

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

Ashley Damiana Oliveira Taquatiá

**TRAJETÓRIAS DE TRABALHO DAS MULHERES NEGRAS: UM
ESTUDO NO INSTITUTO BLACK OFFICE**

Porto Alegre

2022

Ashley Damiana Oliveira Taquatiá

**TRAJETÓRIAS DE TRABALHO DAS MULHERES NEGRAS: UM
ESTUDO NO INSTITUTO BLACK OFFICE**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de bacharelado no curso de Administração de Empresas.

Orientador: Prof. Dr^a. Julice Salvagni.

Porto Alegre

2022

Ashley Damiana Oliveira Taquatiá

**TRAJETÓRIA DE TRABALHO DAS MULHERES NEGRAS: UM
ESTUDO NO INSTITUTO BLACK OFFICE**

Trabalho de conclusão do curso, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Administração de Empresas.

Conceito Final:
Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA:

Examinadora - Prof. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer – UFRGS

Examinadora - Ms. Camila Vieira Muller - UFRGS

Orientadora – Prof. Dra. Julice Salvagni - UFRGS

Porto Alegre

2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus pela fé e perseverança dos meus sonhos, mesmo em momentos sombrios.

Agradeço a minha família, em especial as minhas irmãs, Liciene e Kristye, que me motivaram e me inspiravam a conquistar um futuro melhor.

Aos meus amigos, em especial a Antonielle da Cunha e Júlia Fofonka que me escutaram em momentos difíceis e sempre me davam forças para continuar.

Agradecer ao Ian, idealizador do projeto IBO, e todas as pessoas voluntárias que fazem parte do IBO, em especial a Eduarda Leite, que me ajudou a selecionar as entrevistadas e a informar dados internos do projeto.

Agradeço as meninas que participaram das entrevistas, todas com histórias de vida inspiradoras.

Um agradecimento especial a Prof. Julice Salvagni. Grata por ter visto meu potencial e por sempre me motivar, além de me orientar com dedicação e confiança.

Por fim, dedico este trabalho a todas as mulheres negras que, assim como eu lutam todos os dias para alcançar seus sonhos.

RESUMO

Este trabalho teve o objetivo de mostrar a trajetória de mulheres negras no mercado de trabalho, como recorte do estudo, limitou-se a pesquisa com as participantes do projeto Instituto Black Office. De forma mais específica, a intenção foi de investigar a intersecção de gênero, raça e classe, a trajetória profissional delas e a conexão com o projeto Instituto Black Office. Para o embasamento teórico, foi abordada a questão das mulheres negras no mercado de trabalho, suas intersecções no âmbito de raça, gênero e classe, os desafios delas no mercado de trabalho, a gestão da diversidade nas organizações e o impacto do projeto IBO para as participantes. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas individuais com dez mulheres negras. A análise dos diálogos se deu por meio de três categorias: gênero, raça e classe; escolaridade e mercado de trabalho; diversidade e projeto IBO. Os resultados do estudo apontaram que as mulheres negras estão na base da hierarquia organizacional. Verificou-se que as empresas estão nos estágios iniciais da gestão da diversidade, contando com suporte de empresas e profissionais especializados na área para impulsionar. Também, como o projeto IBO impactou na vida das participantes, as auxiliando em melhores oportunidades. Não obstante, considera-se importante a necessidade de maior amostra para se aproximar da realidade brasileira, associados à trajetória de identidade e carreira profissional das mulheres negras brasileiras.

Palavras-chave: Mulher negra; Mercado de Trabalho; Gestão da Diversidade.

ABSTRACT

This study aims to show the trajectory of black women in the labor market, as participants of the Institute Black Office project. The aim is to investigate the intersection of gender, race and class, their professional trajectory and the connection with the Institute Black Office project. For the theoretical basis, the issue of black women in the market was addressed, its intersections in terms of race, gender and class, the challenges of diversity in the labor market, the management of organizations and the impact of the IBO project for the participants. For data collection, individual interviews were carried out with ten black women. The analysis of the dialogues was performed through three categories: Gender, Race and Class; Schooling and Labor Market; Diversity and IBO Project. Finally, the results of the study pointed out that black women are at the bottom of the organizational hierarchy. Checked that companies are in the early stages of diversity management, relying on the support of companies and professionals specialized in the area to boost. Also, how the IBO project impacted the lives of the participants, helping them in better opportunities. It is considered the need for a larger sample to approach the Brazilian reality, associated with their identity trajectory and professional career.

Keywords: Black Woman; Labor Market; Diversity Management.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil das Pesquisadas.....	35
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1	MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO	16
2.2	RAÇA E GÊNERO: INTERSECÇÃO DAS MULHERES NEGRAS	20
2.3	DESAFIOS DAS MULHERES NEGRAS.....	27
2.4	GESTÃO DA DIVERSIDADE PARA MULHERES NEGRAS	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
3.1	PESQUISA QUALITATIVA DESCRITIVA E EXPLORATÓRIA	34
3.2	TÉCNICA E PROCEDIMENTO DE COLETA	35
3.3	ENTREVISTAS.....	35
3.4	INSTITUTO BLACK OFFICE	37
4	ANÁLISE DOS DADOS.....	38
4.1	GÊNERO, RAÇA E CLASSE.....	38
4.2	ESCOLARIDADE E MERCADO DE TRABALHO	44
4.3	GESTÃO DA DIVERSIDADE E O IBO	50
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
	REFERÊNCIAS	59
	APÊNDICES	65
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	65

1 INTRODUÇÃO

Em uma sociedade em constantes transformações tecnológicas, formação de novas profissões, somados a competitividade e complexidade do mercado de trabalho globalizado e dinâmico, a diversidade de gênero e raça vem sendo pauta dentro das organizações. Neste cenário, preparar jovens mulheres, e principalmente negras, para ingressarem no mundo corporativo vem ganhando relevância nos ambientes empresariais e acadêmicos (CANOVA, 2010).

Segundo dados do IBGE (2021), as mulheres representam cerca de 37,4% dos cargos de liderança no Brasil em espaços predominantemente masculino. O IBGE (2019) divulgou que as mulheres ganharam menos em relação aos homens, se comparado ao mesmo cargo. Na ocasião, elas recebiam em média R\$ 1.985 reais, sendo que os homens recebiam cerca de R\$ 2.555 reais. A pesquisa ainda salienta que essa diferença pode ser maior se posto em comparação aos altos cargos, como os de gerência ou diretoria. Quando analisado pela ótica da raça, a diferença salarial entre brancos e negros fica ainda maior, sendo a população negra ganhando cerca de R\$ 1.608 reais.

Levando em conta as categorias de gênero e raça, as mulheres negras continuam na base da desigualdade de renda no Brasil. De acordo com IBGE (2019) o salário dos homens brancos com formação superior em instituição privada está em torno de R\$ 6.626,84, sendo que mulheres negras com a mesma formação recebem 44% a menos (RIBEIRO; KOMATSU; MENEZES-FILHO, 2020). A desigualdade nos cargos gerenciais são altas entre homens e mulheres, sendo elas representadas por 37,4% nestas posições gerenciais, mas não há dados mostrando a representatividade de mulheres negras em cargos gerenciais para análise (IBGE, 2019).

Observando os dados referente à força de trabalho, o IBGE (2021) apontou que 54% das mulheres com 15 anos ou mais integram a força de trabalho do Brasil, porém quando contrastado com o indicador de população ocupada, os homens representam cerca de 56,7% do mercado de trabalho. Dito isso, a pesquisa apresenta algumas dificuldades enfrentadas pelas mulheres para a inserção no mercado de trabalho. Mulheres que possuem filhos tendem a ter menos chances de ingressarem no mercado de trabalho, por exemplo. Quando incluí a questão de raça, as mulheres negras com filhos representam menos de 50% de participação no mercado de trabalho, sendo as mulheres brancas com filhos representando uma participação de até 62,6% no mercado

de trabalho. Ou seja, mesmo entre as mulheres com filhos, há uma inserção maior das mulheres brancas nos espaços de trabalho.

Importante ressaltar que, o desemprego, analisado sob a ótica de raça, entre os negros é maioria. Enquanto os brancos possuem uma taxa de desemprego de 19,04%, abaixo da média geral, os pretos e pardos superam a média e ficam entre 26,53% e 14,96% respectivamente (IBGE, 2021).

Até o 1º trimestre de 2022, havia mais de 11% da população em situação de desemprego (IBGE, 2022) sendo que em comparação ao mesmo período em 2021 o desemprego era de 14,5%. Se analisar os dados por categoria de desemprego, as mulheres são maioria no indicador, representando cerca de 17,9% de desempregadas.

Os dados apresentados até este momento sinalizam a desigualdade social, todas as diferenças salariais e de cargos organizacionais que permeiam gênero, raça e classe fazem com que seja relevante discutir sobre o tema. De acordo com Guimarães e Verbicaro (2020, p.2) sobre as desigualdades sociais:

A escravidão foi bem mais do que um sistema econômico: ela moldou condutas, definiu desigualdades sociais, fez da raça e da cor marcadores de opressão e de diferença fundamentais, ordenou etiquetas de mando e obediência, e criou uma sociedade marcada por uma hierarquia social muito estrita.

Ou seja, os dados mostram que há uma clara distinção ainda marcada no cenário de trabalho no que diz respeito a gênero e raça. Isso tudo constitui um cenário de desigualdade entre homens e mulheres, brancos e negros.

Para Carneiro (2011), a mulher negra é vitimizada pela sociedade, além de obterem empregos subalternos e com pouco acesso a espaços privilegiados de poder. Ademais, a autora informa que, a mulher negra ganha duas vezes menos que a mulher branca, e ganha quatro vezes menos que o homem branco. Ou seja, além de haver a desigualdade racial, a mulher negra também sofre a desigualdade de gênero, permeando a base da sociedade.

Além do trabalho de Sueli Carneiro, também há oportunidades para discussões com o estudo de Djamila Ribeiro (2019). Para a autora, o racismo é um sistema de opressão estrutural, e que também é estruturante, surgido desde o tempo da escravidão. Ou seja, o sistema escravocrata beneficiou e ainda beneficia economicamente pessoas brancas.

De acordo com o Portal Geledés (2022), por meio de um seminário sobre a desigualdade de gênero e raça nas empresas brasileiras, a presidente Antônia Quintão, diz:

Algumas vezes empresas se apresentam como organizações comprometidas com a diversidade, porém os postos de decisões, os cargos mais estratégicos, aqueles cargos que poderiam garantir efetivamente a representatividade para fazer a diferença, não são ocupados por negros, quase nunca por mulheres negras (PORTAL GELEDÉS, 2022, p. online).

Ou seja, mesmo que haja diversidade e inclusão nas empresas, ainda não há grande número de pessoas negras dentro das organizações, e principalmente em cargos mais estratégicos, mostrando a necessidade de trazer mais debates sobre as desigualdades de gênero e raça.

Discorrendo sobre o tema de diversidade, para além da ótica de gênero e raça, também é importante abordar sobre a orientação sexual, visto que algumas das entrevistadas se identificam como parte da comunidade LGBTs. O tema ainda é recente, mas é relevante para a comunidade, relacionando a equidade, políticas de diversidade, bem-estar entre outros, para o mundo do trabalho. A diversidade, de forma ampla, é compreendida como o distanciamento da identidade do homem branco, heterossexual e sem deficiências. Desta forma, a diversidade abrange as mulheres, pessoas não brancas, não heterossexuais e pessoas com deficiências (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

No contexto do trabalho, os autores trazem entrevistas sobre o tema de diversidade para homossexuais. Um dos entrevistados informa que, em sua experiência, a empresa em que trabalha é comprometida com a responsabilidade social, porém há pessoas dentro da organização que não aceitam pessoas com orientação sexual diferente. Por mais que a empresa programe ações de diversidade, algumas delas reproduzem discursos homofóbicos, que muitas vezes são velados por chefes ou clientes (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

O processo de construção da identidade homossexual reflete por meio da aceitação do indivíduo, bem como exteriorizar para a sociedade. No contexto do trabalho, alguns homossexuais recebem apoio e suporte no trabalho gerando um ambiente mais satisfatório. Em contra partida, há trabalhadores da comunidade LGBTs que não sentem confortáveis em tornar público, devido à falta de diálogo na organização e de suporte por parte da equipe de gestão (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

Importante ressaltar que os assuntos de gênero e raça dialogam com o conceito de interseccionalidade. Segundo Carrera (2020), interseccionalidade tem início com os movimentos sociais articulados a gênero, raça e classe.

A interseccionalidade possui duas perspectivas, a primeira pela visão marxista das relações de produção, colocando a raça como disputa material e ideológica dentro das estruturas de classe, trazendo um fundamento metodológico às opressões vividas por mulheres negras. Já a visão marxista ortodoxa possui o foco no ponto de vista econômico, sem levar em consideração a exploração mais profunda (CARRERA, 2020).

Sob o ponto de vista de Collins e Bilge (2021), a interseccionalidade é vista como uma ferramenta analítica para resolução de problemas pelos atores sociais. As relações interseccionais de poder caracterizam a desigualdade social global bem como fenômenos como mulheres negras contra o racismo, sexismo e pobreza, e como resposta a interseccionalidade tem como base científica às injustiças sociais.

Ribeiro (2016) informa que o gênero feminino está interseccionado com o feminismo, um movimento com o objetivo de lutar por direitos iguais entre homens e mulheres, em relação a desigualdade salarial, funções e qualificações, além da luta contra a violência e assédio, combatendo o machismo e sexismo dentro e fora dos lares.

Em relação ao conhecimento científico atual sobre o tema de mulheres negras no mercado de trabalho, de acordo com Brasil (2020), gênero, raça e classe influenciam na carreira profissional destas mulheres. O estudo informa que há muitos desafios, desde a infância na escola até o ingresso no mercado de trabalho, como exemplo o preconceito com a pele, com o cabelo, sentimentos de baixa autoestima, dificuldades para pagar os estudos, entre outros, que corroboram para o baixo ingresso de mulheres negras e periféricas em cargos majoritariamente ocupados por homens brancos.

Carvalho e Santos (2021), que também trazem estudos sobre a mulher negra no mercado de trabalho, informam que há interseccionalidade entre gênero e raça é fato relevante para a discussão referente à questão da desigualdade no mercado de trabalho. Os discursos identificados nas entrevistas pelas autoras apontam que:

A discriminação sofrida por mulheres pretas associa-se a condição vivida no período escravocrata e às ideologias de gênero que atribuem a mulher o trabalho reprodutivo. Estes aspectos instaurados pelo sistema capitalista desde os seus primórdios fundamentaram a exploração de diferentes trabalhadores, contribuindo para criação de desigualdades e ideologias (CARVALHO; SANTOS, 2021, p.198).

Ademais, reforçar a interseccionalidade entre gênero, raça e classe no mundo do trabalho faz-se presente, pois de acordo com os dados do IBGE (2021) as mulheres

negras ainda são maioria no indicador de desemprego no Brasil, mais de 1,2 milhões de mulheres negras perderam o emprego na pandemia.

A pesquisa do instituto Ethos (2016), referente ao perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil, inicialmente a pesquisa já informa que as empresas participantes não possuem ações afirmativas estruturadas para incentivar a inserção e planejamento de carreira para mulheres, negros e LGBTQI+. Além disso, a análise prévia do resultado nos informa que temas de diversidade e inclusão não estão nas estratégias das empresas e muito menos os gestores estão capacitados a debater e refletir sobre o tema.

A pesquisa também traz um dado importante, mostrando que quanto maior o cargo hierárquico dentro da organização, menos as mulheres estão localizadas nestes. No quadro executivo e de conselho elas representam 13,6% e 11% respectivamente (ETHOS, 2016). Um dado preocupante visto que as mulheres brasileiras representam mais de 54% da população (IBGE, 2019).

Ao analisar os dados de pessoas negras em cargos executivos e de conselho, os dados são preocupantes, cerca de 4,7% e 4,9% respectivamente. Os maiores percentuais de negros estão nos cargos mais baixos, como aprendizes e estagiários representando cerca de 57,5% e 28,8% respectivamente (ETHOS, 2016). Porém não há dados mais detalhados sobre percentuais de mulheres negras nestes espaços ou em demais cargos. Mesmo que pardos e negros representem mais de 54% da população (IBGE, 2019), os dados ainda apresentam uma disparidade de oportunidades no âmbito das organizações.

Na conclusão da pesquisa foi diagnosticado que políticas de diversidade e inclusão nas organizações propiciam vantagem competitiva no mercado, visto que pessoas diversas geram soluções para problemas diversos além de gerar inovação. Além disso, a pesquisa faz um questionamento para as empresas brasileiras sobre políticas de ações afirmativas, convidando todas as criarem estratégias para a diversidade e inclusão (ETHOS, 2016).

