GERAL .....	17
2.2. OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS .....	17
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>18</b>
3.1 RAÇA, GÊNERO, CLASSE E INTERSECCIONALIDADE .....	18
<b>3.1.1 Raça</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1.2 Gênero</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1.3 Classe</b> .....	<b>21</b>
<b>3.1.4 Interseccionalidade</b> .....	<b>23</b>
3.2 RACISMO INDIVIDUAL, RACISMO INSTITUCIONAL, RACISMO ESTRUTURAL E A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA .....	26
3.3 CARREIRA .....	28
<b>4. METODOLOGIA DE PESQUISA</b> .....	<b>32</b>
4.1. PESQUISA EM HISTÓRIA DE VIDA .....	32
4.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	33
<b>5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>35</b>
5.1 CONHECENDO AS ENTREVISTADAS .....	35
<b>5.1.1 Amanda:</b> .....	<b>35</b>
<b>5.1.2 Bruna</b> .....	<b>35</b>
<b>5.1.3 Kamila</b> .....	<b>36</b>
<b>5.1.4 Laura</b> .....	<b>37</b>
5.2 “UNIVERSIDADE NÃO É PRA TODO MUNDO”: AS DIFERENÇAS NAS CONSTRUÇÕES DE INCENTIVO AO INGRESSO NA UNIVERSIDADE .....	37
5.3 “EU TENTAVA CADA VEZ MAIS ME EMBRANQUECER”: A BUSCA PELA ACEITAÇÃO .....	41
5.4 “EU JÁ TAVA TÃO ACOSTUMADA A SER A ÚNICA NOS AMBIENTES”: A NATURALIZAÇÃO DO RACISMO ESTRUTURAL .....	42
5.5 “EU ERA TIRADA MUITAS VEZES PRA SECRETÁRIA, RECEPCIONISTA, QUANDO TINHA QUE CARRREGAR ALGUMAS COISAS ELES ME CHAMAVAM.”: O PRETERIMENTO E A FRUSTRAÇÃO CAUSADA PELO RACISMO NAS INSTITUIÇÕES.....	45
<b>6. PRINCIPAIS APONTAMENTOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>54</b>
<b>APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTAS</b> .....	<b>59</b>

## PRÓLOGO

Com muito custo e dificuldade tive a oportunidade de estudar em uma escola particular de qualidade, onde fui vítima de preconceitos por não ter a mesma condição financeira de meus colegas, sofri episódios de racismo explícito onde os alvos principais eram meu cabelo e meu nariz, e passei por momentos em que minha capacidade intelectual foi colocada a prova. Apesar de tudo isso, sempre fui relativamente uma boa aluna, muito por consequência da pressão que sofria para dar resultado em tudo aquilo que havia sido arduamente investido financeiramente em mim.

Durante o meu ensino médio sempre tive a certeza que faria faculdade, seja pelo fato desse assunto ser normal dentro de casa (apesar de nenhum dos meus pais terem ensino superior), muito devido ao ingresso e conclusão da minha irmã no ensino superior, seja pelo fato de estudar em um colégio tradicional em que o fato de cursar um ensino superior sempre foi uma realidade para seus alunos de classe média e classe média alta. Sempre ouvi dentro de casa que eu deveria fazer concurso público e viver em uma realidade financeira melhor do que a dos meus pais. Pensando nisso e nas oportunidades que eu teria, acabei optando pela Administração e entrando na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Minha vida inteira foi rodeada por “amigos” brancos. No semestre em que ingressei na UFRGS (2014/1), lembro de ter entrado apenas 3 negros em um grupo de 40 alunos do curso de Administração - Noturno. Apesar disso, foi na universidade que tive a oportunidade de conhecer outras pessoas negras, que mesmo com realidades sociais diferentes das minhas, ainda compartilhávamos semelhantes dores.

Minha primeira experiência como estagiária foi em uma autarquia federal, onde fui contratada na minha primeira entrevista de emprego que havia feito na vida. De fato, até os meus 20 anos as coisas foram muito fáceis para mim. Nunca precisei ajudar em casa, nunca precisei trabalhar e sempre tive acesso a uma educação excelente, mas isso jamais me tirou das costas o peso de ser uma mulher negra. Depois que eu saí do meu primeiro estágio e vi várias portas fechando para mim, percebi que precisava sair da minha zona de conforto e ir além. Entrei para o Centro Acadêmico do meu curso no ano de 2015, como uma tentativa de provar para mim

mesma que eu tinha a capacidade de ser um destaque. Foi com uma essa motivação que tive oportunidade de obter um grande aprendizado profissional, exercer um papel de liderança como diretora de um dos times da organização. Apesar de ter tido um claro e uma indiscutível importância dentro do meu time como membro, durante a minha postulação para o cargo de diretoria ouvi alguns comentários não positivos de colegas e sugestões de que eu fosse postulante de um time que abordava sobre assuntos sociais, o que me faz questionar do porquê brancos acham que só podemos falar sobre problemas de cunho social e racial. Apesar de tudo sempre fui teimosa, o que me fez perseverar e chegar até aqui.

Foi com a ajuda de escritoras como a Djamila Ribeiro e de alguns sites e blogs, que eu comecei a ler sobre temáticas raciais e me descobri. Não como negra, porque isso nunca me deixaram esquecer que era, mas em algum momento parece que tudo fez sentido e me senti abraçada pelo fato de ver que os preconceitos que eu passei durante toda a minha infância e minha adolescência não haviam sido um caso isolado. Eu não era um caso isolado.

Como uma estudante negra do ensino superior de uma universidade pública, vejo uma importância muito grande de, através deste trabalho, dar voz a outras mulheres negras e criar uma consciência para que lutem contra as estruturas institucionalizadas neste país. Meus privilégios me fazem pensar todos os dias o porquê de eu ser a única negra no meu prédio. Por quê são poucas ou quase nenhuma as negras que estudaram no mesmo colégio que eu? Ou que trabalham na mesma empresa que eu? E que frequentam os mesmos espaços que eu frequento? O porquê de nós, negros que possuem algum tipo de privilégio, nos sentirmos isolados e muitas vezes até culpados de ocupar espaços onde não vemos nossos iguais? Muito se fala e se lê sobre a falta de oportunidade para mulheres negras, mas eu senti a necessidade de ir além e procurar respostas mais palpáveis para isto através deste trabalho de conclusão.

## 1. INTRODUÇÃO

Por muito tempo, os negros foram proibidos por lei e pelo chicote de frequentar espaços de discussão política (SILVA, 2020). Ainda hoje é visível a ausência de negros nos espaços de poder e privilégio. Este fato está tão intrínseco no dia a dia populacional que acaba sendo visto como natural, sendo poucas vezes questionado pela branquitude – que, por sua vez, transita por estes espaços com a mesma naturalidade de não verem negros ao seu lado. Na mídia, por exemplo, até a pouco tempo, a mulher negra era representada exclusivamente pelas passistas da escola de samba, empregadas domésticas, numa posição completamente hipersexualizada e nunca em papéis de protagonistas e em posições intelectuais. Diante deste cenário, e de dados que serão apresentados, surgiu a necessidade de fazer uma análise do ponto de vista de gênero, raça e classe, e buscar respostas concretas para mostrar fatores que geram consequências na ascensão social de mulheres negras, e o papel que a sociedade têm nisto. E por que estudar mulheres negras? Segundo Ângela Figueiredo (2018), por estarem na base, o movimento das mulheres negras desestabiliza as estruturas e relações de poder já consolidadas na coletividade.

Raça e gênero são constructos sociais inseparáveis, uma vez que as construções racistas se baseiam em papel de gênero e vice-versa (KILOMBA, 2019). Mulheres negras foram tão afastadas de sua “natureza feminina”, que a pauta sexista passou a ser deixada de lado, ainda que o sexismo seja tão opressivo quanto o racismo (HOOKS, 1981). Por outro lado, o feminismo ocidental considera apenas dois sujeitos nas relações patriarcais: o homem branco e a mulher branca, tornando invisíveis as opressões de gênero sofridas por mulheres não brancas (KILOMBA, 2019).

As discriminações de gênero geram diversas rotulações que interferem no livre desenvolvimento das potencialidades dos agentes envolvidos (SANTOS, 2010). Medrado (1996, *apud* CRAMER; NETO; SILVA, 2002), afirma que o fator desencadeante das diferenças não é sexo do indivíduo, e sim o significado, socialmente construído, de ser homem e de ser mulher ou como homens e mulheres são generificados.

No período colonial, as mulheres eram uma grande potência em uma economia baseada na casa, produzindo artigos necessários para sua família, além de cuidar de todos e do ambiente domiciliar (DAVIS, 2016). Com a industrialização, o trabalho das mulheres passou a ser visto como inferior, pois ele não produzia lucro, ao contrário do trabalho assalariado das fábricas (DAVIS, 2016). O papel da mulher na sociedade foi idealizado como o de mãe e dona de casa, e a que estivesse fora desse padrão, recebia muito menos que os homens nas fábricas, tornando, assim, o sexismo uma opressão altamente lucrável (DAVIS, 2016). Atualmente as mulheres ainda recebem menos que os homens (ver gráfico 2), e muitas ainda fazem uma jornada dupla, conciliando seus empregos com as tarefas domésticas, tarefas estas que, além de desestimulantes, exaustivas, não criativas e improdutivas, são muitas vezes invisíveis (DAVIS, 2016).

Um estudo realizado por Tânia Steren dos Santos (2010), doutorada em sociologia pela UFRGS, com médicos do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, mostrou que, mesmo vivenciando uma realidade ocupacional semelhante, homens e mulheres moldam representações simbólicas diferentes. Homens médicos acumulam mais funções de trabalho fora dali do que mulheres, que citam à sobrecarga provocada pelas atividades domésticas. Quando utilizada como base a carreira individual, onde o indivíduo é responsável pelo seu próprio desenvolvimento, mulheres que lidam com os afazeres domésticos possuem menos tempo para se dedicar ao seu aprendizado e desenvolvimento, e como consequência muitas vezes não conseguem ascender dentro de sua área.

Andrea Steil (1997) usa o conceito “teto de vidro” para explicar fatores que influenciam na estagnação de mulheres em suas carreiras. Segundo ela, fatores como a falta de oportunidade, o preconceito e medo que mulheres deixem a organização após se casar e ter filhos, bem como a perpetuação do poder masculino dentro de organizações, estão relacionados diretamente com a criação de estruturas que mantêm este poder. Ao longo dos anos, as mulheres alcançaram importantes avanços em suas carreiras. Porém, quando se trata de ocupações de status, cargos de gerência e de crescimento profissional as desigualdades de gênero ainda persistem (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). E quando se refere a gênero e raça, esse abismo social é ainda maior.

Durante a escravidão, as mulheres negras eram vistas como uma força de trabalho igual a masculina, e tinham seus aspectos de mãe e esposa totalmente ofuscados pelo trabalho compulsório (DAVIS, 2016). Contudo, as escravas também sofriam abusos sexuais e outros castigos que só eram direcionados a elas. Desta forma, quando queriam explorar sua força de trabalho, os senhores de escravo as viam desprovidas de gênero, mas quando queriam explorar e reprimir de modo cabível às mulheres, as viam apenas como fêmeas (DAVIS, 2016).

Mulheres negras nunca foram atingidas pelo mito da fragilidade feminina, pois enquanto o feminismo branco lutava pelo direito de trabalhar, as mulheres negras já haviam trabalhado durante séculos como escravas, nas lavouras e nas ruas (CARNEIRO, 2011). Nesse sentido, aos que afirmam que a mulher é um sexo frágil, Sojourner Truth, ativista do direito das mulheres, em uma convenção de mulheres em Akron, Ohio (1954), responde: “Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher?”. Sobre esse ponto, destaca-se que, quando observadas por uma ótica racial, as mulheres negras são vistas como fortes e resistentes a dores físicas, enquanto, pela ótica de classe, são protótipos de feminização da pobreza (AKOTIRENE, 2019).

Após a escravidão, as mulheres negras, sem muita opção de trabalho qualificado, passaram a trabalhar no serviço doméstico – sem seus direitos devidamente reconhecidos, situação essa que era rejeitada por mulheres brancas (DAVIS, 2016). Em 2018, as mulheres negras ainda representavam 68% da força de trabalho doméstico feminino do Brasil (IPEA, *apud* UNIVERSA, 2019). Ao passo que a população mais abastada utiliza seu tempo livre de tarefas domésticas para estudar e visar carreiras mais bem remuneradas, a população negra faz jornadas duplas e é condenada a desempenhar sempre os mesmos papéis servis (SOUZA, 2019).

Segundo Bell Hooks (1981):

Andando para trás para a escravatura, o povo branco estabeleceu uma hierarquia social baseada na raça e no sexo que classificava os homens brancos em primeiro, as mulheres brancas em segundo, algumas vezes iguais aos homens negros, que eram classificados em terceiro e as mulheres negras em último.

