

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**“EU SÓ QUERO LIBERDADE” – UM ESTUDO SOBRE AS DIMENSÕES
INTERSECCIONAIS DE RAÇA E GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO
PARA MULHERES NEGRAS COM FORMAÇÃO SUPERIOR**

FABIO ROLAND OLIVEIRA ALVES

**RIO DE JANEIRO
2023**

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

FABIO ROLAND OLIVEIRA ALVES

**“EU SÓ QUERO LIBERDADE” – UM ESTUDO SOBRE AS DIMENSÕES
INTERSECCIONAIS DE RAÇA E GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO
PARA MULHERES NEGRAS COM FORMAÇÃO SUPERIOR**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio “Professor José de Souza Herdy” como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Orientador(a): Prof^ª Dr^ª Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta

**RIO DE JANEIRO
2023**

A474e Alves, Fabio Roland Oliveira.

“Eu só quero liberdade” – um estudo sobre as dimensões interseccionais de raça e gênero e o mercado de trabalho para mulheres negras com formação superior / Fabio Roland Oliveira Alves. – Duque de Caxias, Rio de Janeiro, 2023.

81 f.

Orientador: Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta.

Dissertação (mestrado) – UNIGRANRIO, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro, 2023.

1. Mercado de trabalho. 2. Mulher negra. 3. Interseccionalidade. 4. Racismo. 5. Subjugação feminina. I. Motta, Ana Carolina de Gouvêa Dantas. II. Título. III. UNIGRANRIO.

CDD: 658

Fabio Roland Oliveira Alves

“Eu só quero liberdade” – um estudo sobre as dimensões
interseccionais de raça e gênero e o mercado de trabalho
para mulheres negras com formação superior

Dissertação apresentada à Universidade
do Grande Rio “Prof. José de Souza
Herdy”, como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau de
Doutor em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovada em 15 de Março de 2023.

Banca Examinadora



Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG

Para minha avó Isabel
Para minha mãe Solange
Para minha filha Louise
Mulheres negras...gerações diferentes
mesma dor

AGRADECIMENTOS

Agradeço às mulheres que participaram das entrevistas contidas neste trabalho, que muito gentilmente compartilharam lembranças, por vezes dolorosas, com objetivo de ajudar outras pessoas. Meu sincero obrigado!

Agradeço à UNIGRANRIO, em especial aos profissionais do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, que sempre foram solícitos, atenciosos e comprometidos com o sucesso de todos os alunos. Professoras e professores, equipe de limpeza, atendentes da biblioteca, profissionais da área administrativa, gestores... muito obrigado!

Agradeço à minha orientadora, professora Ana Carolina Motta, um ser humano cujas generosidade e sensibilidade me comovem sempre que conversamos, e que me conduziu nessa jornada, provando ser possível orientar com carinho, sabedoria e empatia. Sou uma pessoa melhor depois que a conheci. Obrigado por me incentivar a seguir sempre que duvidei de mim!

Agradeço à professora Rejane Prevot, cuja força diante das adversidades me inspira e me dá esperanças de um futuro melhor. Obrigado por ter me puxado para longe do abismo quando precisei e por confiar em mim!

Agradeço à professora Denise Barros, que esteve comigo em uma das mais valorosas experiências acadêmicas que já vivenciei, quando juntos ministramos um curso sobre racismo, para alunos da UNIGRANRIO.

Agradeço a minha família, em especial à minha esposa Laudy, que sempre me incentivou a descobrir e buscar meus sonhos. Obrigado meu amor pela paciência em me ouvir e pelo carinho diário. Agradeço às minhas filhas, Louise e Maria Fernanda, pela paciência e compreensão com minhas necessárias ausências. Obrigado por recarregarem minha bateria com amor.

Por fim, agradeço ao meu pai, Raimundo, por todas as conversas e todo apoio. E agradeço à minha mãe Solange, mulher negra, cuja vida vi retratada em vários momentos desse trabalho. Conseguimos mãe, vencemos!

*“Adeus! Adeus, eu vou morrer!
E deixo esses versos ao meu país
Se é que temos o direito de renascer
Quero um lugar, onde o preto é feliz.”*
(Carolina Maria de Jesus, 1914-1977)

RESUMO

A temática explorada no estudo abordou a relação da mulher negra, com ensino superior completo, com o mercado de trabalho brasileiro, o objetivo foi analisar como essas profissionais percebem a interferência da interseccionalidade das dimensões de raça e gênero nos seus objetivos profissionais. Para explorar o tema, o estudo tratou de assuntos pertinentes, tomando por base fontes teóricas, sendo eles: leis, racismo, machismo, subjugação feminina, interseccionalidade e o panorama do mercado de trabalho para a mulher negra no Brasil. Além do compêndio teórico, o estudo contou com uma incursão na realidade relacionada ao tema, adotando, para tanto, o uso de entrevistas, estabelecendo a ordem qualitativa na pesquisa. Uma abordagem que contou a realidade da vida de quatro mulheres negras com curso superior completo. Como conclusão, o estudo conferiu como mulheres negras com ensino superior completo no Brasil percebem a influência desses eixos de opressão em suas trajetórias de vida.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, mulher negra, interseccionalidade, racismo, subjugação feminina.

ABSTRACT

The theme explored in the study addressed the relationship of black women with a complete higher education degree with the Brazilian labor market, and the objective was to analyze how these professionals perceive the interference of the intersectionality of race and gender dimensions in their professional goals. To explore the topic, the study dealt with relevant issues based on theoretical sources, including: laws, racism, sexism, female subjugation, intersectionality, and the outlook of the job market for black women in Brazil. In addition to the theoretical compendium, the study included an incursion into the reality related to the theme, adopting, for this purpose, the use of interviews, establishing a qualitative order in the research. The approach documented the lives of four black women with a complete higher education degree. As a conclusion, the study revealed how black women with a complete higher education degree in Brazil perceive the influence of these axes of oppression in their life trajectories.

Keywords: Labor market, black woman, intersectionality, racism, female subjugation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Rendimento médio das pessoas ocupadas, por grau de instrução,.....	41
Gráfico 2: Proporção de homens e mulheres nas estatísticas de ingressos, matrículas e concluintes nos cursos superiores de graduação - Brasil 2017.....	42
Gráfico 3: Os 20 Maiores Cursos em Número de Matrículas	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Novas premissas na proteção a dignidade humana	22
Quadro 2: Principais Leis brasileiras para promoção de igualdade, combate ao racismo e proteção à mulher.....	25
Quadro 3: Níveis de Pesquisa Social.....	45
Quadro 4: Técnicas para análise de conteúdo de entrevistas	48
Quadro 5: Características das participantes do estudo	49
Quadro 6: História de vida ENT-1	50
Quadro 7: História de vida ENT-2	56
Quadro 8: História de vida ENT-3	62
Quadro 9: História de vida ENT-4	67

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 Apresentação	12
1.2 Contextualização geral	14
1.3 Questão de pesquisa	15
1.4 Objetivos	15
1.4.1 Objetivo Geral	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
1.5 Delimitação da pesquisa	16
1.6 Relevância da pesquisa	16
1.7 Organização geral da pesquisa	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Ética, dignidade humana e evolução das leis	19
2.2 Racismo	26
2.3 Machismo, subjugação feminina e a luta da mulher negra	31
2.4 Interseccionalidade	35
2.5 Trabalho no Brasil e as mulheres negras	37
3.1 Percurso metodológico	44
3.2 Procedimento de coleta de dados	46
3.3 Cenário e participantes do estudo	49
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	50
4.1 Entrevistada 1	50
4.2 Entrevistada 2	56
4.3 Entrevistada 3	62
4.4 Entrevistada 4	67
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
APÊNDICE A	80

1. INTRODUÇÃO

A presente seção destaca as orientações iniciais do estudo, descrevendo a origem e as bases da pesquisa. Imprimindo, portanto, apontamentos norteadores do estudo, tais como: a questão de pesquisa, os objetivos, a delimitação da pesquisa, a relevância da pesquisa e a organização da pesquisa. Sobretudo, atenta-se para a questão da pesquisa, que serviu de norte para gerar foco na investigação da temática em pauta, sendo que ela terá devida sua atenção na conclusão do estudo, quando será respondida.

1.1 Apresentação

“Seu macaco!”.

A ofensa, resultante de uma desavença entre irmãos adolescentes, teria passado sem grandes consequências não fosse uma reação visceral de minha mãe. Pessoalmente não me senti ofendido, tampouco minha irmã pareceu compreender o tamanho do problema que comprara.

Estávamos na década de 1990 em Belém do Pará, na televisão ainda eram comuns os programas infantis com mulheres seminuas, o racismo recreativo era aceitável, mais que isso, estimulado.

Como não houve uma explicação, acreditei que “macaco” era um palavrão que não conhecia, minha irmã também deve ter concluído o mesmo. Nunca mais o termo foi usado, nem em nossas piores e maiores discussões posteriores.

Não fiz qualquer associação ao racismo, afinal eu era “moreno”, minha mãe e irmã eram “mulatas”. Não éramos negros.

Minha mãe vivia o segundo casamento, homem branco, olhos verdes, que se orgulhava de ter “salvado” minha mãe, mulher sozinha com um filho, eu.

Com frequência, meu padrasto chamava as escondidas para “ensinar” que mulher boa era a mulata, mas que gostava de manter outras em paralelo, era a “missão” do verdadeiro homem. Minha mãe habitualmente era a “escrava”, a “coitada”.

Todos os dias, quando ele retornava do trabalho, as orientações para recepção deveriam estar atendidas: o copo na mesa, toalha seca e roupa limpa no banheiro, a comida pronta, a esposa de banho tomado. Do contrário era humilhação e terror.

As irmãs, sobretudo a “escura”, a qual tinha sua paternidade sempre posta em dúvida, eram as “empregadas” da cozinha, levavam água e café no quarto. Em certa ocasião, uma delas teve uma xícara de café jogada contra ela, pois a temperatura não estava ao gosto do “cliente”.

Não é difícil adivinhar qual delas passou por isso.

Quando minha mãe juntou o mínimo de recurso para nos manter, se separou. Sofreu o que muitas mulheres negras e mães solas sofrem, a solidão, o desamparo. Éramos quatro filhos biológicos e um adotado, que ela salvou de um futuro desanimador.

Como todos os 12 irmãos, minha mãe, não tinha alcançado a formação superior. Sua “libertação” foi marcada por negativas, baixos salários (algumas vezes pagos em eletrodomésticos ou em roupas que usávamos felizes, pois eram “de marca”, apesar de usadas) e duplas, triplas jornadas.

Quando a vida permitiu, nós, os filhos, pudemos contribuir com seu sonho do curso superior. Coursou pedagogia, já tinha mais de 50 anos e eu mais de 30.

Foi durante esse período que, com maior compreensão, tivemos a oportunidade de revisitar lembranças e entender o motivo pelo qual palavras como "macaca", "escura", "escrava" e "pretinha" causavam tanta dor a ela, bem como perceber como o racismo e o machismo tornaram sua vida extremamente desafiadora.

É essencial mencionar outra mulher notável em minha vida: minha avó paterna, uma mulher preta retinta. Ela criou seus três filhos, frutos de diferentes relacionamentos, sozinha, trabalhando como cozinheira para famílias mais abastadas. Aos 22 anos, ela se registrou, e seu sobrenome, Alves - que também é o meu - possui origem incerta. Acredita-se que possa ter vindo de seu pai ou avô, mas não há certeza. Em sua certidão de nascimento, consta apenas o nome de sua mãe, uma mulher preta, quilombola. A história de minha avó evidencia o apagamento de identidade que pessoas negras enfrentaram e continuam enfrentando até os dias atuais.

Minha vida foi envolvida por essas mulheres - mãe, avó, irmãs - cujas existências foram impactadas pela cor de sua pele e pelo seu gênero. Percorreram trajetórias moldadas pela necessidade, pela angústia, pela solidão e pela ausência de oportunidades, sobretudo profissional.

Este estudo representa minha tentativa de agradecer a essas mulheres, aprofundar-me em suas histórias e, quem sabe, auxiliar que outros possam ver além de seus próprios limites de percepção.

1.2 Contextualização geral

“Porque a senhora não faz eu virar homem?” (JESUS, 2014, p. 46). A escritora Carolina Maria de Jesus (1914-1977) fez tal indagação à sua mãe, ainda quando criança. A curiosidade infantil era fruto de sua observação acerca dos registros relacionados aos “defensores da pátria”, visto que todos possuíam nomes masculinos. Uma frase emblemática de sua vida, a qual ela fez questão de registrar em seu livro “Quarto de despejo” (JESUS, 2014), que foi sua obra mais conhecida, escrita em 1960, sendo que em cinco anos após o lançamento já havia sido traduzida para 14 idiomas, alcançando mais de 40 países (MACHADO, 2006).

O livro traz o relato verdadeiro dos dias da escritora no período em que morava numa favela paulista, época que catava papel para sobreviver com seus três filhos, situação de vida muito longe da desejada por sua mãe. Carolina Maria de Jesus foi mãe solo, era descendente de escravizados e cursou apenas a segunda série do curso primário (atual ensino fundamental) (MACHADO, 2006). De suas palavras emergem sua resignação com o que a vida lhe ofereceu:

Eu nada tenho que dizer da minha saudosa mãe. Ela era muito boa. Queria que eu estudasse para professora. Foi as contingências da vida que lhe impossibilitou concretizar o seu sonho. Mas ela formou o meu caráter, ensinando-me a gostar dos humildes e dos fracos. (JESUS, 2014, p. 42).

As “contingências”, expressas nas palavras da escritora, que a impediram de seguir o caminho desejado por sua mãe, são reflexos do racismo e do machismo tão marcantes no Brasil do século XX, que, ainda no século XXI, bloqueiam ou desviam mulheres negras de seus sonhos e objetivos.

Logo, Carolina Maria de Jesus coloca-se como um exemplo ímpar para se mergulhar na temática do estudo, posto que abrange as dimensões interseccionais de raça e gênero, objetivos e trabalho para mulheres negras. Haja vista, que as ditas “contingências”, inerentes ao caso de Carolina Maria de Jesus, ainda fazem parte do cenário do mercado de trabalho da mulher negra no Brasil.

As “contingências”, que serão tratadas no presente trabalho como “contingências macho-raciais” para fazer jus ao aspecto interseccional do sistema, não são resultantes da casualidade, pois estão em um bem-organizado arcabouço de subjugação e perpetuação de poder e dominação.

Sendo o racismo um “processo em que condições de subalternidade e de privilégio, que se distribuem entre grupos raciais, se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas” (ALMEIDA, 2019, p. 24). Processo ainda enfrentado no Brasil, cujo combate é frequentemente usado de maneira oportunista. Isso porque, o tema do racismo surge

com alguma relevância quando eventos brutais são noticiados e, assim, empresas e políticos “ganham a oportunidade” de reforçarem que não são racistas. Tais demonstrações oportunistas de indignação, que eventualmente estes e outros atores sociais oferecem, na esteira de eventos públicos de racismo, acabam por diluir a percepção social de que o racismo está tão presente no Brasil quanto sempre foi.

Já no que tange ao gênero, assim como racismo, a diferenciação da mulher no estreito social associa-se ao machismo, o qual é um organismo vivo, que se adapta as circunstâncias e sofre mutação para permanecer atuando e destruindo, como um vírus. Sendo o machismo um “preconceito que exerce uma função social de dominação dos homens sobre as mulheres, inferiorizando-as com a finalidade de controlar comportamentos e subjugar sua existência” (TENÓRIO, 2020, p. 7).

Assim, machismo e racismo caminham juntos no Brasil, tornando necessário que sejam observados de maneira conjunta, como pontuado pelo professor Kabengele Munanga:

Devemos insistir sobre o fato de que o racismo nasce quando faz-se intervir caracteres biológicos como justificativas de tal e tal comportamento. [...] faz uma besteira “só podia ser um negro” [...] “só podia ser uma mulher”. Parece que ele como um indivíduo não existe, que todo comportamento tem a ver com a raça ou com sexo a qual ele pertence. Por isso que é alguns teóricos consideram o machismo como uma forma de racismo (MUNANGA, 2023).

Essa simbiose entre racismo e machismo, onde um fortalece o outro em uma protocooperação maligna, é ainda mais expressiva conforme a mulher avança na escala social, sendo, em muitos casos, necessária a busca por um “embranquecimento” para alcançar ascensão social (SOUZA, 1983, pag. 21).

Diante deste contexto, expresso pelas dimensões interseccionais de raça e gênero, o estudo lançou um olhar sobre essas “contingências macho-raciais” na contemporaneidade. Abrangendo, assim, a realidade da influência de tais dimensões, mesmo que veladas, na vida de mulheres negras brasileiras que, na busca por melhores condições de vida, alcançaram a formação superior.

1.3 Questão de pesquisa

Diante do exposto, a questão de pesquisa norteadora que o trabalho visa responder foi: “Como mulheres negras com formação superior percebem as interseções de raça e gênero no mercado de trabalho?”

1.4 Objetivos

Para explorar a questão da pesquisa eleita, o estudo contou com alguns objetivos, representados pelo objetivo geral e pelos específicos.

1.4.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do estudo foi: analisar como as dimensões interseccionais de raça e gênero são percebidas por mulheres negras com ensino superior, dentro do mercado de trabalho.

1.4.2 Objetivos específicos

Quanto aos objetivos específicos, os eleitos foram:

- Caracterizar as mulheres entrevistadas;
- Identificar os projetos de vida profissional dessas mulheres;
- Analisar a trajetória de vida profissional das entrevistadas;
- Identificar situações de racismo e machismo vivenciadas pelas entrevistadas.

1.5 Delimitação da pesquisa

Esta pesquisa está delimitada nas temáticas do racismo e do machismo, interseccionalidade e seus impactos para mulheres negras com formação superior no Brasil, sobretudo quanto aos seus objetivos profissionais no mercado de trabalho. Para tal, buscou-se mulheres negras, com ensino superior completo, residentes no estado do Rio de Janeiro, que estivessem atuando profissionalmente em uma organização ou de forma autônoma, durante a realização da pesquisa.

1.6 Relevância da pesquisa

O Brasil é o país com a maior população negra fora do continente africano, do ponto de vista global, perde apenas para a Nigéria (SILVA e SEVERO, 2021). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) referente ao período de 2020 a 2021, a quantidade de pessoas negras no Brasil supera 56% (IBGE, 2022).

Constata-se, assim, que mais da metade da população brasileira é negra. No entanto, contraditoriamente, é mencionada, até mesmo em meio as políticas públicas, como ‘minoria’. Todavia, a aparente contradição se justifica, pois neste caso a minoria vincula-se a indivíduos com menor atenção social ou com algum tipo de domínio. Por exemplo:

O regime do Apartheid consistia na separação oficial entre as raças dos brancos e negros e vigorava na África do Sul. Tal regime se apresenta como exemplo clássico de caracterização de um grupo minoritário, porém, com população numericamente superior ao grupo dominante - a população branca, dominante na África do Sul à época do Apartheid, era constituída de apenas 10% da população total do País e controlava 93% das terras, enquanto os negros, maioria absoluta, eram oprimidos e tinham os seus direitos limitados. Desta forma, percebe-se que o conceito de minoria se encontra desvinculado do caráter quantitativo da população (OLIVA e KÜNZLI, 2018, p. 710).

A contradição também é refletida no mercado de trabalho, pessoas negras são minoria em posições de gestão nas organizações, como gerência e diretoria, estando entre os menores salários. Situação verificada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). No caso das mulheres negras, a situação é ainda pior. Uma mulher negra possui um rendimento mensal, em média, de 46% do que um homem não negro recebe e cerca de 62% dos rendimentos médios de uma mulher não negra (DIEESE, 2022).

Porém, vale a ressalva de que, apesar destes números, o Brasil possui maioria de alunas negras nas universidades públicas, resultado que acompanha a expansão de políticas públicas de acesso às universidades (PINHO, 2022). Situação inerente, sobretudo, devido à Lei n.º 12.711 de 2012, que determina cotas de matrículas em instituições de Ensino Superior Federais para alunos de escolas públicas, pessoas de baixa renda, negros, indígenas e pessoas com deficiência (BRASIL, 2012).

Essa conquista, porém, não encontra reflexo no mercado de trabalho. Dentre as categorias de atividade principal pesquisadas pelo IBGE (2022), as mulheres negras são maioria apenas em ‘Serviços Domésticos’. Conforme o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE), cerca de 43% de todas as mulheres negras ocupadas estão na informalidade, número que supera a média nacional de 40,1% e distante da taxa de mulheres brancas ou amarelas, em 32,7% (FEIJÓ, 2022).

Os dados destacam uma percepção acerca de uma estrutura racista e machista que se perpetua no país, destacando a existência de um abismo entre mulheres negras e pessoas não negras no que tange as oportunidades de trabalho. Sendo dedicado às mulheres negras a superioridade numérica nas favelas, nas filas de emprego, nas situações de rua e nas posições mais precarizadas de emprego e na informalidade. Além disso, mulheres negras ainda se deparam com baixos salários e pouca, ou nenhuma, representatividade em cargos

hierarquicamente mais altos no mercado de trabalho (FEIJÓ, 2022).

Logo, é evidente o forte impacto do racismo e do machismo para mulheres negras no Brasil, entretanto, como essas “contingências macho-raciais” absorvem sonhos e objetivos profissionais, sobretudo para aquelas que conseguiram alcançar a formação superior?