De acordo com dados do IBGE (2019) a população negra e parda totalizam cerca de 56,2%. Quando analisados os dados de pessoas negras e pardas com ensino superior aproximadamente 11% possuem diploma (IBGE, 2020). Mesmo que ainda seja baixa a taxa de pessoas negras formadas, isso só se concretizou devido aos planos de ações afirmativas como a Lei de cotas, 12.711/2012 (BRASIL, 2012) para negros, pardos e indígenas nas universidades. Também a Lei 11.096/2005 (BRASIL, 2005), Programa

Universidade para Todos (PROUNI) para pessoas de baixa renda e negros ingressarem em instituições privadas de ensino superior.

O ensino superior é uma porta para o ingresso no mercado de trabalho formal. De acordo com pesquisa da Menezes-Filho (2001), o diploma de graduação colabora para a empregabilidade e melhores remunerações.

Entretanto, o ensino superior mesmo sendo de grande relevância para a inserção de pessoas negras e pobres no mercado de trabalho, necessita de complementos para proporcionar oportunidades igualitárias. Por isso, organizações sociais e privadas com foco em autodesenvolvimento e recrutamento e seleção de pessoas negras, LGBTQI+ e PCDs vêm ganhando espaço no mundo do trabalho. A organização “Empregue Afro” presta serviços de gestão de pessoas para grandes empresas brasileiras, promovendo a ponte entre as minorias e empresas engajadas em diversidade. Também há ONG “Instituto identidades do Brasil”, que promove ações antirracistas e anti-homofóbicas para empresas públicas e privadas, além de auxiliar jovens afrodescendentes a ingressarem no mercado de trabalho.

Por fim, se analisarmos os estudos atuais sobre o tema, se pode verificar as dificuldades das mulheres negras brasileiras no mercado de trabalho ainda é um tema de debate atual. Contudo, não foram identificados trabalhos, sob a perspectiva de ações afirmativas de cunho profissional, para preparar jovens mulheres negras ao ingresso no mercado de trabalho, auxiliando-as no desenvolvimento interpessoal.

Dito isso, este trabalho está pautado em analisar mulheres negras que participaram do Instituto Black Office (IBO). A organização surgiu com o propósito de impulsionar a carreira profissional de pessoas negras, por meio de um programa de aceleração gratuito com conteúdos exclusivos em desenvolvimento de habilidades interpessoais, com o acompanhamento de mentores executivos negros para os mentorados. Portanto, o motivo deste estudo é responder à seguinte indagação: De que forma as mulheres negras de uma organização social percebem as interseccionalidades de gênero e raça no mercado de trabalho?

Esta pesquisa permitirá dar espaço para mulheres negras, que participaram do Instituto Black Office, dialogarem sobre seus pontos de vista em relação ao mercado de trabalho e conseqüentemente a temas sobre preconceito racial e de gênero.

Os resultados compartilhados nesta pesquisa serão acessíveis por meio da universidade, em que pesquisadores, estudantes, trabalhadores e/ou qualquer pessoa

interessada ao tema, possam analisar e trazer mais discussões, com o intuito de gerar mais estudos sobre mulheres negras no mercado de trabalho.

A grande motivação para o tema desta pesquisa, em primeiro lugar, é pelo fato da autora ser uma mulher negra com experiências positivas e negativas no mercado de trabalho. Em segundo lugar pelo fato de mulheres negras, mesmo com qualificações, ainda são minorias representadas em altos cargos dentro das organizações. E por último, atrair a atenção de empresas, o Estado e a área acadêmica para gerarem oportunidades a mulheres negras em espaços pouco ocupados por elas.

A partir de todos os referenciais e estudos informados até este ponto, faz-se necessário produzir mais conteúdos sobre as mulheres negras no mercado de trabalho, visto que há poucas referências brasileiras sobre o tema, gerando pontos favoráveis para a área acadêmica e também para o âmbito empresarial brasileiro.

O objetivo geral deste trabalho é analisar o papel de uma organização social na trajetória de trabalho das mulheres negras. Desta forma, o estudo será feito no Instituto Black Office (IBO), uma organização que tem o objetivo de desenvolver a carreira de pessoas negras, a fim de promover a diversidade e inclusão em cargos de liderança.

Para atingir o objetivo geral deste trabalho foram construídos três os objetivos específicos a ser desenvolvidos, sendo: a) Descrever o perfil das entrevistadas negras; b) Levantar elementos de desigualdade de gênero, raça e orientação sexual no mercado de trabalho brasileiro; c) Identificar o papel do Instituto Black Office (IBO) na promoção de diversidade profissional, por meio das entrevistas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para compreender o cenário atual das questões de gênero e raça nas organizações brasileiras, é necessário percorrer pela história e dados atuais sobre os negros, e principalmente mulheres negras.

Nos próximos subitens serão apresentados dados bibliográficos sobre mulheres negras no mercado de trabalho, gênero e raça e suas interseccionalidades, a gestão da diversidade para mulheres negras dentro das empresas e por fim apresentar o instituto Black Office.

2.1 MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

Inicialmente, faz-se necessário um olhar para a história da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. Ou seja, é preciso observar a história da luta de classes ou e o contexto dos movimentos sociais em que estão inseridos os indivíduos. (GONÇALVES, 2015). Os negros, desde a chegada ao Brasil, foram considerados como objetos a serem utilizados em atividades de escravidão, em lavouras, fazendas, e casas de famílias brancas.

Desde o Brasil colônia a presença da mulher negra sempre foi relevante. Escravas eram compradas e vendidas, como objetos precificados. Elas eram treinadas, limpas e vestidas para servir a raça branca. Tanto nas atividades domésticas, quanto nas ruas vendendo quitutes, ou amamentando e, por algumas vezes vendendo o corpo. Segundo Carvalho e Santos (2021), a mulher negra foi por muito tempo a grande responsável pelo sustento e bem estar da raça branca. Com o fim do escravismo e a expansão do capitalismo, surge a exigência de uma mudança nas relações comerciais. Assim, a abolição da escravatura representou a possibilidade de um novo regime capitalista no Brasil (CARVALHO e SANTOS, 2021).

É importante ressaltar a participação de pessoas negras nos movimentos anti-escravidão. Para Carvalho e Santos (2021), desde a chegada dos negros ao Brasil, estes demonstraram um espírito de organização, que teria contribuído para a defesa social,

cultural e biológica deles, criando formas de resistência que contribuíram para a assinatura da lei da abolição. Ainda assim, a abolição não teve impactos importantes para as mulheres negras, visto que não assegurou a inserção destas na sociedade. Para as mulheres negras ficaram disponíveis trabalhos precarizados, contribuindo para um processo histórico de inferioridade destas no mundo do trabalho.

Referente aos trabalhos realizados por mulheres negras ao longo da história, Lélia Gonzalez (2018) ressalta a realização de tarefas domésticas, também trabalhos pesados, tal quais os homens executavam. Gonzalez traz (2018, p.65) que no Brasil existe, uma divisão racial do trabalho que funciona: “o gênero e a etnicidade são manipulados de tal modo que [...] os mais baixos níveis de participação na força de trabalho, coincidentemente, pertencem exatamente às mulheres e a população negra”.

Nos tempos atuais, a mulher negra se inseriu no mercado de trabalho como cuidadora de lares, encarando longas horas de trabalho, sem nenhuma proteção legal, afinal o trabalho doméstico não era visto como um trabalho formal e passivo de remuneração. Conforme Carvalho e Santos (2021) o fim da escravidão, representou novos modos de trabalho para que as escravas continuassem nas mesmas atividades domésticas; contudo começaram a ser chamadas de empregadas, realizando as mesmas atividades do período escravocrata, cuidado da casa e da família branca.

De acordo com Araújo e Pereira (2019), o mercado de trabalho brasileiro, apesar de algumas empresas pregarem pela igualdade, pessoas negras são minoria em cargos de gestão. O Instituto Ethos (2016) informa que cerca de 6,3% dos cargos de gestão são ocupados por pessoas negras, e que cerca de 4,7% dessas pessoas ocupam cargos da alta administração. Quando analisado pela ótica de mulheres negras, apenas 1,6% delas ocupa cargos de gestão e somente cerca de 0,4% na alta administração.

Mesmo com os programas de equidade de gênero dentro das organizações, e casos de sucesso, ainda há o desafio de inserir mais pessoas negras e principalmente mulheres negras nesses espaços de gestão. Além disso, as autoras destacam algumas discussões de mulheres negras que participaram da UNFPA (Fundo de População das Nações Unidas) de 2018, sobre empoderamento feminino, educação e trabalho para mulheres negras, e podemos destacar pontos relevantes sobre como a identidade negra precisa estar em relevância nos debates sociais e como isso influencia na equidade. Outro ponto a se destacar é a importância de termos mais mulheres negras executivas junto com a gestão da diversidade, para representar e mostrar à sociedade, e

principalmente às mulheres negras, que há outras realidades possíveis (ARAÚJO; PEREIRA, 2019).

Babás, domésticas, motoristas, vendedoras e profissionais da saúde são os trabalhos mais usuais para mulheres negras brasileiras (OXFAM, 2020) e (PORTA GELEDÉS, 2021). Em período pandêmico pessoas pretas tiveram maior índice de desemprego, cerca de 17,8% e pessoas brancas cerca de 10,4% (IBGE 2020). Com isso podemos inferir que os trabalhos mais operacionais, são executados por grande parte negros e pardos, grupo que mais sofreu com a pandemia, sinalizando a importância de haver políticas de educação mais inclusivas, além de oportunidades de empregos por meio da gestão de diversidade nas organizações.

A doutora em antropologia pela Universidade de São Paulo, Jacqueline de Moraes Teixeira, em entrevista para o site “AlmaPreta”, no ano de 2018, informa que:

Houve aumento significativo na última década no percentual de mulheres negras que concluíram o ensino superior. Por outro lado, esse mesmo número não permitirá a diferenciação do modo como a mulher negra cresce no mercado de trabalho. Mesmo havendo aumento na formação delas, não há crescimento no número de postos de trabalho para pessoas com ensino superior (ALMA PRETA, 2018, p. online).

Ou seja, mesmo que existam os diplomas e certificações da mulher negra para se inserir em cargos de gestão e alta administração, há outras características que não poderiam/deveriam ser consideradas para fins de contratação no mercado de trabalho. Teixeira, em entrevista para o site “AlmaPreta” em julho de 2018, destaca que:

É necessário construir mecanismos de representatividade em tais empresas, inclusive para cargos de diretoria e de liderança, em que pessoas com a mesma formação tenham chances de ocupar posições para as quais foram formadas dentro de trabalho. Essa seria uma medida super importante, que já é aplicada [em certa medida] no Brasil, por meio da lei federal para cotas em determinados concursos públicos. Mas seria importante que empresas discutissem sobre essa questão (ALMA PRETA, 2018, p. online).

Isso mostra que é necessário que as empresas e as áreas de recursos humanos, trabalhem para que os níveis de desigualdade reduzam e que haja representatividade nestes espaços. Ou seja, é preciso dar oportunidade a mais mulheres negras no trabalho, para que elas possam e consigam, por meio dos recursos financeiros e políticas públicas e privadas, se qualificarem para as profissões de destaque, além de obterem participação nas tomadas de decisão das organizações no futuro.

Alguns dados importantes sobre mulheres negras no mercado de trabalho que destacamos são que, de acordo com DIEESE (2021) elas representam cerca de 1,9% em cargos de direção dentro das empresas brasileiras versus 5,0% das mulheres brancas.

Percebe-se que ainda há a exclusão de mulheres negras em altos cargos empresariais, fazendo-se necessário discutir mais sobre o tema e chamar a atenção da sociedade.

Com todos os dados apresentados até este momento, faz-se importante trazer exemplos de quem são essas mulheres negras que representam menos de 2% em altos cargos organizacionais. Com isso, selecionamos algumas inspirações com base na Forbes, conceituada revista de negócios e economia do mundo.

A primeira mulher negra que destacamos é Rachel Maia, filha mais nova de seis irmãos, nascida e criada em Jordanópolis/SP, que iniciou como faxineira no mercado de trabalho. Com a cobrança do pai, deixou o sonho de ser aeromoça e se formou em contabilidade. Ex-CEO da joalheria Tiffany & Co, ex-CEO da Pandora, passou também pelo comando da Lacoste e atualmente como conselheira na Vale, Banco do Brasil, CVC entre outras organizações. Rachel, em conjunto com sua irmã, criou o "capacita-me", projeto para homens e mulheres a partir de 18 anos em vulnerabilidade social, a desenvolver habilidades e prepará-los para o mercado de trabalho (FORBES, 2019).

A segunda mulher negra é Lisiane Lemos. Gaúcha, que nasceu em Pelotas, hoje é uma especialista em marketing digital na Google. Além de atuar em uma grande empresa global, Lisiane também é palestrante no ramo de tecnologia e atuante em ações sociais relacionadas à igualdade racial e de gênero. De acordo com Lisiane: “Cinquenta e seis por cento da população brasileira é preta ou parda e existe um campo imenso a ser preenchido no mercado de tecnologia. Precisamos de programadores, engenheiros, vendedores...”. Ou seja, faz-se necessário estimular a formação e conhecimentos de jovens negros para estas áreas, gerando mais inclusão e oportunidade (FORBES, 2020).

E por último destaca-se Luana Génot, mulher negra empreendedora social que presta consultoria de igualdade racial no mundo corporativo e atualmente é líder global no Fórum Econômico. Além disso, Luana é fundadora e diretora no Instituto Identidades do Brasil, colunista no Jornal O Globo e curadora do Museu do Amanhã. Formada em comunicação social, Luana foi voluntária na campanha de Barack Obama. Luana diz: “ver mulheres negras em posições de liderança mudou minha perspectiva”. Ou seja, Luana se inspirou em mulheres negras para conquistar seus objetivos profissionais, mesmo com todas as adversidades do mundo corporativo. Atualmente, Luana capacita executivos do Brasil, Estados Unidos, México e França sobre incluir pessoas negras no mercado de trabalho e cargos de liderança. Na entrevista, quando questionado Luana sobre o que é preciso fazer para mudar o cenário de maior desemprego entre pessoas negras, e que atualmente apenas 3% dos negros,

independente do gênero, estão em cargos de liderança, Luana explica que o resultado só irá mudar por meio da educação de qualidade e ações afirmativas no mercado de trabalho (FORBES, 2022).

No próximo sub tópico, será abordado o tema de raça e gênero e como estes pontos se relacionam com a interseccionalidade da mulher negra brasileira.

2.2 RAÇA E GÊNERO: INTERSECÇÃO DAS MULHERES NEGRAS

No trabalho de Sueli Carneiro (2011), a filósofa faz uma conexão entre racismo, sexismo e desigualdade no Brasil. Primeiramente a autora apoia-se em Joaquim Nabuco trazendo a ideia de que a escravidão marcaria por muito tempo a sociedade brasileira. O racismo legitima a ideia de que: “certos humanos são mais ou menos humanos do que outros, o que, conseqüentemente, leva à naturalização da desigualdade de direitos” (p. 14). Ou seja, o racismo hierarquiza o sujeito a partir das raças. Isto significa que, os que são considerados terem ‘mais valor’ merece acesso a certos direitos, enquanto os outros subjugados terão menos direitos.

Com esses acessos negados aos sujeitos ‘menos humanos’, surge o racismo científico, que ocorre a partir do século XIX, em que alguns estudos tentam legitimar a questão biológica, em que negros e brancos possuem valores diferentes. O racismo científico tenta validar a ideia que os brancos são superiores, justificando a hierarquia racial dentro da sociedade (CARNEIRO, 2011).

Carneiro (2011) aponta que, as primeiras ações de transformação social para os negros, surgiram no governo Fernando Henrique Cardoso, em que foi afirmado o problema racial no país. Uma das ações, considerada ato simbólico, foi a inserção de pessoas negras em cargos políticos, estendendo-se ao governo Lula. Após, houve a lei 10.639/2003 que instituiu no currículo escolar obrigatório o tema sobre a cultura africana e afro-brasileira nas escolas, como forma de reinserir a história dos negros na sociedade e transformar o racismo estrutural.

Não se pode ocultar o fato de a sociedade ser racista, um dos exemplos disso foi à tentativa de miscigenação no Brasil. Esta mestiçagem refletiu a perda de identidade das pessoas, ou seja, quando a pessoa negra tem a pele mais clara muitas vezes esta pessoa será registrada como parda, e não como negra. Neste momento não é de

relevância trazer o debate sobre colorismo, mas para trabalhos futuros. Por muitas vezes, a pessoa não sabe se é parda ou negra devido a escassez de debates raciais no Brasil, seja nas escolas ou em espaços públicos, dificultando o modo como as pessoas se enxergam (CARNEIRO, 2011).

Carneiro (2011) também denuncia a violência policial para com pessoas negras. A partir da violência estrutural percebe-se o fruto do racismo. Isto se explica a partir da branquitude, uma espécie de sistema que privilegia uma pessoa branca dentro de um sistema hierarquizado por raças. Ou seja, não é por acaso que haja mais pessoas brancas nas mídias tradicionais e em espaços de poder, enquanto a violência policial irá atingir mais as pessoas negras e das comunidades. Além disso, espaços de menor poder, trabalhos menos remunerado vão ser ocupados por pessoas negras. Isto é, o Estado tem o poder de segregar e excluir os grupos minoritários da sociedade (CARNEIRO, 2011).