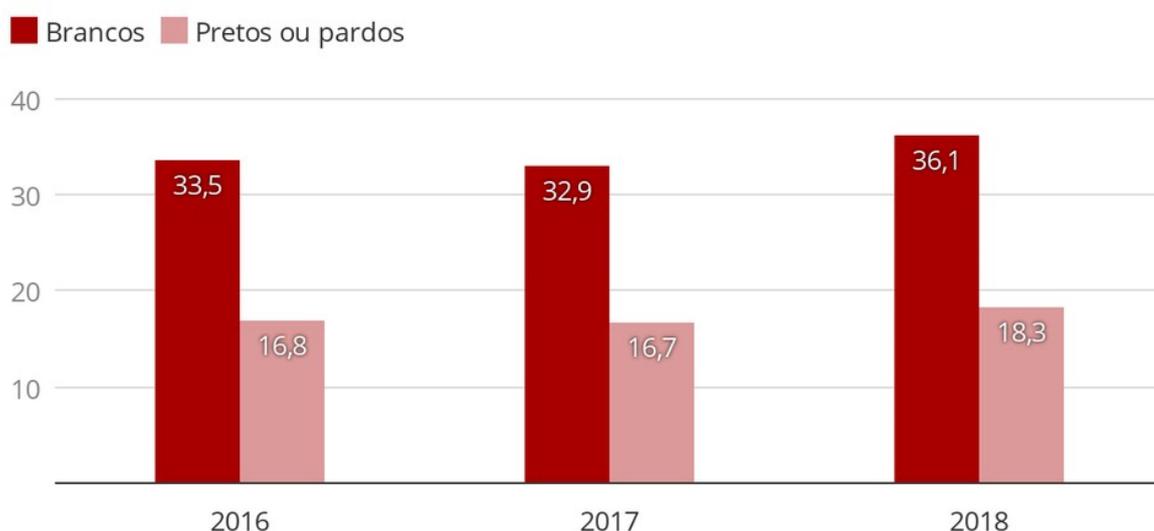
Os dados sobre mercado de trabalho mostram o abismo social existente entre negros e brancos, e entre mulheres negras e o restante da sociedade. No ensino

superior, por exemplo, apesar das ações afirmativas terem representado um aumento significativo de negros dentro das universidades nos últimos anos, eles ainda são a minoria. No gráfico 1, é possível notar a evolução das taxas da população negra no ensino superior, em formação ou já formados, considerado jovens de 18 a 24 anos (IBGE, 2019 *apud* MORENO, 2019):

Gráfico 1 - Evolução das taxas da população negra no ensino superior

## Jovens de 18 a 24 anos no ensino superior (%)

Compare a evolução das taxas da população que estava cursando ou já tinha terminado a graduação em 2018, por raça/cor



Fonte: IBGE - Síntese de Indicadores Sociais 2019

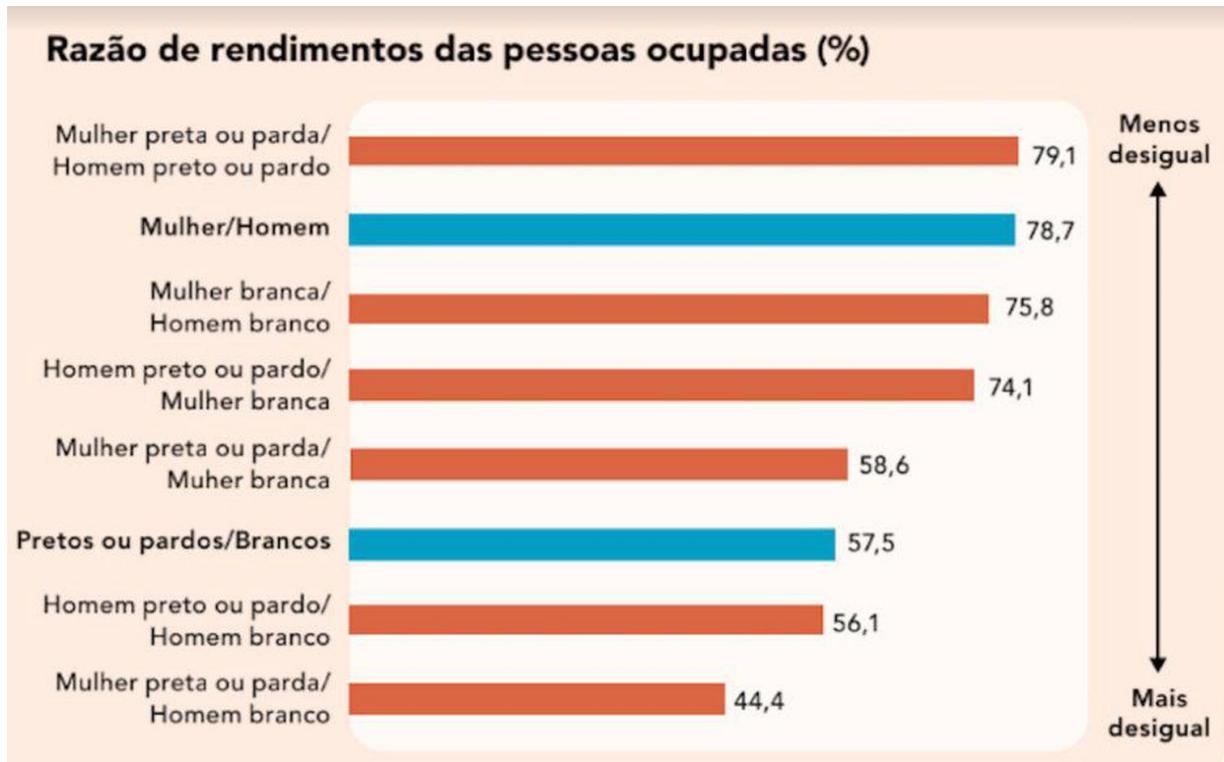
Fonte: Moreno (2019).

Como resultado do pouco número de negros e negras dentro da universidade, temos também poucos negros em cargos liderança dentro de organizações. Enquanto que negros e pardos são a maioria entre a população economicamente ativa, somente 10% deles ocupam cargos de chefia no país (G1, 2017). No estado de São Paulo, onde estão alocadas grande parte das sedes de grandes empresas, menos de 2% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres negras (DIAS, 2020).

Mesmo que tenham o mesmo nível de instrução, brancos ainda possuem um rendimento mensal maior do que a população negra. Segundo pesquisa do IBGE, de 2018, mulheres negras e pardas ganham em média 44,4% a menos do que homens

brancos. No gráfico 2, é possível visualizar a relação de rendimentos entre pessoas pretas/pardas e pessoas brancas, de acordo com o gênero:

Gráfico 2 - Relação de rendimentos entre pessoas pretas/pardas e pessoas brancas



Fonte: Mendonça (2019).

Como consequência dessa desigualdade educacional, tem-se a maioria da população negra inserida em classes sociais e econômicas baixas. No século XIX, pós-escravidão, houve a formação de uma classe decisiva para a construção do Brasil moderno: a classe média, fazendo com que a “raça condenada” (composta por negros e mestiços) se transformasse em “classe condenada”. Não obstante a mudança da nomenclatura, a função social é a mesma: o prazer da superioridade e do mando, e a necessidade de criar uma classe sem futuro que pode ser explorada a preço vil (SOUZA, 2019). Nesse sentido, conforme pesquisa do IBGE, pretos e pardos representavam 75,2% da camada mais pobre do país em 2018 (*apud*, MENDONÇA, 2019).

Diante dos dados apresentados, traz-se para esta pesquisa a seguinte questão: quais são os motivos que influenciam a carreira de mulheres negras, considerando raça, gênero e classe? Ao analisar a possível resposta para este questionamento,

este trabalho foi estruturado em: Objetivos, Referencial Teórico, Metodologia De Pesquisa, Análise De Pesquisa E Considerações Finais.

## 2. OBJETIVOS

Neste capítulo, serão apresentados os objetivos que nortearão a pesquisa de campo.

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Identificar a influência da interseccionalidade de gênero, raça e classe na carreira de mulheres negras, utilizando como análise suas histórias de vida.

### 2.2. OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS

a) Conhecer a história de vida de mulheres negras, formadas no ensino superior, cisgêneras, que estejam trabalhando atualmente no mercado formal ou informal e que tenham vindo de famílias de classes economicamente baixas<sup>1</sup>;

b) Levantar e refletir situações com as quais estas mulheres se depararam ao longo de suas vidas;

c) Identificar situações e fatores ao longo de suas vidas que possam ter influência em suas carreiras recentes.

---

<sup>1</sup> A princípio a análise seria feita somente sobre uma perspectiva de gênero e raça. Durante a leitura e construção do referencial e a análise da fala das entrevistadas, viu-se a necessidade de acrescentar o fator classe.

### **3. REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, serão apresentados os conceitos de Raça, Gênero, Classe, Interseccionalidade, Racismo Individual, Racismo Institucional, Racismo Estrutural e Violência Simbólica e Carreira que servirão para contextualizar o estudo e como cenário para a análise das entrevistas que serão apresentadas posteriormente.

#### **3.1 RAÇA, GÊNERO, CLASSE E INTERSECCIONALIDADE**

##### **3.1.1 Raça**

O uso do termo “raça” para se referir ao segmento negro sempre produziu uma longa discussão no campo das Ciências Sociais de um modo geral, sobretudo, na vida cotidiana do povo brasileiro (GOMES, 2005). Segundo Gomes (2005), o termo gera múltiplas reações porque nos remete ao racismo, aos ranços da escravidão e às imagens que construímos sobre “ser negro” e “ser branco” no Brasil.

Os nazistas consideravam como raças biologicamente inferiores os povos que se diferenciavam deles na questão cultural, física e religiosa. Depois do horror causado por Hitler e seus aliados durante a II Guerra Mundial contra estes povos, o racismo e a ideia de raça (no sentido biológico) foram considerados inaceitáveis, e o termo “etnia” ganhou força ao redor do mundo. A intenção era de enfatizar que os grupos humanos não eram marcados por características biológicas, mas sim por processos históricos e culturais. Dessa forma, etnia é o outro termo ou conceito usado para se referir ao pertencimento ancestral e étnico/racial dos negros e outros grupos em nossa sociedade. Devido a isto, muitos intelectuais ainda preferem utilizar o termo “etnia” para se referir aos negros. O uso do termo “raça” pelo Movimento Negro e alguns sociólogos, foge da visão da existência de um grupo inferior ou grupo superior, e traz um novo significado que se baseia na dimensão social e política do termo. Estes profissionais entendem a importância do uso do termo etnia, por exemplo, para abordar a dimensão histórica, cultural e da vida dos negros brasileiros, mas eles consideram que o termo “raça” traz um significado político a partir da análise do tipo

de racismo que existe na sociedade brasileira, que é mais pautado pela questão física (GOMES, 2005).

Gomes (2005) afirma que, no Brasil, quando se discute a respeito dos negros, percebe-se que as diversas opiniões e posturas racistas têm como base a aparência física para determiná-los como “bons” ou “ruins”, “competentes” ou “incompetentes”, “racionais” ou “irracionais”. Ainda para o autor, as raças são, na realidade, construções sociais, políticas e culturais produzidas nas relações sociais e de poder ao longo do processo histórico, elucidando que:

É no contexto da cultura que nós aprendemos a enxergar as raças. Isso significa que, aprendemos a ver negros e brancos como diferentes na forma como somos educados e socializados a ponto de essas ditas diferenças serem introjetadas em nossa forma de ser e ver o outro, na nossa subjetividade, nas relações sociais mais amplas (pág. 49).

Nesse sentido, Stuart Hall (1999) entende que raça não é uma categoria biológica ou genética, que tenha fundamento científico, mas sim uma categoria discursiva organizadora de práticas sociais que utilizam características físicas como marcas simbólicas, a fim de diferenciar um grupo do outro: cor de pele, textura do cabelo, características físicas e corporais, são exemplos de tais características.

Guimarães (1999, *apud* 2002, pág. 50), a seu turno, afirma que:

Raça não é apenas uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, mas também é categoria analítica indispensável: a única que revela que as discriminações e desigualdades que a noção de “cor” enseja são efetivamente raciais, e não apenas de classe.

Guimarães (2002), afirma que não há raças biológicas existentes na espécie humana, e que o termo só pode ser usado no âmbito social. Para o autor, o termo não poderá deixar de ser usado enquanto houver grupos que se identifiquem a partir de ideias derivadas da raça e enquanto hierarquias e discriminações também forem derivadas dessas ideias. Para Silvio Almeida (2018), a raça opera a partir de dois registros: como característica biológica (traços físicos), e como característica étnico-cultural (origem geográfica, religião, língua ou outros costumes).

### 3.1.2 Gênero

O termo gênero começou a ser utilizada entre as feministas americanas que queriam enfatizar o caráter fundamentalmente social nas diferenças baseadas em sexo (SCOTT, 1995). Portanto, quando falamos de sexo, falamos do aspecto biológico, e quando falamos de gênero, falamos da construção social (CRAMER; NETO; SILVA, 2002). O termo “gênero” é utilizado como sinônimo de “mulheres”, mas além de dar uma conotação mais neutra e objetiva para a escrita, ao termo também foi concedido legitimidade acadêmica nos anos 80, dissociando-se da política (supostamente ruidosa) do feminismo (SCOTT, 1995).

O senso comum, e até alguns estudos científicos, afirma que homens e mulheres são biologicamente diferentes e que as desigualdades e as relações entre eles decorrem dessa distinção. Porém, a questão não é propriamente as características sexuais do indivíduo, e sim a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas é o que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico (LOURO, 1997). Ademais, Louro (1997) destaca que o gênero não pode ser visto apenas pela ideia do papel masculino e feminino na sociedade. O gênero, para além de um “papel social”, é considerado uma constituição da identidade do sujeito, assim como etnia, classe ou nacionalidade. Práticas e espaços sociais são “generificados”, ou seja, produzem-se a partir das relações de gênero, e a partir de relações étnicas, de classe e etc. (LOURO, 1997).

Sobre esse ponto, Rosaldo (1995, pág 22) esclarece:

Gênero, em todos os grupos humanos, deve então ser entendido em termos políticos e sociais com referência não a limitações biológicas, mas sim às formas locais e específicas de relações sociais e particularmente de desigualdade social.

O termo "gênero", além de um substituto para o termo mulheres, é também utilizado para sugerir que qualquer informação sobre as mulheres é, necessariamente, informação sobre os homens. Este uso enfatiza que estudar as mulheres de maneira isolada, perpetua o mito de que uma esfera, a experiência de um sexo, tenha muito pouco ou nada a ver com o outro sexo. Além disso, o termo "gênero" também é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. Ressalta-se, portanto, que

seu uso também rejeita explicitamente explicações biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum (SCOTT, 1995).