Dessa maneira, colocou-se como relevante pesquisar o impacto do racismo e machismo na vida profissional das mulheres negras brasileiras com ensino superior. Tratando-se de uma iniciativa para contribuir com o debate acadêmico acerca desta temática, assim como, para incentivar a diminuição da desigualdade racial e de gênero. Um tema de relevância global e destacado pela Organização das Nações Unidas – ONU – dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS – que é uma agenda mundial para a construção e implementação de políticas públicas que objetivam guiar a humanidade até 2030 (ONU, 2015). O presente trabalho visa colaborar com os itens 5 (Igualdade de Gênero) e 10 (Redução das Desigualdades).

1.7 Organização geral da pesquisa

O estudo empreendido foi organizado em seções distintas, além da presente introdução, a dissertação contou com mais cinco segmentos. O segundo segmento tratou-se do Referencial Teórico, que explorou assuntos pertinentes as construções teóricas que balizam o trabalho. O terceiro segmento foi expresso na seção Metodologia, que detalha os caminhos de pesquisa escolhidos. O quarto segmento apresenta os resultados obtidos, detalhando experiências na vida de quatro mulheres negras brasileiras com ensino superior completo. Faz ainda uma análise dos resultados das experiências de vida encontradas, explorando o impacto do racismo e do machismo na vida profissional dessas mulheres. O quinto segmento tratou-se da conclusão do estudo, seção denominada Considerações Finais, que destacou uma análise final acerca de todos os segmentos anteriores da dissertação. O sexto e último segmento apresentou toda bibliografia utilizada na construção da dissertação, permitindo conferência de todas as suas fontes de informação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A segunda seção do estudo explora alguns apontamentos teóricos pertinentes ao tema, destacando assuntos como: leis, racismo, subjugação feminina, interseccionalidade e trabalho na vida das mulheres negras. Apontamentos teóricos que expressam ideias de terceiros, colocando-se como um compêndio literário estruturado com base em fontes bibliográficas, tais como: livros, periódicos e textos acadêmicos.

2.1 Ética, dignidade humana e evolução das leis

Para apresentar a conceituação de dignidade humana é preciso explorar o entendimento do significado de ética. Isto porque, é por meio da prática do valor da ética que se alcança o respeito à dignidade humana numa sociedade. Sendo, nesta conjuntura, interessante ressaltar os fundamentos do filósofo Immanuel Kant (1724 – 1804) para entender a ética como um valor de autonomia de vontade do ser humano (SARLET, 2005).

Segundo a teoria kantiana, que estabeleceu distanciamento dos conceitos religiosos, a ética está relacionada a autonomia da vontade do ser humano, visto que ele possui capacidade de raciocinar e, portanto, de escolher seus pensamentos e, respectivas, ações. Princípio filosófico kantiano que impulsionou a Teoria das Vontades (SARLET, 2005).

Para o arcabouço kantiano, o ser humano possui uma razão prática pura, sendo: “[...] uma capacidade de julgar sobre os nossos interesses, projetos de vida e situações particulares, quer dizer, uma disposição de estabelecer ajuizamentos sobre as nossas máximas e escolhas individuais, o que implica, portanto, em uma faculdade (auto)reflexiva genuinamente humana” (FERRAZ et al., 2014, p. 86). Assim, o julgo humano trata-se de uma bússola moral que guia o seu comportamento em sociedade, consistindo no preceito de que:

[...] os agentes, ao avaliarem as suas máximas, numa situação de conflito moral, reconhecem o que deve ser feito, vale dizer, a consciência moral, se impõe ou se apresenta irremediavelmente, como um fato não somente empírico, mas a priori ou independentemente de quaisquer fatores empíricos, de modo que se eu reconheço algo como bom, estou reivindicando “isto que considero bom” como algo bom não só para mim, mas para todo e qualquer sujeito dotado de certas disposições como a razão e a sensibilidade (FERRAZ et al, 2014, p. 84).

Cabendo a seguinte máxima para o bom convívio em sociedade: devemos agir para com os demais da mesma forma que gostaríamos que eles agissem conosco. Conforme as bases kantianas, a pessoa deve agir de modo que sua ação possa ser convertida em lei para todos (SARLET, 2005). Desta forma, coloca-se como possível a fundamentação de uma coexistência

social e política. Estabelecendo-se, de tal modo, um comportamento ético por meio da autonomia e da liberdade, havendo, através do ajuizamento moral nas escolhas de cada um, ações cabíveis a todos, sem que haja o surgimento de qualquer tipo de dano aos demais (FERRAZ et al., 2014, p. 86).

Sendo assim, a prática da ética enraíza a moralidade numa sociedade, quando inexistente abre espaço para ações que agridem o ser humano, ferindo a sua dignidade. Ou seja, quando há dano a uma pessoa, existe uma agressão de ordem física ou moral, o que acaba ferindo a sua dignidade. Neste caso, destaca-se que houve o dano à dignidade da pessoa. E quando há a massificação do dano a dignidade da pessoa, ferindo a dignidade de alguns, transcende-se a individualidade, chegando-se ao dano da dignidade humana, abrangendo, portanto, o coletivo. De tal modo, nas “[...] expressões ‘dignidade humana’ e ‘dignidade da pessoa’, nota-se que a preservação da dignidade da pessoa é a única forma de se alcançar a dignidade humana”, partindo do micro para o macro na busca pelo bem-estar social (ZISMAN, 2016, p. 140).

Não sem relação, que as reflexões acerca da dignidade humana ganharam especial atenção, sobretudo, após a Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), quando o dano a dignidade da pessoa tomou proporção coletiva. Atrocidades como tortura, extermínio, uso de cobaias humanas e eugenia, enraizadas em discriminação manifestada em meio a Guerra, chamaram a atenção mundial para a necessidade de se preservar a dignidade humana (ZISMAN, 2016).

Em 1945, os países vencedores da Guerra, o bloco dos Aliados, movidos pela necessidade de motivar mundialmente a preservação da dignidade humana, criaram a Organização das Nações Unidas (ONU). A meta era a promoção da paz através da união mundial, enaltecendo a busca pela propagação do respeito ético aos seres humanos, criando, para isso, direitos inerentes e inalienáveis. Sendo, em 1948, estabelecidas orientações normativas da ONU por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), cujos países signatários deveriam seguir. Destacam-se seus artigos iniciais:

Artigo 1- Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2 - 1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. 2 - Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania (ONU, 1948, p. 5).

Os artigos descritos foram positivados pelos países integrantes da ONU, sendo tipificados como direitos fundamentais nos respectivos ordenamentos jurídicos (ZISMAN, 2016). Como o Brasil trata-se de um país signatário da DUDH, figura em sua Constituição Federal premissas condizentes com os valores fundamentais preconizados pela Declaração, a saber:

Artigo 1 - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político. [...].

Artigo 5 - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 2016, p. 13).

A DUDH foi um passo oportuno na busca pela preservação da dignidade humana, orientando as legislações para o entender que todo ser humano merece respeito, seja qual for a sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e econômica. Porém, mesmo quase oitenta anos após a promulgação da DUDH, ainda há um caminho para se percorrer na busca pelo respeito e preservação da dignidade humana (ZISMAN, 2016).

Portanto, o caminhar legal para o estabelecimento dos direitos fundamentais, enquanto proteção à dignidade humana, foi evoluindo conforme novas reflexões éticas foram surgindo no esteio social. O que acabou por trazer classificações, tidas como gerações dos direitos fundamentais, sendo:

- Primeira geração – colocam-se como os direitos a vida, a liberdade, a igualdade e a propriedade, situando o ser humano como um ser livre para se expressar, se locomover, possuindo direito a propriedade e sua livre negociação, estabelecendo limitação ao comando do Estado e preservando a integralidade e autonomia dos cidadãos;
- Segunda geração – apresentam-se como os direitos a saúde, a educação e ao trabalho, sendo os direitos sociais, culturais e econômicos;
- Terceira geração – destacam-se como os direitos a paz, a segurança e ao resguardo do meio ambiente, incluindo os direitos à solidariedade;
- Quarta Geração – instituem-se como os direitos a democracia, a informação e ao pluralismo (ZISMAN, 2016).

Deste modo, a proteção a dignidade humana foi evoluindo, situando-se num processo normativo evolutivo e em constante construção. Cabendo aos direitos domésticos dos países a não relativização dos direitos humanos, primando sempre por resguardar as gerações dos

direitos fundamentais. Traduzindo-se, assim, por meio das normatizações, como uma busca pelo progresso do ser humano (OLIVA e KÜNZLI, 2018).

Inclusive, outras diretrizes internacionais foram instituídas pela ONU, posteriores a DUDH, abrangendo temas como discriminação racial e de gênero, como, por exemplo: Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CEDR) de 1965; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) de 1966; Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) de 1966; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDM) de 1979; Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC) de 1989; Direitos das Pessoas Pertencentes às Minorias Étnicas, Religiosas e Linguísticas (DPPMERL) de 1992; Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos (DUBDH) de 2005; e Princípios de Yogyakarta de 2006 (OLIVA e KÜNZLI, 2018).

Tais premissas normativas internacionais impulsionaram os direitos domésticos dos países signatários, incentivando-os a esmiuçar à proteção a dignidade humana em diferentes segmentos éticos, tais como destacado no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1: Novas premissas na proteção a dignidade humana

Segmento	Normativas internacionais
Combate a extrema pobreza e fome.	DUDH e PIDSC
Alcançar ensino básico.	DUDH, PIDESC, CDC, CEDM e CEDR
Reduzir a mortalidade infantil.	DUDH, CDC e PIDESC
Melhorar a saúde materna.	DUDH, CEDM, PIDESC, CDC e CEDR
Promover a igualdade dos sexos e a autonomização das mulheres.	DUDH, CEDM; PIDESC e CDC
Combater doenças como Acquired Immunodeficiency Syndrome (HVI), malária e outras.	DUDH, PIDESC, CDC e CEDR
Garantir a sustentabilidade ambiental.	DUDH, PIDESC, CEDM, CDC e CEDR
Estabelecer parceria mundial para o desenvolvimento.	DUDH, PIDESC e CDC
Proteção as minorias.	DPPMERL e Princípios de Yogyakarta

Fonte: Autor adaptado de Oliva e Künzli (2018).

Dentre os segmentos apresentados, atenta-se para os que estão relacionados com a proteção das minorias, envolvendo diferentes temas relacionados com tipos de discriminações.

Tendo em vista que é inaceitável, no âmbito de proteção internacional dos direitos humanos, a diferenciação entre seres humanos para fins de maior ou menor proteção de direitos considerados fundamentais, cresce a necessidade de proteção internacional das minorias – étnicas, religiosas, de identidade de gênero, ou qualquer outro grupo de seres humanos que assim se identificar e estiver sujeito a dominação de um grupo majoritário (OLIVA e KÜNZLI, 2018, p. 708).

De tal modo, atenta-se para as normativas DUDH, CEDM, PIDESC, CDC, DPPMERL, DPPMERL e Princípios de Yogyakarta. De fato, proteger a dignidade humana é combater qualquer tipo de discriminação, abolindo qualquer tipo de hierarquia entre os seres humanos, com especial atenção para as dimensões interseccionais de raça e gênero (OLIVA e KÜNZLI, 2018).

As iniciativas, sobretudo a DUDH, cumpriram e ainda cumprem, relevante papel na conscientização global dos caminhos que a humanidade precisa seguir, em especial seu ordenamento jurídico, entretanto, em 2015 a ONU apresentou aos seus 193 países-membros uma agenda de 17 objetivos, com 169 metas pragmáticas, para serem cumpridos até 2030, chamados de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que buscam contrabalançar a existência digna de todas as pessoas, respeitando o meio ambiente (GOMES, FERREIRA, 2018). Dois dos objetivos abordam diretamente a questão do machismo e do racismo, o objetivo 5 “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” e o objetivo 10 “Reduzir a desigualdade dentro dos países”. Dentre as metas específicas, destacam-se na temática deste trabalho:

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- 5.6 adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis;
- 10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra;
- 10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;

A ausência de objetivos mais diretos no combate ao racismo é motivo de críticas, como as proferidas pela relatora especial da ONU sobre as formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e formas conexas de intolerância, Tendayi Achiume, em relatório apresentado ao Comitê de Direitos Humanos da entidade.

A Agenda 2030 é caracterizada por um compromisso superficial com a justiça e a igualdade racial e falha em abordar adequadamente o racismo e a xenofobia sistêmicos que continuam sendo barreiras para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ACHIUME, 2022).

Os ODS trouxeram avanços, reconhecidos no próprio relatório de Achiume, porém, a necessidade de se discutir de forma mais direta o racismo se mantém.

Já no Brasil, as leis passam a dedicar maior atenção ao racismo e a proteção à mulher na década de 1980, a partir da Constituição de 1988, conforme quadro a seguir.

Quadro 2: Principais Leis brasileiras para promoção de igualdade, combate ao racismo e proteção à mulher

Década	Promoção da igualdade e proteção à mulher	Promoção da igualdade e combate ao racismo
1930/1950	Decreto nº 21.076/32. Mulheres passaram a ter o direito de votar e serem votadas.	Lei nº 1.390/1951 – Lei Afonso Arinos - torna contravenção penal a discriminação racial.
1960/1980	Lei nº 4.121/62 - Estatuto da Mulher Casada - Estabelece que a mulher não mais precisa da autorização do marido para trabalhar fora. Constituição Federal de 1988 - Artigo 7º inciso XXX - Estabelece que é proibida a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.	Lei nº 7.437/1985 Inclui, entre as contravenções penais a prática de atos resultantes de preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil, dando nova redação à Lei Afonso Arinos. Lei nº 7.716/1989. LEI DO CRIME RACIAL - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.
2000	Lei nº 11.340/2006, Lei Maria da Penha promove a proteção das mulheres, contra as violências física, psicológica, moral, sexual e patrimonial.	Lei nº 10.639/2003 - 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" Lei nº 11.096/2005¹ - Institui o Programa Universidade para Todos. PROUNI.
2010	Lei 13.104/2015 - Lei do Feminicídio - Incluiu mais uma modalidade de qualificadora no homicídio, artigo 121 do Código Penal, quando o crime é praticado, em razão da vítima ser pessoa do gênero feminino.	Lei nº 12.711/ 2012 - Lei de Cotas nas Universidades - Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências
2020	Lei nº 14.457/2022 institui o Programa Emprega + Mulheres	Lei nº 14.532/2023 - Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial.

Fonte: Autor, resumido e adaptado de Luiz (2016), Martins (2020) e Brasil (2005).

¹ Apesar de não ser uma lei específica de combate ao racismo, o PROUNI ampliou o acesso de pessoas negras as universidades privadas, conforme observa Almeida (2017).

O quadro permite observar que o ordenamento jurídico brasileiro caminha lentamente no estabelecimento de normas de proteção e de promoção de igualdade para mulheres negras e que a ideia de uma avaliação interseccional ainda está distante das leis do país. Tome-se como exemplo a Lei nº 7.716/1989, chamada de Lei do Crime Racial, criada mais de cem anos após a “abolição da escravatura”, oficializada por meio da Lei n.º 3.353 de 13 de maio de 1888, conhecida como “Lei Áurea”.

A efetividade das leis também é um ponto que merece atenção, haja vista, por exemplo, que a Constituição de 1988 proíbe diferenças salariais por motivo de sexo ou cor e essa é uma realidade distante ainda, segundo o DIEESE (2022).

Apesar dos passos lentos, algumas iniciativas marcaram importantes avanços, como a lei de cotas nas universidades públicas e a lei que criou o Programa Universidade para Todos, o PROUNI, que mudaram positivamente a realidade dos estudantes e possibilitaram, sobretudo para mulheres negras o acesso ao ensino superior.

2.2 Racismo

Para entender o que significa racismo, coloca-se como prudente explorar inicialmente o que significa raça, até porque, sua conceituação abarca certa dualidade, ou mesmo, uma controvérsia. Isto porque, ao longo do tempo, a abrangência do termo, ao ser relacionado com os seres humanos, passou a ser debatida. Antigamente o termo abrangia as questões biológicas, porém, posteriormente, passou a abranger perspectivas sócio-históricas (ROCHA, 2016).

No século XX, a antropologia constituiu-se a partir do esforço de demonstrar a autonomia das culturas e a inexistência de determinações biológicas ou culturais capazes de hierarquizar a moral, a cultura, a religião e os sistemas políticos. Não há nada na realidade natural que corresponda ao conceito de raça. Os eventos da Segunda Guerra Mundial e o genocídio de judeus e ciganos pela Alemanha nazista reforçaram o fato de que a raça é um elemento essencialmente político, sem qualquer importância fora do âmbito de análises socioantropológicas. Ainda que hoje seja quase um lugar comum a afirmação que a antropologia e a biologia (mais recentemente por meio do sequenciamento do genoma) tenham há muito demonstrado que não existem diferenças biológicas ou culturais que justifiquem um tratamento diferenciado entre seres humanos, o fato é que a noção de raça ainda é um fator político importante utilizado para naturalizar desigualdades, justificar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários. A importância da noção de raça não pode ser ignorada no debate social por conta de seus efeitos políticos, por suas consequências científicas e por sua dimensão ética (ALMEIDA, 2017, p. 12).

Contudo, apesar da complexidade que existe acerca da etimologia do termo “raça”, o que se coloca como passível ao entendimento é que o termo raça “[...] sempre esteve ligado de alguma forma ao ato de estabelecer classificações” (ALMEIDA, 2017, p. 12). Justamente, por

meio de tal relação com o ato de se classificar pessoas que se chega ao racismo, que pode ser compreendido como:

[...] a crença na existência de raças e sua hierarquização. É a ideia de que há raças e de que elas são naturalmente inferiores ou superiores a outras, em uma relação fundada na ideologia de dominação. As características fenotípicas são utilizadas como justificativa para atribuição de valores positivos ou negativos, atribuindo a essas diferenças a justificativa para a inferiorização de uma raça em relação à outra. (ROCHA, 2016, p. 10)

Portanto, impreterivelmente o racismo, ao classificar pessoas, traz consigo o aporte de ato discriminatório, ocasionado a diferenciação entre seres humanos. No entanto, além do entendimento conceitual acerca do assunto, para uma compreensão mais profunda, coloca-se como importante explorar a experiência de vida de quem teve que lidar com o racismo. Sendo assim, destaca-se como valorosa a visão acerca do racismo feita no livro “Quarto de Despejo” (1960) de Carolina Maria de Jesus (1914-1977), que em forma de diário, relatou seu cotidiano de mulher negra, favelada, mãe solo de quatro filhos e catadora de papel na grande São Paulo. Um relato impactante sobre a realidade de seus dias para sustentar a si e aos seus filhos (JESUS, 2014). Possuindo a escritora voz ativa para tratar do assunto racismo, posto ter sido uma mulher negra discriminada socialmente (MACHADO, 2006).

No relato há uma passagem emblemática que configura o racismo, sendo ela a seguinte: “Percebi que no Frigorífico jogam creolina no lixo, para o favelado não catar a carne para comer. Não tomei café, ia andando meio tonta. A tontura da fome é pior do que a do álcool. A tontura do álcool nos impele a cantar. Mas a da fome nos faz tremer” (JESUS, 2014, p. 48).

A passagem do livro transcrita é muito mais eloquente do que qualquer definição de racismo no Brasil. Colocando-se como uma contextualização fidedigna acerca do que é sofrer por causa do racismo, situação inerente à vida de Carolina Maria de Jesus, falecida em 1977 aos 63 anos. Uma descrição de experiência de vida do racismo no Brasil, tomada como uma mazela social, que de maneira velada, por vezes, é abraçada como uma “contingência” da vida.

O termo “raça”, para alguns autores, pode ser substituído por “etnia”, sendo o segundo mais adequado por também incluir, além de características fenotípicas “fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo” (SANTOS et al. 2010). A discussão é legítima e deve ser realizada, entretanto, o presente trabalho seguirá a visão do professor Kabengele Munanga:

Sabemos, especificamente que a “raça” não existe, mas o racismo, filhote da raça, está solto, apesar da morte da mãe, e continua a fazer vítimas. Não é por que você deixa de usar o conceito de “raça” para usar o conceito de “etnia” que o racismo deixa de existir (MUNANGA, 2023)

Importa para a luta antirracista corrigir termos, existe nesse movimento um didatismo que auxilia na conscientização, entretanto, urge a necessidade de se avaliar o fato de que o racismo ainda se mantém presente no Brasil desde a sua colonização (MACHADO, 2006).

A lei que aboliu a escravidão no Brasil, a Lei 3.353 de 1888, possui apenas dois artigos, o primeiro determina extinta a escravidão, o segundo revoga disposições em contrário (BRASIL, 1888). Nenhuma linha revela sobre o que aconteceria com essas pessoas. Atribui-se a Joaquim Nabuco (1849-1910) a previsão de que as marcas da escravidão estariam presentes por muito tempo na sociedade brasileira, devido à ausência de ações concretas que protegessem os libertados. De fato, todo o sofrimento que viria, e que ainda persiste, poderia ter sido atenuado com medidas sociais que possibilitassem o mínimo a essas pessoas, como moradia e alimentação. Contudo, talvez, o maior desafio ainda se faz presente, sendo arrancar da mente de uma elite branca o preconceito enraizado por quase 400 anos. Logo, há que se estabelecer proteção contra o racismo na sociedade, tomando-o como um fator de acesso à discriminação social (CARNEIRO, 2011).

O racismo trabalha com intensidades diferentes, a depender do quanto a pessoas negra se coloca nas posições sociais que para ela são reservadas, como destaca Fanon (2008) “do negro exige-se que seja um bom preto”, quanto mais distante da subserviência esperada, maior o impacto do racismo.