Em 1989 Kimberlé Crenshaw escreveu um artigo chamado “Desmarginalizando a intersecção de raça e gênero” com o intuito de propor uma política de anti-discriminação. A ideia era compor uma teoria feminina crítica, ou seja, o direito informa a classe e a justiça informada pela categoria raça. Desse modo, as mulheres negras são mais destacadas quando o tema é interseccionalidade, devido aos pensamentos modernos não serem capazes de englobar as experiências destas (AKOTIRENE, 2019).

Para Carla Akotirene (2019), interseccionalidade “visa dar instrumentalidade de teórico metodológica, a inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cis patriarcado”. Ou seja, o feminismo não meramente é requisitar a igualdade entre homens e mulheres, pois no contexto atual heteronormativo, racista e capitalista bloqueiam a igualdade entre as mulheres.

As interseccionalidades não tem como objetivo quantificar as opressões, e sim, colocá-las em uma encruzilhada. Ou seja, como essas avenidas se interseccionam e como elas funcionam. Como curiosidade sobre a interseccionalidade, a autora destaca que a interseccionalidade tem como *Orixá* o *Exu* (AKOTIRENE, 2019) - uma entidade religiosa originária da África, responsável pela comunicação entre o divino e o humano (Jornal da USP, 2019).

Gomes (2012) destaca que o termo raça está relacionado com a exploração de terras por colonizadores, demasiado europeu. A análise do autor buscou compreender a relação entre interseccionalidade, com vistas à raça e o processo de colonização. Ou seja, a base da dominação colonial, a raça, legitimou o poder, detendo de toda a

racionalidade, o saber daquele povo reconfigurando para o modelo capitalista. Debulhando mais a fundo o significado do termo raça, a autora se apoiou nos conhecimentos de Quijano para argumentar que, o termo raça originou das diferenças fenotípicas entre os grupos.

As relações sociais propiciaram o termo raça pelas Américas das colônias, trazendo vida aos vocábulos índios, negros, mestiços, entre outras. O sinônimo de chamar as pessoas pela origem do país dá espaço para a conotação racial. Com o passar do tempo, a dominação intitulou novas nomenclaturas, como classe social, cargos, entre outros. Com a colonização e a dominação dos povos americanos, a pauta racial se legitimou e as relações de superioridade e inferioridade surgiram logo após este (GOMES, 2012).

De acordo com Hall (2016), raça possui uma herança história pesada, marcada pela escravidão e pelo colonialismo, de uma civilização “anormal” com diferenças fenótipos entre negros e brancos, criando um abismo entre o desenvolvimento intelectual de negros e brancos. Este se reflete até os dias atuais, em relação as desigualdades no mercado de trabalho e em espaços pouco ocupados por negros.

Para Hall (2003, p.69), o termo raça possui a seguinte compreensão:

[...] raça é uma construção política e social. É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão – ou seja – o racismo. Todavia, como prática discursiva, o racismo possui uma lógica própria. Tenta justificar as diferenças sociais e culturais que legitimam a exclusão racial em termos de distinções genéticas e biológicas, isto é, na natureza.

A ressignificação do termo raça constrói novas oportunidades de trabalho, educação e dignidade, além de debater sobre o racismo estrutural e reconhecer que há diferenças nos tratamentos entre negros e brancos. Os movimentos dão voz àqueles que sofrem opressão, de forma válida e política colocando em discussão a democracia racial.

Complementando a intersecção, para Canova (2010) conceito de gênero está relacionado entre a diferença de sexo e gênero, em que a primeira se refere à questão biológica dos seres humanos, enquanto a segunda relacionada com os significados que cada sociedade atribui para ela, tornando o gênero o sexo construído socialmente.

Em referência a oposição, Canabarro e Salvagni (2015) informam que o gênero está relacionado com a interpretação social, e independe do sexo. Com isso, o gênero possui uma perspectiva mais ampla de contexto, por meio de uma construção social, embora a questão biológica conste como importante nesta construção.

Segundo Canova (2010), o gênero é um elemento de construção nas relações sociais pautadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, trazendo a noção de poder. A autora diz que:

O conceito de gênero é bastante complexo, uma vez que se baseia em relações dinâmicas e construídas socialmente, que tomam determinada forma mediante o contexto sociocultural no qual ocorrem. Dessa maneira, a sua compreensão está intimamente ligada ao cotidiano de cada indivíduo (CANOVA, 2010, p.22).

Conectando os estudos já mencionados sobre raça, gênero e trabalho, faz-se importante destacar o termo utilizado para dar voz a relação desses pontos, a interseccionalidade. O termo interseccionalidade se popularizou e integrou as lutas sociais e assim, ele é usado para além das categorias de gênero e raça, como também para orientação sexual, classe social, cargos entre outros. Essas categorias se cruzam, e podem ou não estar relacionadas desde o início. A interseccionalidade também tem como motivador trazer a reflexão e embasamento teórico sobre violência física e psicológica, social, sexual e institucional que as mulheres negras sofrem por serem negras (POLITIZE, 2021).

Angela Davis (2016) aborda em seu trabalho sobre a intersecção das violências, preconceitos para qual a mulher, negra e pobre sofrem. A autora coloca a mulher negra em um lugar muito importante de pensar na sociedade, pois o lugar que a mulher negra ocupa por conta do machismo e racismo é um lugar de marginalidade. Ao mesmo tempo, esse lugar faz com que ela veja a sociedade de outra forma. Um pensamento importante que Davis traz em sua obra é de transmitir que a mulher negra tem uma capacidade evolucionária pelo fato de ela precisa entender o homem branco, a mulher branca, o homem negro e se entender. Uma vitória para uma mulher negra é a vitória para a camada da sociedade. O lugar onde a mulher negra está inserida faz com que seus pensamentos e ideias radicais impactem na estrutura da sociedade.

Davis (2016) evidencia a diferença da história entre a mulher branca e negra, gerando uma diferente relação com a militância e com o feminismo. Por exemplo, a conquista da mulher no mercado de trabalho surgiu pela mulher branca, principalmente de níveis sociais mais elevados, enquanto que para as mulheres negras o trabalho sempre foi uma realidade. Ou seja, a partir do momento em que as mulheres negras foram escravizadas, estas mulheres já estavam trabalhando. Este trabalho estava envolto de uma opressão, tendo que produzir igualmente o que um homem produzia, além de

acumular opressões desde o estupro, reprodução voltada para a escravidão, tortura física e psicológica.

Dentro do sistema escravagista, a mulher negra valia mais que o homem negro, devido a fertilidade, proporcionando mais mão de obra escrava. Por conta disso, surge a expressão “família matrilocal”, que é uma família que gira em torno da mulher. Mais tarde, década de 60, a “família matrilocal” foi utilizada para justificar o atraso do povo negro. Ao invés de acadêmicos debaterem sobre todo o processo de opressão da escravidão relacionado ao atraso da educação de pessoas negras, utilizaram uma explicação raso a “família matrilocal” (DAVIS, 2016).

O movimento antiescravagista estadunidense e o movimento em prol aos direitos das mulheres ocorreram simultaneamente. A autora destaca que as mulheres brancas foram importantes no papel do abolicionismo, justamente porque essas mulheres, no início do capitalismo industrial, iniciaram suas migrações para os espaços de trabalho. Estas mulheres brancas se depararam com o trabalho nas fábricas e o trabalho doméstico, visto que a carga horária de trabalho nas fábricas era exaustiva, fazendo com que elas refletissem sobre a opressão que recebiam, e assim refletissem sobre as opressões que as pessoas negras sofriam. Deste modo, iniciam-se os movimentos em prol dos direitos das mulheres, sendo este um canal para o contato com o movimento abolicionista, tornando as mulheres brancas apoiadoras das causas de pessoas negras (DAVIS, 2016).

A participação de mulheres brancas de classe média e alta nos movimentos reformistas, também teve papel importante para as mulheres negras. Com o capitalismo industrial, as mulheres brancas de classe média e alta estavam perdendo seu valor dentro de espaços domésticos, gerando um tempo ocioso para se engajarem em causas diversas como por exemplo a luta pelo abolicionismo, pela educação das mulheres pobres e mulheres negras. Desta maneira, tanto as mulheres brancas de classe social elevada quanto as mulheres operárias tiveram papéis importantes no processo do abolicionismo. Vale ressaltar que, por mais que essas mulheres estivessem ligadas à causa abolicionista, nem sempre a relação entre as mulheres negras e brancas era positiva (Davis, 2016).

No capítulo “classe e raça: no início da campanha pelos direitos das mulheres”, as mulheres brancas foram se afastando do movimento abolicionista quanto à luta das mulheres negras e, mais precisamente, quando no início do sufrágio feminino (DAVIS, 2016). As feministas e abolicionistas Lucretia Mott e Elizabeth Stanton foram mulheres

importantes pelo fato de lutarem dentro dos movimentos. Suas indignações perante homens brancos as calarem sobre discussões de mulheres dentro dos espaços anti-escravagistas, fez com que elas iniciassem seu próprio movimento organizado. Com o apoio de Frederick Douglass, homem negro estadunidense, ligado ao movimento abolicionista, Mott e Stanton recebem assistência de Douglass para o movimento sufragista, em meados nos anos 50. Douglas abre espaço em seu jornal para publicar um artigo acerca da importância da emancipação das mulheres (DAVIS, 2016).

Em 1951 ocorreu um evento importante, a primeira convenção nacional pelo direito das mulheres, em que foi o primeiro momento público que as mulheres reivindicaram seus direitos. Nesta convenção estavam presentes os homens, que ridicularizaram o evento, rechaçando as mulheres. Sojourner Truth, mulher negra, engajada nas lutas de pessoas negras, que estava no evento como ouvinte, se levanta e começa seu discurso alertando os homens, mas também deixando um recado para as mulheres brancas sobre a falta de lideranças negras no movimento. A intromissão de Sojourner no evento foi bem vista entre as mulheres brancas, mas não por todas (Davis, 2016).

Ao abordar o “racismo no movimento sufragista feminino”, Davis destaca o racismo nos discursos das mulheres brancas e a perda do apoio destas nos movimentos abolicionista e luta pelas mulheres negras. Deste modo, Lucretia Mott e Elizabeth Stanton se demonstram com ideologias extremamente racistas. A justificativa se dá pelo fato de que, ao mesmo tempo que cresce a luta pelo sufrágio feminino também cresce o movimento do sufrágio do homem negro. Ou seja, essas mulheres brancas se colocam contra o direito ao voto do homem negro, pelo fato de que estes homens negros, com direito ao voto, teriam mais valor que as mulheres brancas. Além disso, o racismo se acentua mais no período da guerra civil, momento em que há diversos debates acerca do tema e as eleições entre o partido republicano e os estados confederados. As mulheres brancas, com a ideia de apoiar o partido republicano contra a população negra e ganharem o direito ao voto, acabam se frustrando, visto que o partido republicano vence, mas não menciona o direito ao voto às mulheres (Davis, 2016).

Quando Davis descreve sobre “o significado da emancipação para as mulheres negras”, discute o fato de que mesmo após 50 anos ao fim da escravidão norte-americana, ela apresenta que a situação das mulheres negras ainda não tinha algo transformador significativamente, mostrando a opressão da população negra, iniciado pelo sub-emprego das mulheres negras, denunciando os abusos dos empregadores

como por exemplo a falta de alimentação, alta carga horaria, salários defasados, abusos sexuais e assim suscetivelmente. Também a autora discute sobre o sistema prisional, denunciado as prisões indevidas da população negra. Dentro das prisões, a população negra tinha que trabalhar em condições desumanas, como por exemplo, eles serem amarrados uns aos outros e altas horas de trabalho sem descanso (Davis, 2016).

As pressões nos espaços de trabalho que as mulheres negras sofriam começaram a ter uma pequena alteração somente com a Segunda Guerra Mundial, quando surge a necessidade da mão de obra feminina, e principalmente de mulheres negras, nas fábricas. Quando Davis dialoga sobre “educação e libertação”, sobre como inicia a educação informal das mulheres negras em ambientes clandestinos. Estes espaços foram fundamentais para a alteração da vivência e da violência em relação à população negra. Frederick Douglass foi um dos alunos destas escolas clandestinas, assim como outras mulheres negras, que aprenderam a discutir sobre questões sociais e a questionar as opressões que os negros sofriam das pessoas brancas. Davis também ressalta que a educação foi um espaço de proximidade entre algumas mulheres brancas com mulheres negras, visto que essas mulheres brancas educavam as mulheres negras, correndo risco de serem presas (Davis, 2016).

No final do século XIX, Davis sinaliza o acentuamento do racismo nos Estados Unidos. A onda de violência contra a população negra, não fez com que as sufragistas e feministas brancas não se manifestassem em relação a isso. É neste período que também surge a lei da segregação racial e a remoção do direito ao voto dos homens negros. Este racismo crescente, Davis denomina como racismo moderno (DAVIS, 2016).

No dialogo sobre “as mulheres negras e o movimento associativo”, Davis trata a questão das mulheres negras em relação à organização da militância negra, visto que as mulheres negras não possuíam apoio das mulheres brancas. A partir disso, as mulheres negras iniciam seus movimentos associativos, tendo como principal pauta o racismo (Davis, 2016).

No dialogo final, Davis ressalta problemáticas do trabalho doméstico das mulheres, inicialmente destacando o tempo para a atividade, cerca de 3 a 4 mil horas, sendo adicionados mais horas quando houver a maternidade. Davis debate que isso ocorre atualmente devido a economia industrial, ou seja, no contexto capitalista. Deste modo, não é de relevância da sociedade patriarcal contratar uma empresa especializada em trabalho doméstico, visto que essa função deve ser realizada pela mulher (Davis, 2016).

Outro ponto que Davis discute é que o trabalho doméstico está sempre pautado pela ótica da população branca, justamente porque a mulher negra nunca teve o privilégio de trabalhar apenas no espaço doméstico. Em outras palavras, quando discutimos as questões de trabalho doméstico, o ponto inicial sempre é a partir da perspectiva da família branca. Vale ressaltar que além do sexismo, o racismo também se faz necessário debater nos movimentos feministas. Enquanto a mulher branca luta para se desvincular dos trabalhos domésticos, quando se discute sobre a experiência da mulher negra, ela sempre precisou lidar com as atividades da própria casa e da casa da mulher branca (Davis, 2016).

Complementando, Davis (2016) além de contextualizar, narrar e inserir-se nos movimentos feministas e de direitos civis, apresentando de forma vívida a interseccionalidade da mulher negra, ela faz um alerta sobre a estrutura do sistema escravista, a medida que as populações negras começaram a serem vistas como potenciais mão de obra, as mulheres negras ocuparam os trabalhos mais operacionais, como por exemplo de domésticas, gerando oportunidade para as mulheres brancas de se educarem profissionalmente e ocuparem posições melhores nos ambientes de trabalho, deixando a parte também as mulheres negras.

Após uma revisão sobre a inserção da mulher negra no mercado de trabalho, dos debates acerca de raça e gênero e a intersecção destes para as mulheres negras, o próximo tópico abordará os desafios das mulheres negras no mercado de trabalho.

2.3 DESAFIOS DAS MULHERES NEGRAS

Sueli (2003), grande filósofa e ativista, nos informa que há muitos desafios que as mulheres negras percorrem para chegarem em uma situação financeira e emocional estáveis. Desde o período escravocrata até os dias atuais, estas mulheres sempre fizeram parte da base da pirâmide do sistema social, e ao longo do tempo elas vêm subindo degraus deste sistema opressor.

Uma das barreiras que as mulheres negras lutam, é o subemprego. Grandes partes das mulheres negras estão alocadas em trabalhos domésticos e de babá. As exceções, uma pequena parcela de mulheres negras que conseguem investir na educação e conquistar trabalhos com melhores remunerações e benefícios, acabam se deparando

com as barreiras de crescimento profissional dentro das organizações (CARNEIRO, 2003).

Em processos seletivos há uma tendência de selecionar mulheres brancas em vez de mulheres negras para áreas administrativas e comerciais, um eufemismo denunciado pelas mulheres negras. A cor da pele e cabelo, nos mostra o peso do racismo e da discriminação racial (CARNEIRO, 2003).

De acordo com Almeida (2019), as mulheres admitem a discriminação sexual como barreira para a evolução no mercado de trabalho. Além disso, quando a maternidade está inclusa na questão, os impeditivos de crescimento profissionais enfrentados pelas mulheres podem ser ainda maiores.

A classe social também é outra barreira para a carreira profissional da mulher negra. O sentimento de não pertencimento aqueles locais nunca ou pouco ocupados por negros somados a discriminação e exclusão, decorridos de pessoas brancas, faz com que as mulheres negras enfrentem um sentimento de culpa e a auto sabotagem (ALMEIDA, 2019).