No que tange a discussão sobre gênero, torna-se importante destacar a interseccionalidade com as relações raciais. De um lado, as mulheres negras lidavam com um movimento negro que não tinha como bandeira o rompimento dos direitos estabelecidos no sistema patricarcal, ou seja, o homem negro tinha o desejo de se igualar ao homem branco e exercer seu papel de oprimir mulheres. Do outro, lidavam com um feminismo que homogeneizava as opressões sofridas pelas mulheres, sem considerar variáveis como raça e classe (FERNANDES, 2016). Diante desse contexto, surge o feminismo negro, movimento feminista que luta por políticas voltadas para mulheres negras. E usar o termo “feminismo negro” desafia a brancura presumida do feminismo e interrompe o uso universal desse termo para mulheres brancas e negras (COLLINS, 2001).

### **3.1.3 Classe**

Raizer (2011) aponta que em todas as sociedades, indivíduos e grupos se relacionam sobre uma hierarquia estruturada, na qual geralmente se traduz como uma distribuição assimétrica de poder, recursos, privilégios e prestígio social. A posição a qual o indivíduo ocupa está ligada, na maioria das vezes, ao grupo a que ele pertence, e este pertencimento influencia desde questões básicas como o acesso a bens e serviços até a possibilidade de acesso ao poder político e o uso de recursos e símbolos culturalmente legítimos. O autor, ainda, escreveu acerca das contribuições de Durkheim, Weber e Marx sobre o fenômeno da estratificação social.

Segundo Raizer (2011), para Durkheim, a divisão da sociedade se baseia na divisão do trabalho e a posição que cada indivíduo ocupa dentro dela. O sociólogo, afirma que este fator não gera apenas uma divisão econômica, mas cria também um tipo de dependência entre grupos sociais, surgindo assim uma cooperação entre eles, denominada de solidariedade orgânica.

Na análise de Marx, há o privilégio do conceito de classes sociais, que surge através da divisão do trabalho e da posse dos meios de produção. Segundo ele, em cada sociedade é possível identificar, de um lado, um grupo que domina os meios de produção e detém o poder político-econômico e; de outro, um grupo de dominados

que possuem pouco ou nenhum bem material, a não ser seu próprio corpo e mente. O grupo dominante ocupa posições elevadas na estratificação social gerada a partir da divisão social do trabalho. E essa posição social não só lhes garante acesso privilegiado à riqueza socialmente produzida (gerada pela classe trabalhadora), como também acesso ao poder político do Estado e imposição de políticas que sejam mais favoráveis aos interesses de sua classe (RAIZER, 2011).

Para Weber, o fenômeno da estratificação social funciona como um processo multidimensional no qual condições materiais, de prestígio e de poder convertem-se em status econômico, social e político – elementos fundadores da organização e legitimidade social (RAIZER, 2011).

Bourdieu (2007, *apud* FRAGA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016), define classe como:

uma classe ou uma fração de classe é definida não só por sua posição das relações de produção, tal como pode ser identificada através de índices – por exemplo, profissão, renda ou, até mesmo, nível de instrução –, mas também pela proporção entre o número de homens e o de mulheres, correspondentes a determinada distribuição no espaço geográfico (que, do ponto de vista social, nunca é neutra), e por um conjunto de características auxiliares que, a título de exigências táticas, podem funcionar como princípios reais de seleção ou exclusão sem nunca serem formalmente enunciados – esse é o caso, por exemplo, da filiação étnica ou do gênero; com efeito, inúmeros critérios oficiais servem de máscara a critérios dissimulados, de modo que o fato de exigir determinado diploma pode ser a maneira de exigir, efetivamente, determinada origem social (BOURDIEU, 2007, p.97-98, *apud* FRAGA e ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2016).

Jessé Souza (2019), por sua vez, critica a teoria liberal sobre classe que só leva em consideração a distribuição de renda e o consumo, a teoria marxista que concentra-se apenas na produção e ocupação funcional, e a crença social que divide as classes entre A, B, C, D e E, tendo em vista que único fator de diferenciação delas é o econômico. Conforme explica o autor, estas teorias julgam todos os indivíduos como praticamente iguais, diferenciando-os apenas pelo que possuem no bolso ou pela ocupação exercida, e fazendo com que os indivíduos de uma mesma classe compartilhem das mesmas possibilidades e oportunidades.

Nesse íterim, Souza (2019) questiona o porquê de algumas pessoas, mesmo que pertencentes à mesma classe e ganhando o mesmo salário, desempenham papéis profissionais diferentes na produção. E evidencia ser preciso analisar o fator de socialização familiar primária e a transmissão afetiva passada de pais para filhos,

como por exemplo o incentivo ao estudo e a leitura, que cada indivíduo recebe desde a fase escolar. Tais fatores esclarecem tanto a ocupação profissional de um indivíduo na fase adulta, quanto a renda que o indivíduo receberá, de forma que a classe e seus privilégios ou carências são passados de geração para geração.

Ademais, Souza (2019) cita três capitais como definidores de uma classe: capital econômico, capital cultural e capital social de relações pessoais. O capital econômico é o fator mais visível e mais importante, dado que a elite econômica pode comprar as outras elites não econômicas. O capital cultural, é basicamente o conhecimento útil ou de prestígio adquirido pelo indivíduo, e o que o dará acesso a possibilidades melhores no mercado. Já o capital social de relações, se refere às relações pessoais, que ficam entre as relações de interesse e afetividades, e que pode representar alguma vantagem na competição de recursos. Destarte, posto que estes fatores de formação de classe são muitas vezes invisíveis em nossa sociedade, o racismo passa a ser o único fator simbólico percebido nas desigualdades do dia a dia.

#### **3.1.4 Interseccionalidade**

Kimberlé Crenshaw, feminista negra estadunidense, foi a primeira a sistematizar a Teoria da Interseccionalidade (2002; 2006, *apud* TEIXEIRA, OLIVEIRA; MESQUITA, 2019). Crenshaw (2002), definiu interseccionalidade como:

A conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ele trata especificamente da forma pelo qual o racismo, o patriarcalismo, as opressões de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. (pág.177)

Corroborando com esse entendimento, Kimberlé Crenshaw (2004, *apud* TEIXEIRA; OLIVEIRA; MESQUITA, 2019) utiliza o exemplo de um processo movido por mulheres negras contra uma grande empresa estadunidense, alegando discriminação no processo seletivo. Em sua defesa, a empresa utilizou dados que mostravam a diversidade dentro do ambiente, todavia, os dados em si evidenciaram a contratação de mulheres brancas (equidade de gênero) e de homens negros (equidade de raça), sem esses fatores serem concomitantes (CRENSHAW, 2004, *apud* TEIXEIRA; OLIVEIRA; MESQUITA, 2019). Dado isto, salienta-se a importância de se estudar a Teoria Interseccional como forma de combate à desigualdade entre

mulheres negras e o restante da sociedade. Crenshaw também evidencia o fracasso do feminismo em contemplar mulheres negras, assim como o caráter machista do movimento negro (AKOTIRENE, 2019). Teixeira, Oliveira e Mesquita (2019) ressaltam a importância de se considerar gênero e raça como fatores articulados e não hierárquicos, frisando ainda a problemática de se criar políticas de diversidade pensando em raça e gênero como fatores separados, o que exclui a base da pirâmide social: as mulheres negras.

Angela Davis, ativista negra e estadunidense, autora de *Mulheres, raça e classe* sempre trouxe em suas discussões a importância da interseccionalidade. Em “As mulheres negras na construção de uma nova utopia” (2011), a autora destaca a importância do cruzamento de opressões:

As organizações de esquerda têm argumentado dentro de uma visão marxista e ortodoxa que a classe é a coisa mais importante. Claro que classe é importante. É preciso compreender que classe informa a raça. Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida. A gente precisa refletir bastante para perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. Ninguém pode assumir a primazia de uma categoria sobre as outras. (n.p)

A interseccionalidade contribui para a instrumentalização teórico-metodológica do cruzamento de opressões de gênero, raça e classe sofridas por mulheres negras (AKOTIRENE, 2019). Por estarem presentes em pelo menos dois grupos subordinados, pode-se perceber a exclusão de mulheres negras em diversos campos sociais. No campo jurídico, por exemplo, há um universalismo das políticas públicas que dão a entender que violências policiais são produzidas somente contra homens negros e a violência doméstica somente contra mulheres brancas (AKOTIRENE, 2019). Assim, o cruzamento do racismo e sexismo geram vulnerabilidades e ausência de seguridade social para mulheres negras (AKOTIRENE, 2019). A interseccionalidade é pensada frequentemente como múltiplas identidades, no entanto, ela funciona como uma lente analítica sobre a interação estrutural em seus efeitos políticos e legais. Quando as abordagens feministas e antirracistas não são analisadas de uma ótica interseccional, ambos reforçam a opressão combatida pelo outro (AKOTIRENE, 2019).

Apesar da Teoria Interseccional ser usada por diversas feministas negras, existem também algumas críticas à teoria tradicional. Segundo o pensamento de Anin Urasse (2015), do blog Pensamentos Mulheristas, a teoria interseccional analisa as opressões de forma distinta e separada, porém interconectadas, dando a entender que são muitas as opressões e que os esforços para as combater são enormes. A autora afirma que o racismo, sexismo, homofobia, classicismo, xenofobia, entre outras opressões, advém de um único lugar: das sociedades ocidentais com sua forte base judaico-cristã e imposição colonialista e imperialista. Segundo ela, todas as opressões formam um grande bloco branco monolítico, e colocar o racismo ao lado de outras opressões é colocá-lo como uma “discriminação”, sendo que o racismo não é discriminação, mas sim um sistema de poder (URASSE, 2015). Os antepassados não foram escravizados e vistos como inferiores devido ao seu peso ou orientação sexual, e sim por serem pretos. Por isso, afirma-se que o racismo é o grande fator estruturante da nossa sociedade.

Urasse (2015) ainda critica o foco da interseccionalidade de Crenshaw:

Na sua análise, Crenshaw analisa as opressões focando na mulher individualmente (ou no grupo de mulheres), e não no sistema que estrutura nossa sociedade. Parece que determinadas mulheres carregam um saco de opressão, sabe? (Negra+lésbica+gorda+deficiente+pobre+imigrante) e não é isso! A forma de análise da interseccionalidade é que é problemática. Não é a mulher que, a depender da sua característica é mais ou menos oprimida. É o sistema banco ocidental que tem inúmeros valores e parâmetros que oprimem mais determinadas mulheres a depender da característica que ela possua. O foco de análise interseccional está errado. (n.p)

Carla Akotirene (2019) acompanha a teoria de Kimberlé Crenshaw, pois:

uma vez protegidos do racismo, podemos nos proteger de toda e qualquer violência e lutar por mais tempo contra as necropolíticas. Por mais que argumentem que a interseccionalidade reitera o discurso da punição, no campo prático, nenhuma de nós gostaria de ver o assassino da feminista negra lésbica vereadora Marielle Franco em liberdade, aquela mulher negra atingida na encruzilhada do racismo, sexismo e lesbofobia, atirada ao trânsito colonial voltado contra mulheres negras. A interseccionalidade é a autoridade intelectual de todas as mulheres que um dia foram interrompidas. A 64 interseccionalidade é sofisticada fonte de água, metodológica, proposta por uma intelectual negra, por isto é tão difícil engolir os seus fluxos feitos mundo afora (pág 64).

Para a escritora e pesquisadora Winnie Bueno (2019), a interseccionalidade vai além do conceito e se torna uma perspectiva histórica de luta e de encontros intergeracionais.

### 3.2 RACISMO INDIVIDUAL, RACISMO INSTITUCIONAL, RACISMO ESTRUTURAL E A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Almeida (2018), define o racismo como:

uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem (pág. 25).

Almeida (2018) classifica o racismo em três concepções: racismo individual, institucional e estrutural. Na concepção individualista, o racismo é visto como uma espécie de patologia descrita como um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo atribuído a indivíduos ou grupos isolados. Este tipo de racismo manifesta-se principalmente de forma direta (ALMEIDA, 2018). Porém, quando se foca o olhar ao racismo individual e o limita a aspectos comportamentais, deixa-se de considerar que muitas vezes o racismo é executado sob o apoio de líderes políticos e religiosos. De acordo com esta visão, não teriam sociedades ou instituições racistas, apenas indivíduos (ALMEIDA, 2018).

Silvio Almeida (2018) afirma que determinados grupos hegemônicos utilizam de mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos, resultando no que é chamado de racismo institucional. O racismo institucional trata o poder como elemento central das relações raciais (ALMEIDA, 2018). Para Souza (2019), o poder é a questão central da sociedade, pois é ele quem diz quem manda e quem obedece. Dessa forma, o racismo institucional define regras e padrões que diretamente ou indiretamente dificultam a ascensão de pessoas pretas em determinadas instituições (ALMEIDA, 2018).

A partir de uma visão institucional, o racismo extrapola o âmbito individual e vai além de uma opressão de um indivíduo sobre o outro, abrangendo a opressão de um grupo sobre o outro. As organizações são muitas vezes objetos de análise porque

representam a realidade da sociedade em que estão inseridas (CRAMER; NETO; SILVA, 2002). Logo, se as instituições promovem estruturas racistas para a hegemonia de determinado grupo, é porque estão inseridas em sociedades que também as promovem através do racismo estrutural, e, portanto, as instituições são parte de uma estrutura social que tem o racismo como um de seus componentes (ALMEIDA, 2018).

Já sob a ótica estrutural, o racismo não é algo criado pelas instituições, e sim reproduzidas por elas (ALMEIDA, 2018). O racismo estrutural permite entender que o racismo não é uma patologia individual e nem um desarranjo institucional, mas uma decorrência das estruturas sociais e do modo normal como são vistas as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares. Importa dizer que isso não tira a culpa do indivíduo ao praticar atos racistas, porém a justiça individual não é suficiente enquanto não forem discutidas práticas sociais antirracistas (ALMEIDA, 2018).