Para disfarçar esse racismo, criou-se no Brasil após a Lei Áurea, uma ideia de que a escravidão não foi tão brutal assim, que existiria uma relação quase amigável entre opressores e oprimidos, uma concepção que ficou conhecida como “Democracia Racial”. Uma falácia que perdurou por muito tempo na produção intelectual do país, tentando encobrir a triste realidade do negro no Brasil. Deste modo, se estabeleceu uma postergação do reconhecimento de práticas discriminatórias, o que acabou por perpetuar o efeito discriminatório, tal como uma longa tradição dentro do pensamento social brasileiro. Uma conjuntura em que os negros ficaram preteridos no esteio social, além de terem negados atendimentos para as mais básicas necessidades, sendo impedidos do exercício da sua cidadania. Inclusive, pessoas negras também tinham que aceitar a discriminação de forma natural, pois o Brasil “não era racista”, muitos ainda acreditam que “não é” (CARNEIRO, 2011). A manutenção dessa discussão baseada em uma “democracia racial”, entretanto, está incluída no conjunto de estratégias daqueles que se beneficiam do racismo, pois enquanto se discute o que é ou não racismo, se somos ou não racistas, desviam-se esforços do efetivo combate ao racismo.

Assim, é cada vez menos comum que alguém defenda ações racistas, pois conforme o pensamento do professor Munanga (2023) “o racismo como fato, permanece, mas como

doutrina, já está morto”. Logo, como não se pode “doutrinar” parte-se para a manutenção da dúvida.

A opressão racista existe e beneficia interesses, está presente na distribuição geográfica de pessoas negras no Brasil, na ausência de negros em posições de poder e, mesmo, no comando de meios de comunicação. Destacando-se que:

É nesse sentido que o racismo — enquanto articulação ideológica e conjunto de práticas — denota sua eficácia estrutural na medida em que estabelece uma divisão racial do trabalho e é compartilhado por todas as formações socioeconômicas capitalistas e multirraciais contemporâneas (GONZALEZ, 2020, p. 35).

Assim, o racismo atua na destruição da identidade negra, que segundo o observado pelo professor Munanga:

A identidade é uma realidade sempre em todas as sociedades humanas. Qualquer grupo humano, através do seu sistema axiológico sempre selecionou alguns aspectos pertinentes de sua cultura para definir se em contraposição ao alheio. A definição de si (autodefinição) e a definição dos outros (identidade atribuída) têm funções conhecidas: a defesa da unidade do grupo, a proteção do território contra inimigos externos, as manipulações ideológicas por interesses econômicos, políticos, psicológicos, etc. (MUNANGA, 1994, p. 177 – 178).

Essa quebra de identidade age, portanto, no enfraquecimento das defesas e da unidade, facilitando a perpetuação do racismo, e acontece, por exemplo, meio da imposição de regras para vestimentas, cabelos, língua, religião, etc.

O racismo no Brasil está evidenciado em números, como os destacados no Atlas da Violência, com indicadores da violência em território nacional, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Fundação ligada ao Ministério da Economia. No Atlas da Violência, as pessoas negras ganham destaque, sendo infelizmente por motivos nada animadores (CERQUEIRA, 2021).

No Brasil, segundo o referido Atlas, a chance de uma pessoa negra ser assassinada é 2,6 vezes maior do que uma não negra, mas o cenário é ainda mais brutal quando se aprofunda a investigação. A taxa de homicídio, que mede o número de mortes a cada 100 mil habitantes, entre as pessoas negras em 2019 foi de 29,2, já entre os não negros foi de 11,2. O número, quase três vezes maior, fica ainda mais revelador quando se avaliam as taxas entre 2009 e 2019, na sequência é possível observar que ocorreu uma redução de 15,5% na taxa de homicídio de pessoas negras, uma notícia ótima se não fosse a comparação com as taxas entre pessoas não negras, onde a redução foi de 30,5% (CERQUEIRA, 2021).

Ouros dados, também se destacam, publicados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, uma instituição não-governamental, que elabora o Anuário Brasileiro de Segurança Pública com dados fornecidos pelas secretarias de segurança pública estaduais, pelas polícias civis, militares e federal, entre outras fontes oficiais relacionadas à Segurança Pública. O

Anuário de 2020 reforça a face racista da sociedade brasileira, quando destaca a população carcerária de 2019 como sendo de 66,7% de pessoas presas negras, sendo que em 2005 esse número era de 58,4%. O Anuário conclui que se prende cada vez mais pessoas negras, mas não apenas isso, visto que há uma política de desencarceramento que atinge com maior intensidade a população branca (BUENO e LIMA, 2020).

O mercado de trabalho também reflete o racismo brasileiro, ficando, inclusive, mais evidente após a pandemia de COVID-19. Doença declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia, situação que influenciou negativamente o mercado de trabalho (inter)nacional, gerando alto índice de desemprego, em especial para minorias. Segundo o DIEESE, uma parte expressiva da população brasileira ficou desempregada devido à pandemia, entre o primeiro e segundo trimestre de 2020, a proporção foi de 8,8 milhões de pessoas. Dentre estas, conforme o DIEESE, 6,3 milhões eram negros, numa proporção de 40,4% de mulheres e 31% de homens. Ou seja, houve uma maioria de pessoas negras sem emprego (DIEESE, 2021).

A conjuntura díspar dos negros no Brasil não passa despercebida pelos estudiosos, como psicólogos e filósofos, que retratam seus efeitos, sobretudo esmiuçando a questão do racismo. A ativista e psicóloga Cida Bento, acredita que existe um “pacto narcísico”, informal, não verbalizado, mas não menos eficiente, da “branquitude”, sobretudo masculina, para se manter nos lugares de poder no país, excluindo quem não faz parte e promovendo a desigualdade (BENTO, 2002).

Também, a filósofa Djamila Ribeiro dedica sua atenção ao racismo ao explicar sobre o assunto, trazendo o importante conceito: “O racismo é, portanto, um sistema de opressão que nega direitos, e não um simples ato da vontade de um indivíduo” (RIBEIRO, 2019, p. 7). De tal modo, coloca-se como necessário reconhecer que o racismo está no dia a dia, nas instituições, na estrutura da sociedade brasileira (RIBEIRO, 2019).

Corroborando com o tema a psicóloga Jaqueline de Jesus, quando retrata, enquanto um mecanismo de poder, o enraizamento do racismo no seio social:

As condições históricas da desigualdade racial - particularmente em detrimento da população afrodescendente - e dos conflitos étnicos contemporâneos foram consubstanciadas por meio de genocídio indígena, ideologização do domínio da metrópole sobre os nativos, escravidão transatlântica. Há um pano de fundo cultural que propicia a permanência do racismo nas relações intergrupais e interpessoais para além das fronteiras transnacionais (JESUS, 2014, p. 12).

Desta forma, Jaqueline de Jesus descreve o racismo como “[...] um mecanismo de poderes estabelecidos para preservarem sua dominância social de base etnicorracial” (JESUS, 2014, p. 15). Mas, sobretudo, aqui se destaca a seguinte explicação de Jaqueline de Jesus acerca

do racismo: “o racismo é um conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações que se baseia na crença superioridade/inferioridade de um grupo racial ou étnico com relação a outro, em uma conjuntura de dominância social” (JESUS, 2014, p. 16).

As duas abordagens, de Djamila Ribeiro e de Jaqueline de Jesus, reforçam que o racismo está além das relações interpessoais e dos eventos esporádicos, encontra-se inserido em uma estrutura de poder, que se mantém por meio do preconceito (RIBEIRO, 2019; JESUS, 2014). Entendendo-se o preconceito enquanto uma pré-disposição para ocasionar a ação de discriminação, sendo:

Preconceito e discriminação ensejam diferentes ações para a preservação da desigualdade. Uma ação educativa e persuasiva pode contribuir para diminuir o preconceito e revisar os estereótipos, levando à valorização das diferenças e da diversidade. Já no caso da discriminação, entretanto, por se tratar de prática, é preciso usar também dispositivos legais, ou não haverá alteração no quadro das desigualdades (BENTO, 2002, p. 12).

Logo, pode-se entender o racismo presente no Brasil como um tema abrangente e complexo, que ainda necessita de melhor exploração quanto a suas origens, seu enraizamento e estrutura. Mas, sobretudo, precisa que sejam estabelecidos no meio social os aportes educativos e legais, minando a perpetuação do preconceito e da discriminação (BENTO, 2002).

2.3 Machismo, subjugação feminina e a luta da mulher negra

Explorar o assunto do machismo e da subjugação feminina significa entender a insistência de perpetuação da dicotomia estabelecida entre mulher e homem. Isto significa mergulhar na raiz sociocultural da relação mulher e homem ao longo da História. Isso porque, a cultura europeia, ao longo do tempo, imprimiu aos homens uma conotação de nobreza nas relações sociais, tendo-os como dominantes às mulheres. Tal fato, acabou por instituir uma dualidade amparada no entendimento de que mulher e homem são padrões opostos (BOURDIEU, 2002).

Assim sendo, os historiógrafos Catherine Gallagher e Stephen Greenblatt traçaram um percurso do enraizamento da dualidade entre mulheres e homens ao longo da História. Inicialmente, destacaram a percepção grega, a qual perdurou até o século XVIII, amparando a separação entre mulheres e homens através das diferenças biológicas. Tratando-se de um entendimento de que a mulher seria um homem ao avesso, sendo uma réplica rasa do homem, que seria o corpo tido como ideal. Uma visão trazia consigo o entendimento de um modelo anatômico de um só sexo, o *one-sex model*, sendo o corpo fático masculino único, superior ao

feminino. No caso, a inferioridade da mulher era justamente por ela ser um homem invertido, já que os seus órgãos (útero, ovários, vulva e vagina) seriam uma inversão do modelo fático. No decorrer do século XVIII até o século XIX, surgiu uma nova interpretação, sendo a do *two-sex model*, havendo o entendimento da existência de dois modelos anatômicos de sexo. No entanto, foi durante o século XIX que apareceu a interpretação próxima à da contemporaneidade, calcada nas diferenças político-ideológicas entre os sexos, tratando-se de um formato de perpetuação do entendimento de complementaridade das mulheres para com os homens. Neste estreito, se caracterizou as diferenças morais entre homens e mulheres, estabelecidas através de ações, as ações morais, as quais passaram a ser divididas entre masculinas e femininas. Sendo as funções econômicas e políticas de ordem pública de relacionadas aos homens e as funções domésticas de ordem privada relacionada as mulheres. Ficando a mulher ainda em papel complementar ao homem na sociedade, entendida como ser frágil quando comparada ao homem, sobretudo, devido à sua função reprodutiva (GALLAGHER e LAQUEUR, 1987).

A manutenção das ações morais fortaleceu a dominação masculina ao longo do tempo, acabando por subjugar as mulheres, instaurando uma cadeia hierárquica na sociedade civil, perpetuando o homem enquanto uma autoridade patriarcal. Conjuntura que permite o uso da analogia do homem com o nível de nobreza, traduzindo o seu domínio sobre a mulher na sociedade. A teoria bourdiana coloca as ações morais como *'habitus'*, ou seja, como uma forma de lei natural, um consenso incorporado pela sociedade como verdade única, a qual não se precisa justificar. Deste modo, o *'habitus'* fortalece, enraíza e perpetua o domínio masculino sobre o feminino junto à sociedade (BOURDIEU, 2002).

[...] inscritas na fisionomia do ambiente familiar, sob a forma de oposição entre o universo público, masculino, e os mundos privados, femininos, entre a praça pública (ou a rua, lugar de todos os perigos) e a casa (já foi inúmeras vezes observado que, na publicidade e nos desenhos humorísticos, as mulheres estão, na maior parte do tempo, inseridas no espaço doméstico, à diferença dos homens, que raramente se veem associados à casa e são quase sempre representados em lugares exóticos), entre os lugares destinados sobretudo aos homens, como os bares e os clubes do universo anglo-saxão, que, com seus couros, seus móveis pesados, angulosos e de cor escura, remetem a uma imagem de dureza e de rudeza viril, e os espaços ditos "femininos", cujas cores suaves, bibelôs e rendas ou fitas falam de fragilidade e de frivolidade (BOURDIEU, 2002, p. 70).

O contexto histórico que estabeleceu a subjugação da mulher, no entanto, em meados do século XIX, começou a ser contestado pelas mulheres, havendo uma busca por igualdade social, política, cultural e econômica. Surgindo a partir daí o movimento feminista, quando mulheres burguesas reivindicaram direitos iguais aos dos homens, dentro do contexto educacional e legal, tratando-se de um feminismo liberal/reformista. Em mesmo momento, em

meio a Revolução Industrial, quando a mão-de-obra feminina foi absorvida na economia, as trabalhadoras começaram a estabelecer reivindicações trabalhistas, haja vista que trabalhavam mais que os homens e ganhavam salários menores do que os deles, estabelecendo um feminismo marxista. Sendo assim, os ideais feministas liberal e marxista serviram de suporte para o fortalecimento do movimento Sufragista do século XX. Quando se trouxe a necessidade da instituição do voto feminino, fato que influenciou a promulgação da 19ª Emenda Constitucional dos Estados Unidos da América (EUA) de 1920, instituindo o voto feminino (CISNE, 2015).

Atenta-se que o surgimento do feminismo nos EUA e na Europa iniciou um processo de busca pela igualdade entre homens e mulheres, mas, sobretudo, colocou-se como uma forma de combate à subjugação feminina. Um marco deste caminhar feminino foi a repercussão do livro “Segundo sexo” (1949) da filósofa Simone de Beauvoir (1908 – 1986). Destacando-se os trechos: “[...] a humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si, mas relativamente a ele; ela não é considerada um ser autônomo” (BEAUVOIR, 1970, p. 10). Outro trecho destaca que: “[...] o homem é definido como ser humano e a mulher como fêmea: todas as vezes que ela se conduz como ser humano, afirma-se que ela imita o macho” (BEAUVOIR, 1970, p. 72). Inclusive, seu livro é tido como uma nova etapa do feminismo, pois, além de pontuar as desigualdades políticas e culturais entre homens e mulheres, destaca o significado de ser mulher. Isto feito, num momento após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), quando o movimento feminista ampliava suas pautas para reivindicações relacionadas ao papel feminino na vida doméstica e o sofrimento com a violência social (MIGUEL e BIROLI, 2014).

Na segunda metade do século XX, as reivindicações do feminismo firmaram as pautas trabalhistas e de liberdade sexual. Posteriormente, no final do século XX, o movimento feminista passou a ser ele mesmo a pauta para debate, momento em que se percebeu que todas as mulheres não eram iguais, pois existia uma pluralidade feminina em meio a sociedade. Isto porque, não existiam só as mulheres brancas e heterossexuais, com alta renda e escolaridade, havendo também as negras, as sem escolaridades, as de baixa renda, as homossexuais, transsexuais etc. Até mesmo, destaca-se, neste período, o surgimento do movimento feminista negro, trazendo ao debate a pauta acerca da diferenciação existente entre as trabalhadoras brancas e negras. De tal forma, destaca-se esta fase do feminismo como pluralista, sendo a que ainda se encontra presente no século XXI (MIGUEL e BIROLI, 2014).

Como recorte ao movimento feminista, destaca-se que no Brasil ele tomou força a partir do início do século XX, momento em que ainda se pautava posicionamento relacionado ao movimento Sufragista, quando as brasileiras ainda pleiteavam o voto e a cidadania. Mas, também ocorreram reivindicações de ordem trabalhistas, quando, em 1917, o manifesto de

costureiras em São Paulo solicitava menor tempo de horas de trabalho como de oito horas ao dia. Em 1918, a cientista Bertha Lutz (1894 – 1976) dirigiu a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, com intuito de pressionar a legalização do voto feminino. Todavia, o voto feminino no Brasil só ocorreu em 1932, por meio do Código Eleitoral Provisório promulgado durante o governo do Presidente Getúlio Vargas (1882 – 1954). Em 1933, o voto feminino se tornou legal e também as mulheres puderam se candidatar aos cargos políticos. Mas, para votar e ser votada, as mulheres necessitavam ser casadas e possuir aval do marido, sendo que as viúvas e solteiras deveriam ter renda própria para tanto. Apenas com a Constituição de 1934 tais restrições foram abolidas, contudo, o voto das mulheres era de ordem facultativa até a Constituição de 1946, quando se tornou obrigatório para homens e mulheres. Confere-se, assim, que as mulheres no Brasil demoraram quase 30 anos para estabelecer uma tentativa de igualdade política com os homens (CISNE, 2015), observando-se que, ainda na atualidade, são minoria na política, a despeito de sua maioria na população (MELO, 2022).

Certamente, o feminismo no Brasil ainda precisa ser mais bem estruturado, buscando-se eliminar os valores arraigados de subjugação feminina ainda presentes na sociedade, visto que há muito o que se reivindicar, sobretudo no que diz respeito a opressão e a violência (CISNE, 2015). Cabe aqui, trazer a análise da psicóloga Jacqueline Barus-Michel (1932 – 2015), que estabelece um olhar verdadeiro para a relação entre os seres humanos:

A mulher não é a sombra do homem. Cada um é um outro modo de ser, é uma variação do ser no mundo e do ser com o outro. Assim, o negro ou o branco da pele são variações do ser humano, não diferenças de humanidade. A espécie é a mesma, as variações de aparência, no seio da espécie, não afetam aquilo que a constitui. Ela é definida por suas capacidades simbólicas e imaginárias, com variações em suas construções, de acordo com os contextos e as épocas. São as culturas que tendem a atribuir valores às diferenças. E são esses valores que confinam alguns humanos do lado da admiração e outros do lado do desprezo (BARUS-MICHEL, 2013, p. 12).

O movimento feminista organizado, tal qual é habitualmente estudado, entretanto, acaba por invisibilizar a luta de mulheres negras brasileiras, que, anteriores à campanha sufragista, lutavam pela liberdade, de seus filhos, de seus companheiros e companheiras, de seus corpos. Essas mulheres estiveram presentes no movimento quilombola, na luta abolicionista e pós-abolição (ALMEIDA, 2020), como Dandara, importante personagem do Quilombo dos Palmares, que “era considerada a responsável por liderar e aconselhar todos aqueles que viviam em Palmares acerca da sua política, economia, estratégias de combate.” (SILVA, MENDES, OLIVEIRA, 2020), ou ainda Maria Firmina dos Reis, romancista, escritora de “Ursula”, romance escrito em 1858 e considerado o primeiro romance abolicionista brasileiro.

Dar visibilidade e reconhecimento ao feminismo negro do Brasil é crucial para o

combate ao racismo, pois, como observa Almeida:

A luta por reconhecimento é voltada precipuamente às injustiças de caráter cultural que afetam a autoestima e autorrealização dos indivíduos em suas relações consigo mesmo e com os demais membros do meio social (ALMEIDA, 2020).

O resgate da autoestima, destacado por Almeida, mostra-se fundamental na luta antirracista, como observa Fanon (2008) ao destacar que sob o povo negro o conceito de humanidade sempre esteve associado a pele branca e que, portanto, para ser humano o negro teria que negar-se como tal.

Todo povo colonizado — isto é, todo povo no seio do qual nasceu um complexo de inferioridade devido ao sepultamento de sua originalidade cultural — toma posição diante da linguagem da nação civilizadora, isto é, da cultura metropolitana. Quanto mais assimilar os valores culturais da metrópole, mais o colonizado escapará da sua selva. Quanto mais ele rejeitar sua negridão, seu mato, mais branco será (FANON, 2008, pag. 34).

Logo, trazer a luz o feminismo negro do Brasil, atende não apenas a interseccionalidade necessária à discussão do machismo e do racismo, mas também apresenta ferramentas necessárias no combate ao “embranquecimento” a que pessoas negras são submetidas.

A luta contra o machismo e o racismo, portanto, sempre esteve presente nas mulheres negras brasileiras, a simples existência delas, diante de tantas dificuldades impostas, é suficiente para comprovar essa luta, que persiste até os dias atuais.

2.4 Interseccionalidade

O conceito ‘interseccionalidade’ foi sistematizado por Kimberlé Crenshaw em 1989, uma norte-americana defensora dos direitos civis com atenção para os aspectos de gênero e discriminação racial, época em que se cunhou a necessidade de se estabelecer estudos de como essas estruturas de opressão agem em conjunto, como, por exemplo, o efeito da junção do racismo com a subjugação feminina. Mas, sobretudo, a ideia de estabelecer o debate trouxe consigo a vontade de desenvolver mecanismos eficientes para o enfrentamento dos efeitos da interseccionalidade. Destacando-se a seguinte metáfora explicativa:

Utilizando uma metáfora de intersecção, faremos inicialmente uma analogia em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. As mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias. As mulheres racializadas e outros grupos marcados por múltiplas opressões, posicionados nessas intersecções em

virtude de suas identidades específicas, devem negociar o 'tráfego' que flui através dos cruzamentos. Esta se torna uma tarefa bastante perigosa quando o fluxo vem simultaneamente de várias direções. Por vezes, os danos são causados quando o impacto vindo de uma direção lança vítimas no caminho de outro fluxo contrário; em outras situações os danos resultam de colisões simultâneas. Esses são os contextos em que os danos interseccionais ocorrem $\frac{3}{4}$ as desvantagens interagem com vulnerabilidades preexistentes, produzindo uma dimensão diferente do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Os sistemas de opressão não agem de forma separada ou autoexcludentes, agem ao mesmo tempo, como uma única força, cuja intensidade amplia conforme uma nova intersecção se apresenta. Sendo o contexto destas interseções denominado como interseccionalidade, conceituação explicada pelas sociólogas Patricia Collins e Sirma Bilge da seguinte forma:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (COLLINS e BILGE, 2020, p. 16).