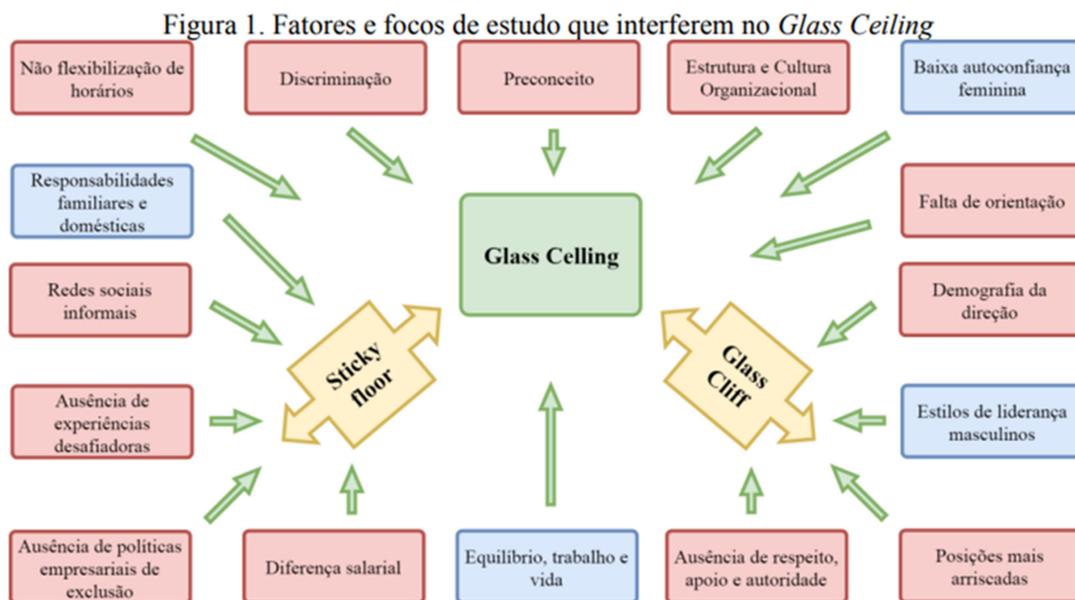
Cabe destaque ao discurso de Angela Davis, na conferência da UFBA em 2017: “quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela, porque tudo é desestabilizado a partir da base social que se encontra a mulher negra(...)”. Ou seja, a mudança social é valiosa, pois é a partir do movimento das mulheres negras que haverá mudanças no mercado de trabalho e conseqüentemente mais negro em cargos de gerência e alto escalão das organizações (ALMEIDA, 2019).

Outra barreira a superar é a educação. De acordo com Carneiro (2003), as mulheres negras precisam ter mais de oito a onze anos de estudo em comparação a mulheres brancas para conquistar cargos gerenciais. Lembrando que as cotas para negros e pardos começaram em 2001, por meio da Lei estadual nº 3.708 no Rio de Janeiro, mas em 2002 algumas universidades começaram a aderir a Lei, resguardando 40% das vagas aos negros e pardos. Em 2012 a lei de cotas foi implementada para todo o Brasil nas universidades.

As cotas para ingresso nas universidades são caminhos para atingir o objetivo de equidade. Se considerarmos o ano de 2012 como ponto de partida das cotas, então apenas se passaram onze anos de história, muitas das pessoas negras formadas, por meio das cotas em universidades, ainda padecem de oportunidades de emprego. (CARNEIRO, 2003).

Contribuindo para os desafios das mulheres negras no mercado de trabalho, a expressão teto de vidro (*glass ceiling*) está relacionada com a desigualdade de gênero (CARNEIRO, FRARE E GOMES, 2019). O termo diz respeito ao acesso das mulheres aos cargos de gestão, gerando uma barreira transparente, mas forte para impedir o crescimento das mulheres nas organizações. Segundo Araújo (2021, p.32) teto de vidro “é um conceito da década de 1980 que descreve uma barreira invisível que bloqueia o acesso das mulheres ao topo da empresa - elas podem ver onde querem chegar e podem ver seus colegas do sexo masculino progredindo”.

Os principais fatores que interferem no teto de vidro, ou como os autores referenciam “*glass ceiling*” são:



Fonte: CARNEIRO, FRARE E GOMES (2019).

A figura acima demonstra as influências feitas por “*sticky floor*” relacionadas ao “*glass ceiling*”, bem como os fatores que estão presentes nas extremidades. Todas as questões destacadas em azul referem-se a itens que impactam na vida das mulheres e em seu desenvolvimento profissional. Os itens em rosa representam as próprias empresas, sociedade e cultura machista interferindo na vida profissional das mulheres (CARNEIRO; FRARE; GOMES, 2019).

Com isso, pode-se inferir que a ausência das mulheres em altos cargos nas organizações não é reflexo da incapacidade individual, como muitas são levadas a crer, mas da cultura discriminatória do patriarcado. A divisão sexual do trabalho ocupa um

lugar de subalternidade nas relações de trabalho. Dessa forma, é necessário quebrar com os paradigmas discriminatórios contra as mulheres.

De acordo com INEP (2019) as mulheres que possuem graduação representam 60% versus os homens que possuem 40%. Ou seja, as mulheres são qualificadas a estarem em altos cargos, mas ainda assim são minoria nestes espaços. Quando abrimos os dados de educação sob a ótica de pessoas negras com ensino superior, as mulheres negras representam 21% em comparação com as mulheres brancas, cerca de 27%. Deste modo é possível notar que as mulheres negras também estão buscando qualificação para ingressarem em altos cargos, mas com poucos incentivos e oportunidades.

Com isso a teoria “*Leaky pipeline*” ou conhecida como cano furado, uma metáfora em que o cano simboliza a história acadêmica das mulheres, onde o início é o ingresso e a saída representa a saída para o mercado de trabalho em cargos importantes. Se imaginarmos que no início do cano as mulheres, grande maioria, ingressam na área acadêmica e se especializam, mas ao fim do cano saí minorias em cargos de destaques, o que poderia explicar essa escassez de mulheres nestes cargos de destaques? Talvez o cano esteja furado, ou seja, há necessidade de transformar conceitos discriminatórios sobre as mulheres para que ocupem espaços em alto escalão (SÁ, 2018).

Em concordância, Amorim, Dantas e Carvalho (2017) dizem que o “*leaky pipeline*” ou vazamento da tubulação é um fenômeno referente à baixa representatividade de mulheres em cargos acadêmicos importantes ocorridos pelo fato das práticas sexistas, visto que os estereótipos de gênero são impostos desde a infância para meninos e meninas. Essa prática ocorre pelo fato de haver poucos incentivos para as mulheres na ciência, além da pressão cultural e social sobre elas, pelo patriarcado.

Após os desafios mencionados acima, no próximo tópico será apresentado como as empresas, nos dias de hoje, estão realizando ações para que as barreiras às mulheres, e principalmente para mulheres negras, sejam reduzidas.

2.4 GESTÃO DA DIVERSIDADE PARA MULHERES NEGRAS

A gestão da diversidade surge para incluir membros da sociedade que são marginalizados ou excluídos dela, sendo as políticas públicas afirmativas vistas como meio de gerar a inclusão destas pessoas (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Há duas teorias relacionadas à cerca da diversidade, a primeira de que os programas internos de empresas seriam considerados políticas afirmativas. Segundo que a diversidade propicia vantagem competitiva no mercado, devido a multiplicidade de experiências (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004, p.3), a gestão da diversidade “diz respeito a uma prática gerencial que pretende substituir ações afirmativas e práticas de *equal employment opportunity* – acesso igualitário ao trabalho”. Já a ação afirmativa, é “ um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades” (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p.3). Sendo assim, a gestão da diversidade é um grande guarda-chuva que abrange as ações afirmativas e as práticas de oportunidade de empregos para grupos sociais excluídos.

Mesmo que hoje haja programas de diversidade nas organizações, as mulheres ainda são minoria em alto escalão das organizações. Com a escassez de representatividade de mulheres em cargos de liderança somados a uma estrutura patriarcal, equilibrar a vida profissional e pessoal, faz com que contribua para o teto de vidro ou como resultado dele (ARAÚJO, 2021).

Segundo Coelho Júnior e Hein (2021), a gestão da diversidade surgiu no século XX com os estudos sociais e seu início se deu nos Estados Unidos. A gestão da diversidade está ligada às políticas de ações afirmativas, com a intenção de ratificar as desvantagens dos grupos minoritários. Os autores informam, apoiando-se nas teorias de Cox e Blake (1991) e Ely e Thomas (1996), que uma diversidade com ótimo planejamento oferece um bom desempenho dos negócios, gera vantagem competitiva para as organizações, pois equipes diversas oportunizam a inovação, a criatividade e as novas formas de lidar com situações complexas.

De acordo com Fleury (2000), a pioneira da abordagem da gestão da diversidade no Brasil, informa que: “uma mistura de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social, coexistem grupos majoritários e minoritários”. Neste sentido, a autora nos explana que a metodologia da gestão da diversidade nas organizações contribui para o desempenho destas.

Contribuindo, Martins e Horta (2021) informam que a gestão da diversidade está relacionada com a gestão de pessoas, com o objetivo de diminuir as desigualdades sociais, econômicas e políticas, independente de gênero, raça, etnia entre outros. Incluir estratégias para gerir a diversidade nas empresas possui um valor de agregar e

desenvolver resultados significativos. Porém, mesmo que haja políticas de diversidade, como por exemplo, o SISU (Sistema de Seleção Unificada) e o PROUNI (Programa Universidade Para Todos) elevando seus crescimentos profissionais, sabe-se que as mulheres negras se encontram em desvantagens em relação às mulheres brancas e aos homens.

De encontro com as políticas de diversidade, Ribeiro (2019) destaca que discutir sobre a negritude nas escolas e em espaços públicos gera impactos positivos para os negros, visto que haja uma inserção da cultura negra e consequentemente oportuniza pessoas negras a ocuparem espaços de poder. Além disso, a autora chama atenção para a questão da cor da pele. A importância de enxergar as cores, negros e brancos, faz-se essencial, pois fingir que não há diferenças raciais no Brasil não irá solucionar os problemas em questão. A autora informa que, para resolver essa questão discutir sobre o racismo e ensinar para as pessoas brancas a imprescindível da história negra e da identidade.

Além disso, Ribeiro (2019) explana que as cotas raciais e ações afirmativas, que evidenciam as desigualdades raciais e auxiliam na correção das oportunidades para pessoas negras, gerando acesso educacional de qualidade. Não obstante, a autora também chama atenção para a questão de negros dentro das empresas, gerando questionamentos como: “quantos negros há em sua empresa?” ou “quais os cargos dessas pessoas negras?”, ou seja, será que a empresa que possui uma pessoa negra é diversa só para cumprir uma cota racial?

A gestão da diversidade tem seu lado sombrio, à medida que propicia trocas de experiências e convívio dentro das organizações, há também a má gestão dessas políticas em torno das raças e opções sexuais. Não se pode negar que as empresas privadas visam o lucro e estão ligadas ao sistema capitalista, então mesmo que haja políticas de diversidade haverá o choque entre os grupos minoritários e majoritários (COELHO JUNIOR; HEIN, 2021).

Na análise do estudo dos autores Coelho Junior e Hein (2021), trazem relatos de executivas negras, da primeira geração, século XX, denunciando preconceitos e racismo dentro das organizações. Além disso, há relatos de abusos psicológicos e assédios sofridos por elas. Já com as executivas negras da segunda geração, século XIX, com as políticas do Estado de igualdade racial instauradas no Governo Lula, somados aos movimentos feministas negros no país, as empresas adotaram a gestão da diversidade, integralizando a nova cultura transacional.

As reflexões que as entrevistadas da segunda geração trazem são de que, por exemplo, os programas de *trainee* para negros das empresas são positivos para a inserção dentro de diversos cargos organizacionais, oportunizando crescimento profissional. Mas também trazem pontos desconfortáveis, como por exemplo preocupações delas com os gestores, por estarem realizando treinamentos em atividades paralelas em Comitês para pessoas negras, despendendo tempo de suas atividades diárias para contribuir com essas questões (COELHO JUNIOR; HEIN, 2021).

Em relação às entrevistas com mulheres negras executivas, quatro em cinco líderes informaram que as empresas que trabalham não possuíam programas de diversidade racial ou de gênero, informando que mesmo capacitadas para as vagas, poucas conseguem ingressar em um cargo de gestão com condições justas. Também denunciam sobre as promoções, que metade das entrevistadas nunca havia recebido, mostrando porque é necessário ter gestão de diversidade dentro das empresas e gerar oportunidades às minorias, com o objetivo propor a equidade (MARTINS; HORTA, 2021).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Considerando o objetivo geral deste trabalho, analisar o papel de uma organização social na trajetória de trabalho das mulheres negras na organização IBO (Instituto Black Office). A metodologia utilizada para a realização desta pesquisa foi qualitativa.

3.1 PESQUISA QUALITATIVA DESCRITIVA E EXPLORATÓRIA

A pesquisa qualitativa é aquela que trabalha com os significados, valores, atitudes, crenças e aspirações (MINAYO, 2002). Complementando, Silva e Córdova (2009) informam que a pesquisa qualitativa tem o objetivo de compreender um grupo social, sem quantificar valores ou à prova de fatos.

Quanto à classificação por objeto, a pesquisa possui caráter exploratório. De acordo com Gil (2008, p.27) “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”. Este tipo de pesquisa tem como foco gerar profundidade com o problema, lapidar as ideias, além de propor flexibilidade, considerando vários aspectos relacionados aos fatos estudados (GIL, 2002).

Deste modo, as informações necessárias de se coletar para atingir os objetivos propostos pela pesquisa foram as informações sobre a organização IBO (Instituto Black Office), sendo necessário descrever a história, missão, visão, valores entre outros. Além disso, foram coletadas informações das entrevistadas, mulheres negras que participaram do projeto IBO, e analisadas suas percepções a respeito das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.

3.2 TÉCNICA E PROCEDIMENTO DE COLETA

Neste trabalho foi utilizado como método para a coleta as entrevistas individuais semiestruturadas aplicadas nas participantes. A entrevista “é uma técnica de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca obter dados, e a outra se apresenta como fonte de informação” (GERHARDT et al. 2009, p.72). Complementando, Neto (2002), informa que a técnica de entrevista é uma comunicação verbal e gera aspectos positivos para a língua e significados.

Tanto Gerhardt et al (2009) quanto Neto (2002), informam que a entrevista pode ser mais estruturada ou menos estruturada de acordo com o objetivo do trabalho. Dentre estas, optou-se pela entrevista semiestruturada, referente àquela que o entrevistador prepara um roteiro sobre o tema a ser abordado, mas permite mudança nas questões, e o entrevistado fale livremente sobre o tema.

3.3 ENTREVISTAS

Foram cerca de 10 mulheres negras, que estão ativas no mercado de trabalho. Os critérios para a seleção de mulheres negras para a entrevista foram aquelas que estão trabalhando e que participaram do projeto Instituto Black Office (IBO). O acesso às entrevistadas se deu por meio do círculo de relacionamentos com a IBO. As participantes terão sigilo mantido durante a pesquisa, bem como a divulgação dos resultados.

Para produzir uma pesquisa qualitativa, com diversos dados subjetivos, a entrevista é uma ferramenta considerável para a coleta de dados. Cada indivíduo possui experiências únicas, gerando relações de trocas entre cada pessoa. Deste modo, com os recursos teóricos disponíveis, a metodologia e experiência do observado, a entrevista pode ser conduzida de forma explícita (ROMANELLI, 1998).

Para Duarte (2004), a entrevista é um meio pelo qual o pesquisador e o entrevistado conversam, com o objetivo de coletar dados para interpretação e compreensão do trabalho a ser desenvolvido. A comunicação entre ambos gera uma

troca, ao mesmo tempo em que permite ao entrevistado fazer uma autorreflexão sobre si mesmo, como por exemplo, pensar em sua trajetória de vida, sua cultura, seus valores e sua história, o pesquisador possui a possibilidade de tratar as informações recebidas e organizar de forma científica.

O instrumento de coleta utilizado foi a entrevista semiestruturada, o que propiciou adicionar perguntas que não estavam no roteiro, abrindo possibilidade para desmistificar algumas falas das entrevistadas, quando necessário. Foi elaborado um roteiro prévio com perguntas relacionadas a interseccionalidade da mulher negra no mercado de trabalho. Para preservar as entrevistadas foi disponibilizado um termo de consentimento por e-mail, garantindo sigilo de todas as entrevistadas.

A realização das entrevistas ocorreu de forma online, via WhatsApp, Teams, Zoom). As entrevistas foram individuais, com duração de 40 minutos a 1 hora. As entrevistas foram gravadas com a autorização das participantes.