Não há como falar de estruturas e a dominação de um grupo sobre o outro sem falar de poder, violência simbólica e demais estruturas apresentadas por Bourdieu. Consoante explicação de Bourdieu (1989), os símbolos são instrumentos associados aos interesses da classe dominante e utilizados para a construção de um consenso que contribui para a reprodução da ordem social. Entre os instrumentos de dominação, citam-se o poder, a divisão ideológica do trabalho (manual/intelectual) e a divisão de classes. Isto faz com que a cultura, a aparência e as práticas sejam um horizonte civilizatório para o restante da sociedade (ALMEIDA, 2018).

O poder simbólico coloca em prática o que Durkheim chama de conformismo lógico, fator que contribui para assegurar a dominação de uma classe sobre a outra (BOURDIEU, 1989). É através da violência simbólica, a qual só pode ser exercida com a cumplicidade daqueles que não querem saber ao que estão sujeitos ou mesmo que a exercem, que esse poder invisível é colocado em prática (BOURDIEU, 2003). Como muitas vezes esta dominação e essa hierarquia não são percebidas, elas acabam mandando em todos de forma silenciosa. E é justamente pelo fato dessas hierarquias não serem notadas e pensadas que elas acabam sendo tão perversas, pois, não obstante sua invisibilidade cotidiana, seus efeitos são bem visíveis (SOUZA, 2019).

### 3.3 CARREIRA

As primeiras pesquisas sobre carreira foram realizadas durante a década de 70, quando houve contribuições essenciais ao conceito de carreira existente hoje (ABRAHIM, 2008). Sobre isso, Elza Veloso e Joel Dutra (2010), sintetizaram o significado que os principais autores deram a este conceito.

De acordo com London e Stumph (1982, *apud* VELOSO; DUTRA, 2010), a carreira é definida como a sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida profissional de um indivíduo. Na perspectiva da organização, se engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas à carreira na empresa. A vida profissional envolve necessidades individuais e circunstâncias impostas pela sociedade. Posto isto, nesta definição, a carreira não é vista como algo linear, pois existe um movimento tanto para o trabalhador quanto para a organização.

Para Arthur, Hall e Lawrence (1989, *apud* VELOSO e DUTRA, 2010), a carreira é definida como uma série de experiências profissionais onde o trabalho influencia a maneira como os indivíduos enxergam e interagem com outras pessoas, organizações e sociedade. Nesse caso, as organizações são responsáveis por oferecer suporte e condições para uma relação mútua de alavancagem de expectativas. Já o indivíduo é responsável pela gestão de seu desenvolvimento, de sua competitividade profissional e sua carreira.

Além disso, segundo Hall (2002, *apud* VELOSO e DUTRA, 2010), o termo carreira possui um excesso de significados, são eles:

- Carreira como avanço: mobilidade vertical com uma sequência de promoções e movimentos para cima.

- Carreira como profissão: certas ocupações representam carreiras e outras não. Nessa visão, são consideradas carreiras somente as ocupações que são submetidas a movimentos progressivos de status.

- Carreira como sequência de trabalhos durante a vida: nesta definição, a carreira de uma pessoa é sua história ou a série de posições ocupadas desconsiderando os níveis de trabalho.

- Carreira como a sequência de níveis de experiências relativas a funções ao longo da vida: nesta definição a carreira representa a maneira como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos e atividades que constituem sua história de

trabalho. Hall (2002, *apud* VELOSO e DUTRA, 2010) também acredita que o termo carreira pode se referir à história de uma pessoa em um papel particular ou status, independente do trabalho, como por exemplo, dona de casa ou membro de uma associação e etc.

Conforme elucida Martins (2001, *apud* VELOSO; DUTRA, 2010), ao realizar escolhas em sua carreira profissional, o indivíduo sofre a influência de três principais fatores externos: a família, a sociedade e a cultura. A família atua na escolha inicial, tanto de maneira motivadora como impeditiva. A sociedade influencia através das características da sociedade onde está inserido o indivíduo, como exemplo: o clima, a expectativa de crescimento, e através da percepção do grupo e da classe social sobre determinadas profissões que são vistas como “sem futuro” ou como detentora de um certo prestígio e status. Por último, a cultura afeta as decisões através dos juízos de valor que se faz sobre as carreiras disponíveis (MARTINS, 2001, *apud* VELOSO; DUTRA, 2010).

Dutra (2010) apresentou os conceitos de carreira organizacional e carreira sem fronteiras. Na carreira organizacional (ARTHUR; ROSSEAU, 1996; ARTHUR; INKSON; PRINGLE, 199, *apud* VELOSO; DUTRA, 2010), a organização molda a carreira do indivíduo e é responsável por criar oportunidades para seus empregados. Neste tipo de carreira, o ambiente se mostra estável, a economia é subordinada pelas grandes empresas que geram oportunidades de emprego, as mudanças nas firmas geram mudanças nas carreiras, há interdependência entre o indivíduo e a organização e as estruturas de carreiras são de responsabilidade da empresa. A aprendizagem do indivíduo também se dá dentro da organização. Atualmente, a maioria das empresas já não consegue mais oferecer essa estabilidade e segurança, e por isso vem mudando suas relações de trabalho. Surge então, a carreira sem fronteiras. Para Arthur e Rosseau (1996, *apud* VELOSO; DUTRA, 2010), a carreira sem fronteiras apresenta, dentre suas características, a possibilidade de o indivíduo vender seu trabalho de forma autônoma ou complementar, sendo responsável pelo seu crescimento profissional, fazendo isso através de networks e da busca constante de aprendizado.

Jean-François Chanlat (1995) critica as teorias que falam de carreira como se ela fosse possível para todo mundo, sem levar em conta sua dependência aos aspectos sociais, financeiros e culturais do indivíduo. Em seu artigo “Quais carreiras

e para qual sociedade? (I)” (1995), Chanlat divide a carreira entre dois modelos: tradicional e moderno. No modelo tradicional, a carreira é escrita para homens, pertencentes aos grupos socialmente dominantes, com estabilidade e possibilidade de progressão linear vertical. No modelo moderno, a carreira é voltada para homens e mulheres, pertencentes a diferentes grupos sociais, instabilidade e progressão descontínua vertical e horizontal. O autor também divide a carreira tradicional em quatro grandes grupos: a carreira burocrática, a carreira profissional, a empreendedora e sociopolítica. No quadro 1, é possível verificar como funcionam as divisões de carreira por Chanlat (1995), a lógica do caminho a seguir, suas possibilidades profissionais e o sistema de recompensa associados a cada tipo:

Quadro 1 - Descrição dos tipos de carreira por Chanlat (1995)

<b>Tipos de Carreira</b>	<b>Recursos principais</b>	<b>Elemento central de ascensão</b>	<b>Tipos de organização</b>	<b>Limites</b>	<b>Tipos de sociedades</b>
Burocrática	Posição hierárquica	Avanço de uma posição hierárquica à outra	Organizações de grande porte	O número de escalões existentes	Sociedade de empregados
Profissional	Saber e reputação	Profissão, perícia Habilidades profissionais	Organização de peritos Burocracia Profissional	O nível de perícia e de reparação	Sociedade de peritos
Empreendedora	Capacidade de criação, inovação	Criação de novos valores, de novos produtos e serviços	Pequenas e médias empresas Empresas artesanais, culturais, comunitárias e de caridade	A capacidade pessoal As exigências externas	Sociedade que valoriza a iniciativa individual
Sociopolítica	Habilidades sociais Capital de relações	Conhecimento Relações Parentesco (Rede Social)	Familiar Comunitária de Clãs	O número de relações conhecidas e ativas	Sociedade de clãs

Fonte: Chanlat (1995, p. 72).

Chanlat (1995) apresenta esses tipos de carreira como um modelo tradicional onde há um enriquecimento, como um progresso da divisão sexual de trabalho bem delimitada, e ao se criar abertura no mercado para as mulheres e minorias, as concepções atuais de carreira serão colocadas em questionamento. Segundo o

próprio autor, este modelo mais tradicional tem ficado defasado nos últimos anos devido a algumas mudanças sociais, entre elas: feminização do mercado de trabalho, elevação dos graus de instrução e flexibilização do trabalho. Deste modo, passa-se por um momento constante de mudança que tem feito a sociedade questionar o significado de carreira.

## 4. METODOLOGIA DE PESQUISA

MINAYO et al. (2002) define metodologia como o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Neste capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para que a pesquisa realizada atingisse seu objetivo final, a realização da coleta de dados, assim como o perfil das entrevistadas.

### 4.1. PESQUISA EM HISTÓRIA DE VIDA

A pesquisa qualitativa é a mais usada em estudos de fenômenos que envolvem seres humanos e as relações sociais presentes em diversos ambientes (GODOY, 1995). Neste tipo de pesquisa, o pesquisador vai a campo entender o fenômeno estudado a partir da perspectiva das pessoas que estão envolvidas nele (GODOY, 1995). Strauss e Corbin (2008), afirmam que através de métodos qualitativos pode-se captar detalhes sobre fenômenos como sentimentos, processos de pensamento e emoções que são difíceis de extrair através de métodos convencionais. A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares e trabalha com um universo de significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes presentes em um universo mais profundo das relações (MINAYO et al., 2002).

Recentemente, o 'método história de vida' tem sido usado na área de Administração como uma importante estratégia metodológica nas pesquisas qualitativas. A pesquisa em história de vida busca compreender a perspectiva do sujeito sobre si, com base em sua própria capacidade de análise (COLOMBY et al., 2016). Além disso, ela permite entender a realidade sócio-histórica na qual os sujeitos estão inseridos e como esses a modificam e são modificados por ela, bem como busca compreender como as questões universais aparecem nas práticas individuais e vice-versa (COLOMBY et al., 2016).

Na Psicanálise, a história de vida individual se apresenta como uma experiência da reflexão que possibilita que o sujeito atribua sentidos a seus próprios dramas (COLOMBY et al., 2016), e com a pesquisa em história de vida é possível compreender grupos a partir de trajetórias de vida individuais (MIRANDA et al., 2014). Segundo Bosi (2003), a narrativa de fatos permite chegar em um ponto de articulação

da história com a vida cotidiana, colher pontos de vista diversos e recompor constantemente os dados. Godoy (2018), por sua vez, explica que a pesquisa em história de vida contribui para que se tenha uma visão do indivíduo desde o seu nascimento até o contexto atual. Já Velho (2006), afirma que o pesquisador que recolhe histórias de vida aumenta diretamente seu conhecimento sobre a sociedade e o meio que está inserido, servindo também a ele como um processo de autoconhecimento.

Neves (2001, *apud* LOPES, 2013) divide a pesquisa com dados biográficos em três tipos: entrevista temática, trajetória de vida e história de vida propriamente dita. A entrevista temática foca em experiências ou processos específicos ocorridos durante a vida dos entrevistados. A trajetória de vida apresenta depoimentos de história de vida mais sucintos e menos detalhados. Por última, a história de vida apresenta depoimentos mais detalhados em que se busca reconstituir a história do entrevistado desde a sua infância até os dias atuais (NEVES, 2001 *apud* LOPES, 2013). Para este trabalho, conforme classificação sugerida pela autora, considera-se que foi abordado o método de entrevistas temáticas. Apesar da utilização de um roteiro pré-definido como um guia das entrevistas, foram realizadas perguntas mais abertas sobre a vida das entrevistadas, de forma que lhes dessem mais autonomia nas respostas.

## 4.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas foram realizadas em novembro de 2019, sendo uma delas ao vivo, e as demais através do aplicativo Whatsapp, e gravadas com o auxílio de um aparelho celular. Para as entrevistas, foi utilizado um roteiro de perguntas (vide apêndice) dividido em três partes: perfil pessoal e familiar da entrevistada, trajetória escolar e acadêmica e carreira/mercado de trabalho.

Como objeto de pesquisa, foram escolhidas mulheres negras, cisgêneras, formadas no ensino superior, em universidade federal, que estão trabalhando no mercado formal ou informal e vindas de famílias de classe média baixa. O objetivo foi refletir que mesmo tendo conseguido ingressar no nível superior de ensino, onde poucos negros conseguem chegar, estas mulheres negras passaram e passam por

adversidades que trazem consequências em suas vidas e carreiras. Para preservar a identidade das entrevistadas, serão usados nomes fictícios.

O quadro 2 apresenta um resumo do perfil das entrevistadas:

Quadro 2 - Resumo do perfil das entrevistadas

<b>ENTREVISTADA</b>	<b>IDADE</b>	<b>CURSO E ANO DE FORMAÇÃO</b>	<b>PROFISSÃO</b>
Amanda	24	Administração/2019	Assistente Administrativo
Bruna	31	Ciências Atuariais/2017	Analista Jr.
Kamila	27	Administração/2013 Ciências Contábeis/2017	Consultora Financeira
Laura	27	Administração/2016	Assistente de Projetos

Fonte: A autora.

Para a análise das entrevistas, foram selecionadas algumas falas - consideradas relevantes para a proposta do trabalho - em comum entre as entrevistadas e, após, foram divididas em grupos. Conforme Barros e Lopes (2014), na análise de histórias de vida os relatos pessoais, apesar de girarem em torno da história de sujeitos individuais, ajudam também na compreensão de uma realidade e um universo social. Com inspiração no livro de Grada Kilomba, *Memórias da Plantação* (2019), foram nomeados os capítulos com falas marcantes das entrevistadas e um subtítulo para melhor entendimento do assunto que estava sendo abordado.

## **5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Neste capítulo, serão apresentados os dados qualitativos obtidos através das entrevistas realizadas e dos relatos dados pelas entrevistadas.