Corroborando para o entendimento da interseccionalidade a seguinte passagem:

A interseccionalidade reconhece que a percepção de pertencimento a um grupo pode tornar as pessoas vulneráveis a diversas formas de preconceito, mas, como somos simultaneamente membros de muitos grupos, nossas identidades complexas podem moldar as maneiras específicas como vivenciamos esse preconceito. Por exemplo, homens e mulheres frequentemente sofrem o racismo de maneiras diferentes, assim como mulheres de diferentes raças podem vivenciar o sexismo de maneiras bastante distintas, e assim por diante. A interseccionalidade lança luz sobre esses aspectos da experiência individual que podemos não perceber (COLLINS e BILGE, 2020, p. 30).

Um bom exemplo de interseções no Brasil, ou fluxo de tráfegos e cruzamento de vias opressoras, é a mulher negra no mercado de trabalho. Isto porque, no Brasil o salário médio no último trimestre de 2021 foi de R\$ 2.451,45. Um homem branco recebe em média 141,4% deste valor, mas uma mulher, branca, recebe 110%, apenas por ser mulher em um país que sempre foi hostil com o sexo feminino, entretanto, se ela for mulher e negra o rendimento médio despenca para 67,3% do salário médio no país (FILLETI e GORAYEB, 2021). Conjuntura em está inserido, por exemplo, o quadro de enfermagem no Brasil, que já sofre de um estranho fenômeno, onde em geral mulheres brancas e com nível superior ocupam posições de gestão frente a um conjunto de outras mulheres, desta vez majoritariamente negras, com nível médio ou menos (GONÇALVES, 2021).

A construção ideológica de uma Enfermagem-padrão branca não impediu que mulheres negras permanecessem trabalhando na profissão, porém, sendo mais representadas nos escalões subalternos - técnicas e auxiliares de enfermagem - do que no topo da hierarquia - entre as Enfermeiras. Nesse contexto, relacionando com a interseccionalidade, o acesso à qualificação profissional está relacionado às possibilidades que as mulheres de diferentes raça/cor e níveis de renda têm na sociedade. Na realidade brasileira, observa-se que se encontram mulheres brancas

com nível universitário, em serviços administrativos e de direção, detentoras de poder de comando sobre uma grande massa de outras mulheres, predominantemente negras e mais pobres, com formação de nível médio, que atuam diretamente em contato com os doentes, na base da pirâmide, sob suas ordens. Destaca-se que as funções do cuidado direto do paciente costumam estar associadas o baixo reconhecimento, baixo nível de formação, feminização e “enegrecimento” de trabalhadores, como é o caso da Enfermagem no Brasil (GONÇALVES, 2021, p. 38 – 39).

Inclusive, atenta-se, aqui, para a relevância do estudo das diferentes vias opressoras, entendendo-as como forças que se sobrepõem, pois, se além de mulher e negra, a pessoa for idosa, praticamente de uma religião de matriz africana e/ou homossexual, haveria maior hostilidade e discriminação advindas simultaneamente de várias vias (CRENSHAW, 2002).

Segundo Akotirene (2019), o objetivo da interseccionalidade é possibilitar a aplicação teórico-metodológica àquilo que denominou como "inseparabilidade estrutural" dos sistemas opressores. De fato, a vivência da mulher negra, especialmente no Brasil - um país marcado por incontáveis desigualdades - requer uma análise integrada, não somente observando como o racismo ou o machismo se manifestam isoladamente, mas também como esses sistemas operam em conjunto e se relacionam com outros.

2.5 Trabalho no Brasil e as mulheres negras

O relato no diário de Carolina Maria de Jesus, destacado anteriormente, demonstra sua experiência de vida enquanto mulher e negra, pontuando as discriminações sofridas, como o caso do frigorífico, sem a oportunidade de ter acesso aos restos de alimentos (JESUS, 2014). Porém, em seu diário há outra passagem ilustrativa acerca da obtenção do seu sustento e dos seus filhos, a qual também destaca mais uma camada de sua interseccionalidade, a de ser mãe solo. Ao relatar que estava melhor sem um marido, explanou: “os meus filhos não são sustentados com pão de igreja. Eu enfrento qualquer espécie de trabalho para mantê-los” (JESUS, 2014, p. 14). O “aceitar qualquer trabalho” ainda é uma realidade de mulheres negras brasileiras.

A condição de mãe solo já não causa o escândalo na sociedade percebido por Beauvoir (1970, pag. 176), entretanto, e sobretudo para mulheres negras, são poucos os esforços desenvolvidos para que essa mãe consiga se manter e criar seus filhos, resultando em duplas, triplas ou mesmo quádruplas jornadas de trabalho, como observado por Moura e Nascimento (2019).

Nessa perspectiva, houve uma reconfiguração da escravidão da mulher negra, onde lhe permanece sendo negada a possibilidade de criação dos filhos, mas não o ato de cuidar, que

outrora era dedicado aos filhos das “sinhas” e agora é dedicado a prole da mulher branca “trabalhadora”.

Outro exemplo interessante acerca do histórico do mercado de trabalho para as mulheres negras, pode ser obtido no acervo da escritora Conceição Evaristo, que por meio de seus contos de ficção retrata a realidade das mulheres negras no Brasil. Sendo o seu livro mais famoso “Olhos d’água” de 2016, que traz uma passagem acerca da discriminação de uma pessoa para com a sua contratada, sendo:

No dia anterior, no domingo, havia tido festa na casa da patroa. Ela levava para casa os restos. O osso do pernil e as frutas que tinham enfeitado a mesa. Ganhara as frutas e uma gorjeta. O osso, a patroa ia jogar fora. Estava feliz, apesar do cansaço. A gorjeta chegara numa hora boa (EVARISTO, 2016, p. 29).

Ambas as passagens retratadas por Carolina Maria de Jesus e Conceição Evaristo, respectivamente, retratam a realidade das mulheres negras no Brasil em meio subalternidade do mercado de trabalho. Pode-se observar, que ambas as explanações tratam de trabalhos de menor qualificação profissional, associados a pouca escolaridade e estreitados com a subjugação feminina (JESUS, 2014; EVARISTO, 2016).

O que se opera no Brasil não é apenas uma discriminação efetiva; em termos de representações sociais mentais que se reforçam e se reproduzem de diferentes maneiras, o que se observa é um racismo cultural que leva, tanto algozes como vítimas, a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular desempenharem papéis sociais desvalorizados em termos de população economicamente ativa. No que se refere à discriminação da mulher, que se observem, por exemplo, as diferenças salariais no exercício de uma função com relação ao homem, e a aceitação de que “está tudo bem”. Quanto à mulher negra, sua falta de perspectiva quanto à possibilidade de novas alternativas faz com que ela se volte para a prestação de serviços domésticos, o que a coloca numa situação de sujeição, de dependência das famílias de classe média branca. A empregada doméstica tem sofrido um processo de reforço quanto à internalização da diferença, da “inferioridade”, da subordinação (GONZALEZ, 2020, p. 35).

Contudo, deve-se destacar, que para as mulheres negras, nem sempre a escolaridade é fator de obtenção de emprego com melhor qualificação, conforme explicitado na passagem a seguir:

[...] os estudos recentes sobre a mulher no mercado de trabalho revelam que elas precisam de uma vantagem de cinco anos de escolaridade para alcançar a mesma probabilidade dos homens para obter um emprego no setor formal. Para que as mulheres negras alcancem os mesmos padrões salariais das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudos, elas precisam de mais quatro anos de instrução, ou seja, de oito a 11 anos de estudos. Essa é a igualdade de gênero e de raça instituídas no mercado de trabalho e o retorno que as mulheres, sobretudo as negras, têm do seu esforço educacional (CARNEIRO, 2011, p. 94).

Destaca-se que o há maior ocupação dos homens no mercado de trabalho, isto mesmo com a elevação no montante populacional de mulheres no Brasil, e mesmo que ainda ocorra uma maior taxa de escolaridade entre elas se comparada a dos homens. Geralmente há uma

segregação no ambiente de trabalho, ficando as mulheres com salário inferior ao dos homens, além de possuírem uma dupla jornada de trabalho, já que têm responsabilidade acerca dos cuidados com o domicílio e filhos/familiares. Quando as mulheres são negras, há um peso adicional para se dificultar a obtenção de trabalho e/ou ascensão hierárquica no ambiente de trabalho.

A falta de representatividade de mulheres e negras em cargos hierarquicamente elevados nas organizações é uma afronta aos direitos humanos e ao direito ao tratamento igualitário, contribuindo para a manutenção desse cenário de desigualdade. Racismo e sexismo criam um cenário em que grupos não-dominantes – mulheres negras – parecem ocupar territórios considerados pertencentes a outros (GONÇALVES, 2021, p. 20).

A mulher negra, portanto, enfrenta no mercado de trabalho não só a dominação masculina, mas também a da sociedade supremacista branca. Pesos opressores que se sobressaem mesmo quando há escolaridade de graduação superior. A Tabela 1 a seguir destaca a ocupação segundo sexo e cor ou raça, representando valores do quarto trimestre de 2021, em pesquisa realizada pela Universidade Federal de Campinas (UNICAMP) com base na análise dos microdados da PNAD Contínua do IBGE (FILLETI e GORAYEB, 2022).

Tabela 1: Ocupação, segundo cor ou raça e sexo (%) – 4º trimestre de 2021

	População Negra		População Branca		Total
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
EMPREG. SETOR PRIVADO CC	19,8	31,5	21,5	27,2	100,0
EMPREG. SETOR PRIVADO SC	18,2	43,9	14,9	23,1	100,0
TRAB. DOMÉSTICO CC	56,3	7,0	32,8	3,9	100,0
TRAB. DOMÉSTICO SC	60,8	4,7	32,3	2,3	100,0
EMPREG. SETOR PÚBLICO CC	25,0	19,1	32,3	23,5	100,0
EMPREG. SETOR PÚBLICO SC	37,3	23,6	25,2	13,9	100,0
MILITAR E SERV. ESTATUTÁRIO	27,3	22,3	29,4	21,0	100,0
EMPREGADOR (A)	9,7	26,2	21,1	43,0	100,0
CONTA PRÓPRIA	18,0	36,2	17,8	28,0	100,0
TRAB. FAMILIAR AUXILIAR	33,6	22,9	29,5	14,0	100,0
TOTAL	22,6	31,2	21,4	24,8	100,0

Fonte: FILLETI e GORAYEB (2022)

A ocupação descrita está inserida no cenário da população ativa brasileira em idade ativa, que está distribuída conforme a Tabela 2.

Tabela 2: População em Idade Ativa, segundo sua composição por raça ou cor e sexo (em mil pessoas) (%) – 4º trimestre de 2021

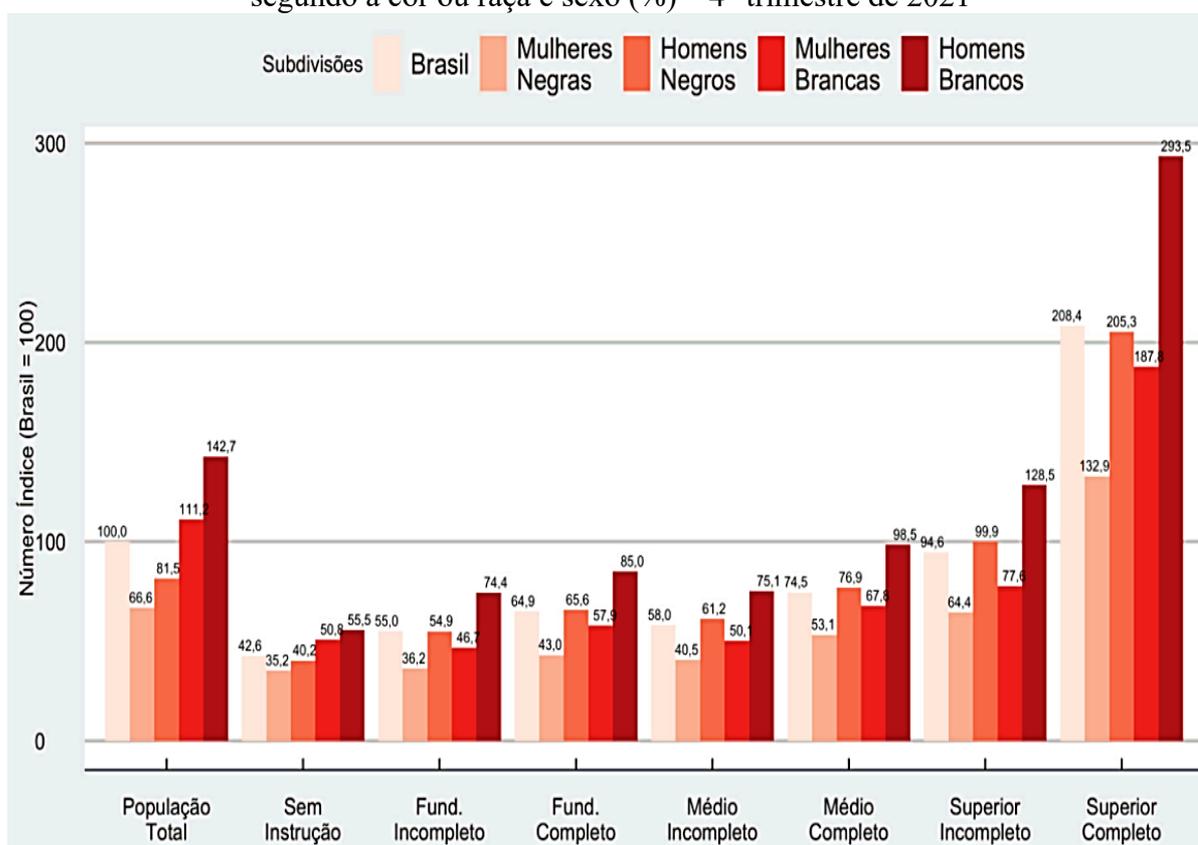
	População Negra		População Branca	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
População em Idade Ativa	50.296	46.515	43.090	36.331
A. Força de Trabalho (A.1 + A.2)	25.262	32.516	22.369	25.202
A.1. Pessoas Ocupadas	21.184	29.178	20.030	23.246
A.1.1. Pessoas Subocupadas	2.518	2.096	1.574	1.093
A.2 Pessoas Desocupadas	4.077	3.338	2.338	1.957
B. Fora da Força de Trabalho (B.1 + B.2)	25.035	14.000	20.721	11.129
B.1 Força de Trabalho Potencial (B.1.1 + B.1.2)	3.772	2.385	1.792	1.064
B.1.1 Indisponíveis	1.766	843	1.035	522
B.1.2 Desalentados	2.006	1.542	757	542
B.2 Fora da Força de Trabalho Potencial	21.262	11.615	18.929	10.065
Força de Trabalho Ampliada (A + B.1)	29.034	34.901	24.160	26.266
Subutilização da Força de Trabalho Ampliada	10.367	7.819	5.705	4.114

Fonte: FILLETI e GORAYEB (2022)

Conforme a Tabela 2, há uma subutilização maior no que diz respeito a força de trabalho das mulheres negras. Ainda a Pesquisa oferece dados alertando que a população negra se coloca como maioria entre as pessoas desocupadas (63,3%), entre as subocupadas (63,4%), dentre as que estão fora da força de trabalho (55,1%), e dentre as desalentadas (73,2%), que são aquelas que poderiam estar na força de trabalho, mas desistiram de procurar trabalho dada a dificuldade de conseguir (FILLETI e GORAYEB, 2022).

A Pesquisa ainda enfatiza o aumento na desigualdade de rendimentos conforme há maior nível de escolaridade, deixando as mulheres negras em posição de desvantagem, junto as mulheres brancas e aos homens negros e brancos. O Gráfico 1 a seguir descreve os percentuais do quarto trimestre de 2012, destacados pela UNICAMP.

Gráfico 1: Rendimento médio das pessoas ocupadas, por grau de instrução, segundo a cor ou raça e sexo (%) – 4º trimestre de 2021

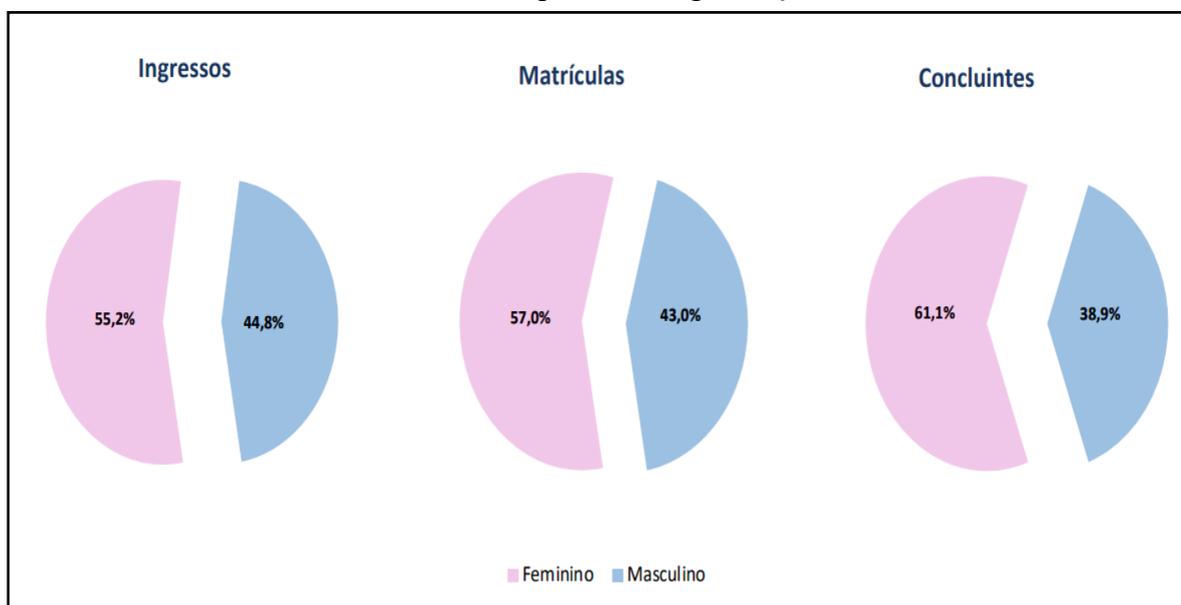


Fonte: FILLETI e GORAYEB (2022)

Constata-se no Gráfico 1 que a desigualdade de rendimento médio é gritante entre as pessoas com nível superior completo, sobretudo no que tange o comparativo dos valores entre as mulheres negras (132,9%) e os homens brancos (293,5%). Equivalendo o salário médio das mulheres negras em 45,3% do salário médio dos homens brancos (FILLETI e GORAYEB, 2022).

O último Censo do Ministério da Educação (MEC), feito em 2017, constatou que as mulheres se colocaram como maioria na conclusão dos cursos superiores, conforme destacado no Gráfico 2.

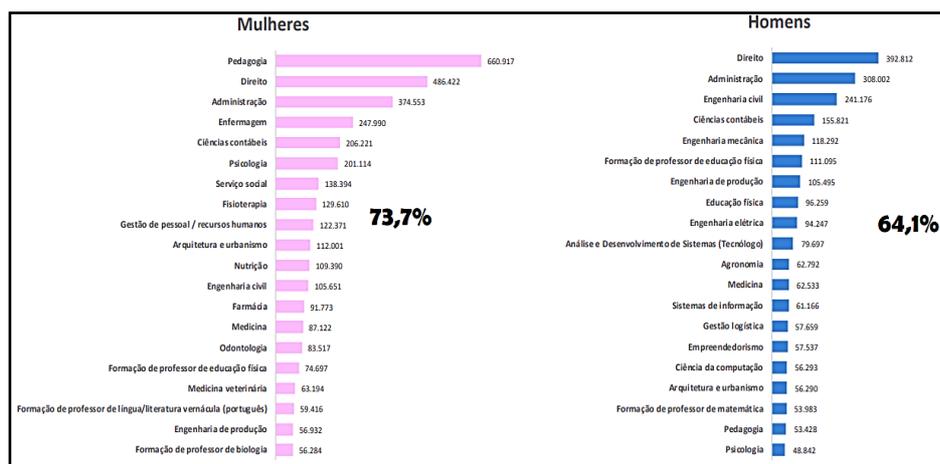
Gráfico 2: Proporção de homens e mulheres nas estatísticas de ingressos, matrículas e concluintes nos cursos superiores de graduação - Brasil 2017



Fonte: DIEESE (2018)

O último Censo do MEC ainda demonstra haver uma maioria de mulheres universitárias, quando comparado ao montante de homens, sendo os cursos mais procurado por elas pedagogia, direito, administração e enfermagem, respectivamente, tal como destaca o Gráfico 3.

Gráfico 3: Os 20 Maiores Cursos em Número de Matrículas



Fonte: DIEESE (2018)

Apesar da representatividade das mulheres no Ensino Superior, as mulheres negras são minoria em cargos de chefia ou gerência. Segundo o DIEESE, em 2017, a população de mulheres negras colocada em ocupações que exigem Ensino Superior é em menor número

(24%) do que a população de mulheres não negras (35%) (DIEESE, 2018). Análise complementada pelo PNAD Contínua do IBGE, que aponta os negros como minoria em cargos de gerência ou chefia, ficando uma proporção maior para brancos (homens 7,6% e mulheres 5,4%) e uma proporção menor para negros (homens 2,6% e mulheres 2,4%) (FILLETI e GORAYEB, 2022). Evidenciando-se, assim, “[...] a dificuldade enfrentada por homens e, especialmente, mulheres negras, para atingirem os cargos de chefia, uma vez que isto significa reverter a lógica da subordinação branco superior x negro inferior” (BENTO, 2002, p. 19).