As entrevistas foram individuais para proporcionar uma compreensão profunda sobre a experiência de cada entrevistada, buscando detalhes e pontos relacionais com a ciência, além de propiciar facilidade nas disponibilidades de tecnologia e tempo de cada entrevistada (BAUER; GASKELL, 2002).

Para preservar o anonimato dos participantes entrevistados, as falas foram assinaladas com a letra “E”, seguida por um número que corresponde à ordem em que as entrevistas foram realizadas, de acordo com a **Tabela 1**, a seguir:

Tabela 1 - Perfil das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Estado	Escolaridade	Área de atuação	Cargo	Tempo	Orientação sexual
E1	25	RJ	Superior em andamento	TI	Técnica	1,5 anos	Cis
E2	25	SP	Superior completo	Comunicação	Analista de MKT	10 meses	Cis
E3	27	BA	Superior em andamento	Psicologia	Analista de pessoas e cultura	1 ano	Cis
E4	26	MG	Superior completo	Comunicação	Estagiária	1 ano	LGBTQIAP+
E5	30	MG	Superior em andamento	Ciências jurídicas	Estagiária	7 meses	LGBTQIAP+
E6	23	BA	Superior em andamento	TI	Temporária	1 mês	Cis
E7	22	RJ	Superior em andamento	Ciências jurídicas	Estagiária	4 meses	LGBTQIAP+
E8	27	MG	Superior completo	Eng Química	Analista PCP	1 ano	Cis
E9	24	SP	Superior completo	Eng Produção	Analista PCP	1 ano	Cis
E10	19	MG	Superior em andamento	Ciências sociais	Voluntária	6 meses	Cis

Fonte: elaborada pela autora conforme dados de julho de 2022.

Neste quadro, foram apresentados dados julgados importantes para o entendimento do contexto das entrevistas, como a escolaridade, idade, área de atuação profissional e orientação sexual. Todas as participantes se declaram solteiras e sem filhos. Ao mesmo tempo todas as participantes trabalham em empresas privadas.

3.4 INSTITUTO BLACK OFFICE

O Instituto Black Office (IBO) é uma organização de impacto social voltado para a educação corporativa, estratégia e empregabilidade exclusiva para pessoas negras. Atualmente a IBO possui sete colaboradores, grande parte negros (Página do LinkedIn). A IBO, segundo informações na página do LinkedIn¹, foi fundada em 2020 por Ian Nunjara, carioca negro com formação em Ciências Jurídicas e MBA em Administração de negócios. Além de ser o fundador da IBO, também é especialista em ESG na Atualmente, o objetivo da IBO é ajudar a desenvolver a carreira profissional de dez mil jovens negros até 2025. O programa já beneficiou mais de 90 jovens negros por todo o Brasil. Sobre dados de região, gênero, faixa etária e escolaridade foram informados que apenas há dados da turma do primeiro semestre de 2022.

Referente a gênero, cerca de 60% são mulheres, e 36% são homens e 5% se identificaram como outros.

Em relação à escolaridade, cerca de 70% dos mentorados estão cursando a graduação. E aproximadamente os jovens participantes estão entre a faixa etária dos 21 aos 30 anos.

E por fim, o estado com maior participação do projeto são jovens do sudeste do Brasil, por volta de 70%. Já a região sul, apresenta cerca de 5% de participantes.

Atualmente a sede da empresa está localizada em São Paulo. O projeto é realizado de forma online. São mais de 90 mentores disponíveis para os alunos, além de disponibilizar capacitações de habilidades comportamentais, palestras e o espaço seguro, momento de conversa para confidenciar sobre opressões sofridas do mercado de trabalho e vida pessoal, além de haver trocas sobre estratégias para lidar com as opressões.

| Página no LinkedIn do Instituto Black Office: <https://www.linkedin.com/company/ibobr/about/>

4 ANÁLISE DOS DADOS

As informações coletadas foram transcritas, codificadas e categorizadas conforme as categorias: 1) Gênero, raça e classe. 2) Escolaridade e mercado de trabalho. 3) Gestão da Diversidade e o IBO. A codificação é um processo de transformação dos dados brutos de um texto. Essa transformação ocorre por recorte, agregação e enumeração do conteúdo ou da expressão (BARDIN, 2002). Após a codificação, foram dadas unidades de sentido aos dados extraídos, organizando conforme categorias. As categorias representam unidades de registro, em que “executam-se certos recortes a nível semântico, o tema, por exemplo, enquanto outros se efetuam a um nível aparentemente linguístico, como por exemplo, a palavra ou a frase” (BARDIN, 2002, p. 104).

As informações obtidas foram realizadas por meio da análise de conteúdo, buscando pontos divergentes e/ou convergentes entre as respostas, avaliando o grau de representatividade no contexto.

A análise dos dados foi realizada pelo entrevistador a partir da leitura das transcrições, buscando pontos comuns e incomuns entre as respostas, avaliando o grau de representatividade no contexto estudado. A partir desta análise, buscou-se chegar ao entendimento de como este fenômeno vem sendo percebido pelas entrevistadas.

4.1 GÊNERO, RAÇA E CLASSE

Nas entrevistas realizadas foram abordadas questões que buscam trazer a visão destas mulheres sobre como elas se enxergam no mundo, como foi a construção de suas identidades, as experiências referentes às discriminações e estereótipos sociais além de assuntos financeiros e de autoestima da mulher negra.

De acordo com Hall (2006) a modernidade compreende o indivíduo como unificado. A pós-modernidade impactou a vida do sujeito, acarretando na fragmentação da sua identidade. As mudanças estruturais vêm remodelando os cenários culturais de

classe, gênero, sexualidade, etnia, raça e nacionalidade. Ou seja, as formas tradicionais para explicar quem somos é questionada e transformada continuamente.

De acordo com Gomes (2012), a raça está relacionada à identidade, significando, historicamente, noções e práticas de relações de superioridade e inferioridade entre dominantes e dominados. Ou seja, a raça se tornou um instrumento de dominação social universal, e conseqüentemente o gênero.

Hall (2003, p.69), explica que “raça é uma construção política e social”, ou seja, uma ferramenta para justificar atos racistas e legitimar a exclusão das minorias. Mas por meio do movimento negro vêm construindo um novo significado mediante ideologias, teorias, políticas e análises.

Tomando esses conceitos por base, quando questionadas sobre como se autodeclararam, as opiniões foram igualitárias. Todas se declararam como mulheres negras. Em segundo momento lhes foi questionado sobre a construção da identidade racial, e as opiniões da grande maioria foi de complexidade e reconhecimento tardio de ser uma mulher negra. Esses elementos podem ser observados no seguinte relato:

Bom, foi muito complicado porque assim, a pesar de eu ter vindo de uma família preta, minha família não tinha tanto preconceito racial, então eu sempre estudei em escola pública só que a partir do 5º ou 6º ano eu ganhei uma bolsa em uma escola particular, uma das melhores escolas de SP e eu era a única aluna negra nesse ambiente, então do 6º ano até o ensino médio eu estudei nessa escola particular e era bolsista aluna negra então foi muito complicado pra mim, estar nesse ambiente majoritariamente branco. Em fim, com pessoas totalmente diferentes de mim construir minha identidade foi muito difícil porque eu não aceitei, foi um período de negação [...]. Então foi só depois que eu acabei meu ensino médio que eu fiquei um período mais acho que fora desse mundo né, que eu consegui acho que me estabilizar assim e a me conhecer mais [...] (E10).

Situações como a da descrita acima remetem como as instituições, sobretudo outros espaços fora do convívio familiar, acabam sendo basilares para as construções indenitárias de um sujeito, por produz e reproduz situações de desigualdades, preconceitos e discriminações. Assim, a falta de identidade e pertencimento a um grupo, em um local de aprendizado fora de sua realidade social, faz com que haja uma confusão de como o sujeito se percebe no mundo (HALL, 2006).

Outra opinião sobre a construção da identidade de ser mulher negra, uma das entrevistadas relatou que:

Desde bem nova, porque eu sempre convivi com pessoas brancas e logo na escola tinha uma diferente, as crianças da escola comentavam tipo eu era diferente. Geralmente eu era a única criança negra da sala ou tinha eu e mais duas, desde então eu sempre soube [...] (E7).

Nota-se que a construção da identidade desta participante ocorreu de forma mais breve, no ensino fundamental. A percepção dela sobre sua raça, fez com que desde muito nova se enxergasse nos espaços, e se aceitasse como ser diferente. Ou seja, o sujeito pós-moderno, descentralizado e fragmentado ao passo que está em constantes transformações, também controla esse *mix* por meio das percepções que retém de si (HALL, 2006).

Em outro momento, lhes foi questionado sobre as discriminações, preconceitos e estereótipos sociais perante a mulher negra. Todas as participantes relataram alguma situação que sofreram em relação ao questionamento. Como aponta a fala de uma das entrevistadas:

Eu acho que já é violência quando as pessoas me chamam de morena clara [...]. Mas ao longo da minha trajetória, a minha experiência maior sentindo isso, porque meu estereotipo colocando numa categoria que a literatura descreve seria o da mulher mulata, aquela que é pra transar, de sangue quente, eu me enquadraria nessa categoria. Onde eu ia em espaços onde eu me sentia objetificada foi em espaços com outros homens, sejam eles brancos ou pretos [...] (E3).

A mulher negra ao longo dos anos esteve exposta a todas as formas de opressão durante a escravidão, tanto como mão de obra quanto objeto sexual. Ou seja, racismo e sexismo se entrecruzam construindo a identidade da mulher negra, as colocando em confinamento nos patamares inferiores da sociedade (CARNEIRO, 2015).

Como percebemos nas falas da entrevistada acima, há relatos sobre ser tratada como um objeto sexual: “[...] aquela que é pra transar [...]”. Essa experiência narrada faz com que se reflita sobre toda a herança escravocrata que os corpos femininos negros percorrem. As situações de sexualização dos corpos das mulheres negras, são originários tanto de homens brancos quanto de homens negros. É preciso que haja uma reeducação estrutural na sociedade, para que não haja mais desconfortos para as mulheres, pois assim elas se sentiram menos preocupadas com o que vestir, aonde ir e como se portar.

As mulheres negras LGBTQs, também integram a construção identitária da sociedade. O processo de se tornar sujeito surge por meio de experiências, os movimento LGBTQs e o movimento negro se convergem na atualidade (FACCHINI, CARMO, LIMA, 2020). Dito isso, o próximo ponto foi direcionado aquelas que fazem parte do movimento LGBTQs. Foi-lhes questionado como elas compreendem sua intersecção de ser mulher negra e LGBTQ na sociedade brasileira atual. Destaca-se a percepção da entrevistada:

Olha, eu me sinto desrespeitada às vezes, uma que quando você fala que é bissexual pra um grupo de pessoas tem mulheres que acham um absurdo, tem homens que acha que é o momento deles aproveitar, tem meninas escrotas então eu me sinto desrespeitada. Porque não é um movimento que eu to levantando bandeira pra aproveitar é uma coisa do sentir, e as pessoas não conseguem compreender [...]. No grupo LGBTQIA+ é diferente o tratamento, eu sempre debato isso com minhas amigas, então o convívio que eu tenho com mulheres lésbicas é nesse sentido de falar sobre amor e perceber o que acontece [...], nesse ambiente não tem esse desrespeito (E5).

Neste relato, percebe-se o desrespeito que mulheres lésbicas resistem. O sentimento de não pertencimento e de discursos homofóbicos tanto de homens quanto de mulheres heterossexuais geram sentimentos ofensivos e de desconsideração. Precisa-se repensar a educação e os valores sociais sobre gênero e relações homoafetivas.

De acordo com Silva (2017) as identidades lésbicas negras são construídas em uma sociedade machista, racista e lesbofóbica. A intersecção da mulher negra e lésbica resulta em muito mais sofrimento. Conforme Silva (2017, p.122): “[...] dentro da comunidade negra ela é lésbica e dentro da comunidade LGBT ela é negra, logo, ela entende que ser livre da intolerância não é direito de um grupo particular, não há como lutar apenas contra uma forma de opressão”. Ou seja, a falta de representatividade e opressões decorrentes dos valores sociais a julgam e as põe a margem da sociedade, gerando o sentimento de desrespeito, como mencionado pela E5.

As mulheres trans, já sofrem com homofobia, e quando são trans negras há o recorte de racismo incluído. Na área acadêmica, mulheres trans começaram a produzir trabalhos a poucos anos, como exemplo da primeira trans negra doutora Megg Rayara de Oliveira, que em 2017 defendeu a tese de doutorado em Educação na Universidade Federal do Paraná (G1 GLOBO, 2017).

O constante medo de serem rechaçadas e terem seus corpos mutilados faz com que não ocupem todos os espaços da sociedade (SENN, 2021). Pode-se presenciar essa experiência na fala da entrevistada:

Nossa é complicado. Às vezes eu me sinto muito no não lugar, tipo não há lugar para mim porque assim como qualquer ser humano todo mundo quer se encontrar se sentir num lugar que se sinta pertencente. A partir do momento em que se está num lugar de pessoa trans, ser uma pessoa LGBT e pessoa preta e ainda assim estando num lugar de gênero feminino no valor da feminilidade é muito engraçado como você não é aceita, eu acho que tem certas interseccionalidades que me deixam mais confortáveis como estar com mulheres pretas pra mim é muito confortável e estar com pessoas trans também é confortável mas tem outros lugares dentro da minha interseccionalidade que eu não me sinto tão confortável. Na comunidade preta [...] já aconteceu, a qual a comunidade preta foi extremamente homofóbica, ainda precisa ser discutido dentro da comunidade preta um pouco sobre a interseccionalidade de diversidade de gênero, sexual (E7).

Percebe-se o desconforto que a entrevistada vivencia em espaços que deveria ser acolhida, como dentro da comunidade preta, mas neste lugar também há o preconceito contra mulheres trans. Quando a entrevistada está entre pessoas do movimento LGBT, a mesma também não se sente confortável, devido haver o racismo neste espaço. A herança padrão hetero normativo e o racismo estrutural acabam excluindo as pessoas negras trans, além de agravar a evasão escolar e impactar na vida profissional delas (KIM, 2019).

A entrevistada continua seu discurso falando sobre a falta de representatividade nestes ambientes, e fala sobre o único momento em que se sente acolhida:

Dentro do movimento LGBT não me sinto tão ambientada pelo fato de ainda ser um lugar extremamente racista, ainda é um lugar extremamente transfóbico, precisa discutir gênero, precisa discutir racionalidade então nem sempre vai ser aceito em todos os lugares. Dentro do feminismo eu também não me sinto tão confortável porque existe ainda um pessoal resistente enquanto a pessoa trans, o corpo trans, deslegitimam essa existência então eu não me sinto confortável em estar 100% ambientada com mulheres e tal. Eu acho que o momento em que a interseccionalidade se juntam é quando há uma mulher trans preta, quando eu to com mulheres pretas e quando elas se juntam eu acho que fico mais ambientada [...] (E7).

Percebe-se o quanto a sociedade patriarcal, homofóbica e racista fere e impede que mulheres trans se sintam bem recebidas nos ambientes. No trabalho de Senna (2021), há relatos enviesados sobre a temática de mulher trans, negra e periférica que descreve as relações construídas das mesmas na sociedade atual.

A ascensão socioeconômica de mulheres negras está relacionada com a educação profissional e com políticas públicas e privada, para impulsionar suas carreiras, e conseqüentemente a vida financeira. Pode-se destacar a seguinte fala:

Aqui em casa a primeira pessoa que entrou na faculdade foi eu, e ano passado eu comecei a pagar a faculdade pro meu irmão então deu pra dar uma ajuda em casa. Melhorou significativamente, não dá pra dizer que a gente é pobre, mas a gente tem condição estável [...] (E1).

Por mais que ainda não haja uma grande representatividade de mulheres negras em cargos de liderança e conselhos administrativos, as mulheres negras que estão nesses espaços podem ser inspirações para as próximas gerações. Como os casos que destacamos anteriormente de Luana Génot, Rachel Maia e Lisiane Lemos. Todas elas vieram de famílias periféricas e transcenderam a classe social por meio da educação.

Outro questionamento que ocorreu às entrevistadas foi sobre a identidade visual e autoestima. De acordo com Serra (2016) o cabelo afro faz parte da identidade da mulher negra. O cabelo crespo do negro desde o período colonial é associado a

características negativas, categorizado como inferiores. Sendo assim, destaca-se o seguinte discurso:

Uso bastante turbante e trança faz bastante tempo que eu não coloco, mas eu tinha o cabelo maior e usava black. Por incrível que pareça ninguém nunca fez nenhum comentário, olhar olham sempre né mas a coragem de vim falar comigo isso não, hoje ainda não aconteceu e ainda bem (E4).

O cabelo é uma identidade e uma cultura de um povo, simbolizando força e energia. Não há como negar a influencia do cabelo na construção da autoestima das mulheres negras.