### **5.1 CONHECENDO AS ENTREVISTADAS**

Antes de adentrar às análises, segue a apresentação das entrevistadas, para que seja possível compreender melhor suas características e o contexto em que estão inseridas.

#### **5.1.1 Amanda:**

A entrevistada realizou o ensino fundamental na rede pública, e por se destacar no vôlei conseguiu uma bolsa integral para estudar em um colégio particular no ensino médio.

O ingresso no vôlei ocorreu não apenas por sua altura, mas também como forma de ascensão, posto que no colégio sofria bastante bullying devido sua estatura e sua cor. Por outro lado, era querida pelos professores em função do seu bom desempenho em sala de aula.

Morava com sua mãe, que foi vítima de feminicídio no seu primeiro ano de faculdade. Após o episódio, morou alguns meses com seu pai, porém, por falta de adaptação, resolveu dividir um apartamento com colegas de faculdade.

No primeiro ano de faculdade, sua família vivia com menos de 1 salário mínimo por pessoa, mas, por residir próximo a faculdade, não tinha gastos demasiados com transporte e alimentação.

Na data da entrevista, a entrevistada não estava estudando e estava se preparando para ir morar com a família de seu namorado.

#### **5.1.2 Bruna**

Estudou até a quarta série no ensino público e passou a estudar em uma escola particular como bolsista, em função de seu pai trabalhar na escola. Não tinha um

desempenho muito satisfatório no colégio, então fazia aulas de reforço no turno inverso.

Fez quatro anos de cursinho e começou a trabalhar em uma universidade particular, onde acabou ingressando também no curso de contábeis. Como sua vontade era estudar na universidade federal, voltou para o cursinho mais um ano, e conseguiu passar no vestibular.

Antes de ingressar na universidade, a entrevistada passou no processo seletivo de uma grande empresa:

Eu sempre falo que entrar no [nome da empresa] foi quando começou meu ciclo virtuoso, porque um ano antes minha família tava numa situação de aperto muito grande, a gente tava com muita dificuldade financeira, era o pior período de nossas vidas. Aí depois que eu entrei no (nome da empresa) a minha vida e a da minha família deu um upgrade enorme. O salário não era muito, mas os benefícios e tudo o que a empresa proporciona ajudou a mim e a minha família a elevar pelo menos o nível que a gente tava.

Atualmente mora com seu esposo e terminou recentemente sua pós-graduação em controladoria.

### **5.1.3 Kamila**

Filha de mãe solteira, a entrevistada sempre foi uma aluna muito estudiosa. Estudante de escola pública, realizou atividades extracurriculares como vôlei e artes no turno inverso.

Quando mudou de escola, no Ensino Médio, optou por estudar em um local longe da sua casa, para sair do ambiente em que vivia.

Foi jovem aprendiz durante o ensino médio e pagava seu curso de inglês com seu próprio salário.

A entrevistada relatou dificuldades antes de entrar no jovem aprendiz:

Meu primeiro ano do Ensino Médio foi bem difícil, porque tinha vezes que minha mãe não tinha condições de pagar minhas passagens e eu tinha que ir a pé do Navegantes, que era onde eu estudava, até a Zona Norte. Aí no segundo ano eu comecei a trabalhar e me tornei jovem aprendiz.

A entrevistada atualmente mora sozinha e está realizando seu mestrado.

#### 5.1.4 Laura

Aluna de escola pública, a entrevistada Laura disse que não tinha notas ótimas, mas sempre foi bastante dedicada. Realizou curso de excel durante seu ensino médio para complementar seu currículo.

Apesar de não viver em uma condição financeira privilegiada, não precisou ajudar em casa durante os estágios realizados na sua graduação, e sempre foi incentivada a colocar seus estudos como prioridade.

Atualmente, a entrevistada mora com seus pais, não está estudando e tem planos de fazer uma pós-graduação em 2021.

## 5.2 “UNIVERSIDADE NÃO É PRA TODO MUNDO”: AS DIFERENÇAS NAS CONSTRUÇÕES DE INCENTIVO AO INGRESSO NA UNIVERSIDADE

Um dos questionamentos abordados na entrevista foi sobre o momento em que as entrevistadas se deram conta da sua vontade de cursar o ensino superior. Sobre esse tema, importa fazer uma comparação buscando evidenciar a diferença entre o incentivo ao ingresso na universidade feito a crianças de famílias pertencentes a classe média, que frequentam escolas particulares, e ao incentivo recebido por crianças e adolescentes pertencentes a classe baixa, estudantes de escola pública. Souza (2019) evidencia que nas famílias brancas de classe média os filhos são estimulados a estudar desde muito cedo, enquanto que nas famílias dos ‘excluídos’, mesmo havendo o estímulo ao estudo, a criança percebe que dificilmente a educação irá lhe tirar da atual situação social em que está inserido, além do mais, o exemplo que tem dos pais advém sempre do exercício de trabalhos manuais e desqualificados.

A entrevistada Kamila, enquanto aluna de escola pública, trouxe uma fala de uma de suas professoras da época: “No colégio tinha uma professora que falava que a universidade não era pra todo mundo”. Já a entrevistada Bruna, bolsista de escola particular, comenta que teve muito incentivo durante sua trajetória escolar: “por estudar em colégio particular também, sempre foi muito falado isso no ensino médio. A gente tinha contato com as faculdades, o colégio nos levava na feira das profissões então isso sempre foi enraizado em mim”.

Nenhum dos pais das quatro entrevistadas teve acesso ao ensino superior, mas todas sempre receberam incentivo familiar para o ingresso na universidade, como uma forma de sair da situação financeira e social não muito favorável em que se encontravam durante a sua infância e adolescência. A entrevistada Amanda exemplificou isso em sua fala:

Eu sempre fui muito motivada pela minha mãe, desde pequena. Meu pai tem um curso técnico, então ele terminou o ensino médio. Minha mãe foi interrompida de estudar. Ela veio para Porto Alegre com 15 anos, trabalhou como doméstica e fez um supletivo pra conseguir terminar o ensino médio. Mas ela sempre me motivou muito. Eu acho que foi algo natural.

A entrevistada Bruna afirma que, no caso dela, o ingresso na universidade sempre foi algo obrigatório e imposto pelos pais: “na minha família eu tinha só uma tia que era formada no ensino superior, mas mesmo assim meus pais sempre falavam que eu tinha que fazer faculdade”. A respeito dessa situação, Angela Figueiredo (2004) cita o artigo “Pai preto, filho negro: cor e diferença de geração” (Livio Sansone, 1993), para mostrar a diferença comportamental entre as gerações de famílias negras, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho. Os filhos, mais escolarizados que os pais, não aceitam trabalhos manuais através dos quais seus pais tinham sido inseridos no mercado.

Evidencia-se também, o papel de políticas públicas e privadas voltadas para a população negra e de classes mais baixas como tentativa de promoção da equidade social. Das quatro entrevistadas, duas foram bolsistas de escola particular e as outras duas estudaram em escola pública e ingressaram na universidade através das ações afirmativas, através das quais a Lei de Cotas (Lei 12.990, BRASIL, 2014) estabelece que pelo menos 20% dos aprovados em concursos públicos sejam autodeclarados negros ou pardos. Como se vê, as ações afirmativas foram criadas para representar um instrumento antagônico ao padrão institucional e majoritariamente racista das organizações (ALMEIDA, 2018).

Para Teixeira, Oliveira e Mesquita (2019), o pensamento meritocrático do neoliberalismo defende que cada indivíduo deve ser recompensado de acordo com seu esforço e trabalho, bem como por sua habilidade e capacidade individual. No entanto, é nítido que, na atual sociedade plural, o sucesso depende de fatores e acessos que vêm desde a fase infantil do indivíduo como: constituição e incentivo familiar, acesso a um ensino de qualidade e aos demais direitos básicos, como saúde,

alimentação, moradia. Acessos estes que, apesar de universais, são possibilitados de acordo com o grupo social em que o indivíduo pertence, como destaca Raizer (2011). Ao analisar o contexto brasileiro, o discurso meritocrático se torna extremamente racista, pois além de pressupor uma igualdade racial entre brancos e pretos, direciona a culpa da não ascensão do indivíduo sobre ele mesmo (ALMEIDA, 2018).

O racismo sofrido durante a infância e as condições financeiras das entrevistadas foram fatores em comum, apontados como motivadores para que quisessem estudar, para a busca de uma forma de provação ou da satisfação da necessidade de ascensão social. A entrevistada Bruna disse que foi durante o cursinho pré-vestibular que veio sua vontade de estudar na Universidade Federal: “Foi algo interno, eu queria provar nem sei pra quem, acho que pra mim mesma, que eu era capaz. Foi meio uma obsessão, eu levei 6 anos pra entrar na UFRGS, eu me desafiei”.

Já a entrevistada Kamila, relatou que sempre foi a melhor aluna da classe: “Sempre me motivei a estudar pra sair da condição que eu tava.”, e apontou seu sentimento depois de dois episódios de racismo ocorridos durante a sua vida. O primeiro, ainda na infância, foi quando uma mulher a xingou por achar que era ela quem estava fazendo barulho na frente de sua casa:

A mulher ficou me chamando de negra maloqueira, negra suja, que eu tinha que voltar pra minha favela e que ali não era meu lugar. [...] eu comecei a estudar duas vezes mais pra mostrar pras pessoas que eu tinha conhecimento, que eu era inteligente e que eu merecia estar naquele espaço.

O segundo episódio foi ao final de sua graduação, quando a entrevistada decidiu escrever seu projeto de TCC sobre empreendedores negros – tema que não foi visto com bons olhos pela banca:

Na contábeis, o teu TCC é lido por uma banca às cegas. Eu peguei dois avaliadores que me deram notas baixíssimas, e a justificativa delas é que eles não entendiam porque eu tava trabalhando com micro-empresendedores negros e não micro-empresendedores no geral. Era uma avaliação ridícula, uma das professoras falou que meu trabalho tinha 2% de plágio, que ele não tinha conexão, que minha pesquisa feita no google docs não tinha validade científica. Eu fiquei com C, sendo que eu vi trabalhos péssimos sendo avaliados com A. [...] Eu acabei não entrando com recurso, me formei, e depois no mestrado eu encontrei a professora que deu a avaliação ruim e eu fiz questão de dizer que estava no mestrado e estava estudando sobre empresenedoras negras. [...] eu tinha recém passado no mestrado, então eu tinha consciência que eu tinha capacidade e a culpa era da estrutura racista. Mas por mais que eu

soubesse que eu era inteligente, que eu tinha feito duas graduações, que eu tinha passado no mestrado, e por mais títulos que eu tivesse eu continuava sendo uma mulher preta, e ser uma mulher preta nesse mundo racista é muito duro, porque tu tem que ser forte ao mesmo tempo que as pessoas estão dizendo que tu é incapaz e estão duvidando do teu conhecimento. Eu sempre fui motivada pelo ódio, então depois disso eu decidi que eu não ia mais calar a minha boca pra professor nenhum.

Quanto a escolha do curso, as entrevistadas reforçaram a teoria de Martins (2001, *apud* VELOSO; DUTRA, 2010) sobre carreira, que afirma que o indivíduo sofre a influência de três principais fatores externos na sua escolha da sua profissão: a família, a sociedade e a cultura. A família teve uma grande influência no incentivo a vida acadêmica e a sociedade influenciou através da expectativa de crescimento, e através da percepção do grupo e da classe social sobre determinadas profissões. Todas as entrevistadas acentuaram a necessidade de precisar de uma profissão que propiciasse um retorno rápido e a maior facilidade do ingresso à universidade através do vestibular como fatores decisivos no momento de escolha do curso. A entrevistada Bruna, formada em Ciências Atuariais, afirmou:

Eu achava que queria fazer direito, aí eu consegui bolsa no cursinho pré-vestibular. Mas como direito tinha uma média muito alta e eu não ia muito bem no colégio, eu meio que desisti. Aí em algum momento durante o cursinho eu coloquei na minha cabeça que eu queria estudar na Federal, eu comecei a ir por eliminação de cursos e a ver os com média mais baixa. Os com média mais baixa eram os de exatas. Então eu li a descrição dos cursos, gostei bastante da atuariais e acabei optando por ele.

A entrevistada Kamila, formada em Administração e Ciências Contábeis, também atribuiu sua decisão ao retorno que sua escolha lhe traria em pouco tempo:

Eu fazia o jovem aprendiz e um dos professores deu uma aula sobre notas fiscais e eu questioneei quem era o profissional que trabalhava com isso, porque eu tinha gostado e ele me disse que era o contador [...] eu escolhi a contábeis por causa desse professor que me despertou o interesse. E quando eu fui estagiária no terceiro ano, a empresa tinha um contador que orientava ela, e eu pensei que eu precisava de uma profissão que tenha mercado, que eu ganhasse bem, e que tivesse um retorno financeiro no curto prazo. A administração veio porque eu tive contato com a área durante o meu estágio e acabei gostando.

A entrevistada Laura, bacharel em Administração, disse que pensava em fazer medicina, mas apontou sua decisão de curso como a viável no momento:

Quando eu saí do ensino médio eu não tinha ideia do que fazer, sempre admirei a medicina mas sempre soube que era muito concorrido. Durante

o cursinho eu pensei em muitas possibilidades, mas escolhi administração porque entendi que era o viável naquele momento. Eu saí do ensino médio, fiz cursinho e passei no vestibular no ano seguinte.

### 5.3 "EU TENTAVA CADA VEZ MAIS ME EMBRANQUECER": A BUSCA PELA ACEITAÇÃO

Houve uma fala comum entre algumas entrevistadas sobre a necessidade de mudar sua estética como forma de aceitação social, escondendo sua própria identidade, principalmente em entrevistas de emprego. O processo de embranquecimento das mulheres negras tem início ainda na infância, as práticas discursivas racistas são realizadas constantemente por instituições hegemônicas e pelo senso comum, como forma de diminuir e dominar os corpos pretos (OLIVEIRA; MATTOS, 2019). Como explica Bourdieu (1989), essas práticas são instrumentos de violência simbólica utilizadas para aumentar o poder exercido pela classe dominante e tornar os seus interesses uma verdade absoluta.