A situação da desigualdade das mulheres negras no mercado de trabalho acaba por mostrar, que, mesmo com Ensino Superior, existe uma desvantagem inercial delas junto ao mercado de trabalho. Sobretudo, por existir uma interseccionalidade das dimensões de raça e gênero, ou seja, o fato de ser mulher e negra acarreta discriminação, que, por conseguinte, gera desigualdade junto aos demais (mulheres brancas e homens negros e brancos) no mercado de trabalho (GONÇALVES, 2021). Situação que viola à dignidade humana, ferindo a cidadania da mulher negra no que diz respeito a liberdade e a igualdade de direitos, princípios fundamentais da Constituição Federal em concomitância com DUDH (BRASIL, 2016; ONU, 1948). Haja vista, que a cidadania da mulher negra prima pelo acesso ao emprego e ao trabalho, sendo uma “[...] condição primordial para a reprodução da vida, e sua exclusão é também a primeira forma de negação desse direito básico da cidadania” (CARNEIRO, 2011, p. 102).

3. METODOLOGIA

A terceira seção do estudo traz algumas explicações acerca do caminho metodológico utilizado no trabalho. Tal abordagem se apresenta por meio de etapas estruturadas, sendo: percurso metodológico, procedimento e coleta de dados, cenário do estudo e participantes do estudo.

3.1 Percurso metodológico

A apresentação da abordagem metodológica, utilizada na presente pesquisa, requer um retorno ao objetivo geral do estudo. Logo, deve-se atentar para o intuito de analisar como mulheres negras com formação superior percebem as interseções de raça e gênero no mercado de trabalho.

Dessa maneira, o trabalho busca perceber como seus objetivos profissionais foram impactados, porém, sem comprometimento do que se deseja alcançar, poder-se-ia substituir “objetivos profissionais” por “sonhos”. A palavra, que evoca o desejo, a aspiração, mas também a subjetividade, auxilia na compreensão do caminho adotado na pesquisa, na medida que desloca do quantificável e do terreno da exatidão o olhar do pesquisador.

Importa reforçar que a definição do procedimento metodológico requer que se considere, sobretudo, aquilo que o pesquisador almeja descobrir (BRYMAN e BELL, 2007). No caso concreto, perpassa por compreender os sujeitos pesquisados e, com a ajuda deles, compreender também o contexto social ao qual estão inseridos.

Esse reconhecimento da subjetividade inerente, entretanto, não significa um rompimento com os métodos de investigação das ciências naturais, mas a compreensão de que em ciências sociais a abordagem pode ser mais ajustável e dinâmica, sem perder, no entanto, a robustez científica (GIL, 2008).

As ciências sociais se constituíram no século XIX, sendo um acompanhamento da influência positivista, que teve como expoente Augusto Conte (1798 – 1857). A perspectiva positivista, entretanto, assemelha o estudo de fatos humanos aos da natureza, o que se mostra limitante (GIL, 2008). Conjuntura em que se destacam quatro problemas principais, os quais devem ser encarados pelas ciências sociais, sendo:

- O problema da objetividade – Não é possível tratar fatos sociais como “coisa”, é necessário observar suas idiosincrasias e subjetividade;

- O problema da quantificação – Nem todo fato social é quantificável;
- O problema da experimentação – Diferentemente das ciências da natureza, em ciências sociais a possibilidade de introduzir modificações nos fenômenos que se cogita investigar é muito mais restrita, ou mesmo inviável;
- O problema da generalização – Em ciências da natureza, com regularidade buscam-se resultados que possam ser aplicados a todos os casos, já nas ciências sociais o pesquisador depara-se com tendências que, quando muito, resultam em teorias (GIL, 2008).

De forma geral, pode-se dividir as ordens de metodologia científica em duas categorias: quantitativo e qualitativo (GIL, 2008). Entendendo-se por ordem quantitativa a exploração estatística de fonte de dados numéricas numa abordagem objetiva; e por ordem qualitativa a abordagem exploratória de fatos não expressos em números numa abordagem subjetiva. Porém, tais ordens não são antagônicas, já que em muitos casos podem ser utilizadas de maneira complementar, porque:

[...] ambas são de natureza diferenciada, não excludentes, e podem ou não ser complementares uma à outra na compreensão de uma dada realidade. Se a relação entre elas não é de continuidade, tampouco elas se opõem ou se contradizem. Somente quando as duas abordagens são utilizadas dentro dos limites de suas especificidades é que podem dar uma contribuição efetiva para o conhecimento (PAULILO, 1999, p. 135).

Mas é a pesquisa qualitativa que permite explorar o “[...] universo de significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes” (MINAYO, 2001, p. 22). Logo, a pesquisa qualitativa tem um caráter crítico por ser “uma forma de investigação em que os pesquisadores fazem interpretações do que enxergam, ouvem e entendem” (CRESWELL, 2010, p. 209). Portanto, e diante dos desafios apresentados para este trabalho, optou-se pela abordagem qualitativa para responder ao objetivo proposto.

Uma vez definida a metodologia, importa esclarecer os níveis de pesquisa esperados, sendo três: exploratória, descritivas e explicativas. O Quadro 3 detalha os níveis de pesquisa para o estudo.

Quadro 3: Níveis de Pesquisa Social

Nível	Finalidade	Características	Ferramentas	Casos aplicáveis
-------	------------	-----------------	-------------	------------------

Pesquisa Exploratória	Desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias.	Menor rigidez no planejamento.	Levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.	Primeira etapa de uma investigação mais ampla, quando o tema ainda é pouco explorado.
Pesquisa Descritiva	Descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.	Utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.	Questionários padronizados.	Para estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade etc.
Pesquisa Explicativa	Identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos.	É que mais aprofunda o conhecimento da realidade. É o tipo mais complexo e delicado.	Ferramentas aplicáveis ao método experimental.	Para se explicar a razão, o porquê das coisas.

Fonte: Autor, adaptado de Gil (2008)

Diante do exposto, adotou-se para o estudo a pesquisa qualitativa, exploratória, utilizando-se como ferramenta a entrevista, que vem a ser um instrumento de pesquisa qualitativa que consiste em uma conversação entre o pesquisador e o entrevistado, com o propósito de obter informações relevantes para o estudo em questão (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). O pesquisador utiliza perguntas abertas e não diretivas, permitindo ao entrevistado expressar suas ideias, sentimentos e experiências, sem restrições ou imposições (Patton, 2015).

A entrevista pode ser classificada em três tipos principais, de acordo com o grau de estruturação: entrevistas estruturadas, semiestruturadas e não estruturadas (Turner, 2010). As entrevistas estruturadas seguem um roteiro preestabelecido, com perguntas fechadas e ordem fixa, buscando obter respostas padronizadas. As entrevistas semiestruturadas, opção escolhida para o presente trabalho, possuem um roteiro flexível com perguntas abertas, permitindo que o entrevistado explore temas relevantes e o pesquisador adapte o questionamento conforme a conversação se desenvolve. Já as entrevistas não estruturadas são conversações informais, onde o pesquisador busca compreender as percepções do entrevistado sem um roteiro específico.

A aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa descritiva possibilita a obtenção de dados em profundidade, explorando as perspectivas e experiências dos participantes sobre um fenômeno específico (MINAYO, 2010). Dessa forma, as entrevistas contribuem para a construção de uma descrição detalhada e contextualizada do objeto de estudo, fornecendo informações valiosas para a compreensão de processos, eventos ou situações sociais e humanas (GODOY, 1995).

3.2 Procedimento de coleta de dados

O estudo contou com entrevistas realizadas por videoconferência, atendendo necessidade logística das entrevistadas, além de requisitos de segurança devido a pandemia de COVID-19, durante os meses de janeiro e fevereiro de 2023. A ferramenta digital utilizada para executar as videoconferências foi o Google Meet, que possibilitou a gravação das entrevistas na íntegra. Todas as transcrições foram realizadas pelo pesquisador, permitindo uma autoavaliação como entrevistador, bem como ajustes na trajetória do estudo e crescimento pessoal, como observado por Santos e Santos (2008).

O total de quatro entrevistadas foi atingido por amostra em bola de neve, que é “uma técnica de amostragem que se utiliza de redes de referência, por isso, torna-se apropriada para pesquisas com grupos de difícil acesso ou até mesmo quando se trata de temas mais privados” (BOCKORNI e GOMES, 2021).

Um dos principais desafios nesse tipo de pesquisa é determinar o número adequado de entrevistas, garantindo a qualidade e a validade dos dados coletados. Um critério frequentemente utilizado para definir o momento de encerrar a coleta de dados é a saturação (FLICK, 2009). A decisão de encerrar a coleta de dados com base na saturação é uma prática comum na pesquisa qualitativa, pois pressupõe que, ao alcançar a saturação, o pesquisador obteve informações suficientes para compreender o fenômeno investigado (MORSE, 1995).

No presente trabalho, foram realizadas quatro entrevistas, julgadas suficientes para atingir a saturação. Cabe ressaltar que a saturação é um conceito relativo e depende do contexto da pesquisa, do fenômeno estudado e dos objetivos do estudo (MORSE, 1995).

As entrevistas foram precedidas pela autorização das entrevistadas, respeitando a integridade e trazendo informações sobre o tema e o pesquisador. Posicionamentos conexos à Resolução n.º 466 de 2012 (BRASIL, 2012). Assim sendo, as entrevistas foram precedidas pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual informou a intenção do estudo aos entrevistados, conforme destacado no Apêndice A.

Atenta-se, que as entrevistas tiveram a preocupação de captar alguns tópicos, tais como: objetivos e experiências profissionais anteriores a formação superior; motivações para formação superior e objetivos de carreira; vivência profissional pós-formação; e objetivos futuros (SILVA et al., 2007).

Os dados foram avaliados por meio da análise dos conteúdos das entrevistas, o que permitiu “[...] encontrar respostas para as questões formuladas e também podemos confirmar ou não as afirmações estabelecidas antes do trabalho de investigação” (MINAYO, 2001, p. 74). Mas, sobretudo, a análise dos conteúdos das entrevistas ofereceu a possibilidade de se

desvendar o que está por trás das histórias narradas (SILVA et al., 2007).

Para se elaborar as análises das entrevistas, pode-se contar com uma gama de técnicas possíveis, tais como: análise de avaliação, análise de expressão, análise de enunciação e análise temática (MINAYO, 2001). As técnicas descritas apresentam-se no Quadro 4.

Quadro 4: Técnicas para análise de conteúdo de entrevistas

Análise de Avaliação	Análise de Expressão	Análise de Enunciação	Análise Temática
Mede as atitudes do locutor, como reage (atos ou opiniões) diante de objetos, que podem ser pessoas, opiniões, acontecimento, etc.	Usa indicadores para atingir a ‘inferência formal’. Parte do princípio de que existe correspondência entre o tipo de discurso e características do entrevistado. Necessário conhecimento prévio de traços pessoais do locutor.	Utilizada para entrevistas abertas. Trabalha: -Condições de produção da fala; -Análise das estruturas gramaticais; -Análise da lógica de organização do discurso; -Análise das figuras de retórica. Nessa técnica não há análise hipóteses prévias para análise dos discursos.	Tem o ‘Tema’ como conceito central. Consiste em descobrir pontos centrais no discurso que possuem relação com o que se pretende investigar.

Fonte: Autor, adaptado de Minayo (2001)

Dentre as técnicas descritas no Quadro 4, adotou-se para o estudo a de ‘análise temática’, que foi estruturada da seguinte maneira: i) o material foi alocado em partes; ii) as partes foram colocadas em categorias; iii) se estabeleceu uma descrição do resultado da categorização; iv) fez-se inferências dos resultados; v) adotou-se a interpretação dos resultados obtidos, tomando por base o Referencial Teórico (MINAYO, 2001).

3.3 Cenário e participantes do estudo

O cenário do estudo foi o estado do Rio de Janeiro, especificamente sua capital e a cidade de Maricá. Para eleição dos participantes da pesquisa, adotou-se os seguintes critérios:

- Inclusão: ser mulher e negra, possuir Ensino Superior completo, morar na cidade do Rio de Janeiro, ter idade igual ou superior a 18 anos e estar trabalhando (autônoma ou não);
- Exclusão: ser mulher não negra ou homem; não ter Ensino Superior completo, não morar no estado do Rio de Janeiro, ter idade inferior a 18 anos e estar fora do mercado de trabalho.

Com base nas premissas de triagem, o estudo contou com a participação de quatro entrevistadas. Para maior respeito e sigilo, foram utilizadas a abreviação e a numeração de um até quatro para se referir as entrevistadas, sendo ENT abreviação de Entrevistada, ficando: ENT-1; ENT-2; ENT-3; e ENT-4. De tal maneira, preservou-se a identidade delas, o que também fez com que se sentissem com maior liberdade de expressão no decorrer das entrevistas. O Quadro 5 apresenta as características das participantes do estudo.

Quadro 5: Características das participantes do estudo

Participante	Idade	Graduação	Exerce a profissão	Local de trabalho	Cidade	Bairro
ENT-1	43	Direito	Sim	Autônoma	Rio de Janeiro	Jacarepaguá
ENT-2	30	Psicologia	Sim	Organização Não Governamental (ONG)	Rio de Janeiro	Vila Kennedy
ENT-3	53	Gestão em Marketing e Pedagogia	Não	Empresa pública	Maricá	Itaipuaçu
ENT-4	51	Administração	Não	Loja online	Rio de Janeiro	Catete

Fonte: Autor

Confere-se no Quadro 3 que das quatro entrevistadas fazem parte da faixa-etária entre 30 e 53 anos. Também, pode-se observar que todas possuem nível superior completo, sendo que duas delas (ENT-1 e ENT-2) exercem a profissão de graduação e as duas outras (ENT-3 e ENT-4) não. Todas moram no estado do Rio de Janeiro, distribuídas três na capital (ENT-1 e ENT-2 e ENT-4) do estado e uma na cidade de Maricá (ENT-3).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A quarta seção do estudo apresenta síntese das entrevistas com as participantes do estudo. Oferecendo, ao final das apresentações das falas, uma análise das explicações das entrevistadas, tomando por base, para tanto, os conteúdos das seções anteriores do estudo, em especial, a do Referencial Teórico exposto na seção anterior.

4.1 Entrevistada 1

“Eu só passei a perceber o racismo quando comecei a sair da posição que a sociedade esperava de mim”. ENT-1.

As quatro entrevistadas ficaram livres para relatar as suas histórias de vida, inclusive, sem restrição de tempo, ficando à vontade para contar as suas experiências. Sobretudo tiveram a oportunidade de externalizar situações relacionadas com demonstrações de discriminação em conjuntura de interseccionalidade, envolvendo as dimensões de raça e gênero por serem mulheres negras. Além disso, as explicações ofereceram a realidade destas mulheres graduadas no Ensino Superior no mercado de trabalho.

O Quadro 6 apresenta uma síntese da história de vida da ENT-1, destacando particularidades da sua jornada para se formar no Ensino Superior e detalhes sobre sua vida profissional.

Quadro 6: História de vida ENT-1

A ENT-1, uma advogada de 43 anos, solteira e sem filhos, reside no bairro de Jacarapaguá, na Zona Oeste do Rio de Janeiro. Atualmente, ela trabalha como profissional autônoma. Antes de se tornar advogada, atuou como empregada doméstica, após migrar da Bahia para o Rio de Janeiro. Graças ao Programa Universidade Para Todos (PROUNI), uma iniciativa do Governo Federal que facilita o acesso a bolsas de estudo em universidades particulares, ela conseguiu se formar em Direito com uma bolsa integral em uma faculdade situada na Zona Sul do Rio de Janeiro, região com maioria de pessoas brancas.

A ENT-1 percebeu a presença do racismo estrutural no ambiente de Ensino Superior, sendo a única mulher negra em sua turma. Após obter a carteira da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), ela enfrentou o racismo em escritórios de advocacia, instituições públicas e, principalmente, na busca por emprego como advogada. Desestimulada, ela desistiu de tentar se inserir em organizações e escritórios.

Entretanto, a ENT-1 não pretende abandonar a profissão e sonha em atuar na área criminal, um campo do Direito de difícil acesso para mulheres negras, devido à predominância de homens e à presença do machismo e racismo. A ENT-1 acredita que a realização de um concurso público seria o caminho para alcançar seu objetivo, sofrendo menos influência desses sistemas de opressão. No entanto, para atingir esse sonho, ela precisaria dedicar mais tempo aos estudos, o que no momento é difícil, pois precisa trabalhar para garantir sua subsistência.

Fonte: Autor.

A seguir apresentam-se algumas falas expressivas acerca das situações vividas pela ENT-1, respectivamente transcritas:

ENT-1 Fala 1 - "Criminal não chega pra mim com facilidade."

ENT-1 Fala 2 - "Em muitos lugares eu era a preta única...na faculdade eu era a única preta da sala, no estágio eu era a única estagiária preta."

ENT-1 Fala 3 - "Tem essa questão de o preto não receber muitas promoções."

ENT-1 Fala 4 - "Quando eu ia abrir a boca para pedir prazo para justificar ausência, a juíza leiga, nem era juíza togada, A juíza leiga olhou para mim e falou assim: Seu advogado não veio? Cadê seu advogado? [...] aí eu olhei para cara dela e: olha só, pode até não te parecer, mas eu sou advogada..."

ENT-1 Fala 5 - "Enquanto eu trabalhava como doméstica, eu não percebia o racismo. Eu não era apontada. Ninguém dizia que aquele lugar ali não era pra mim. Quanto mais se você ascende. Quanto mais degraus você sobe, mais racismo ele sofre. Porque é como se ele estivesse saindo daquele lugar, que a sociedade determinou para ele. E aí a sociedade começa a se rebelar. Como assim você é advogada preta? Como assim? Você é advogada e você é preta, e está frequentando esse mesmo lugar que eu estou frequentando?"

ENT-1 Fala 6 - "Quando eu vou para o supermercado, eu posso comprar arroz, eu posso comprar feijão, eu posso comprar essas coisas, mas quando eu vou para o setor do vinho, o segurança vem atrás de mim...quanto mais o preto ascende, mais o racismo é percebido."

ENT-1 Fala 7 - "Eu nunca quis me adequar àquilo que a sociedade pede. Enquanto você está trabalhando no comércio, você está exercendo outras atividades. Você não é tão percebida, mas quando eu entrei já comecei a verificar e perceber as falas, quando eu fui para a faculdade. Na faculdade, por várias vezes eu chegava na Secretaria para resolver alguma questão, eu não era reconhecida como estudante de direito, eu dava o número da minha matrícula e a pessoa nunca me achava e aí depois eu fui perceber que a pessoa estava me procurando na turma de moda, de administração."

ENT-1 Fala 8 - "Eu era um pontinho preto lá dentro [faculdade]."

ENT-1 Fala 9 - "[...] da necessidade da mulher de fazer muita coisa ao mesmo tempo, porque ela, ela tem essa habilidade devido à necessidade e assim também eu tive a necessidade de ir me levantando cada vez que a vida tentava me derrubar."

ENT-1 Fala 10 - "Aí começou a luta né? Porque os salários que ofereciam eram muito baixo. Quando eu chegava, me apresentava, eu era...meu currículo era bom, mas o salário que podiam me pagar era aquele. Em alguns eu sai, passei das fases para quando chegar no final me falarem um salário. Quando me falaram o salário, eu me recusava a me submeter."

ENT-1 Fala 11 - "Nessa busca por emprego aconteceu da pessoa estar com meu currículo, meu currículo não tinha foto. De me ligar elogiando meu currículo. Queremos te conhecer... E aí quando eu chegava, nossa Deus, a recepção era completamente diferente. daquela fala por telefone. "Isso aconteceu umas três vezes nesse pequeno tempo de busca de emprego".

ENT-1 Fala 12 - "Eu trabalhava num escritório que o que tinha uma demanda grande em direito do trabalho. E o chefe queria que eu migrasse para a área trabalhista, mas eu nunca gostei da área trabalhista. Aí ele para ver se me convencia, pagou uma pós é financiou 70% da pós pra mim. Aí eu fiz a pós era um título, eu fiz, mas Direito do Trabalho nunca foi o que eu quis, mas eu gosto muito do direito criminal."

ENT-1 Fala 13 - "Na área criminal que eu queria mesmo trabalhar e até hoje eu ainda

quero. Às vezes eu fico pensando se vale a pena continuar nessa luta. Mas eu ainda não desisti. É uma área muito machista. É elitista. E racista.”

ENT-1 Fala 14 - “Ainda faço criminal, mas não é uma coisa que chega para mim com facilidade. É uma área muito fechada, muito restrita, mas é a minha área de estudo. Eu continuo estudando, tentando fazer e estudando para concurso.”

ENT-1 Fala 15 - “Como como autônoma, eu trabalho com o consumidor e previdenciário. Já começa pelo fato da mulher e preta não conseguir entrar no escritório de advocacia, eu não consegui ingresso, não consegui nem estagiar.”