Também, lhes foi questionado sobre a autoestima. A grande maioria apresentou fases boas e ruins sobre si mesmas em relação à beleza física. De acordo com Serra (2016), a referência de beleza era idealizada na cor branca, no cabelo liso, traços finos e delicados. Por meio da mídia e da dominação racial, as pressões psicológicas foram injetadas nos corpos negros, gerando sentimentos de inferioridade e feiura. Destacam-se as falas da entrevistada:

Hoje em dia minha autoestima está bem melhor, acho que melhor momento de autoestima na vida, porque como eu passei por um longo processo de transição capilar, eu passei um monte de crise uma atrás da outra e a partir delas eu fui me entendendo melhor me enxergando de verdade, entendendo que ah meu cabelo é só um cabelo, por mais que as pessoas façam um estardalhaço, é um cabelo normal, minha pele é normal então hoje em dia eu já tenho esse olhar, porque antes eu me achava super esquisita. Como eu frequentava lugares que a maioria das pessoas eram brancas, parecia que tinha alguma coisa de errado comigo, mas com o tempo eu fui conseguindo me situar, sei lá, nesses contextos (E6).

Observa-se que a autoestima da mulher negra está ligada ao cabelo. Grande parte das entrevistadas correlacionou a beleza com o cabelo, um fenótipo que carrega a força e energia das mulheres negras.

Com relação ao consumo de produtos e serviços de pessoas negras, lhes foi questionado sobre suas experiências a cerca disto. Esta questão foi incitada para compreender a representatividade e influencia de negros na identidade e autoestima das entrevistadas. Conforme identifica nas falas da entrevistada:

Tem umas marcas de maquiagem que eu uso com certeza, primeiro porque a gente não acha pra nossa pele e segundo porque eu opto por consumir [...] Na internet eu já comprei algumas blusas mas se for assim onde você compra grande parte do seu consumo, daí não [...]. Eu moro numa cidade onde as pessoas são extremamente conservadoras e antiquadas, então são bem complicadas. Então são poucos itens, inclusive um bom ponto pra melhorar (E8).

Grande parte das entrevistadas não consomem tantos produtos e serviços de pessoas negras, alegando falta de conhecimento, o distanciamento físico de suas residências, a baixa publicidade ou valores diferenciados do praticado pelo mercado tradicional, supostamente por serem produtos e serviços artesanais e/ou personalizado.

O último ponto questionado foi sobre sugestões de como combater os estereótipos sociais perante as mulheres negras. Destacam-se as falas da entrevistada:

Bom, acho que o mais importante é o letramento racial, educação, acho que não tem como debater ou falar sobre o racismo sem educação né, acho que em fim é a luta do movimento negro como principal pilar da educação, então acho que é isso pra gente combater os estereótipos em fim essa questão né do racismo as pessoas precisam ser educadas, é letramento racial básico né, então acho que é isso (E10).

Na integralidade, as entrevistadas concordam que por meio da educação se pode mudar os valores sociais de discriminação e racismo instaurados na sociedade. Assim, tratar de aspectos ideológicos na educação básica, pode ser um ponto de partida para termos um futuro de inclusão de pessoas negras em todos os espaços.

4.2 ESCOLARIDADE E MERCADO DE TRABALHO

Como na canção de Bia Ferreira: “cota não é esmola²”, o PROUNI e SISU existem para reparar anos de escravidão, racismo, machismo e sexismo em prol das minorias deste país.

Adentrando para o segundo bloco da entrevista, foi questionado sobre como foi o desenvolvimento educacional e como se deu o ingresso delas na graduação. Apenas uma participante obteve seu ingresso na graduação de forma paga em escola privada, as demais obtiveram seu ingresso por meio do SISU ou PROUNI. Conforme pode-se destacar:

Eu me formei em engenharia química. Eu entrei com cotas raciais na UFES e também tinha auxílio né, que eu morava fora da minha cidade [...] e aí eu tinha auxílio pra me manter lá. Eu escolhi esse curso [...] a gente que não nasceu em família que tem privilégios, a gente tem que olhar onde eu não

² Cantora e compositora: Bia Ferreira. Música: Cota não é esmola. Lançamento: 2019. <https://open.spotify.com/track/1XF2wkOhAiLEjn0hswc5Y1?autoplay=true>

vou ficar sem emprego e conseguir me manter, aí eu escolhi engenharia química [...] (E8).

Conforme Ribeiro (2019), as cotas nas escolas, universidades e demais ações afirmativas tem o objetivo de reduzir as desigualdades raciais e sociais, além de gerar oportunidades para as pessoas negras, por meio de acesso educacional de qualidade.

De acordo com o portal Geledés (2018) sobre o tema “a escola brasileira como projeto do país”, nos convida a refletir sobre a educação atual, reivindicando uma modernização sobre a temática social desde a base, as crianças. Um discurso que destaque deste artigo é de Suelaine Carneiro, socióloga e integrante do Geledés:

Omitir-se em relação ao racismo, machismo e sexismo é possibilitar situações de violência no espaço escolar. Em lugar disso, a escola deveria oferecer formação de igualdade e respeito a todas as culturas e pessoas, oferecer o direito de conhecer o outro (GELEDÉS, 2018).

A escola é a porta do conhecimento e das relações sociais. Precisamos refletir sobre quais valores a escola está construindo. Por muitos anos a história africana foi ensinada pela ótica do colonizador, sendo os negros os escravos. Dito isso, destaca-se o discurso da participante sobre um caso de discriminação na escola que sofreu aos doze anos de idade, que compreendo ser relevante para representar a importância de mudar a educação básica do país:

[...] como eu era a única aluna negra da sala e pobre, os professores também tinha essa questão de, por exemplo, de uma aula sobre mobilidade urbana que o professor falou assim, me expos muito na aula me usando como objeto de estudo das pessoas lá, “como que é Eduarda andar de ônibus fala sua experiência?”, em momentos que eu não pedi né, acho que essa exposição ali enfim era muito nova, não tinha muita consciência né, acho que tinha o que uns 12 anos por aí, não lembro. Então essa exposição né essas situações mexeu bastante comigo (E10).

Ela não apenas relatou casos de discriminação na escola, como também A Lei 10.639/2003 (BRASIL, 2003) foi implementada para mudar a ótica da história africana distribuída nas escolas, com o objetivo de diluir as diferenças, reduzir as desigualdades baseadas na raça, etnia e classe social. Não basta dialogarmos sobre raça, etnia, religião e relações homoafetivas nas universidades, é preciso começar pela educação infantil (GELEDÉS, 2018).

Quando discutimos o ingresso de mulheres negras no mercado de trabalho percebe-se um agravante a ser discutido. Menos de 0,4% estão em lugares de tomada de decisão dentro das organizações (ETCHOS, 2016). Dito isso, evidencia-se as concepções da entrevistada sobre sua experiência no mercado de trabalho:

Eu comecei a trabalhar com 16 anos, eu fui aprendiz de uma rede de varejo, aí eu fiquei 2 anos e aí depois eu fui para um call center e fiquei 2 anos, e aí eu fui fazer estágio em uma escola particular, depois fiz estágio na escola pública aí eu já sabia que não queria a educação. Aí eu entrei na indústria em 2020 e to até hoje (E9).

No momento deste estudo, a maioria das entrevistadas está em cargos de estágio ou analista. Algumas participantes migraram de área de atuação e empresas após a mentoria do IBO. O tempo de trabalho das entrevistadas está em média de nove meses, algumas em novos trabalhos devido às mudanças de área de atuação. Também, ressalta a fala da entrevistada:

[...] O IBO me ajudou na minha autoestima, me deu confiança pra eu conseguir o emprego depois, enquanto eu ia fazendo as entrevistas eu ia treinando sempre melhorando, mais e mais confiante até que chegou a oportunidade na Empregue Afro, que consegui entrevista com a Nivea e aí foi muito rápido [...] e aí eu tomei a decisão de mudar de área, e aí eu fui pra marketing [...] Acho que encontrei, depois de muitos anos, a minha área, então to bem feliz (E2).

Identifica-se o reconhecimento e apoio do projeto IBO na vida da entrevistada, por meio de um grupo de apoio com identificação racial e de classe social, contribuindo para a autoestima das pessoas negras.

A realidade do trabalho para a mulher negra nos tempos atuais nem sempre foi acessível. Após o fim da escravidão, a mulher negra foi direcionada para o trabalho informal doméstico privado, cuidando de crianças e responsável por atividades domésticas de pessoas brancas. Mesmo com essas responsabilidades, a mulher negra já era empreendedora ao passo que além das atividades informais de domésticas e babás, realizavam atividades paralelas como quituteiras, marqueteiras, vendedora de roupas entre outras (BENEDITO, 2008).

Quando questionadas sobre a avaliação de seus cargos e seus salários, grande parte das entrevistadas informaram que estes não são compatíveis, como pode verificar no discurso:

Não, infelizmente nesse escritório que eu estou o diretor sempre diz que “ah dá graças a Deus que ainda tem essa bolsinha pra vocês” (E5).

Analisando o discurso, constata-se o menosprezo do empregador junto à entrevistada, subjugando as habilidades e valor financeiro dela. A entrevistada relatou também a procura por outras oportunidades, que a valorize na área do Direito. Este relato é muito preocupante, pois se percebe o machismo intrínseco na sociedade, e a dependência de empregos hostis para sobreviver.

Conectando com Davis (2016), mesmo após anos de escravidão as mulheres negras ainda carregam a opressão, a desvalorização do seu trabalho, os abusos psicológicos dos empregadores e salários que não condizem com a realidade de suas atividades desempenhadas.

Outro ponto que destacamos foi às percepções das entrevistadas diante de processos seletivos, se já passaram por situações de discriminação nestes processos. A maioria informou que as discriminações em processos seletivos não ocorreram explicitamente, como podemos destacar nas falas da entrevistada:

Teve um processo que eu fiz pra ser trainee, quando eu tava na área de TI, [...], cheguei lá pra fazer a entrevista [...] e dai eu vi dois caras com meu currículo na mão rindo, falando “essa menina vai trabalhar aqui? Olha o rosto dela, quem é que vai querer” sabe, que não é bonita e não vai deixar o ambiente bonito e eu quieta no sofá, eles não viram, ai eles me chamaram, quando eles viram que era eu eles tipo não pediram desculpa mas obviamente ficaram sem graça e foi um processo seletivo super tosco eu devia ter denunciado pro RH, mas na época eu tinha 20 anos [...] na hora que eu entrei eu já sabia que não tinha passado, em fim já passei por discriminação em processo seletivo sim (E4).

No ponto em que a entrevistada fala sobre o que os recrutadores falaram dela enquanto liam o currículo, pode vir a ser considerado como uma injúria racial³, pois ocorreu ofensa à dignidade da participante.

Percebe-se também a vontade da participante em denunciar ao RH sobre o ocorrido, porém a falta de conhecimento sobre seus direitos, o fato de ser muito jovem e a condição de desvantagem que poderia gerar para si, foram atenuantes para a não ação. A coação social e as demais situações de discriminação faz com que as meninas negras naturalizem a violência simbólica e atos criminosos (VASCONSELLOS, 2002), como relato pela entrevistada.

De acordo com Lopes (2010), a discriminação indireta em processos de empresas, que deveriam ser neutros, possui a influência subjetiva do recrutador. Este recrutador carrega com si valores e crenças que podem influenciar na escolha de um processo seletivo. Por muitas vezes os estereótipos sociais negativos em relação aos negros afetam nas relações de trabalho.

Mas quais são os estereótipos sociais negativos que existem? Segundo Lopes (2010, p.151) cria-se um discurso falacioso de que: “os trabalhadores negros são mais “preguiçosos”, são mais “lentos”, são menos escolarizados. As mulheres têm de cuidar

³ Injúria Racial: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/injuria-racial>

da família; então, não podem assumir um cargo mais elevado”. Ou seja, esses tipos de estereótipos podem impactar, em um processo de recrutamento e seleção, a tomada de decisão entre uma pessoa negra e uma pessoa branca, ou entre um homem e uma mulher.

Mulheres negras ainda são as mais afetadas quando se trata de discriminação no mercado de trabalho. Segundo DIEESE (2016) quando se trata das mulheres negras, elas enfrentam uma dupla discriminação no mercado de trabalho, de raça e de gênero. Dito isso, destaca-se o discurso da entrevistada:

[...] eu fiz minha solicitação de demissão, e lá [...] existe dentro do RH uma área dos BPs (business partners) que são as pessoas de fato que são para tratar sobre seu crescimento dentro da empresa [...] e durante o ano inteiro eu nunca tive contato com essas pessoas [...] e eu não tinha foto na intranet então as pessoas só me conheciam pelo nome [...], e aí eu entrei em contato com a BP [...] pra perguntar como era o fluxo de desligamento [...] e daí ela falou pra marcar de conversar, pra entender o que tá acontecendo, o que a gente pode fazer pra contornar isso, e aí quando eu fui me encontrar com ela e ela achou que eu era sulista, não que isso seja uma justificativa [...]. Eu cheguei na sala ela falou, “nossa, eu não sabia que você era assim”, aí eu fiquei assim como assim? mas fiquei quietinha, daí ela continuou, “nossa sua pele é tão bonita” e aí ela continuou “branco quando fica no sol fica vermelho” [...] a gente fica tão desacreditado quando isso acontece que a gente não tem reação [...] (E8).

É perceptível que, quando questionado as entrevistadas sobre algum relato de discriminação em seus trabalhos, grande parte trouxe relatos surpreendentes e distintos, sendo racismo, homofobia, machismo e sexismo. Como mencionado inicialmente, há uma mulher negra trans neste estudo e faz-se importante trazer os relatos da entrevistada para esta discussão:

Pessoas trocaram meu pronome pessoal com o social dentro do trabalho, às vezes sem querer, às vezes proposital. Antigamente na (empresa x) eu fazia o onboarding⁴ das pessoas novas, [...] a (empresa x) demorou muito pra trocar o meu nome pro social e pra não ter problema eu virava nas reuniões e falava: “oi, meu nome é (E7), o nome que tá aqui é questão de sistema, os pronomes são ela e dela” eu sempre me apresentava de uma forma pra me identificar. [...] e aí um cara fez questão de falar meu nome de registro e ainda fez uma piada do tipo “bro⁵” [...] e foi horrível [...]. Todas as empresas que eu trabalhei tinham um canal de denúncia [...] nunca cheguei a usar (E7).

O que se verifica, com base no relato, é que há uma cultura homofóbica. No caso da organização que a entrevistada trabalhou, não houve nenhuma ação para corrigir a situação. Além de ela ser negra, possui mais uma barreira social, que é ser trans, sendo

⁴ *Onboarding*: processo de integração de novos colaboradores. <https://www.gupy.io/blog/onboarding>

⁵ *Bro*: gíria abreviada de brother, que traduzindo da língua inglesa quer dizer irmão. <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/brother>

rechaçada por colegas da empresa, sem que os eles recebam punição. Atualmente a entrevistada está em outra empresa, que pratica atos de diversidade e inclusão, aspectos que possibilitam a criação de outro ambiente de trabalho.

Aprofundando mais as falas da entrevistada, pode-se verificar como o poder organizacional está comprometido, a falta de gestão de pessoas influencia nas tomadas de decisões, pois quem comente discriminação não recebe punição (FILIPPELLI; SALVAGNI; NODARI, 2016). Além disso, pessoas que sofrem discriminação nestes ambientes, se sentem coagidas, deixando de utilizar ferramentas que deveriam corrigir esses comportamentos, como o canal de denúncias.

O poder coercitivo, aquele que ameaça e puni (MARTINS, 2008), neste relato demonstra que o canal de denúncias é apenas uma forma de ameaçar os responsáveis de discriminação. Entretanto, para as vítimas esses canais podem ser interpretados como uma forma de exposição, já que podem vir a ser acusada por relatos falsos, o que pode acabar gerando insegurança ao invés da denúncia.

Com relação à representação de pessoas negras dentro das organizações, as respostas das entrevistadas ficaram divididas. Grande parte dos colaboradores em níveis de liderança e gestão são homens ou mulheres brancas, como se pode observar:

Em cargo de liderança e gestão eu não vi ainda, pode ser que não tenha [...] mas eu não me sinto completamente representada mas eu me sinto confortável porque eles demonstram muito esforço nesse quesito. Eles enfatizam bastante sobre a diversidade, nossa importância lá dentro e como eles querem que tudo ocorra bem [...] (E6).

A representação de pessoas similares em relação à raça, gênero e classe em locais faz com que haja uma identificação do sujeito perante o outro, contribuindo para a quebra dos estereótipos sociais para as minorias. Segundo Hall (2016, p.31), “representação é uma parte essencial do processo pelo qual os significados são produzidos e compartilhados entre os membros de uma cultura”. Ou seja, haver pessoas negras, e principalmente mulheres negras em cargos de liderança e gestão representa algo para outras pessoas negras.

4.3 GESTÃO DA DIVERSIDADE E O IBO

Segundo Fleury (2000) o tema sobre diversidade nas empresas brasileira é algo relativamente novo. Os programas de gestão da diversidade iniciaram na década de 90 nos Estados Unidos. No Brasil foi necessária intervenção do Estado para as ações de diversidade serem cumpridas, com a cooperação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1995.