Quando questionada sobre suas tentativas de conseguir estágio durante a faculdade, a entrevistada Amanda afirmou:

Eu comecei estagiando no setor público, mas eu não tive noção de dificuldade no meu primeiro estágio. Depois disso eu me apliquei para diversas vagas, acho que foram mais de 20 ou 30 processos seletivos. E eu tentava cada vez mais me embranquecer. Eu lembro que fui pra uma entrevista de estágio com o cabelo preso, fui com roupa preta, nada muito chamativo e consegui a vaga.

A entrevistada Kamila também trouxe seu relato: “Eu sempre tinha dúvida se eu ia nas entrevistas de cabelo preso ou solto, eu sempre tive cabelo crespo”. A entrevistada Laura, recorda que durante a sua adolescência não sofreu muito preconceito de maneira explícita por se enquadrar em um padrão social “aceitável”:

Eu entendo que os negros retintos, ou seja, os negros com a pele mais escura, sempre sofrem muito mais do que os que têm a pele mais clara e socialmente aceita. A minha cor é uma cor que, é ruim falar isso, mas é uma cor que a sociedade ainda aceita. Eu sempre fui aquela menina padrãozinho, magra, usava chapinha, tinha um cabelo bem liso, então eu sempre tentei me adequar nos padrões sociais, talvez por isso eu não tenha sofrido preconceito de forma explícita, sempre me vesti com roupas legais, sempre tentei estar dentro do padrão aceito pela sociedade.

Neste último relato, pode-se perceber que pessoas da mesma raça podem sofrer diferentes discriminações de acordo com suas características físicas. Este pensamento é chamado de colorismo ou pigmentocracia, e é muito comum em países que sofreram colonização europeia. Isso significa que mesmo em um grupo de pessoas que pertençam a mesma raça, a tonalidade da pele irá definir o tratamento que cada um receberá perante a sociedade (DJOKIC, 2015). Conforme a teoria de Gomes (2005) sobre posturas racistas, os indivíduos são julgados como “competentes” ou não “competentes” de acordo com suas características físicas.

#### 5.4 “EU JÁ TAVA TÃO ACOSTUMADA A SER A ÚNICA NOS AMBIENTES”: A NATURALIZAÇÃO DO RACISMO ESTRUTURAL

Durante as entrevistas, foi possível notar uma diferença entre a discriminação racial sofrida durante a infância/adolescência e a discriminação sofrida na vida adulta, sendo a primeira mais realizada de forma direta e por indivíduos (BUJATO; SOUZA, 2020), caracterizada como racismo individual (ALMEIDA, 2018), e a segunda exercida, geralmente, de forma velada, consequência de um racismo estrutural (ALMEIDA, 2018).

A sociedade brasileira não parou de praticar o racismo, apenas mudou-se a forma de executá-lo, passando a ser praticado de maneira mais sutil e, conseqüentemente, ainda mais perigosa. Conceição (2009) afirma que no Brasil não são praticados atos diretos de discriminação, e sim, são adotadas formas sutis de exclusão, fazendo com que conflitos sobre problemas raciais se mantenham ausentes em concomitância com a ausência de negros nos espaços de poder. Quando questionada sobre situações de racismo que sofreu ao longo de sua infância, a entrevistada Kamila relatou uma situação muito dura:

No primeiro ano do Ensino Médio, a gente tava voltando do colégio, eu e uma amiga minha que era branca. Até que saiu uma mulher de dentro de uma casa me xingando porque eu tava gritando, me chamou de maloqueira, falou que eu passava todos os dias na frente da casa dela gritando. Eu falei que eu praticamente nunca passava lá e que não era eu que estava gritando, era minha amiga, mesmo ela dirigindo todos os insultos pra mim. Nisso minha amiga sumiu do meu lado e a mulher ficou me chamando de negra maloqueira, negra suja, que eu tinha que voltar pra minha favela e que ali não era meu lugar. Nisso a minha amiga chamou outras colegas nossas, também negras, sentaram todas na frente

da casa dessa mulher e ela ficou intimidada e disse que não tinha feito nada, que eu tava louca. Ela chamou o marido e disse que se a gente não saísse ele ia chamar a polícia. No outro dia desse acontecimento eu fui na lan house e imprimi a lei que falava sobre racismo e a minha ideia era que se alguém fosse racista comigo eu ia mostrar a lei, um pouco ingênuo da minha parte. Eu andava com aquela lei dentro da mochila e eu não tirei até acabar o primeiro ano no ensino médio. E aquilo me doeu de uma forma tão grande [...] acho que isso é o mais duro do racismo, ele mexe de uma forma que te faz pensar que a culpa é tua. Então eu achava que eu que tinha que andar com a lei ao invés da mulher saber que ela não poderia ser racista, eu que sempre tive que provar as coisas.

Já na vida acadêmica, a entrevistada Kamila acabou sofrendo outro tipo de violência simbólica (BOURDIEU, 1989) resultada do racismo: o isolamento. Ela relatou sobre a exclusão que passou a sofrer por responder aos comentários racistas que ouvia durante as aulas e nos espaços acadêmicos:

A gente entra na universidade achando uma coisa e lá dentro é totalmente diferente. É um ambiente extremamente hostil, as pessoas não querem se relacionar com a gente. A minha turma na época foi a única turma que todas as vagas de cotistas foram preenchidas. Nós éramos no total 6 pessoas negras, para uma realidade de 2010, era bastante gente. Mas eu tinha contato com uns 3, onde a gente se ajudava. Como eu entrei por segunda chamada, eu tinha os piores horários. Eu tinha aula toda a semana e no sábado de manhã. Só tinha uns horários ruins que sobravam para os cotistas. E isso interferiu bastante, porque tu já começa um pouco atrás, de não ter o mesmo acesso que as outras pessoas. [...] Dentro da universidade eu me incomodei várias vezes, porque eu não levava desaforo pra casa. Quando eu via que as pessoas agiam com racismo, eu ia lá e falava, e isso gerava um incômodo para os meus colegas, tanto que as pessoas da minha barra não falavam comigo, chegou um momento em poucos falavam comigo.

Neste relato, percebe-se que a estrutura já está preparada para que negros cotistas saiam em desvantagem em relação aos brancos, mesmo dentro da mesma universidade. Quando questionada sobre discriminação sofrida no ambiente acadêmico, a entrevistada Bruna explicou que não sofreu nenhum tipo de preconceito de maneira explícita, porém sobre preconceito implícito ela contou:

[Discriminação] Implícita tem bastante... é o silenciamento né, tu trazer pautas que não são entendidas e ainda são tidas como "mimimi", né. Teve um professor que agrediu verbalmente um colega meu, isso foi denunciado pra universidade toda, e foi tratado com normalidade, ele continua dando aula lá. Isso foi para todas as instâncias, inclusive a civil, mas não foi considerado.

A mesma entrevistada trouxe uma situação que ocorreu quando ela se dirigiu a um professor sobre uma questão em sua prova que ele havia corrigido de forma equivocada:

Uma questão minha foi corrigida errada, eu fui questionar isso e ele não me escutou. Ele me falou que eu estava louca, agressiva e que isso era da nossa natureza. Eu levei todos os elementos pra ouvidoria, inclusive os que comprovaram que a correção estava incorreta. O meu processo foi indeferido e eu rodei na cadeira. Era meu penúltimo semestre e eu tive que repetir a cadeira com o mesmo professor porque senão eu não ia conseguir fechar meus horários e me formar. [...] Eu fiquei muito mal naquele semestre, eu tinha crise de ansiedade todos os dias. Foi uma função bem ruim.

Ainda sobre sua trajetória na universidade, a entrevistada Bruna afirmou ser uma das poucas negras dentro do ambiente e supõe uma normalidade desta situação:

Durante a faculdade eu não tinha nenhum amigo negro. Eu sempre tive consciência disso, mas eu já tava tão acostumada a ser a única nos ambientes... não que é eu não via problema, mas eu tava acostumada já, apesar de que a gente não pode se acostumar com isso. O racismo está exatamente no fato de a gente ser os únicos né. No prédio da economia eu via alguns alunos negros, porque no curso de contábeis tinha bastante pessoas negras. Mas não é que não me incomodasse, mas tava na normalidade de sempre da vida.

A entrevistada Amanda relatou uma situação ocorrida na época em que estava no processo seletivo para ser membro de uma empresa júnior da universidade, onde, segundo ela, foi vítima de preconceito de classe e raça:

A Escola de Administração não foi um ambiente que eu considerei agradável. Eu sempre me considerei uma menina pobre, eu participei do trainee na empresa júnior e ficou muito nítido que eu não fui escolhida por questão racial e de classe, porque só não entrou eu e mais um, em um grupo de 30. Entrou uma menina que não fazia nada. Não tinha um número fixado de pessoas pra entrar e eles me disseram que eu não estava suficientemente madura, mesmo sendo uma das pessoas líderes do grupo.

A entrevistada também exemplificou como discursos vistos como comuns e naturalizados trazem consequências para pessoas de grupos menos privilegiados:

E eu me comparo muito com quem tá a minha volta, acho que isso até desencadeou alguns problemas de saúde mental em mim. Até dentro da sala da aula, quando professores perguntavam quem tinha ido viajar nas férias, ou falavam que todo mundo tinha mãe que lavava roupa, ou família que fazia comida, e outras coisas que eu não tinha acesso, eu acabava me distanciando do professor e isso acabava me desanimando.

### 5.5 “EU ERA TIRADA MUITAS VEZES PRA SECRETÁRIA, RECEPCIONISTA, QUANDO TINHA QUE CARREGAR ALGUMAS COISAS ELES ME CHAMAVAM.”: O PRETERIMENTO E A FRUSTRAÇÃO CAUSADA PELO RACISMO NAS INSTITUIÇÕES.

Como apresentado por Almeida (2018), as instituições reproduzem o racismo existente na sociedade, o denominado racismo institucional. Todas as quatro entrevistadas relataram preconceito em processos seletivos ou dentro das organizações que estavam e estão inseridas.

A entrevistada Amanda, que atualmente trabalha como servidora pública no setor administrativo, afirma que já chegou a desistir de outro ramo devido ao machismo presente na área. Durante o seu primeiro ano de graduação sua mãe foi vítima de feminicídio, momento o qual teve contato com a face mais perversa e perigosa do machismo:

Eu entrei na administração querendo a área financeira, e quando minha mãe faleceu, eu meio que me frustrei porque é uma área composta na maioria por homens. Quando eu participei do processo seletivo de um banco famoso e vi que as pessoas que estavam lá não tinham um currículo bom e experiência, mas mesmo assim foram escolhidas, eu fiquei frustrada. Os professores da área de finanças são muito machistas também, contam piadas machistas. Não sei se isso impactou negativamente porque eu tô feliz onde eu estou, mas eu sei que se eu fosse pra área financeira teria um retorno financeiro maior e mais rápido também.

Sobre suas tentativas de conseguir estágio durante a graduação, a entrevistada Amanda relata que participou de diversos processos seletivos e que seu currículo era muito valorizado, mas que nas entrevistas com os gestores das empresas, acabava sendo reprovada:

Eu comecei estagiando no setor público, mas eu não tive noção de dificuldade no meu primeiro estágio. Depois disso eu me apliquei para diversas vagas, acho que foram mais de 20 ou 30 processos seletivos. [...] Mas foi bem frustrante os processos no início porque eu tava no início da faculdade, eu não tinha inglês, não tinha intercâmbio, e daí às vezes eu participava com colegas que tinham viajado o mundo, que tinham várias experiências de fora enquanto minha maior conquista foi estar viva e continuar na faculdade. Eu participei de 4 seleções em empresas grandes, fui até o quase o fim. Não posso dizer que foi tudo racismo também. Mas parecia que meu currículo era sempre valorizado, mas no final quando eu ia para as entrevistas com os gestores, acabava não rolando [...] eu tive contato muito próximo com várias pessoas que conseguiram grandes ascensões e eu não percebi nenhuma diferença

delas, em relação a currículo ou capacidade, em comparação comigo ou vários outros colegas negros que poderiam estar ocupando esses cargos. Quase todos os brancos na administração conseguem ter uma mobilidade até de estágio muito rápida e algumas são efetivadas rápido se quiserem, e eu não vejo isso com pessoas negras.

A entrevistada também trouxe situações de preconceito sofridas no seu atual local de trabalho:

Eu entrei em 2016 aqui. Acho que pelo fato também de eu não me vestir como uma pessoa mais velha, eu já passei por duas situações onde eu fui taxada como bolsista ou estagiária [...] no setor privado, algumas empresas gostam de pessoas mais jovens e que tenham interesse em crescer junto com a empresa, já no setor público, se tu é mais novo, as pessoas não te respeitam. Como meu cargo é nível médio, eu sinto que não vou ser respeitada até ingressar em um cargo de nível superior.

Por trabalhar em setor público, a entrevistada só tem como ascender de cargo por meio de novo concurso público.