ENT-1 Fala 16 - “Dependendo da audiência, isso ainda muda, dependendo da audiência, o advogado do autor fica sentado mais próximo ao juiz, o advogado do réu fica mais ou menos na mesma direção e mais a esquerda fica ou réu ou autor. Os advogados estão mais próximos ao juiz, até porque o advogado que se dirige ao juiz, então tem um lugar certo para o advogado sentar, tem um lugar certo para o autor sentar, tem um lugar certo para o advogado do réu sentar, lugar certo para o advogado do autor sentar. Tem os lugares determinados. Eu chego para fazer audiência. E ainda tem, você sabe que tem a roupa adequada, né? Você não pode... Então eu sempre me vestir muito bem para entrar numa sala de audiência. E eu sentada no lugar de advogada, quando eu vou me dirigir ao juiz, o juiz olha para minha cara. Isso não foi juiz, eu vou, vou até contextualizar porque foram juízas. Isso nunca aconteceu com juiz. Chegar e falar assim para mim, o seu advogado não veio. Você está sozinha? E eu sentada no lugar de advogado.”

ENT-1 Fala 17 - “Então, no judiciário, a maioria das vezes, todo mundo é branco. O advogado do réu é branco. A maioria das vezes todo mundo é branco. Isso foram vários episódios, o pior de todos foi na delegacia, quando eu fui pegar meu primeiro caso criminal. Eu cheguei na delegacia, não, num presídio. Eu fui para conversar com um preso e aí, quando eu estava na fila dos advogados, o rapaz estava lá dentro atendendo, sinalizou para mim que a fila dos parentes dos presos era do outro lado.”

ENT-1 Fala 18 - “Fui na delegacia uma vez e o Inspetor não acreditava que eu era advogada. Ele ficou fazendo “cara x crachá”, olhava pra minha carteira da OAB e olhava para minha cara, olhava minha carteira da OAB, fez aquilo umas três vezes pra identificar que aquela pessoa, aquela mulher preta que estava ali apresentando a carteira era realmente a advogada”.

ENT-1 Fala 19 - “Foi a primeira vez que eu fui fazer uma audiência em Caxias, no fórum de Caxias. Eu cheguei, eu, quando eu vou fazer audiência, eu estou sempre de roupa social e nesse dia especificamente eu estava de terninho. E eu e mais vários advogados entrando pela passagem específica de advogado. A segurança colocou o braço na minha frente e veio atrás de mim me perguntando para onde eu iria. A segurança do fórum tentou barrar minha entrada, então todo mundo ele era advogado, menos eu e eu não poderia estar passando por ali.”

ENT-1 Fala 20 - “A secretária era loira. A secretária ligava, marcava o cliente para mim. A Secretaria ia lá atender, que tinha salinha, né? E falava assim, daqui a pouco a doutora [ENT-1] vim te chamar para a sala de reunião. Aí quando eu chegava, eu chamava o cliente. Chegava cumprimentava primeiro, aí a pessoa quando eu falava assim, boa tarde, a pessoa já dizia assim, “Não, estou aguardando a doutora [ENT-1].”

ENT-1 Fala 21 - “Meu chefe, eu percebia que ele não tinha uma confiança de me passar certos trabalhos, porque ele achava que eu não ia dar conta. Muita gente não percebe que isso é uma forma de racismo. Por que será que ele achava que eu não ia dar conta?”

ENT-1 Fala 22 - “Por que será que ele achava que eu não era capaz? Quando eu tinha um bom resultado, em um processo que, às vezes ele fazia a mesma coisa e o resultado

era diferente, porque eu sempre fui muito cuidadosa com o meu trabalho, ele ficava admirado do resultado. Por que será que ele ficou admirado com o resultado se eu fiz um bom trabalho? Porque será que ele ficou impressionado com uma sentença de 10.000 em mesa num caso simples? Quando eu que fui a advogada que fiz a petição, eu fui a advogada que estava em audiência? Eu fui advogada que trabalhei naquele processo até o final?”

ENT-1 Fala 23 - “É muito ruim você ficar nesse embate o tempo todo. E dos colegas eu escutava piada. Chegou ao cúmulo da estagiária, que estava lá, uma vez o chefe falar pra ela faz um café lá pra gente e ela falar só eu faço o café? Eu sou escrava não, a única, preta, aqui é [ENT-1] [...] eu falei esse tipo de conversa não me atinge, até porque, vocês sabem que para eu chegar aqui eu tive que ter muito mais competência para estar no mesmo lugar que vocês. E eu tenho uma carta de alforria, a minha carteira da OAB é minha carta de alforria.”

ENT-1 Fala 24 - “No trabalho eu sempre percebi piadas, por causa do cabelo. Só que eu, eu, eu rebato, e às vezes eu rebato de uma forma que a pessoa não tem muito o que falar, é. Como eu usava o cabelo quando eu tava com cabelo solto, aí comparava a Maria Bethânia. Eu falava, poxa, vocês então me comparando a Maria Bethânia, que honra eu, ser comparada a Maria Bethânia, mesmo sabendo que a comparação era por causa do cabelo, entendeu?”

ENT-1 Fala 25 - “Mas eu vivi algumas situações na vida que eu falo: Naquela hora, eu não percebi, mas, mas, assim, depois você... Isso foi racismo! Isso foi racismo!”

ENT-1 Fala 26 - “Quem fazia todas as audiências nos lugares mais longe era eu, uma época que eu conheci o Rio de Janeiro. Até eu começar a colocar limites.”

ENT-1 Fala 27 - “Aí em 2017, e eu falei, eu não tenho mais vontade de trabalhar em escritório, eu não quero mais passar por processo seletivo. [...] Eu não queria mais passar por aquela questão de estar sendo examinada. Eu falei, já consegui um conhecimento para não precisar mais passar por isso. [...] Já recebi propostas de outros escritórios, sem me conhecer, porque eu falei, eu não quero passar por isso, e pega meu currículo e vê uma boa avaliação no meu currículo e quando eu chego lá, é a situação, a recepção é outra. Já passei por isso. Eu não quero passar. E eu não preciso mais passar.”

ENT-1 Fala 28 - “É porque você fica o tempo inteiro tendo que passar por essas coisas. Não faz bem, não faz bem. Não faz, eu falo, olha, hoje a minha, a minha saúde mental, a minha paz de espírito não é negociável. [...] Eu quero que as pessoas olhem para mim e não façam julgamentos.”

ENT-1 Fala 29 - “Eu gosto de ter Independência, funcional, profissional. É ruim quando você trabalha para um escritório e você acaba fazendo aquilo que você não quer... O dinheiro é bom, e paga as minhas contas, é. Mas eu trabalho dentro de uma ética”

ENT-1 Fala 30 - “[...] Eu não quero mais passar por isso [...] Eu só quero liberdade”
(Grifo do Autor)

As falas da ENT-1, retratam o quanto é difícil para a mulher negra se colocar profissionalmente no mercado de trabalho, mesmo para aquelas que conseguiram alcançar a formação superior em instituições privadas e com maioria branca. As Falas 1 e 2 demonstram a dificuldade da mulher negra em se colocar onde realmente deseja no mercado de trabalho, representado pela minoria negra, seja no estágio ou na faculdade, como percebido pela entrevistada, havendo maior necessidade de comprovação de sua capacidade, tal como expresso

por Carneiro (2011).

Em outras Falas (3, 4, 9, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28), observa-se a problemática existente no dia a dia profissional das mulheres negras, do racismo e do machismo que são submetidas, conforme explanam Carneiro (2011), Gonzalez (2020), Bento (2002) e Ribeiro (2019). Na fala 3 a entrevistada percebe a dificuldade de mulheres negras evoluírem hierarquicamente nas organizações *"Tem essa questão de o preto não receber muitas promoções"*. Já os episódios descritos nas Falas 4 *"[...] Cadê seu advogado? [...]"*, 16 *"[...]Jo seu advogado não veio. Você está sozinha? E eu sentada no lugar de advogado."*, 17 *"[...]quando eu estava na fila dos advogados, o rapaz estava lá dentro atendendo, sinalizou para mim que a fila dos parentes dos presos era do outro lado."*, 18 *"[...]fez aquilo umas três vezes pra identificar que aquela pessoa, aquela mulher preta que estava ali apresentando a carteira era realmente a advogada"*, 19 *"[...]A segurança colocou o braço na minha frente e veio atrás de mim me perguntando para onde eu iria"*, 20 *"[...]Não, estou aguardando a doutora"*, 21 *"[...]Por que será que ele achava que eu não ia dar conta?"*, 23 *"Eu sou escrava não, a única, preta, aqui é [ENT-1]"*, 24 *"[...] a comparação era por causa do cabelo"* e 26 *"Quem fazia todas as audiências nos lugares mais longe era eu"*. O tratamento diferenciado reforça a discriminação racial e a reincidência dos eventos comprovam a sistematização do racismo, como percebido pelo professor Silvio Almeida (2019).

Na Fala 9, a entrevistada observa o peso das várias jornadas ao qual a mulher é submetida, como pontuado por Moura e Nascimento (2019) e, ao mesmo tempo carrega alguma resignação *"[...] da necessidade da mulher de fazer muita coisa ao mesmo tempo, porque ela, ela tem essa habilidade devido à necessidade e assim também eu tive a necessidade de ir me levantando cada vez que a vida tentava me derrubar."*

As Falas 5, 6 e 7 demonstram que a entrevistada percebe que o racismo evoluiu acompanhando sua ascensão social, como observado por Fanon (2008): *"Enquanto eu trabalhava como doméstica, eu não percebia o racismo"*, *"Eu nunca quis me adequar àquilo que a sociedade pede."* Para a sociedade a ENT-1 não estava sendo um "bom preto" Fanon (2008).

Durante a entrevista, a ENT-1 reforçou em diversos momentos que sempre estava "bem-vestida" nos eventos racistas ao qual foi submetida, como na Fala 16 *"E ainda tem, você sabe que tem a roupa adequada, né? Você não pode... Então eu sempre me vesti muito bem para entrar numa sala de audiência"*. A repetição dessa observação, assim como o silêncio após o "Você não pode..." remontam a necessidade da pessoa negra, mulheres sobretudo, de deixar claro que não infringiram essa regra não declarada, de que precisam se "embranchecer" para

ocupar os espaços, como observado por Fanon (2008), pois o “bem-vestido” nunca é associado a vestimentas que caracterizem pessoas negras, dentro da quebra de identidade observada por Munanga (1994).

A busca por emprego também se apresentou para a entrevistada como forte experiência racista, percebida por baixos salários (Fala 10), pela mudança de comportamento do possível empregador ao descobrir que a entrevistada era negra (Fala 11), e pela dificuldade de ao menos estagiar (Fala 15). Fatores observados por Gonçalves (2021), que ressaltou que o racismo e o sexismo colocam-se como uma conjuntura nociva para as mulheres negras, já que são percebidas como intrusas nos territórios de trabalho.

Os eventos experimentados pela ENT-1 resultam nas Falas “[...] *Eu não quero mais passar por isso [...] Eu só quero liberdade*” ou ainda “*eu não tenho mais vontade de trabalhar em escritório*”. Para a entrevistada os eventos vivenciados na busca por emprego e as experiências dentro de um escritório de advocacia a levaram a optar pela atuação autônoma. Apesar de ter conseguido vencer batalhas importantes, tendo saído de seu estado de origem e atuado como empregada doméstica, a ENT-1 reforçou durante a entrevista que o sonho de seguir na área criminal segue vivo, mas incerto “*Às vezes eu fico pensando se vale a pena continuar nessa luta*” (Fala 13), demonstrando que as “contingências macho-raciais” seguem fortes na destruição de sonhos e objetivos profissionais.

4.2 Entrevistada 2

“Eu vou me emocionar um pouco falando sobre isso, mas você não se incomoda não” ENT-2.

O Quadro 7 sintetiza a história de vida da ENT-2, explorando os detalhes que fizeram parte da sua caminhada profissional.

Quadro 7: História de vida ENT-2

A ENT-2 é uma jovem psicóloga negra, com 30 anos, solteira, sem filhos, residente na cidade do Rio de Janeiro, no bairro de Vila Kennedy, conhecido pela favela de mesmo nome, localizado na Zona Oeste da cidade.

Muito cedo a ENT-2 conseguiu uma bolsa de estudos num curso de inglês, que ficava numa área mais elitizada e longe do bairro de residência, numa distância aproximada de 43 km. No entanto, apesar da oportunidade para aprender inglês, que conseguiu com muito esforço pessoal, precisou abandonar o curso devido à necessidade de trabalhar, situação que interrompeu o sonho da fluência no idioma.

A mãe da ENT-2 parou de estudar porque precisou cuidar dela, anos depois foi ela quem desistiu de um mestrado para cuidar da mãe. Reforçando essa questão da mulher na posição do cuidar, acabando por renunciar dos sonhos de vida.

O conhecimento avançado no inglês lhe ajudou a conseguir uma vaga numa rede de venda de joias, onde permaneceu por dez anos, passando por diversos setores da empresa, sempre com reconhecimento pelo seu profissionalismo e dedicação. Com objetivo de crescimento na empresa, pelo PROUNI, conseguiu uma bolsa para cursar Psicologia, tendo como meta focar no segmento de psicologia organizacional, pois identificava na empresa essa oportunidade, que era reforçada pelos gestores. Com o avançar do curso precisou fazer estágio, porém, quando recorreu à empresa para auxiliar, seja flexibilizando horários ou permitindo que o estágio fosse realizado na própria empresa, obteve negativas, chegando ao ponto de ter de escolher entre permanecer na empresa ou concluir o curso. Assim, a ENT-2 acabou se desligando da empresa.

A ENT-2 passou por diversos eventos racistas na empresa, tendo a sensação de ter que se colocar como numa tentativa de “embranquecimento”, para se manter lá. Segundo a ENT-2, a empresa a induzia a alisar os cabelos para estar “bem-vestida”. Inclusive, no processo de retorno ao seu cabelo natural também sofreu críticas de uma gestora. Outros aspectos também foram vivenciados, como: a baixa remuneração, o pouco crescimento na empresa, tendo, em dez anos, se deslocado basicamente de forma horizontal, apesar dos elogios e reconhecimento, além de chamados regulares para atuação em feriados e eventos.

Fora da empresa e já graduada, conseguiu se recolocar em projetos sociais, até que uma ONG a convidou para atuar como psicóloga, onde trabalha até hoje, prestando também atendimento clínico particular de forma *online* ou presencial em consultório sublocado.

Fonte: Autor

A seguir destacam-se trechos com algumas falas expressivas acerca de situações vividas pela ENT-2, respectivamente transcritas:

ENT-2 Fala 1 - "Por conta de escolhas que principalmente as mulheres pretas elas são

obrigadas a fazer, né? Ou estuda, ou trabalha."

ENT-2 Fala 2 - "Que ela deixasse um pouco desses sonhos pra que eu pudesse é acolher isso de maneira prática, né? E isso acaba sendo algo muito comum pra nós, né? De ter que fazer esses ajustes, de ter que mudar um pouco as vezes a trajetória em detrimento de alguma outra situação né? Minha vó mesmo que é a mãe delas que era uma é uma sempre foi uma mulher extremamente inteligente né aquelas que a professora chamava pra 'olha essa menina vai ter um futuro brilhante' e aí ela precisa sair da escola pra virar doméstica, né? Pra trazer o sustento pra casa. Então essa é uma realidade muito, muito, significativa né? Pra nós, de **não poder seguir uma trajetória de desejo primário digamos assim por conta de outros atravessamentos.**" (Grifo autor).

ENT-2 Fala 3 - "No entanto, hoje minha mãe retoma a universidade. Com seus 60 anos, a fim de concluir, porque viu que isso era possível, talvez a gente tenha tido que fazer um 'ajuste criativo', [...] de talvez eu ter tido a oportunidade de concluir antes do que ela. Porque foi necessário lá atrás, né? Que ela deixasse um pouco desses sonhos. Para que eu pudesse é acolher isso de maneira prática, né? Isso acaba sendo algo muito comum para nós, né? De ter que fazer esses ajustes, de ter que mudar um pouco. Às vezes a trajetória em detrimento de alguma outra situação, né?"

ENT-2 Fala 4 - "[sobre o curso de inglês] eu entendia que para a gente sair daquela situação de extrema vulnerabilidade, porque isso vai para além das rendas, né? A Extrema vulnerabilidade já está nos nossos corpos, né? No lugar onde o resíduo, no meu corpo preto, que que tá ali em exposição a todo tempo. "Eu era a única [negra], nem a minha professora era negra, né? Então eu era a única e assim eu pegava 3 conduções para chegar lá. 3 ônibus, né? Então assim, minha aula era 8, eu saía de casa às 5:00 da manhã. [...] Aí eu falei pra professora, eu já fiz de tudo, mas eu preciso trabalhar. [...] E esse era assim, o meu sonho, né? Imagina o inglês fluente e. As possibilidades que aquilo poderia me abrir, mas não foi possível. Como. Muitas coisas, né? Não foram possíveis, né? [...] Eu lembro que na adolescência eu ia estudar no Pedro II. Mas o Pedro II era na Tijuca que eu tinha conseguido e aí eu não estava dando conta, porque eu não tinha condução para chegar e aí eu tive que sair de lá para ir para uma [outra] escola pública".

ENT-2 Fala 5 - "Quando você acha que você chega, você tem que retroceder, né? [...] Isso é doloroso demais, porque a sensação que a gente tem e eu mantenho essa sensação até hoje, aos 30 anos, formada, que é como se esse elástico sempre estivesse puxando de volta pro ponto inicial, **porque parece que a gente avança, avança, avança, mas ainda nunca é suficiente, né? Eu nunca chego no lugar onde eu pretendo estar. Talvez porque também a régua que me mede, ela sempre é muito maior.**" (Grifo autor).

ENT-2 Fala 6 - "Então eu lembro que eu estava no processo do mestrado, No IMS, né, da UERJ [Universidade Estadual do Rio de Janeiro]. E aí, no processo que eu estava vivendo, tudo mais, estava dando tudo certo de conseguir e tudo mais. Aí a gente é acometido por umas questões de doença em casa, né? Minha mãe tem um problema no joelho, assim na perna, isso dificulta ela as vezes a se locomover. [teve que cuidar da mãe doente] E aí, eu bom. O dinheiro de um mestrado. O que que dá pra fazer com o dinheiro do mestrado? Nada. E a fase era uma fase muito chata, porque era uma fase que estava com muitas dificuldades no estado, né? Não pagar, atrasado, greves e tudo mais. E aí eu tive que recuar pra manter-me no trabalho para pelo menos ter um salário seguro para dar."

ENT-2 Fala 7 - "Quando eu estava lá. Eu queria só manter o emprego, né? Eu precisava manter o emprego para manter a casa. Minha mãe passou um tempo desempregada, então eu fiquei ali. É sendo a responsável familiar. E aí eu fiquei, caramba, aí eu fiz administração. Falei, cara, eu tenho que manter isso aqui, então eu preciso fazer. Na verdade, o que é necessário. Eu não posso fazer o que eu quero, eu vou fazer o que é necessário. E aí comecei a fazer. Fiz o curso de administração e fiz

Excel e fiz não sei o quê, mas eu não era feliz, né? E aí tendo esse contato com o treinamento, eu entendia que era algo que eu gostava e que eu podia me aprofundar [na Psicologia Organizacional].”

ENT-2 Fala 8 - “Não tem meu consultório porque o pobre não tem assim essa possibilidade, né? E eu saio com uma mão na frente e outra atrás, né? Até porque eu fiquei me dedicando praticamente um ano e meio à faculdade apenas ali aos estudos e projetos, enfim, tudo ali, uma grande imersão, porque eu queria também recuperar o tempo perdido.”

ENT-2 Fala 9 - "Eu era única, [universidade] nem a minha professora era negra, né? Então eu era única e assim eu pegava três conduções pra chegar lá três ônibus né? **E assim, eu vou me emocionar um pouco falando sobre isso, mas você não se incomoda não.**" (Grifo autor).

ENT-2 Fala 10 - “E eu lembro que assim eu falei, falei pra minha mãe, mãe, é, eu vou trabalhar com turista, eu preciso estar muito bem-vestida e tal e não sei o quê. E aí eu tive que alisar o cabelo, para estar bem-vestida. [...] e aí começa a esticar cabelo aqui, estica cabelo ali, porque eu andava com o cabelo desse tamanho pro alto e tal, e aí pra eles, isso não era bem-visto, né? [...] me colocaram num lugar que só tinha branco e não tinha negros nenhum. Nem na segurança, praticamente tinha um ou dois, e aí eu fiquei meio em pânico quando eu cheguei lá e vi aquela coisa toda.”

ENT-2 Fala 11 - “**Para mim, começou a ser muito difícil também trabalhar naquele lugar, né? E eu comecei a não me sentir mais pertencente, sabe?**” (Grifo autor).

ENT-2 Fala 12 - “Só que depois eu não consegui sustentar esse processo de embranquecimento, né? Porque eu queria ser eu mesma, né? Com o meu cabelo, enfim, com as minhas características. Eu sempre gosto de usar um turbante, meus colares, anel grande. Então, é a forma que eu gosto de me expressar.”

ENT-2 Fala 13 - “Chegou um período que eu não consegui, não consegui sustentar, então eu comecei a cortar o meu cabelo para deixar o meu cabelo natural de novo e esse processo é um processo de transição que é doloroso para mulheres pretas, porque a gente começa a se desconfigurar, né? A tua característica começa a quase que uma crise existencial, né? De fato, e aí eu lembro que eu tive uma chefe que eu fiz assim, num período de férias eu falei assim, vou cortar o cabelo e aí eu cortei meu cabelo quase que careca, pra tirar a química, tirar tudo. Então quando eu voltei para o trabalho, era uma outra pessoa, né? Eu estava com o cabelo batidinho e tal, e aí eu lembro que ela, quando me viu. Ela fez aquela cara, a minha chefe disse nossa, eu preferia você antes de cabelo liso. Ela falou assim e aquilo foi extremamente doloroso. Eu lembro que aquele dia eu fui pro banheiro e eu chorei o dia inteiro.”