Referente à diversidade, foi questionado as entrevistadas se há gestão da diversidade em suas empresas. Grande parte informou que há ações de diversidade e inclusão, porém as empresas ainda estão nos primeiros estágios, como podemos identificar a seguir:

Depois que eu entrei as coisas começaram a mudar [...] Hoje a gente tem metas em relação a diversidade, a gente tem informações sendo passadas para as lideranças sobre diversidade mas ainda há muito a ser feito, pequenos passos estão sendo feitos mas a gestão da diversidade não há de fato, então isso vai muito da sensibilidade da liderança de cada um cultura [...] (E3).

No ponto em que a entrevistada fala: “*mas a gestão da diversidade não há de fato*” e no segundo momento em que ela diz: “*vai muito da sensibilidade da liderança*”, verifica-se que não há um sistema de gestão da diversidade instituído na organização, apenas a boa vontade de algumas pessoas.

Também se pode perceber, no discurso da entrevistada dois, sobre como empresas parceiras especializadas em gestão da diversidade auxiliam no processo de estágio das empresas:

Tem comitê, eles tem parceria com a Hub e a EmpregueAfro, tem bastante movimento e esse movimento tá acontecendo muito recente e eu acho que tem bastante potencial pra crescer. Em fim, participo do que eu posso e levam a sério isso, mas tem que acompanhar. Eles até tiveram letramento racial e tocando nesse assunto e de gênero também quanto de raça, acho que é uma coisa que está sendo construída sim [...] (E2).

Similar a *EmpregueAfro*, há também outras organizações, como a *UX para Minas Pretas* ⁶(Página do LinkedIn), que capacitam mulheres negras na área de tecnologia e auxiliam na empregabilidade, promovendo igualdade de gênero e raça nas organizações brasileiras.

⁶ UX para Minas Pretas – LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/uxparaminaspretas/about/>

Outro ponto questionado as entrevistadas foi em relação a indicadores da gestão da diversidade, em que se percebeu que grande parte não possui dados explícitos a todos das organizações, como podemos verificar nas falas da entrevistada:

Eu não sei te falar de verdade, eu sei que tem os indicadores de RH mas eu ainda não tive contato [...] (E8).

Podemos inferir que, as empresas necessitam de ajuda de profissionais com experiência no seguimento da diversidade, para alcançarem o objetivo de inclusão, quando os objetivos das empresas forem a gestão da diversidade.

Em 2005 foi criado o Programa pró-equidade de gênero e raça, com o objetivo de divulgar a gestão da diversidade nas organizações, combatendo as discriminações e desigualdades de gênero e raça nas empresas brasileiras. Este programa conta com planos de ações para as empresas implementarem em sua cultura, e as que cumprirem mais de 70% das ações tem direito a certificação (IPEA, 2016).

De acordo com o programa de pró-equidade, citemos alguns exemplos de boas práticas:

- Ter atores de diferentes raças nas propagandas e peças publicitárias da empresa;
- Oferta um canal confiável para denúncias de práticas discriminatórias;
- Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa entre mulheres e homens (IPEA, 2016).

Complementando o estudo do IPEA, Segundo Fleury (2000) os diferentes grupos sociais e suas identidades integram o sistema social. Nesse ecossistema há grupos majoritários e grupos minoritários, os que possuem maior vantagem competitiva e aqueles que possuem desvantagem em relação aos recursos econômicos e de poder relacional. Para diminuir as desigualdades entre os grupos foram criadas as políticas de diversidade nas organizações.

Não podemos apenas olhar a gestão da diversidade pelo ponto positivo. Um contra ponto importante que Alves e Galeão-Silva (2004) trazem sobre a gestão da diversidade é a dúvida em relação a essa política, gerando o seguinte questionamento:

Seria a gestão da diversidade capaz de criar uma solução para a exclusão de grupos tradicionalmente discriminados? Ou, ainda, a gestão da diversidade não poderia ser uma forma, ideologicamente articulada, de esconder conflitos que surgem, prioritariamente, do campo social, como por exemplo, da existência de preconceitos contra grupos sociais marginalizados? Conseguiria a gestão da diversidade reaver os direitos desses grupos por meio de uma ação afirmativa? (ALVES, GALEÃO-SILVA 2004, p.21).

Podemos questionar se, de fato a gestão da diversidade nas empresas beneficia as minorias ou as empresas. Usar um discurso da inclusão para atrair novos trabalhadores, abrir mercados em locais inexplorados, obter inovação para problemas diversos, não representa uma política interna efetiva. Além disso, espaços não seguros aos grupos minoritários, e a falta de capacitações sobre o tema às lideranças, que mantenham as diferenças salariais ou oportunidades, faz com que tenhamos que verificar esses pontos.

Também questionamos as entrevistadas sobre ações que implementariam se fossem responsáveis pela gestão da diversidade em uma empresa. Grande parte compreende que por meio da educação que se conseguiria resultados benéficos à gestão, como podemos analisar:

Na minha empresa assim com certeza tem que dar palestra pro pessoal, letramento racial porque pessoas que trabalham comigo que falam que não teve sequelas da escravidão a abolição foi faz tempo e a gente chora a toa, é isso que eu escutei já. Essa pessoa em especial deveria receber uma palestra exclusiva [...]. Eles deveriam ter mais negros, abrir cotas de gestores negros 30% a 40% ou sei lá quantos anos, porque muitas empresas multinacionais estão fazendo (E9).

Outro discurso que podemos destacar é da entrevistada 4:

Proporia priorizar a aceleração da carreira de pessoas negras [...] outra é revisão de cargos e salários, tem muitas pessoas negras que não estão no cargo que deveriam. [...] bater o pé para qualificar as pessoas que estão lá dentro; Rede de aquilombamento; pensar em inclusão de pessoas indígenas [...], letramento dos terceirizados e é isso que eu pensaria pra fazer (E4).

Pode-se verificar que, as sugestões das entrevistadas podem agregar para a gestão da diversidade ao passo que suas contribuições agregariam para todos da organização, dando mais perspectivas as pessoas negras no mercado de trabalho, além de propor um espaço seguro dentro das organizações.

A respeito do Projeto IBO, todas as entrevistadas participaram do programa *Black Leaders* entre o período de 2020 a 2022. A partir disso, foi questionado as entrevistadas como conheceram o IBO, e grande parte informou que foi por meio de redes sociais como o *LinkedIn* e *Instagram*.

Também lhes foi questionadas sobre as prospecções delas em relação aos conteúdos e as pessoas do projeto. Todas trouxeram pontos positivos importantes, como podemos verificar:

[...] falar sobre desenvolvimento era muito importante, trazer o contexto das empresas, como funciona o mercado [...] então assim eles trouxeram todos os pontos que podiam ser tratados, eu acho que alguns eu nem tinha contato, por exemplo, o letramento [...] (E8).

Percebemos que a educação acadêmica precisa ser complementada, visto que há temas que foram abordados no projeto do IBO que as entrevistadas não tiveram contatos. Como também podemos exemplificar nas falas da entrevistada:

O que eu mais gostei foram os treinamentos e as palestras, porque não eram as mesmas coisas [...] Eu gostei de ouvir a galera que ta ocupando cargos de liderança muito, muito alto e eu mau sabia que isso era possível e eu não tinha ouvido falar da maior parte dos palestrantes porque essas coisas são bem novas pra mim, to entrando no mercado de trabalho agora e não acompanhava a rede social das pessoas [...] (E6).

Outro ponto questionado as entrevistadas referente ao IBO foram os impactos que o programa gerou. Todas informaram que obtiveram experiências positivas, como podemos verificar nas falas da entrevistada:

Só de ter conhecido minha mentora [...] uma mulher incrível [...] pra mim foi um ponto chave pra me influenciar demais [...] foi por isso que me impactou de uma forma muito forte (E5).

Pode-se analisar o seguinte ponto na fala da entrevistada: “*uma mulher incrível*”, isso demonstra um reconhecimento de identidade que a entrevistada teve sobre sua mentora, por ser negra e ter uma trajetória de vida similar à da entrevistada, gerando uma identificação.

E também podemos destacar as falas da entrevistada 8:

Eu acho que uma coisa muito importante que ele vem trazendo, [...] muito das falas do coordenador, que de fato a gente reconhecer nossa qualidade profissional e de fato entender que a gente precisa sim de dinheiro [...]. A gente precisa seguir esses passos e reconhecer que é importante (E8).

Outro ponto que se pode salientar é: “*reconhecer nossa qualidade profissional*”, demonstra a motivação para os mentorados do projeto, além de incentivar a valorização profissional destes junto a liderança dentro das empresas.

Dito isso, lhes foi questionadas sobre as perspectivas de futuro. Uma parte informou que gostaria de seguir para a área de diversidade e inclusão, como podemos constatar nas falas da entrevistada:

Bom, atualmente estou muito mais focada na área de diversidade e inclusão e em dados, fora a faculdade eu me especializo na área de dados então, eu não sei como eu me vejo futuramente mas as áreas que eu gostaria de seguir

são pessoas e dados, D&I essas áreas que eu mais me sinto representada, que eu mais me sinto confortável (E10).

E outras entrevistadas almejam seguir suas carreiras nas áreas em que estão se graduando além de perspectivas da vida pessoal, como exemplo da entrevistada a seguir:

Formada, fazendo minha pós [...]. Meu inglês tinindo, numa empresa melhor que me valoriza como pessoa e funcionária, dar ideias sobre a parte de inclusão [...], eu posso ser mentora [...]. Criar a ONG para ajudar jovens infratores e comunidade LGBT [...]. Conhecer o mundo, ajudar meus pais e irmãos [...] (E1).

Por fim, conclui-se que por meio das teorias apresentadas e das experiências das entrevistadas que, as empresas precisam acelerar a gestão da diversidade, além de introduzirem políticas anti-discriminatórias em todos os níveis das organizações.

Além disso, as organizações especializadas em recrutar e capacitar pessoas negras para o mercado de trabalho possui um grande papel na sociedade brasileira, pois impulsionam a economia e valorizam as minorias, gerando parcerias entre as organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar o papel de uma organização social na trajetória de trabalho das mulheres negras. Portanto, este trabalho apresentou narrativas de mulheres negras do projeto IBO, no mercado de trabalho brasileiro, por meio de um estudo qualitativo. Os principais pontos das entrevistas foram relacionados com a identidade, valores e crenças. O estudo abordou as dificuldades de ser mulher negra brasileira em uma sociedade machista, racista e homofóbica. Ainda, tratou-se da educação como agente transformador, mencionando a relevância das políticas públicas. Foi abordado o aspecto do trabalho como meio de crescimento financeiro, mas não abstendo as barreiras que estes locais impactam na vida destas mulheres negras. Também se tratou das ações de diversidade que empresas privadas e públicas realizam, ou não, pela perspectiva dessas mulheres negras. E por fim, o impacto que o projeto IBO produziu sobre as participantes negras no âmbito pessoal e profissional.

O primeiro objetivo era descrever o perfil das entrevistadas, então iniciamos as entrevistas pelas percepções delas na sociedade brasileira, sendo mulheres negras. Todas se autodeclararam mulheres negras, não deixando que o colorismo se sobressalte em sua declaração. Também identificamos que grande parte das entrevistadas teve a consciência de sua negritude após o ingresso em uma universidade, ou seja, a universidade como meio de transformação social para um grupo minoritário.

Outro ponto a ser destacado foi à sexualidade, tendo uma participante principal trans negra periférica. Percebe-se que elas estão transcendendo as camadas da sociedade por meio da educação e das políticas de diversidade das organizações que ocupam. Por meio dos trabalhos encontrados sobre trans negras no Brasil, percebeu-se pouca representação teórica, principalmente conteúdos da região sul e sudeste do Brasil. O foco deste estudo foi à mulher negra, entretanto a ótica da mulher trans emergiu na análise dos dados, gerando uma importante demanda para estudos futuros.

Retomando o ponto sobre a identidade, todas as entrevistadas associaram o cabelo como ponto chave para o reconhecimento de ser mulher negra. Além disso, muitas associaram o cabelo como meio para perceber sua beleza e recuperar a autoestima, que muitas vezes ainda é visto ou tratado como feio.

Não obstante, quando questionado as entrevistadas sobre o consumo de produtos e serviços de pessoas negras, a grande maioria não verifica a origem de seus produtos e

serviços. Muitas participantes percebendo suas respostas trouxeram a preocupação de pesquisar mais sobre produtos e serviços de pessoas negras em suas regiões, para fomentar a economia *black* no país.

Conjuntamente, lhes foi questionado como mudar os estereótipos sociais perante a mulher negra elas possuem visões semelhantes, que por meio da educação se pode mudar a sociedade, sendo iniciado na educação base, pelas crianças.

Percebe-se que mesmo depois de anos de lutas em prol aos direitos humanos o machismo e o racismo ainda estão presentes em nossa sociedade. No mercado de trabalho, por mais que a mulher negra tenha maior grau de instrução, os dados estatísticos sobre posições que elas ocupam nas organizações ainda são baixos. Podemos presenciar isso em nossas entrevistadas, pois grande parte são estagiárias ou analistas, muitas estão prestes a concluir a graduação ou já estão formadas, com segundo idioma no currículo, e mesmo assim não consegue crescer ou ter perspectivas para cargos de liderança e gestão nas empresas que trabalham.

Essas barreiras de crescimento nas empresas ainda possuem resquícios do racismo e machismo estrutural, deixam a história eurocêntrica influenciar nas posições hierárquicas das empresas. Nesse formato, percebe-se que algumas pessoas do grupo minoritário se permitem transgredir, mas quando o fazem, sofrem com palavras racistas e machistas ou sofrem as punições organizacionais.

Entende-se que há um movimento de oportunidades educacionais para pessoas negras, mas quando as mulheres negras são inseridas no mercado de trabalho identificou-se que elas são minoria nas posições de decisão. Dito isso, as organizações precisam se atualizar e diluir uma nova cultura, a cultura da diversidade e inclusão, para promover um ambiente diferente e com novas ideias gerando inovação.

No momento em que não há condições para as mulheres negras crescerem no mercado de trabalho de forma igualitária, não há como debater sobre uma sociedade justa. E mesmo quando uma mulher negra consegue alcançar o alto nível da hierarquia organizacional, elas ainda continuam ganhando menos que os homens brancos, cerca de 44% a menos (IBGE, 2019).

O segundo objetivo era levantar elementos de desigualdade de gênero, raça e orientação sexual no mercado de trabalho brasileiro. O relato sobre as discriminações nas organizações é algo que precisa ainda ser discutido dentro das empresas e do universo acadêmico. A gestão de pessoas junto com a cúpula estratégica precisam criar planos de ações para que o *mindset* dos colaboradores seja transformado, além de

ofertar um espaço seguro as mulheres negras para reduzir os atritos decorrentes dos valores sociais pré-estabelecidos perante pessoas negras.

Ademais, houve graves relatos das entrevistadas, que em muito se aproximam da definição de crimes raciais e de gênero nas empresas que trabalham e trabalharam. As entrevistadas nunca tomaram nenhuma medida enquanto as situações que sofreram, ou porque não sabiam de recursos cabíveis ou porque tinham medo de serem rechaçadas no mundo do trabalho.

Sobre a representação de mulheres negras em cargos de liderança e gestão, grandes partes das entrevistadas disseram não se sentirem representadas no ambiente de trabalho, pelo fato destes cargos serem ocupados por maioria homens e mulheres brancas. Os relatos de que há uma identificação a parte, quando as líderes são mulheres brancas gera uma preocupação, mesmo sendo do mesmo gênero nenhuma líder é negra, faltando completar a identidade racial delas. Esses relatos, mesmo que uma amostra pequena demonstra preocupação, pois no total nenhuma trouxe alguma representatividade negra, e as entrevistadas são de grande parte da região sudeste, nordeste e centro-oeste do Brasil.

Lembremos que, estamos vivendo um período de mudanças, com movimentos positivos dentro das áreas acadêmica e empresarial. A diversidade e suas variadas perspectivas pontualmente podem gerar bons negócios. Que um ambiente diverso é um ambiente que pode gerar inovação e valor. Pensando nessa diversidade imaginemos toda a cadeia produtiva sendo impactada. Percebe-se não apenas movimentos fomentados por iniciativa pública, mas também por iniciativa privada, tentando encontrar alternativas para que os grupos minoritários sejam inseridos de uma forma mais igualitária (BENEDITO, 2008).

No último tópico foi abordada a questão da gestão da diversidade. Constatou-se que a gestão da diversidade gera benefícios para as organizações, ao passo que pessoas diversas maximizam a inovação e a lucratividade. Além disso, gerar um ambiente diverso acarreta em crescimento organizacional, trocas de culturas além de compreender o mercado local e ajustar seus objetivos as mudanças com êxito (CANOVA, 2010).