A entrevistada Bruna, atualmente Analista Júnior, quando ingressou na universidade já estava trabalhando na sua atual empresa, mas conta de um episódio em que foi procurar emprego quando ainda tinha 17 anos: “uma vez, com 17 anos, eu e minha irmã fomos largar currículo no (loja de cosméticos) e nos olharam com uma cara de tanto nojo que eu desisti. Eu quase não lembro disso, mas marcou muito na minha irmã mais nova”. Quando questionada se ela achava que havia relação do seu gênero e raça com a sua posição dentro da organização em que trabalha atualmente, ela respondeu:

Totalmente. Eu comecei no call center, no cargo mais baixo que é o de operador I. Eu tô na empresa faz 8 anos e meio, e eu ainda sigo analista júnior. As outras meninas negras que participam das ações de diversidade junto comigo também estão há 8 e 9 anos e estão no mesmo cargo. A gente vê pessoas não negras e homens, que em 2 ou 3 anos já estão como sênior. As duas últimas vagas que me candidatei eram para analista pleno. Eu gabaritei as provas, fui bem na seleção, tanto que fui aprovada e na hora de efetivar, os gerentes entendiam que eu tinha que ocupar um cargo de júnior e não de pleno. Apesar de eu estar onde estou e gostar do que eu faço eu vejo muito silenciamento e racismo institucional.

A entrevistada Kamila disse que seu processo de conseguir bolsa dentro da faculdade sempre foi tranquilo, mas foi no mercado de trabalho que ela se viu vítima de racismo por diversas vezes. Mesmo após formada em sua primeira graduação, a entrevistada procurou estágios durante seu segundo curso e contou sobre a surpresa

que alguns recrutadores tinham ao perceber que ela era negra após lerem seu currículo:

Eu tava buscando estágio mas eu já tinha uma formação, então olhavam meu currículo e achavam impossível eu ter feito tudo que eu tinha feito, com 22 anos e ser inteligente e sendo negra. Eu era uma "negra inteligente", é nesse lugar que eles nos colocam. Uma vez fui numa entrevista, onde tinham falado que tinham gostado bastante do meu currículo, a mulher ficou surpresa quando me viu, a entrevista durou 5 minutos, ela disse que ia me retornar mas nunca mais entrou em contato.

Este é um exemplo do racismo estrutural (ALMEIDA, 2018) presente na sociedade brasileira. Por anos, negros e mestiços foram membros de uma classe explorada, caracterizada como uma força de trabalho barata (SOUZA, 2019), pois era sua única forma de sobrevivência pós escravidão. No período pós-escravidão, a população negra era vista como incapaz de progressos intelectuais, pois haviam sido propriedades e, por muito tempo, vistas como inferiores, porém, se tal entendimento fosse verdadeiro, não seria necessário tê-la proibido ao acesso à educação durante a escravidão (DAVIS, 2016).

A desumanização dos corpos negros sempre os colocou como força de trabalho manual, e nunca intelectual (BEZERRA et. al, 2016), e esse fato se perpetua até hoje e poucas vezes é questionada. Por isso, causa um espanto social o fato da entrevistada ter um excelente currículo, pois existe uma suposição de que negros são voltados apenas para trabalhos manuais que exigem menos instrução intelectual.

Nos tempos da escravidão, também existia uma visão branca de que o negro era preguiçoso, ótica esta que é usada até hoje para estereotipar pessoas nascidas no estado da Bahia, que não por acaso possui uma população de maioria negra. Elisete Zanlorenzi (1998, *apud* MARQUES, 2004) atribui este estereótipo de preguiçoso a dois fatores: o descaso do governo pós escravidão com a força de trabalho brasileira e a intolerância dos imigrantes europeus que não queriam ser comparados com os brasileiros, com quem disputavam os postos de trabalho.

A entrevistada Kamila hoje possui uma carreira Empreendedora, conforme definição de Chanlat (1995), onde ela presta consultoria para microempresários negros. Ao contar sobre sua última experiência no mercado de trabalho, destaca que também era evidenciada a surpresa por parte dos clientes ao ver uma mulher preta na posição em que estava:

No meu último emprego eu fiquei 4 anos, eu me sentia um pouco perseguida dentro do escritório. Quando eu quis sair de lá pra fazer meu mestrado minha gestora me questionava se eu conseguiria me manter, se eu sabia da dificuldade que era fazer mestrado. Também teve situações que eu atendia alguns clientes e quando eu chegava pra falar com eles pessoalmente eles me falavam "Tu que é a Dina? Não te imaginava assim", e eu me questionava como será que eles me imaginavam né, se era loira do olho azul. Eu era tirada muitas vezes pra secretária, recepcionista, quando tinha que carregar algumas coisas eles me chamavam [...] eu fui estagiária, depois fiquei como auxiliar e depois fui pra assistente. Mas quando eu tentei ser analista, porque eu queria sair de lá com uma experiência melhor no currículo, me vetaram. Me falaram que iam ver o que eu tinha feito e no que eu tinha agregado, sendo que eu tinha implantado vários sistemas, fluxos de controle financeiro, eu organizei muitas coisas que não tinham lá. Eu já tava há 2 anos no mesmo cargo e depois disso eu decidi ir embora. Nisso me ofereceram aumento de salário, ofereceram me levar pra analista. Quando eu saí de lá fizeram minha caveira pros gerentes, que eu tinha deixado as coisas não feitas, enfim. Depois eles queriam até que eu desse treinamento de graça pra eles.

Neste relato também é possível perceber que a entrevistada ocupou alguns cargos dentro da mesma empresa, algo que se aproxima da definição de Veloso e Dutra (2010) sobre carreira organizacional, onde a organização se torna responsável por criar oportunidades para os empregados. No caso da entrevistada, podemos perceber que a instituição em questão impossibilitou a ascensão dela quando ainda estava na organização.

A entrevistada Laura, atualmente assistente de projetos, assim como a entrevistada Amanda, também relatou que, no seu período de faculdade, percebeu o racismo ao participar de processos seletivos de estágios em grandes empresas, bem como o preterimento que recebia em relação a seus colegas que tinham as mesmas competências, ou até menos que ela:

Durante o processo de conseguir emprego, eu senti muita dificuldade, eu senti que em diversos momentos eu não fui aprovada por preconceito. Aquele preconceito velado, que tu percebe que tá tendo julgada, que tu fala e as pessoas não acreditam no teu potencial, não acreditam que tu pode ser uma boa profissional por causa da cor da tua pele. Eu te trago o exemplo de diversos processos seletivos pra empresas grandes onde tinha eu e mais X pessoas em uma dinâmica ou entrevista coletiva, eu via que tinha muito mais experiência, que tava apta pra vaga e vê aquelas pessoas sem experiência e tu se compara e se questiona porque não foi contratada. Aí pesa a questão da cor da pele. [...] Com certeza comparando com os colegas da faculdade, eu tive maior dificuldade pra encontrar um estágio e um emprego, mesmo sendo mais preparada, tendo mais experiência e tendo um desempenho muito melhor. Mesmo assim assim fiquei um tempo desempregada no sentido de sair de um estágio e ficar três meses sem outro mesmo sendo totalmente apta, e

outro colega branco com o mesmo nível de experiência que eu demorar 1 mês pra conseguir outro.

Tanto na fala da entrevistada Amanda, como na fala da entrevistada Laura, observa-se algo em comum: o preterimento no processo seletivo de grandes organizações. E são estas grandes empresas que muitas vezes possibilitam uma ascensão profissional e um plano de carreira com possibilidade de acesso a cargos de liderança. Conforme apresentado por Veloso e Dutra (2010), na carreira organizacional, as grandes empresas são responsáveis por moldar a economia, oferecendo oportunidades de emprego para a sociedade. Assim, se estas mulheres negras não conseguem ingressar dentro dessas instituições, por consequência, acabam não conseguindo ter acesso a uma possibilidade de grande ascensão profissional e social. Sobre o racismo explícito ou velado no seu atual ambiente de trabalho, a entrevistada Laura respondeu:

Nunca sofri de forma explícita, mas de forma velada sim... das pessoas te julgarem, acharem que o que tu tá falando não tá certo, de buscar a mesma informação que pegou contigo pegar com outro colega branco pra confirmar se tá certo. A pessoa acha que por ser uma informação complexa, ela não acredita que tu tem capacidade pra saber aquilo. No início isso me afetava, era desconfortável e eu me sentia incapaz, mas hoje eu vejo que isso só me fortaleceu.

## 6. PRINCIPAIS APONTAMENTOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da teoria interseccional ainda não ser muito difundida fora da área acadêmica, ao longo deste trabalho foi possível perceber a importância dela na prática dentro da sociedade, e a necessidade de criação de políticas voltadas para a população negra, considerando-se também gênero, classe, orientação sexual e outras possíveis opressões. Vislumbra-se a importância de colocar a raça no centro, porque, conforme afirma Urasse (2015), o racismo não é discriminação, e sim um sistema de poder. Exemplo disso é que, conforme salienta Souza (2019), no Brasil, as classes surgiram a partir do racismo e como resultado da escravidão, e que mesmo dentro do movimento feminista, as mulheres negras sofrem racismo (AKOTIRENE, 2019).

A ideia inicial era contemplar somente a perspectiva de gênero e raça, mas conforme a pesquisa teórica foi avançando, sentiu-se a necessidade de também incluir a perspectiva de classe na análise, pois mesmo nos estudos específicos sobre classe, raça ou gênero em separado, surgia um cruzamento destes conceitos. No relato das entrevistadas também foram percebidas questões econômicas que tiveram relevância em suas trajetórias, além dos conceitos de gênero e raça. Durante os relatos, também foi trazida à tona a relação entre a violência simbólica e o racismo, mostrando que mesmo o racismo sendo crime no Brasil, precisa-se ir mais além do conceito básico que as pessoas entendem sobre racismo para tentar mover as estruturas presentes na sociedade.

Com base no objetivo principal da pesquisa, foram levantados quatro pontos principais que influenciaram e influenciam na carreira das entrevistadas, sendo eles: a socialização familiar, escolha do curso e influências sociais; falta de oportunidades; estudo como forma de provação social; influência do racismo na saúde mental, na percepção de si mesmo e busca pela aceitação.

Quanto a socialização familiar, é um fator de extrema importância na escolha de carreira e na definição de que passo tomar, assim como a sociedade, como aponta Martins (2001, *apud* VELOSO e DUTRA, 2010). Enquanto que para muitos estudantes de classe média, classe média alta e brancos, ir para universidade é um processo natural, que muitas vezes nem é visto como um fator de certeza de ascensão, para algumas famílias de classes econômicas mais baixas, o ingresso na universidade é

visto como uma forma de ascensão social e de melhoria da situação financeira familiar.

Se para os estudantes de classe média, o direcionamento sobre a escolha do curso se dá a partir do exemplo dos pais, que muitas vezes seguem carreiras vistas com prestígio pela nossa sociedade (SOUZA, 2019) (como medicina, direito e engenharia, por exemplo), para os estudantes das classes mais baixas, pertencentes a famílias onde pais não cursaram o ensino superior, acabam optando por cursos que lhe trarão um retorno financeiro no curto prazo e com maior possibilidade de ingresso na universidade – assim, reduzindo o período de estudo e trazendo um benefício econômico em menos tempo, mesmo que este benefício não seja tão grande como poderia ser no caso de escolha de profissões mais prestigiadas. Tal situação, é observada nos casos de duas das entrevistadas: uma pensou em cursar Direito durante o ensino médio, mas optou por um curso de mais fácil acesso, a outra tinha uma admiração pela Medicina, mas acabou desistindo também pela dificuldade de acesso.

Outro fator importante, é que, como explica Souza (2019), o fator econômico não é o único fator que define as características de uma classe. No caso das entrevistadas, mesmo o ingresso ao ensino superior não sendo uma tradição familiar, todas receberam incentivo e apoio dos pais para o estudo, e isso pode explicar o porquê outras pessoas, nas mesmas condições financeiras que elas, não receberam este mesmo incentivo e/ou nem ao menos tentaram o acesso ao ensino superior. Sobre a influência social, cita-se o caso da entrevistada Amanda, que acabou desistindo da área financeiro devido ao machismo percebido no ramo, assim impossibilitando um possível retorno financeiro maior.

Quanto à falta de oportunidades, as entrevistadas trouxeram diversos relatos sobre preconceito sofrido durante entrevistas, ou em processos de ascensão dentro delas. Apesar de quase todas terem relatado serem estudiosas, o racismo ainda é um fator que influencia suas carreiras, abolindo o mito da meritocracia, e mostrando que o esforço não é o único fator que influencia o sucesso de um indivíduo.

Nesse viés, frisa-se o pensamento de Silvio Almeida (2018) que fala sobre a importância das instituições pararem de reproduzir o racismo contido na sociedade e se colocarem como antagônicas a esse sistema que traz diversos prejuízos ao povo preto. Recentemente, passaram ser vistos processos seletivos de estágio e trainee

voltados exclusivamente para a população negra, um grande passo das empresas que estão inseridas dentro desse contexto racista vivenciado pela sociedade contemporânea, e que entendem seu papel enquanto instituição. Mas este deve ser apenas o início, pois mais importante do que permitir o acesso da população negra às organizações, é construir políticas que foquem na possibilidade de ascensão e desenvolvimento deste público dentro das empresas.

Outro fator que influenciou a carreira das entrevistadas foram as dificuldades e os racismos sofridos durante a infância. Foi através dos estudos, que elas viram uma forma de sair da situação financeira em que estavam e provar para o mundo que eram capazes. Embora muitas vezes este tipo de discurso seja usado como superação, é injusto pensarmos que a branquitude não precisou passar por tudo isso para chegar no mesmo lugar em que elas estão, desta forma, possuindo uma vantagem social, única e exclusivamente pela sua cor. Para ser notado e ter oportunidade, o negro no geral precisa ser duas vezes melhor, mesmo estando demasiadamente atrasado, devido a escravidão, o preconceito e os traumas sofridos (RACIONAIS, 2011). Percepção que leva ao quarto ponto.

Durante as entrevistadas, houve relatos de um sentimento de incapacidade, e problemas de saúde mental relacionadas aos episódios de racismo do qual foram vítimas. Estes fatores somada à necessidade de ser duas vezes melhor, e de se enquadrar em um padrão social, como se vestir de forma impecável, por exemplo, dão surgimento a auto cobranças excessivas, ansiedades e a síndrome do impostor (OLIVEIRA, 2019), situações que podem gerar diversas frustrações e desistências, ainda mais quando tratado de carreira e vida profissional, impossibilitando assim, a ascensão social de mulheres negras.