ENT-2 Fala 14 - “Nenhum, nenhum, nenhum [negro]. Teve uma única, depois de muito tempo, ela era da limpeza, era responsável da limpeza. Era a única negra.”

ENT-2 Fala 15 - “E aí, dentro do dos estudos, eu começo a gostar da psicologia clínica. Mas, apesar de gostar da psicologia clínica, eu ainda continuava não vendo o meu corpo como possibilidade. Porque também assim, na minha turma. De quase 70 alunos, nós éramos três negros [...] foi muito difícil porque, por exemplo, eu chegava na supervisão clínica, eu era a única preta. E quando eu atendia pessoas negras e levava essas questões, elas também não eram discutidas.”

ENT-2 Fala 16 - “Quando chegou ali, no oitavo, no sétimo período, eu precisava fazer os estágios, né? E começou a ficar muito difícil, porque o meu chefe naquele momento, ele era um cara não muito compreensível, né? [...] Começou a ser muito difícil. Aí eu tive que sair dos projetos. Eu tinha um projeto científico e tive que sair porque eu não dava mais tempo. Eu participava de um coletivo, tive que sair porque não dava mais para continuar.”

ENT-2 Fala 17- “Assim eu dei o meu máximo de tudo, né? Eu tinha uma agenda com aniversário de todo mundo, então no dia anterior do aniversário eu fazia lembrancinha com aniversário, mensagem de aniversário assim, eu tinha uma preocupação humana tão grande com as pessoas, independente de qualquer coisa. E eu vi aqui nada do que eu fazia era suficiente, sabe? E aí, quando talvez eu mais precisei da empresa que foi nesse evento ali da faculdade, do estágio, de talvez, uma liberação, uma flexibilidade, até dentro da própria empresa, né? De sei lá de fazer o estágio ali no Recursos Humanos e tudo mais, não me foi permitido acessar.”

ENT-2 Fala 18- “No Carnaval, às vezes a gente trabalhava, né? E aí, como eu era do financeiro, então, eu sempre era escalada para trabalhar no período de Carnaval. E aí eu lembro que uma vez teve algum problema com a questão financeira e aí eu fui chamada para ir até a mesa de venda. E aí, o turista, né? Era um cara branco e aí ele começou a falar, só que acho que ele pensou que eu não ia entender o inglês dele. E aí ele começou a falar com a vendedora sobre mim, falando do meu seio, falando do meu cabelo, uma coisa bem pesada assim, sabe? E aí eu trabalhei. Eu lembro que eu trabalhei aquele dia assim, no ódio, no ódio, que a minha vontade era de dar um tabefe nele, sabe?” Um dos setores que eu trabalhei era um setor completamente masculino, porque foi com o setor de segurança. Então era só o homem que era o responsável e todos os profissionais eram homens. E aí só tinha eu de mulher, porque eu fiquei como secretária. E vai volta e meia eu era assim, assediada, sabe? Ali nas entrelinhas, principalmente, porque às vezes eu ficava sozinha na sala. Então isso acontece. Isso em alguns momentos, sabe?”

ENT-2 Fala 19 - “Eu lembro que quando eu era assistente administrativa e auxiliar administrativa, [...] Eu fiquei trabalhando sozinha. Ou seja, eu fazia o trabalho de auxiliar e assistente. Administrativa financeira. Eu fiquei três anos trabalhando com a função de auxiliar, sem nenhuma alteração salarial.”

ENT-2 Fala 20 - “Eu avalio que existe uma linha vertical e uma horizontal, né? Para algumas pessoas, elas permanecem na horizontal sempre. Com poucos avanços, com poucas possibilidades e que talvez os lugares em que eu alcancei partiram muito de quem eu sou. E não nas oportunidades da empresa, né?”

ENT-2 Fala 21 - “Não querer mais, né? Por quê? Por quê? É como se a régua que mede, ela é diferente. Um sentimento de nunca ser suficiente. O olhar. É como se a gente sempre fosse mais exigido do que o outro. E que talvez, nos momentos em que eu mais precisei da empresa, ela não estava para mim como eu sempre fui para ela ao longo dos anos. Então, assim, a sensação que eu tive é que eu sempre estava muito disponível para a empresa. Para assumir outros lugares para poder trabalhar no Carnaval, para poder trabalhar no sábado, para poder assumir férias das outras pessoas, eu sempre estava ali aberta para a empresa.”

As falas da ENT-2, que atua como psicóloga numa ONG, também retratam a dificuldade da mulher negra em buscar suas conquistas profissionais. As Falas 1 e 2 trazem a proximidade com o relato de vida da escritora Carolina Maria de Jesus (1914-1977) e com as histórias de vida de mulheres negras retratada por Conceição Evaristo, que trazem os percalços na vida da mulher negra como “contingência” de vida, que minam o alcance de uma posição profissional melhor (JESUS, 2014; EVARISTO, 2016). Sendo as Falas 1 e 2, representação de um retrato do quadro nacional de ocupação no trabalho, destacado pela Pesquisa da (UNICAMP), que aferiu o trabalho doméstico como o maior tipo de ocupação das mulheres negras (FILLETI e GORAYEB, 2022). No entanto, vale destacar a Fala 3, mesmo enquanto uma exceção, pois mostra a vitória da conquista universitária da mãe da ENT-2, ainda que tardia, devido as

“contingências”. Já as Falas 4, 5, 6, 7 e 8 trazem também a influência dessas contingências da vida, que retardam sonhos de novas fases de graduação educacional e vontades profissionais. Contingências relacionadas à subjugação feminina, que envolvem tarefas tidas como femininas, tal como o cuidar de familiares, conforme destacado por Miguel e Biroli, (2014), Gallagher e Laqueur (1987), Gonzalez (2020) e Moura e Nascimento (2019).

A Fala 9 corrobora com as anteriores, destacando o impasse da mulher negra em se sobrepôr às dificuldades impostas pela discriminação em meio a interseccionalidade de raça e gênero, conforme explicitado por Crenshaw (2002), Collins e Bilge (2020) e Gonçalves (2021). A Fala 9 é especialmente significativa, pois trouxe para a entrevistada um momento de emoção que se repetiria em outros momentos da entrevista.

Destacam-se, ainda, as Falas 10 até 13, que demonstram o racismo existente em meio a vida da ENT-2, tal como destacam Carneiro (2011), Gonzalez (2020), Bento (2002) e Ribeiro (2019). Sobretudo, o racismo percebido em sua vida universitária, quando era minoria sem fazer parte da minoria da população, haja vista que integra a parte da população brasileira negra, que é de 56%, conforme explicações de Oliva e Künzli (2018) e comprovação do levantamento populacional feito pelo IBGE (2022). Racismo também presente em sua vida profissional, enquanto empregada da empresa multinacional, quando os da branquitude colocavam-na numa situação de duelo com sua própria identidade de mulher negra, tal como expresso por Bento (2002), Fenon (2008) e Munanga (1994).

Já as Falas 14 até a 21 destacam o quanto o mercado de trabalho é dificultoso para as mulheres, quando se compara ao trato com os homens, pois há para elas maiores exigências e sobrecarga de tarefas do que para eles. Assim, as mulheres, para se manter no mercado de trabalho, acabam se sujeitando a salários de valor inferior aos dos homens e aceitam tarefas em demasia, conforme explicado por Miguel e Brioli (2014), Cisne (2015) e Barus-Michel (2013). A Fala 18, em especial, traz o relato do assédio sexual, normalizado e invisibilizado, ao qual a mulher é submetida no Brasil, como relata o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (SBSP, 2022).

A necessidade do “embranquecimento” levantada por Fanon (2008) também está presente para a ENT-2 *“E aí eu tive que alisar o cabelo, para estar bem-vestida. [...] e aí começa a esticar cabelo aqui, estica cabelo ali”* (Fala 10), *“E eu comecei a não me sentir mais pertencente, sabe”* (Fala 11) *“Só que depois eu não consegui sustentar esse processo de embranquecimento, né? Porque eu queria ser eu mesma”* (Fala 12).

As situações vivenciadas pela ENT-2 culminaram não apenas com o abandono da empresa, mas com um redirecionamento da carreira e dos objetivos profissionais para que não

precisasse mais estar dentro de organizações “*É como se a régua que mede, ela é diferente. Um sentimento de nunca ser suficiente. [...] É como se a gente sempre fosse mais exigido do que o outro*” (Fala 21).

Da ENT-2 destaca-se também a percepção de que para mulher negra existe um retrocesso maior para cada avanço alcançado, fazendo com que se sinta em um “elástico” que a puxa sempre, tornando muito mais difícil qualquer avanço “*como se esse elástico sempre estivesse puxando de volta pro ponto inicial, porque parece que a gente avança, avança, avança, mas ainda nunca é suficiente, né?*” O que resulta na frase “*Eu nunca chego no lugar onde eu pretendo estar.*” (Fala 5).

A história de vida da ENT-2 é marcada pela busca pela educação, como caminho para uma melhor condição social, porém as “contingências”, sentidas também por Maria Carolina de Jesus, atingiram fortemente a mãe da ENT-2 e a si própria, tornando o caminho repleto de “ajustes” (Fala 2) que nada mais são do que reflexos do racismo e do machismo nas decisões diárias da vida.

4.3 Entrevistada 3

“Minha filha, você nunca namore um branco...” ENT-3.

O Quadro 8 oferece uma síntese da história de vida da ENT-3, explorando fatos que estiveram presentes em sua busca pelo Ensino Superior e oportunidades profissionais.

Quadro 8: História de vida ENT-3

A ENT-3 possui duas graduações, Gestão em Marketing e Pedagogia, tem 53 anos. É a caçula de seis irmãos, foi criada por pais com apenas a formação primária, sendo a única de sua família a cursar uma faculdade. Teve dois filhos e os criou sozinha.

Sua vida acadêmica se iniciou no antigo curso normal, que formava professores para a então Educação Básica (atual Educação Infantil), pois adorava trabalhar com crianças. Atuou brevemente como professora, até que, após fazer um curso técnico em secretariado, conseguiu uma vaga no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) como secretária. Atuou no SENAC por 10 anos, saindo do emprego devido a uma reestruturação da empresa.

Aos 31 anos, separada e com dois filhos, decidiu fazer uma faculdade, optando por fazer Gestão de Marketing numa universidade privada, sendo um curso superior de tecnologia, de formação mais rápida que um bacharelado. Desempregada, e ainda cursando faculdade, encontrou um anúncio de emprego como secretária, tratando-se da mesma ocupação que exercia no SENAC. Desse modo, conseguiu se recolocar no mercado de trabalho, dessa vez numa filial brasileira de uma empresa alemã, onde atuou por 10 anos.

Na empresa alemã, ocupava o cargo de secretária do Diretor, sentindo-se valorizada, sem perceber situações de racismo no ambiente de trabalho. Lá a ENT-3 podia usar o corte de cabelo e roupas sem qualquer tipo de restrição. Porém, destacou que permaneceu por 10 anos na mesma função. Em sua atuação como secretária, utilizava muito a comunicação via e-mail, não sendo comum encontrar pessoalmente as pessoas com quem interagia. Certas ocasiões, quando ocorria um encontro pessoal com as pessoas que trocava e-mails, percebia que elas se surpreendiam ao vê-la, ao que a ENT-3 atribui a objetividade em suas mensagens, o que rendia comentários como: *“nossa [...] você é muito alemã nos seus e-mails”*. A ENT-3 saiu da empresa alemã após ser aprovada em um concurso público, a necessidade de mudança ocorreu devido ao anúncio de migração do projeto que atuava para outro país.

Contudo, antes da alteração, a ENT-3 já havia retomado uma vontade antiga, que era fazer um curso superior de Pedagogia, pois tinha um objetivo antigo de dar aulas.

Foi aprovada numa instituição pública federal para um cargo de Nível Médio, onde permanece até hoje. Sendo que, nessa empresa pública, a ENT-3 tem uma percepção mais forte das situações de racismo, relacionadas com piadas e colocações preconceituosas.

Apesar de ter o sonho de ser professora, ENT-3 teve seu percurso impossibilitado. Seja pelo racismo direto, seja por todo o contexto histórico que tornou o caminhar de pessoas pretas mais difícil.

Fonte: Autor

A seguir destacam-se trechos com algumas falas expressivas acerca de situações vividas pela ENT-3, respectivamente transcritas:

ENT-3 Fala 1 - "Minha filha, você nunca namore um branco...Ele vai te

subestimar, vai te xingar, te chamar disso, daquilo outro..."

ENT-3 Fala 2 - "Eu sempre cresci ouvindo a minha mãe falar que eu tinha que ser alguém na vida, que eu tinha que estudar e que ela não queria que eu vivesse o que ela viveu, porque minha mãe foi doméstica [...] onde sofria muito preconceito. [...] E a minha mãe falava no do racismo em um sentido [...] estuda para você não passar o que eu passei. Eu já fui muito humilhada em casa, de família."

ENT-3 Fala 3 - "É difícil, sabe? Eu ouvi do meu atual gestor, né? Na época da COVID, quando alguém ligava pra Ele falando 'olha, eu vou ter que me afastar, porque eu estou...' Ele falava "pô, cara, tô com inveja, branca de você. Porque até hoje eu não peguei isso. Eu quero pegar isso e não pego, não sei o porquê. Aí aquilo foi me corroendo, corroendo, corroendo, e aí teve um momento. Aí eu pensava assim, gente, eu não vou entrar na sala dele lá e falar aí com ele sobre isso, mas vai ter um momento que eu vou falar. Eis que surge um momento. [...] O senhor tem que pensar o seguinte, que essa doença realmente é uma coisa muito complicada, é nova, ciência não sabe ainda como é. Eu tinha perdido um sobrinho, né? De 48 anos. [...]E aí eu falei: então o senhor pensa bem antes de o senhor falar que está com inveja branca. Primeiro que isso não é nenhum termo adequado. Segundo que ninguém pode ter inveja de um outro, que está doente."

ENT-3 Fala 4 - "Eu fui ter algum relacionamento com uma pessoa branca já adulta. Eu já tinha sido casada, já tinha separado, já estava com os meus filhos [...] hoje eu sei que não é a cor da pele que vai definir o caráter de ninguém."

ENT-3 Fala 5 - "Você lembra a minha filha que a gente que é negro, que ela falava que era preto, né? A gente, é pretinho, a gente tem que sempre estar melhor do que o branco. Porque o branco pode estar todo errado, mas ele vai estar sempre certo."

ENT-3 Fala 6 - "Eu me formei, é no curso normal, né? [...] E com essa formação de professores, eu tentei dar aula, né? Eu gosto muito de trabalhar com criança. Trabalhei um tempo [...]. Eu não sentia a necessidade de fazer uma faculdade. [...] Eu falei, poxa, eu já sou professora, já tem meu curso técnico de secretariado, tenho a minha rendinha tá dando certo, não quero fazer faculdade. Só que como tudo muda, né? Que bom que muda às vezes por um jeito meio duro, mas outros por uma mudança interna mesmo a vontade de querer mais. Mas daí nesse, nessa época foi mesmo pelo meio mais duro, né? Mudou a gestão da empresa e aí muita gente foi mandada embora. E nesse, nesse âmbito de eu ter um de..., eu ver todo mundo sendo mandado embora, eu falei, caramba, eu tenho que me preparar. Eu estou muito estagnada. Eu estou aqui há tanto tempo e tal, fui buscar uma faculdade."

ENT-3 Fala 7 - "Sabe, é para poder concluir rápido e, assim, com criança pequena, chegava em casa quase meia-noite, ia ver caderno, eu ia preparar roupa para o dia seguinte. Eu acho que pra ele, né? Pro mais novo, a outra já estava maiorzinha, então já meio que se virava, né? Mas tinha que deixar comida pronta e tudo mais. Na época, minha irmã olhava e tinha a questão da creche também, que eu saía de manhã para o trabalho. Eu já levava ele junto comigo, deixava na creche, seguia para o trabalho, então assim era uma coisa muito louca e final de semana era para fazer trabalhos de faculdade para ver caderno de criança para estudar a lição, então assim não foi fácil essa questão do rápido. Né? Foi um rápido, mas foi um rápido que valeu 10 anos."

ENT-3 Fala 8 - “Na época antes de eu ser demitida [da primeira empresa], eu tinha sido indicada para trabalhar na diretoria. [...] quem trabalhava no setor que eu trabalhava, aí tinha aquela coisa de assiduidade, pontualidade, não sei o que, né? E aí essa pontuação te levava para uma vaga na diretoria ou presidência para ser uma assessora lá. E o documento já estava pronto, com meu nome. [...] de repente, o documento passou a não existir mais e entrou um outro nome que ocupou a minha vaga. Sabe? Era de uma pessoa que, segundo os critérios adotados, né, tinha menos tempo que eu, tinha menos critérios que eu. [...] tinha o famoso tom de pele adequado, entendeu? Então a pessoa subiu e eu não subi e, conseqüentemente, houve a questão das demissões e eu fui demitida.”

ENT-3 Fala 9 - “No escritório aqui no Rio [no segundo emprego], eu acho que era em torno de 15 pessoas, se não me engano, e eu era a única negra, exceto a moça que fazia a limpeza, que também era. [...] ela está lá até hoje”

ENT-3 Fala 10 - “E assim, lá eu tinha a possibilidade de executar o meu trabalho. Eu tinha autonomia, sabe? Ele chegava e falava, olha, eu preciso... Organizava lá os eventos e seminários, viajava fazendo esses eventos e ele falava, olha, eu preciso disso, disso e disso, e deixava na minha mão, sabe? Ele queria que eu fizesse, óbvio que a tinha em relação da prestação de contas e tudo, o que era bastante rígido, mas, assim, eu tinha autonomia. Eu não me senti em nenhum momento, sabe, diminuída”

ENT-3 Fala 11 - “Nossa [...] você é muito alemã nos seus e-mails.”

ENT-3 Fala 12 - “E assim eu vou te dizer, é uma empresa que, nos no estatuto, nos regimentos internos e tudo mais. [...] Eu acho que eu não estou sendo antiético, eu estou sendo real, tá? Eles adotam a diversidade. Tá? Eles adotam a diversidade dentro dos parâmetros legais e como que eu vou dizer? Na famosa frase: para inglês ver, sabe? [...] Por que tem, para cumprir meta, para bater meta, tem negros? Beleza, tem, tem gente portadora de necessidade especial, tem, se não me engano, são duas pessoas numa empresa de mais de 1.000 funcionários.”

ENT-3 Fala 13 - “E eu fui retirada da presidência para trabalhar na diretoria administrativa. Tirada. Perguntei o motivo, aí veio aquela famosa frase: porque eu quero e pronto. Sabe, mas... [...] olhando a grosso modo, pensando com a cabeça que eu tenho hoje, com as informações que eu tenho hoje, óbvio que foi racismo. Sabe por que saiu o presidente que tava, entrou um outro, esse outro dessa turma que a gente não gosta de mencionar o nome [Evento associado ao período de 2019-2022 da presidência da república].”

ENT-3 Fala 14 - “Eis que vem um assessor da presidência com o celular na mão, com uma foto dessa menina e me mostra e fala assim. O que que você acha disso? [cabelo black volumoso]. Do nada vem de lá da sala dele, na minha sala. Aí eu olhei e falei assim, que eu que eu acho, eu falei assim, bom, nesse volume eu não usaria, porque eu não gosto. Mas se ela gosta, se ela está feliz, qual o problema? Daí ele me disse: não, eu não acho certo e ainda mais essa exposição toda [...], ao valor que a mídia está dando nesse caso, que não sei [...]. Detalhe, ele é branco, né? [...]. Aí eu falei assim: ‘olha, a minha opinião é seguinte, se ela está feliz por esse cabelo, ótimo, e tem outra, capacidade, não é medida pelo cabelo, [...] você já pensou assim aqui na empresa? Se medissem a nossa capacidade pela nossa altura’. Meu amigo, a gente estava ferrado. [...] Ele meteu o rabinho entre as pernas, saiu, voltou pro

lugar onde ele nunca deveria ter saído.”

ENT-3 Fala 15 - “Às vezes eu tô de trança [...] às vezes eu tô com rabo de trança nagô, às vezes eu tô com meu cabelo black, ninguém nunca falou pra mim que eu não poderia usar, sabe? Ninguém nunca falou, mas eu já ouvi várias piadinhas, sabe? subliminares assim, aquele, assim, que quando a gente fala mais duro, fala: ah, eu estava brincando, sabe?”

As falas da ENT-3, que possui duas graduações concluídas de Ensino Superior, Gestão em Marketing e Pedagogia, destacam pareceres de uma profissional que não exerce nenhuma das profissões conquistadas nos seus estudos.

As Falas 1 e 2 trazem novamente a questão das contingências de vida da mulher negra, retratada pela escritora Carolina Maria de Jesus (1914-1977), quando ela se acha melhor solteira do que casada e obedecendo um marido (JESUS, 2014). Mas, ainda, a Fala 1 expressa, além do racismo conforme descrito por Machado (2006), Carneiro (2011) e Gonzalez (2020), a situação de subjugação feminina, conforme destacado por Miguel e Brioli (2014), Cisne (2015) e Barus-Michel (2013). Dimensões de raça e gênero que estabelecem vias discriminatórias em meio a interseccionalidade, tal como destacado por Crenshaw (2002), Collins e Bilge (2020) e Gonçalves (2021).