Atualmente há poucos trabalhos que tratam sobre organizações especializadas em recrutamento e desenvolvimento de pessoas negras. Destaco o trabalho de Paixão (2021) que construiu uma plataforma digital para a *UX para Minas Pretas* com o fim de auxiliar no aprendizado da área de *User Experience Design* para mulheres negras e, conseqüentemente, na entrada delas no mercado de trabalho.

O terceiro objetivo era identificar o papel do Instituto Black Office (IBO) na promoção de diversidade profissional. O Instituto Black Office tem o objetivo de preparar jovens negros ao mercado de trabalho, além de prover pontes entre empresas e pessoas negras. Esta organização realiza serviços de forma gratuita, para pessoas negras de baixa renda, as desenvolvendo nas habilidades interpessoais, além de promover um espaço seguro para esses jovens. No momento atual não há trabalhos acadêmicos sobre esta organização, apenas materiais em jornais e revistas. Por este motivo, este trabalho também está realizando o papel de divulgar as pessoas negras e não negras sobre esta organização e sua contribuição para a sociedade.

Mesmo que apresentemos os pontos positivos da gestão da diversidade, percebemos nas falas das entrevistadas que muitas empresas estão a passos lentos da idealização do tema de gestão da diversidade. Precisamos ficar atentos às campanhas que empresas divulgam nas redes sociais, pois em um mundo capitalista onde empresas privadas visam o lucro, os conteúdos compartilhados podem ser “chamariscos” para atrair talentos diversos.

Sobre o IBO, compreendeu-se que o projeto gerou muitos benefícios para as entrevistadas. Conteúdos que não são usualmente tratados na graduação, como o letramento negro, gestoras negras de grandes organizações e espaços seguros para tratar temas interpessoais impactaram de forma positiva na vida profissional e pessoal das participantes.

Quanto às limitações da pesquisa as principais foram: delimitação de tempo, falta de trajetória de mulheres negras de outras organizações sociais com foco no desenvolvimento profissional de pessoas negras.

Por fim as sugestões para estudos futuros são:

- a) Expandir a pesquisa para mulheres negras de outras organizações sociais, similar a IBO;
- b) Realizar um comparativo entre os discursos das entrevistadas e de empresas comprometidas com a diversidade;
- c) Expandir a pesquisa para mulheres negras transexuais;
- d) Realizar um levantamento de empresas e ações que estimulam a diversidade no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ACHEAMPONG, Isabela Monteiro. **Mercado de trabalho na era da Covid-19: um recorte da população negra no Estado de São Paulo**. UNESP. 2022.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 44, p. 20-29, 2004.

ALMA PRETA. **Por que mulheres negras são pouco valorizadas no mercado de trabalho?** Disponível em: <<https://www.almapreta.com/sessao/cotidiano/por-que-mulheres-negras-sao-pouco-valorizadas-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 05 mai. 2022.

ALMEIDA, de Fernanda. **Luana Génot: “ver mulheres negras na liderança mudou minha perspectiva”**. FORBES. 06 mai. 2022. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/05/luana-genot-luta-para-diminuir-o-racismo-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

ALMEIDA, Keila da Conceição. **A carreira da mulher negra: planejamento, barreiras e estratégias de enfrentamento**. Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia. Universidade Federal de Uberlândia, 2019.

ARAÚJO, Rynara Otone. **Chão de fábrica feminista, teto de vidro patriarcal: divisão sexual do trabalho nos cargos de poder nas relações de emprego**. Minas Gerais: UFOP. 2021.

ARAÚJO, Carolina Lopes et al. **A (in) visibilidade da mulher negra no mercado de trabalho**. Salvador: UCSAL. 2019.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. Pólen Produção Editorial Ltda, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. p. 220.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. 516 p.

BRASIL, Thauany da Silveira. **Interseccionalidade na prática: a influência de gênero, raça e classe na carreira de mulheres negras**. Porto Alegre: UFRGS. 2020.

BRASIL. LEI N° 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 10 jan. 2003.

BRASIL. LEI N° 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 30 ago. 2012.

BRASIL. LEI Nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 14 jan. 2005.

CANABARRO, Janáina Raquel dos Santos; SALVAGNI, Julice. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. Revista de Gestão e Secretariado, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.

CANOVA, Juliane Meurer. **Mulheres em cargos de liderança na Caixa Econômica Federal**. 2010. Trabalho de Conclusão (Bacharelado em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro. 2011.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos avançados, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

CARRERA, Fernanda. **Roleta interseccional: proposta metodológica para análises em Comunicação**. In: E-Compós. 2021.

CARVALHO, Mônica; SANTOS, Winnie. **A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social**. Revista Fim do Mundo, n. 4, 2021.

COELHO JÚNIOR, Pedro Jaime de; HEIN, Audrey Silva. **Gênero, Raça e Diversidade: Trajetórias Profissionais de Executivas Negras**. Organizações & Sociedade, v. 28, p. 265-293, 2021.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2021.

CRUZ NETO, O. **O trabalho de campo como descoberta e criação**. In: MINAYO, M.C.S (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. p. 51-66

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.
DE SÁ, Lamê. **Dias de Luta, dias de luta**. Disponível em: <<https://limnonews.wordpress.com/2018/03/16/dias-de-luta-dias-de-luta/>>. Acesso em: 19 abr. 2022.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção da população negra e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.html>> . Acesso em: 10 jul. 2022.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa de Emprego e Desemprego: A inserção produtiva dos negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisepep/2017/2017pednegrospoa.html>>. Acesso em: 17 ago. 2022.

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. Educ. revista Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004.

FACCHINI, Regina; CARMO, Íris Nery do; LIMA, Stephanie Pereira. **Movimentos feminista, negro e LGBTI no Brasil: sujeitos, teias e enquadramentos**. Educação & Sociedade, v. 41, 2020.

FLEURY, Maria T.L. **Gerenciamento a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. Revista de Administração de Empresas, v.40, n.3, p.18-25, 2000.

FRARE, Anderson Betti; DE GOMES, Débora Gomes. CARNEIRO, Luizberto Barrozo. **Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras**. Conferência Internacional em contabilidade USP. 2019.

FILIPPELLI, Rosana Beatriz; SALVAGNI, Julice; NODARI, Cristine. **Revitalização da cultura organizacional**. Revista Espacios, v. 38, n.1, p. 21, 2016.

GÊNERO NUMERO. **O muro permanece alto para mulheres negras**. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/muro-mulheres-negras/>>. Acesso em: 19 abr. 2022.

GERHARDT, Tatiana Engel et al. **Estrutura do projeto de pesquisa**. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 67-90.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. 176 p.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008. 200 p.

G1 GLOBO. **Após vida marcada por preconceito, travesti negra conquista título de doutora na UFPR**. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/apos-vida-marcada-por-preconceito-travesti-negra-conquista-titulo-de-doutora-na-ufpr.ghtml>. Acesso em 26 ago. 2022.

GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. **A psicologia como ciência do sujeito e da subjetividade: A historicidade como noção básica**. In BOCK, A. M. B.; GONÇALVES, M. G. M.; FURTADO, O. (orgs). Psicologia sócio histórica: Uma perspectiva crítica em psicologia. 6.ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 47-66.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. In: Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223-244.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2020.

GOMES, Do Nascimento Adilson. **DA SENZALA PARA O ESCRITÓRIO: O (SUPOSTO) LUGAR DO NEGRO NO MERCADO PUBLICITÁRIO BRASILEIRO**. Programa de Pós-Graduação em Letras. Universidade Federal do Maranhão. 2018.

GOMES, Nilma Lino. **Movimento negro e educação**: ressignificando e politizando a raça. Educação & Sociedade, v. 33, p. 727-744, 2012.

GUIMARÃES, Sandra Suely; VERBICARO, Loiane. **Mulheres negras e o mercado de trabalho em tempos de pandemia no Brasil**. Rede Brasileira de Mulheres Filósofas, 2020.

HALL, Stuart. **Cultura e representação**. Ed. PUC-Rio: Apicuri, 2016. Tradução: Daniel Miranda e William Oliveira.

HALL, S. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: Editora da UFMG; Brasília, DF: Unesco no Brasil, 2003.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). **Estatísticas de gênero**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 08 abr. 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). **Indicadores**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_1tri.pdf. Acesso em: 08 abr. 2022

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). **Estatísticas de gênero**. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 05 mar. 2022

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2017). **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em: 05 mar. 2022

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2016). **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/sites/proequidade>. Acesso em: 18 ago. 2022.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>. Acesso em: 18 abr. 2022

JORNAL USP. **Orixá Exu tem sua imagem desmistificada como ser do mal e assustador**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-humanas/orixa-exu-tem-sua-imagem-desmistificada-como-ser-do-mal-e-assustador/>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

KIM, Diego. **Diversidade no mercado de trabalho**: políticas de diversidade empresarial e a inclusão de pessoas transgênero. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Sociais. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2019.

LOPES, Otavio Brito. **Minorias, discriminação no trabalho e ação afirmativa judicial**. Rev. TST, Brasília, v. 76, n. 4, p. 149-158, 2010.

MARTINS, Desirée Cristina Silva; HORTA, J. F.; DO VALE, Patrícia Maia. **Diversidade racial feminina no mercado de trabalho: uma dimensão urgente na gestão de pessoas**. Gestão-Revista Científica, v. 3, n. 2, 2021.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. **Bases do poder organizacional**. Siqueira MMM, organizador. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, p. 21-40, 2008.

MEIRELLES, Donata. **Lisiane Lemos avisa: “empoderar o outro é um ato político”**. FORBES. 25 nov. 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2020/11/donata-meirelles-lisiane-lemos-avisa-empoderar-o-outro-e-um-ato-politico/>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

MENEZES-FILHO, Naercio Aquino. **A evolução da educação no Brasil e seu impacto no mercado de trabalho**. Instituto Futuro Brasil, v. 43, 2001.

MINAYO, M. C. S (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

NETO, Henrique Luiz Caproni; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE ALMEIDA BICALHO, Renata. **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out**. Revista pensamento contemporâneo em administração, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.

OXFAM Brasil. **Mulheres negras e pandemia: reflexões sobre raça e gênero**. 08 out. 2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/mulheres-negras-e-pandemia/?gclid=Cj0KCQjw1N2TBhCOARIsAGVHQc6evdCZN232IH2cKheOYj1zetDDMIz4l2sQgbi0RbThe9m6F2xeteoaAh9nEALw_wcB>. Acesso em: 08 mai. 2022.

PAIXÃO, Elizabeth Fernanda Lima. **UX PARA MINAS PRETAS: UMA PLATAFORMA DIGITAL INFORMATIVA E EDUCACIONAL PARA A MELHORIA DA EXPERIÊNCIA DAS INTEGRANTES DA INICIATIVA**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso em Design Gráfico. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/1618>>. Acesso em: 20 ago. 2022.

PORTAL GELEDÉS. **Desigualdade de oportunidade é resultado de racismo**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/desigualdade-de-oportunidade-e-resultado-de-racismo-diz-especialista/>> Acesso em: 18 abr. 2022

PORTAL GELEDÉS. **Desafios das mulheres negras no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/desafios-das-mulheres-negras-no-mercado-detrabalho/?gclid=Cj0KCQjw1N2TBhCOARIsAGVHQc51ix5sOA75qmIUQNsN9kegwbjJ9I-tmYCOxCKn6GvMNXSW05DevxUaAmqxEALw_wcB>. Acesso em: 08 mai. 2022.

PORTAL GELEDÉS. **A escola brasileira como projeto de país**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/escola-brasileira-como-projeto-de-pais/>>. Acesso em: 16 ago. 2022.

POLITIZE. **Angela Davis e Lélia Gonzalez.** Disponível em: <<https://www.politize.com.br/angela-davis-e-lelia-gonzalez/>>. Acesso em: 04 mai. 2022

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RIBEIRO, Beatriz Caroline; KOMATSU, Bruno Kawaoka; MENEZES-FILHO, Naercio. **Diferenciais salariais por raça e gênero para formados em escolas públicas ou privadas.** Centro de Gestão e Políticas Públicas. Policy Paper, n. 45, 2020.

ROMANELLI, G. **A entrevista antropológica: troca e alteridade.** Revista do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, p. 119-133, 1998.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista.** Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Djamila Taís Ribeiro dos. **Simone de Beauvoir e Judith Butler: aproximações e distanciamentos e os critérios da ação política.** 2015. 102 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, 2015.

SERRA, Sophia Costa. **Raízes: o cabelo como construção da identidade das mulheres negras.** Trabalho de Conclusão de Curso de Comunicação Social. Universidade Federal de Brasília, 2016.

SENNA, Ariane Moreira de. **A Solidão da mulher trans, negra e periférica: uma (auto) etnografia sobre relações socioafetivas em uma sociedade cisheteropatriarcal.** Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Universidade Federal da Bahia, 2021.

SGANZELA, Carol. **Rachel Maia queria ser aeromoça – e virou uma das CEOs mais influentes do Brasil.** FORBES. 13 nov. 2019. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2019/11/rachel-maia-queria-ser-aeromoca-e-virou-uma-das-ceos-mais-influentes-do-brasil/>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

SILVA, Ariana Mara. **Lésbicas negras, identidades interseccionais.** Revista Periódicus, v. 1, n. 7, p. 117-133, 2017.

VASCONCELOS, Maria Drosila. **Pierre Bourdieu: a herança sociológica.** Educação & sociedade, v. 23, p. 77-87, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Olá, meu nome é Ashley e estou realizando uma pesquisa que será fundamental para elaboração do Trabalho de Conclusão do Curso, sou graduanda de Administração da UFRGS, para isso estou entrevistando mulheres negras, ativas no mercado de trabalho, que participaram do projeto IBO (Instituto Black Office).

Nome fictício:

Idade:

Escolaridade:

Estado civil:

Tempo na atual empresa:

Área de atuação:

Cargo:

1. Bloco de gênero, raça e classe.

- a. Como você se auto declara?
- b. Como foi a construção da sua identidade racial?
- c. Você já sofreu preconceito referente aos estereótipos sociais?
*Por exemplo: negra raivosa, ser mais forte, da cor do pecado entre outros.
- d. Como é sua condição financeira?
- e. Para quem for LGBTQIAP+: Em seu ponto de vista, o que é viver a interseccionalidade de mulher negra e LGBTQIA+ no Brasil atual?
- f. Se você usa turbante, guias espirituais, tranças, black, roupas com estampas africanas, que tipo de reações as pessoas tem nas ruas? Como você lida com isso?
- g. Você se enxerga como uma mulher negra bonita?
- h. Você consome produtos e serviços de pessoas negras?
- i. Como você acha possível combater os estereótipos construídos por uma sociedade eurocêntrica para com as pessoas negras?
- de que forma?

2. Bloco escolaridade e mercado de trabalho

- a. Você está estudando ou já finalizou?
 - se sim qual seu nível de escolaridade?
 - De que forma se deu seu ingresso no ensino superior?
- b. Quais foram as principais motivações para escolha do curso de formação?
- c. Conte um pouco da sua trajetória no mercado de trabalho.
 - como chegou na sua empresa atual?
- d. Qual tipo de organização você trabalha? (pública, privada, autônoma).
- e. Qual sua área de atuação?
- f. Quanto tempo está na empresa?
- g. Você acha que seu salário e cargo são compatíveis com suas habilidades?
- h. Você possui conhecimento em alguma língua estrangeira?
- i. Você já teve a oportunidade de ter uma experiência no exterior?
- j. Você já sentiu discriminação em processos seletivos?
 - conte como foi.
- k. Você já mudou a sua estética para se enquadrar ao ambiente empresarial?
- l. Você já se sentiu silenciada no seu ambiente de trabalho?
- m. Você se sente representada no seu trabalho?
- n. Você sentiu que sofreu preconceito ou sexismo no ambiente de trabalho?

3. Bloco de diversidade.

- a. No seu trabalho há gestão da diversidade?
 - Se sim, explique sua experiência. Se não, seguir para a pergunta D.
- b. Como você considera que era a gestão da diversidade no passado?
- c. Na sua opinião, quais ações poderiam ser feitas para que mais empresas aderissem a gestão da diversidade?
- d. Há dados de diversidade abertos/divulgados em sua empresa?
 - Se sim, quantos % são negros, quantos % são mulheres, quantos % estão em cargos de liderança/gestão, quantos % são LGBTQIAP+.
- e. No seu ponto de vista, de que forma a gestão da diversidade para pessoas negras deveria ser conduzida nas empresas?
- f. Há liderança/ gestores negros em seu trabalho?
- g. Como deveria ser uma gestão da diversidade efetiva?

4. Bloco projeto IBO.

- a. Como conheceu o projeto Black Leaders do IBO?
- b. Qual ou quais conteúdos achou mais interessantes?
- c. Como são as pessoas desse lugar?
- d. Como o projeto impactou em sua vida?
- e. Você teve alguma dificuldade com a realização do curso?
- f. Com o que você pretende trabalhar no futuro? Por que?
- g. Tem alguma coisa mais que queira dizer?