Por fim, destaca-se o impacto pessoal que este trabalho causou na pesquisadora-autora, como mulher negra, ao emocionar-se e identificar-se em diversas falas das entrevistadas que relatavam fatos sobre sua infância ou sua trajetória acadêmica e profissional. Mesmo com um roteiro um pouco mais livre, dando a liberdade para as entrevistadas contarem suas histórias do seu jeito, pôde-se notar também pontos e vivências em comum entre elas, mostrando que apesar de diferentes, as mulheres negras em geral sofrem os mesmos tipos de violência diariamente. Além disso, a pesquisadora também teve a oportunidade de ler autoras negras como Angela Davis, Carla Akotirene e Winnie Bueno, o que foi de extrema

importância, considerando que a população negra cresce ouvindo sua história sendo contada sempre por brancos.

Para estudos futuros, deixa-se como sugestão a diferença na carreira de mulheres negras no serviço público e no setor privado e uma entrevista com gestores de empresa para verificarmos o que está sendo feito dentro das organizações para mudar o cenário atual.

## REFERÊNCIAS

ABRAHIM, Gisele. **A evolução do conceito de carreira**. Admnistradores.com. 05 de outubro de 2008. Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/a-evolucao-do-conceito-de-carreira> Acesso em: 12 set. 2020.

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

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?**. Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

BARROS, Vanessa Andrade de. LOPES, Fernanda Tarabal. **Considerações sobre a pesquisa em história de vida**. In: Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual - Eloisio Moulin de Souza (org.). Vitória : EDUFES, 2014. Pág. 41

BEZERRA, Carolina; BARBOSA, Rodrigo; FERES, Marcos **Vinício Chein. O lugar do corpo negro e o racismo institucional**. Portal Geledés, 2016. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-lugar-do-corpo-negro-e-o-racismo-institucional/>. Acesso em: 12 set. 2020.

BOSI, Ecléa. **O tempo vivo da memória: ensaios de Psicologia Social**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.

BOSI, Ecléa. **O tempo vivo da memória: ensaios de Psicologia Social**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.

BRASIL. **Lei 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe da Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30056488/do1-2014-06-10-lei-no-12-990-de-9-de-junho-de-2014-30056484](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30056488/do1-2014-06-10-lei-no-12-990-de-9-de-junho-de-2014-30056484). Acesso em 12 set. 2020.

BUENO, Winnie. **Repensando a Interseccionalidade**. Portal Geledés, 2019. Disponível em <https://www.geledes.org.br/repensando-a-interseccionalidade/>> Acesso em: 03 set. 2019.

BUJATO, Isabela Ariane; SOUZA, Eloisio Moulin de. O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, vol. 26, n. 1, pp. 210-37, jan./abr. 2020.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

COLLINS, Patricia Hill. "What's in a name? Womanism, Black Feminism, and beyond". **The Black Scholar**, v. 26, n. 1, p. 9-17, 2001.

COLOMBY, R. K. *et al.* A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. **Farol. Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n. 8, p. 852-887, dez. 2016.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. *In: Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. São Paulo (SP): XXXIII Encontro da ANPAD, 19 a 23 de setembro de 2009.

CRAMER, Luciana. NETO, Alcielis de Paula. SILVA, Áurea Lucia. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Organ. Soc.** vol.9, n.24, Salvador, maio/ago. 2002.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, ano 10, n. 1, p 171-188, 2002.

DAVIS, Angela. **As mulheres negras na construção de uma nova utopia**. Portal Geledés: 2011. Disponível em <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/> Acesso em: 12 set. 2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Guilherme Soares. Negros são menos de 4% dos profissionais em cargos de liderança em São Paulo. **Alma Preta**. 29 de julho de 2020. Disponível em <https://almapreta.com/editorias/realidade/negros-sao-menos-de-4-dos-profissionais-em-cargos-de-lideranca-em-sao-paulo>. Acesso em: 23 out. 2020.

DJOKIC, Aline. **Colorismo, o que é, como funciona**. Portal Géledes: 2015. Disponível em <https://www.geledes.org.br/colorismo-o-que-e-como-funciona/> Acesso em: 25 de novembro de 2020.

FERNANDES, Danubia de Andrade. **O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude**. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 24(3): 398, setembro/dezembro/2016. pág 691

FIGUEIREDO, Angela. Fora do jogo: a experiência dos negros na classe média brasileira. **Cad. Pagu [online]**, n.23, pp.199-228, 2004.

FIGUEIREDO, Ângela. Perspectivas e contribuições das organizações de mulheres negras e feministas negras contra o racismo e o sexismo na sociedade brasileira. **Rev. Direito e Práx.** Rio de Janeiro, vol.9, n. 2, p. 1080-1099, 2018.

FRAGA, Aline Mendonça; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade**. *In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre, out. 2016.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 1995.

GODOY, Arilda Schmidt. Reflexão a respeito das contribuições e dos limites da história de vida na pesquisa em administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 161-175, 2018.

GODOY, Arilda Schmidt. Reflexão a Respeito das Contribuições e dos Limites da História de Vida na Pesquisa em Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 161-175, 2018.

GOMES, Nilma Limo. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil**: uma breve discussão. *In*: Educação Antirracista: Caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03. Brasília, p. 39 - 62, 2005.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2002.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 10. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

HOOKS, Bell. **Ain't I A Woman**: black women and feminism. Boston, MA: South End Press, 1981. Tradução livre: Plataforma Gueto. Janeiro de 2014.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa. VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR [online]**, vol.16, n.3, 2018.

JORNAL NACIONAL. **Negros e pardos ocupam só 10% dos cargos de chefia, diz pesquisa**. Edição do dia 20/11/2017. G1. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/11/negros-e-pardos-ocupam-so-10-dos-cargos-de-chefia-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 23 out. 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Trad. Jess oliveira. 1. Ed. Rio de janeiro: Cobogó, 2019

LOPES, Fernanda Tarabal. **Entre o prazer e o sofrimento**: histórias de vida, drogas e trabalho. Tese (Doutorado) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis (RJ): Vozes, p. 14-36, 1997.

MARQUES, Fabrício. **A invenção da indolência**. Pesquisa Fapesp, 2004. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/a-invencao-da-indolencia/>. Acesso em: 17 out. 2020.

MENDONÇA, Heloisa. Mulheres negras recebem menos da metade do salário dos homens brancos no Brasil. **El País**. São Paulo, 13 de novembro de 2020. Dia da Consciência Negra. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512\\_623918.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/11/12/politica/1573581512_623918.html). Acesso em: 23 out. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza *et al.* **Pesquisa Social -Teoria, método e criatividade.** Petrópolis (RJ): Editora Vozes, 2002. 21ª edição.

MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N. Contribuições do Método História de Vida para Estudos Sobre Identidade: o exemplo do estudo sobre professoras gerentes. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 59-74, 2014.

MORENO, Ana Carolina. **Taxa de jovens negros no ensino superior avança, mas ainda é metade da taxa dos brancos.** G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/11/06/taxa-de-jovens-negros-no-ensino-superior-avanca-mas-ainda-e-metade-da-taxa-dos-brancos.ghtml> Acesso em 20 out. 2020.

OLIVEIRA, Aryanne Pereira de Oliveira e; MATTOS, Amana Rocha. **Identidades em transição:** Narrativas de mulheres negras sobre cabelos, técnicas de embranquecimento e racismo. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. Rio de Janeiro v. 19 n. 2 p. 445-463, maio/ago 2019.

OLIVEIRA, Gabi. O peso de ser duas vezes melhor. **Papo de pretas.** Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=ighOSn3p80I>. Acesso em: 26 de out. 2020.

RACIONAIS MC. **A vida é desafio.** São Paulo: Cosa Nostra, 2006. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=4PNmrGkiXUE>. Acesso em: 26 out. 2020.

RAIZER, L. **A estratificação social nas sociedades modernas:** Durkheim, Weber e Marx. *In:* PICCININI, V. Carolina; ALMEIDA, M. L.; ROCHA DE OLIVEIRA, S. (Org.). *Sociologia e Administração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ROSALDO, M. O uso e o abuso da antropologia: reflexões sobre o feminismo e o entendimento intercultural. **Revista Horizontes Antropológicos**, v. 1, n. 1, Porto Alegre, 1995.

SANTOS, Tânia Steren dos. Discriminações, estímulos, e obstáculos no campo profissional da medicina: um olhar de gênero e gerações. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7 n. 3, p. 499-527, nov.2009/fev.2010

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero:** uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, pp. 71-99, jul./dez. 1995.

SILVA, Junior. Negros e negras em espaços de poder: a saída para virar o jogo. **ANF: Agência de Notícias das Favelas**, 2020. Disponível em: <https://www.anf.org.br/negras-e-negros-em-espacos-de-poder-a-saida-para- virar-o-jogo/> Acesso em: 26 de novembro de 2020.

SOUZA, Deise Ferreira. SILVINO, Zenith Rosa. The Sociology of Pierre Bourdieu: theoretical potential for the subfield of nursing. **Rev. Bras. Enferm. [online]**. 2018, vol.71, n.4, pp.2055-2059.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso.** Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **RAUSP Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008

TEIXEIRA, Juliana Cristina; OLIVEIRA, Josiane Silva; MESQUITA, Juliana Schneider. **Pode a Interseccionalidade ser Afrocentrada no Campo da Administração?** um ensaio teórico sobre as contribuições da teoria interseccional para a área de administração. Fortaleza (CE): Anpad, EnEO, maio de 2019.

TRUTH, Sojourner. **E não sou uma mulher?**. Portal Geledés, 2014. Disponível em <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/> Acesso em: 30 ago. 2020.

UNIVERSA. **68% das mulheres no trabalho doméstico são negras, índice de idosas cresceu**. 26 de dezembro de 2019. TRANSFORMA - Mulheres protagonizam um mundo em evolução. Disponível em [https://www.uol.com.br/universa/noticias/agencia-brasil/2019/12/26/68-das-mulheres-no-trabalho-domestico-sao-negras-indice-de-idosas-cresceu.htm?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social-media&utm\\_campaign=universa&utm\\_content=geral&fbclid=IwAR11A1zljebO2MDvDgDGhbXNcUQyp12vQaxcY2BZh5B2QFYE-ZrwU8R6zho](https://www.uol.com.br/universa/noticias/agencia-brasil/2019/12/26/68-das-mulheres-no-trabalho-domestico-sao-negras-indice-de-idosas-cresceu.htm?utm_source=facebook&utm_medium=social-media&utm_campaign=universa&utm_content=geral&fbclid=IwAR11A1zljebO2MDvDgDGhbXNcUQyp12vQaxcY2BZh5B2QFYE-ZrwU8R6zho). Acesso em: 20 out. 2020.

URASSE, Anin. **Dialogando com Kimberlé Crenshaw** (ou: porque falar de Interseccionalidade nos limita). Blog Pensamentos Mulheristas, 2015. Disponível em <https://pensamentosmulheristas.wordpress.com/2015/12/10/dialogando-com-kimberle-crenshaw-ou-porque-falar-de-interseccionalidades-nos-limita/> Acesso em: 08 set. 2020.

VELHO, G. **Subjetividade e sociedade: uma experiência de geração**. 4. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

VELHO, G. **Subjetividade e sociedade: uma experiência de geração**. 4. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

VELOSO, Elza; DUTRA, Joel. **Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas**. In: DUTRA, Joel (Org.). *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.

## APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

### PERFIL PESSOAL/FAMILIAR:

- 1) Idade
- 2) Renda familiar atual
- 3) Como é sua configuração familiar? Com quem você mora?
- 4) Curso e ano de conclusão no ensino superior.
- 5) Seus pais cursaram ensino superior?

### TRAJETÓRIA ESCOLAR E ACADÊMICA:

- 6) Fale um pouco sobre sua trajetória escolar antes do curso superior.
  - 6.1) Você cursou a maior parte do seu ensino (fundamental e médio) em escola pública ou particular?
  - 6.2) Em quanto tempo você concluiu o ensino fundamental e o ensino médio?
  - 6.3) Você realizou atividades e cursos extracurriculares durante o ensino fundamental e médio (como inglês, por exemplo)?
  - 6.4) Em que momento você se deu conta que queria fazer um curso superior?
  - 6.5) Como foi o processo de escolha do curso superior?
  - 6.6) Quanto tempo levou pra você ingressar no curso superior, desde o momento de sua decisão? Fale um pouco desse processo.
- 7) Quais foram os meios de financiamento de sua entrada e permanência no ensino superior?
- 8) Você ingressou e se manteve no curso superior com o auxílio de alguma política pública?
- 9) Me conte um pouco sobre a sua trajetória acadêmica, durante a realização do curso superior.
  - 10) Você estuda atualmente? Caso sim, o que?
  - 11) Você entende que sofreu algum tipo de discriminação racial de maneira explícita e/ou implícita na sua trajetória escolar/acadêmica? Como foi? O que você pensou ou fez em relação a isso?

## MERCADO DE TRABALHO

12) Me fale um pouco sobre o processo de conseguir emprego durante ou pós a faculdade.

13) Se formos comparar com seus colegas da mesma área, você entende que teve mais dificuldade/facilidade para arranjar emprego durante a graduação ou depois de formada? Exemplifique.

14) Qual cargo você ocupa dentro da organização em que você trabalha atualmente?

15) Você acha que sua cor teve ou tem relevância na sua posição sócio organizacional e no tratamento que você recebe na organização em que trabalha?

16) Você entende que já sofreu alguma discriminação racial ou de gênero de maneira explícita e/ou implícita dentro da sua organização? Como foi? O que você pensou ou fez em relação a isso?