Já a Fala 3, oferece a sensibilidade para se perceber a falta de decoro de um colega de trabalho junto a ENT-3, não levando em conta o seu luto no momento de pandemia de COVID-19. A Fala 3 abarca, não só a discriminação em meio a interseccionalidade no ambiente de trabalho, mas também a não relevância da ENT-3 como secretária no ambiente de trabalho, parecendo estar invisível naquele ambiente. Situação que corrobora com a explanação de Gonçalves (2021), como se a ENT-3 fosse uma intrusa num ambiente pertencente a outra pessoa.

As Falas 4, 5 detalham nuances de conselhos da mãe para estabelecer uma autoproteção para combater o racismo social, o qual foi destacado por Machado (2006). Enquanto as Falas 6 e 7 demonstram a situação de subjugação feminina, ao demonstrar a dupla jornada de trabalho e a necessidade de ter que estudar mais que as demais pessoas, tal como detalhado por Miguel e Brioli (2014), Cisne (2015) e Barus-Michel (2013). Atentando-se, ainda, para o fato de que a ENT-3 exerce uma ocupação tipicamente tida como feminina, a de secretária.

As Falas 8 até 15 delineiam a presença do racismo no ambiente de trabalho da ENT-3, compactuando conforme as explicações de Carneiro (2011), Gonzalez (2020), Bento (2002) e Ribeiro (2019). Com especial atenção para a Fala 10, que ressalta que a ENT-3 era a única negra dentre os 15 funcionários da empresa alemã. Ainda, faz-se necessário observar que na

Fala 10, relacionada ao período em que a ENT-3 trabalhava na empresa alemã, ela se sentiu valorizada pelo seu chefe como profissional. No entanto, a Fala 11, relacionada ao mesmo período, demonstrou que o racismo acabou por se fazer presente naquele ambiente de trabalho, através de pessoas que esporadicamente conheciam pessoalmente a ENT-3, com quem lidavam virtualmente por meio de e-mails.

O Conjunto formado por todas as Falas da ENT-3 permitem aferir o quanto a interseccionalidade, envolvendo as dimensões de raça e gênero, dificultou a sua vida profissional, corroborando com as premissas de Crenshaw (2002), Collins e Bilge (2020) e Gonçalves (2021).

Importa observar que preliminarmente a ENT-3 em contato com o pesquisador, entendeu não atender aos critérios necessários para participação da pesquisa, por estar empregada e concursada. Durante a entrevista, a ENT-3 também demonstrou pouca percepção de como o racismo e o machismo atuaram nos caminhos escolhidos em sua vida. Em alguns casos, como no evento em que foi comparada a uma pessoa alemã devido a forma de escrever, entendeu como um elogio ou como um reconhecimento a sua objetividade. Também para a ENT-3 não houve, durante a entrevista, uma associação entre o fato de não ter exercido por muito tempo a função de professora “*eu tentei dar aula, né? Eu gosto muito de trabalhar com criança*” (Fala 6) com as condições impostas socialmente pelo racismo e pelo machismo.

Esse sentimento é observado por Djamila Ribeiro “*Aqui no Brasil, como se criou esse mito da ‘democracia racial’, de que todo mundo se ama e todo mundo é legal, muitas vezes o próprio sujeito negro tem dificuldade para entender que nossa sociedade é racista*” (OLIVEIRA, 2016).

O racismo passou a ser um pouco mais percebido pela ENT-3 na empresa atual, a ponto de expressar diretamente a interlocutores seu descontentamento, como quando se coloca sobre o uso de termos *racistas* “*então o senhor pensa bem antes de o senhor falar que está com inveja branca*” (Fala 3) ou sobre o uso de cabelo “*black*” “*Mas se ela gosta, se ela está feliz, qual o problema?*” (Fala 14). As manifestações, mais recentes na vida da ENT-3, podem estar acompanhadas da maior discussão sobre o tema na atualidade, questão que pode ser melhor explorada em pesquisas futuras.

4.4 Entrevistada 4

“Ele tentou abusar de mim, tentou me agarrar mesmo!” ENT-4.

O Quadro 9 exibe um resumo da trajetória de vida da ENT-4, salientando aspectos específicos de sua experiência, abrangendo tanto o percurso educacional quanto o profissional.

Quadro 9: História de vida ENT-4

A ENT-4 possui formação superior em Administração, tem 51 anos, viúva, sem filhos. Nasceu e foi criada em Bangu, bairro da Zona Oeste da cidade do Rio de Janeiro. Sua mãe era moradora de uma favela, onde atualmente é o Campus da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, porém, quando o local foi desapropriado, se mudou e foi morar em Bangu, aproximadamente 30 km de distância. Sua família era composta, por sua mãe (solo), três irmãos e dois primos. A ENT-4 passou por severas dificuldades, incluindo fome, assim precisou trabalhar a partir dos 13 anos. Seu primeiro emprego foi numa confecção de roupas, tendo sua Carteira de Trabalho assinada aos 14 anos.

Entre 15 e 16 anos, após fazer alguns cursos profissionalizantes no SENAC, foi convidada para atuar na área de departamento pessoal em hotéis. Trabalhou no setor hoteleiro por quatro anos, sendo que em uma das empresas que trabalhou, sofreu uma tentativa de abuso sexual do seu gestor, na fuga acabou quebrando o pé. A lesão fez com que a ENT-4 se afastasse do trabalho e, devido à tentativa de abuso, nunca mais retornou para a empresa. Seguiu trabalhando no setor hoteleiro em outras empresas, mas acabou aceitando o convite para trabalhar numa empresa de contabilidade. Momento em que acabou se interessando pela área administrativa, fato que a incentivou a cursar Administração na faculdade. Com o advento da internet e da sistematização das atividades por programas, acabou saindo da empresa de contabilidade, mas foi trabalhar com um cliente desta empresa, posição em que ficou por 16 anos. Porém, apesar da experiência, da qualificação e de ser substituta do gerente, nunca alcançou um cargo de gestão em seu novo trabalho. Sendo essa sua última experiência como funcionária de uma empresa.

A ENT-4 chegou a casar, ficando com seu companheiro por 13 anos, até o seu falecimento após um infarto enquanto dormia.

Após a saída da empresa de contabilidade, veio a pandemia de COVID-19 e a doença de sua mãe de 80 anos. A situação de estar desempregada e ainda necessitando cuidar de sua mãe fez com que a ENT-4 busca-se outras vias para sua manutenção, assim, montou um brechó *online*, conseguindo pagar suas contas e cuidar da mãe, longe do seu ideal de trabalho, que era atuar em eventos, área que se identificou após fazer uma pós-graduação em Gestão de Marketing. Os advenços da vida, a necessidade de cuidar da mãe e as decepções com as empresas fizeram a ENT-4 desistir de trabalhar como funcionária de empresas e, mesmo com dificuldade, se manter de forma autônoma.

Fonte: Autor

A seguir apresentam-se trechos com algumas falas expressivas acerca de situações vividas pela ENT-4, respectivamente transcritas:

ENT-4 Fala 1 - "Minha mãe a vida toda trabalhou em casa de família fazendo comida."

ENT-4 Fala 2 - "Às vezes eu fico assim, meu Deus, como minha mãe ainda está em pé, porque foi uma guerreira e graças a Deus ninguém deu pra vida errada, todo mundo

estudou, trabalhou.”

ENT-4 Fala 3 - "Ele tentou abusar de mim, tentou me agarrar mesmo! [No escritório]. Peguei minha bolsa e sai correndo...caí e quebrei a perna. Peguei pavor dele. Não voltei mais para trabalhar com ele. Ele tenta me agarrar, tu acredita? Isso a gente já tinha saído desse hotel em São Conrado, estava num hotel em Copacabana, ali na Toneleiro também nessa área de DP. Menino ele. Ele tentou abusar de mim [...] Nossa senhora, foi horrível, eu fui empurrar ele na hora que ele veio tentar me agarrar. Eu corri muito, ele tentou fechar a porta, aí eu fui, dei um chute assim, lá na parte dele mesmo, eu dei, foi automático, e peguei minha bolsa e saí correndo igual a louca ali pela Copacabana. [...] o que aconteceu? Eu caí. Na hora de pegar de subir no ônibus, eu caí, quebrei a perna. [...]Eu muito nova, muito insegura e com e a vergonha de falar, como é que eu ia contar isso pra minha mãe, contar pra alguém? tinha vergonha de falar com ele, com a irmã dele, que arrumou um emprego pra mim de falar com a minha mãe, enfim. Consegui me desvencilhar dele, não voltei, não consegui falar isso pra ninguém. Guardei. E não voltei mais a trabalhar com ele. Levei anos para contar isso pra alguém.”

ENT-4 Fala 4 - “Nessa época, eu só ia, né? A princípio foi a sobrevivência mesmo, de ajudar a minha mãe, depois, eu mesma, pagando a minha faculdade [...]. Eu fui a primeira a ter uma faculdade na família, ninguém tinha tido, nem meus irmãos mais velhos tinham. Então era muito gratificante pra minha mãe ter uma filha na faculdade. Isso me deixava muito feliz e eu mesmo pagando com meu suor, sabe, eu me senti assim, muito guerreira, muito valorizada.”

ENT-4 Fala 5 - “Entrei pra faculdade, fiz Administração, sou formada em administração, depois fiz uma pós. É o curso que eu escolhi. Acho que por conta de eu já estar nessa área de administração de escritório, área administrativa. Porque esse outro hotel que eu trabalhei, que o dono tinha um restaurante, eu fazia parte financeira também. Além do DP, ele me colocou para a parte financeira.”

ENT-4 Fala 6 - “E aí, nessa última empresa que eu saí agora, antes da pandemia. Eu fiquei de me dar um tempo de poder respirar, aí veio a pandemia. Eu não consegui mais me recolocar. Até pintou oportunidade, mas minha mãe caiu doente e como eu não tenho filho, abracei essa causa. Eu que cuido da minha mãe, é médico, é financeiro, tudo. Eu botei isso na cabeça e se Deus me deu essa missão. Minha mãe é tudo pra mim. Ela sofreu muito para criar a gente. Se eu estou aqui hoje é por conta dela que foi muito guerreira.”

ENT-4 Fala 7 - “Mas aí eu comecei a ficar cuidando da minha mãe e, sabe, botando na ponta do lápis, não valia a pena [aceitar uma nova oportunidade de emprego oferecida]. Era para trabalhar na barra, não sei onde. Para ganhar uma miséria, lógico, eu sabia que eu não ia ganhar o que eu ganhava lá, que eu trabalhava 15 anos, mas era muito, sabe assim, distante da realidade. E eu ainda estava recebendo a indenização e eu optei por cuidar da minha mãe aí nesse meio tempo da pandemia montei o brechó [...]. Com roupas minhas mesmas, minha sobrinha tinham esse guarda-roupa. Não é que deu certo? Porque eu conheço muita gente. Comecei a montar, tirava foto, minha sobrinha me ajudava, menino, isso foi um sucesso na pandemia. As amigas uma falando com a outra, você precisa ver.”

ENT-4 Fala 8 - “Comecei com roupas minhas mesmas depois entrei nesse meio que você, quando entra nesse meio, existe tanto brechó, eu vou pra São Paulo quase direto e agora diminui um pouco. Em São Paulo, é o rei das coisas de brechó. Aí você faz troca e achei legal. Também me identifiquei porque sempre gostei de moda, sempre dei pitaco com nas amigas. Então, uma coisa que eu me identifiquei também e me sinto assim, sabe, sempre pronta a aprender qualquer coisa. É online, porque eu não tenho espaço físico a para montar.”

ENT-4 Fala 9 - “Eu penso, porque eu me identifiquei assim, só que tem um, porém, né? Eu percebi agora que retornou tá muito difícil de entra. Pra você ver, esse último

Rock In Rio. Eu tentei, não consegui entrar. É, por exemplo, me inscrevi agora para trabalhar no Sambódromo no Carnaval. A menina ainda ficou de dar resposta, mas não me deu porque parece estar muito fechadinho. Acho que é pelo tempo que ficou parado, né? Mas vamos ver.”

ENT-4 Fala 10 - “Nessa última empresa, eu já com 15 anos lá eu cobria meu gerente, saía de férias, viajava, eu o cobria [...], mas, foi isso que foi me enchendo também. Eu não conseguia com cargo a mais por quê? Eu acho que é porque eu era negra. Agora, assim eu ficava até tarde, sempre puderam. Porque eu tinha muita gratidão a eles por conta da fase, quando meu marido morreu, eles foram muito assim, sabe? Eu fiquei muito mal, como eu te disse, então eu faltava, eu não ia trabalhar, eles não descontavam nada [...]. Eu tinha essa gratidão que no momento que eu precisei muito, eles estavam no meu lado, então eu ficava até tarde, mas sem cobrar nada.”

ENT-4 Fala 11 - “mexeu [a experiência nas organizações] no sentido de que eu não queria mais trabalhar para ninguém.”

ENT-4 Fala 12 - Como eu trabalhava muito em hotelaria, eu odeio gringo porque os gringos vinham atrás de mim, aquilo, aquilo, eu me achava um objeto, sabe? Eu tinha horror, eu tinha, não até hoje eu tenho.”

As falas da ENT-4 também incursionam pelo contexto de dificuldade da mulher negra, sobretudo no ambiente de trabalho. Suas Falas 1, 2 e 4 corroboram com o relato de vida da escritora Carolina Maria de Jesus (1914-1977) e as histórias de vida de mulheres negras retratada por Conceição Evaristo, trazendo à tona a “contingência” da vida de ser mulher e negra (JESUS, 2014; EVARISTO, 2016). Sendo os percalços da vida da ENT-4: necessitar trabalhar com pouca idade; e precisar aproveitar as oportunidades de ocupação que apareceram no decorrer da vida, sem se dar ao luxo de fazer muitas escolhas. A Fala 1 traz mais um exemplo para amparar a constatação da Pesquisa da (UNICAMP), que coloca o emprego doméstico como predominante entre as mulheres negras (FILLETI e GORAYEB, 2022).

Ainda, a Fala 1 traz o entendimento acerca das dimensões de raça e gênero enquanto vias de interseccionalidade, conforme expresso por Crenshaw (2002), Collins e Bilge (2020) e Gonçalves (2021). Assim como, aponta para o entendimento da subjugação feminina, posto haver tendência de relacionar as tarefas domésticas com a mulher, conforme destacado por Miguel e Biroli, (2014), Gallagher e Laqueur (1987) e Gonzalez (2020).

A Fala 3, também se estreita com a subjugação feminina e com o racismo, trazendo a questão da interseccionalidade, mas, sobretudo, expõe a desvalorização e a falta de respeito com a mulher negra no ambiente de trabalho, tal como explicitado por Gonçalves (2021) e comprovado pelos números do Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2022). Situação que coloca em pauta a sensibilidade de um trauma, devido a não relevância e a falta de respeito com a ENT-4 no ambiente de trabalho.

Devendo-se, também, dar atenção para as Falas 4 e 5, que destacam a ENT-4 como uma conluente de curso superior, que, além de ser a única a fazê-lo em sua família, é mais uma

mulher no grupo majoritário de concluintes nos cursos universitários, já que os homens se colocam no grupo minoritário conforme destacado pelo DIEESE (2018). Talvez, a graduação no Ensino Superior da ENT-4 tenha sido uma forma para buscar vantagem competitiva no mercado de trabalho, já que há maiores exigências para as mulheres, que precisam ter mais tempo de estudo e especializações do que os homens, devido a subjugação feminina neste ambiente, conforme destacado Carneiro (2011).

As Falas 6, 7 e 8, que englobam a ENT-4 tendo que dedicar sua atenção e tempo para cuidar de sua mãe, exemplificam uma função que é colocada como da mulher, ou seja, cuidar de seus familiares. Situação que compactua com uma dupla jornada de trabalho, tal como explicitado por Gonçalves (2021) e Moura e Nascimento (2019). Situação que, muitas vezes, impede a mulher de se manter atuante no mercado de trabalho, tal como retratado na Fala 9 da ENT-4.

As Falas 10, 11 e 12 finalizam expondo a presença do racismo nos ambientes de trabalho da ENT-4, corroborando com as explicações de Carneiro (2011), Gonzalez (2020), Bento (2002) e Ribeiro (2019). Situações que, também, compactuam com o peso do gênero, portanto, também trazendo o aporte de interseccionalidade, envolvendo as dimensões de raça e gênero, que se fazem presentes nas explicações de Crenshaw (2002), Collins e Bilge (2020) e Gonçalves (2021).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Onde você se vê daqui a cinco anos?”

A pergunta, comum em entrevistas de emprego, soa ingênua, ou mesmo irônica, quando feita à uma mulher negra no Brasil. O propósito dos empregadores seria entender os objetivos de carreira, aspirações e planos de longo prazo da candidata. Faria algum sentido, não fosse a captura de sonhos e objetivos provocada pelo racismo e pelo machismo.

Uma resposta possível seria “Depende. A quais ‘contingências macho-raciais’ estarei exposta enquanto estiver em sua empresa?”.

Para auxiliar nesta reflexão, a presente pesquisa fez uma incursão sobre a relação da mulher negra, com ensino superior completo, com o mercado de trabalho no Brasil, aferindo uma perspectiva acerca da existência da interseccionalidade, relacionada as dimensões de raça e gênero, neste ambiente.

Para conhecer a realidade do tema em pauta, o estudo trouxe relatos de histórias de vida de quatro mulheres negras com ensino superior completo. Assim, foi possível perceber que o racismo e o machismo fazem parte realidade profissional da mulher negra no Brasil, mesmo aquelas com ensino superior e que seus impactos não apenas desviam objetivos profissionais, mas podem destruí-los completamente. Logo, a interseccionalidade nas dimensões de raça e gênero traz consigo o efeito discriminatório para a vida profissional da mulher negra graduada no Brasil.

Essa discriminação é representada nas oportunidades que a mulher negra possui, não por acaso todas as entrevistadas citaram a atividade domésticas como forma de subsistir, seja nas atividades das mães, como para as ENT-3 e ENT-4, da avó da ENT-2, ou mesmo da própria entrevistada, como a ENT-1.

O abuso sexual no ambiente de trabalho também se apresentou nas entrevistas, seja no evento vivenciado pela ENT-2, seja pelo forte relato feito pela ENT-4, mostrando quanto a mulher ainda sofre com objetificação de seus corpos, sobretudo mulheres negras.

O estudo mostrou que nenhuma das entrevistadas conseguiu seguir com seus objetivos profissionais originais, isso não significa dizer que estão infelizes com as decisões profissionais adotadas, apenas que não tiveram a chance de avaliar se seriam felizes nos caminhos que gostariam de seguir.

O racismo é normal, segundo Silvio Almeida (2019). A frase soa absurda, mas ganha contexto quando aprofundada. Em uma primeira observação pode-se concluir que as mulheres

entrevistadas apenas passaram por experiências comuns a qualquer pessoa que se vê obrigada a mudar um sonho ou objetivo profissional. Essa é uma percepção racista.

É a normalização do racismo que pode levar a essa conclusão. Nenhuma das mudanças e das escolhas profissionais das mulheres entrevistadas foi por livre vontade, todas estiveram expostas à pressão social imposta por diversos fatores, mas principalmente pelo racismo e pelo machismo.

É importante destacar que as mulheres negras com Ensino Superior enfrentam desafios específicos em relação a outras mulheres. Embora o diploma de graduação seja um passo importante para o avanço na carreira, a pesquisa deixa claro que as mulheres negras ainda precisam enfrentar obstáculos adicionais relacionados à sua raça e gênero.

Portanto, pode-se concluir que as dimensões interseccionais de raça e gênero são um fator crucial no abandono dos objetivos profissionais das mulheres negras brasileiras com ensino superior. Como evidenciado no relato das participantes do estudo, apenas duas delas estão atualmente trabalhando em suas áreas de graduação superior, enquanto as demais foram desencorajadas a prosseguir em suas carreiras. Todas as mulheres relataram experiências de "contingências macho-raciais", incluindo a necessidade de desempenhar funções tipificadas como femininas, como cuidar de familiares, excesso de jornadas, baixos salários, ausência de promoção, sobrecarga, etc. O que afetou negativamente suas trajetórias profissionais.

Entre as entrevistadas que permanecem atuando nas profissões onde se graduaram, pode-se observar que nenhuma conseguiu prosseguir com os objetivos profissionais que estabeleceram. Em um dos casos mais simbólicos, a ENT-1 permanece tentando alcançar seu sonho dentro do mundo jurídico, apesar de vários eventos racistas e machistas aos quais foi submetida na profissão. Infelizmente já cogita desistir. É nesse ponto que se pode notar que por vezes as "contingências macho-raciais" agem tão fortemente que sonhos e objetivos são destruídos rapidamente, mas as vezes vão consumindo aos poucos, até que desistir é a única alternativa para continuar sobrevivendo.

O presente estudo não teve como objetivo esgotar a exploração da temática em pauta, mas sim contribuir para o debate acadêmico sobre a relação das mulheres negras com o mercado de trabalho em aspectos menos explorados. Ressalta-se que este estudo traz uma valiosa contribuição para a área de Estudos Organizacionais, pois apresenta nuances do racismo e do machismo no Brasil que afetam diretamente a vida profissional das mulheres negras, as quais ainda carecem de uma maior atenção por parte da comunidade acadêmica.

Sugere-se, para pesquisas futuras, a inclusão de um terceiro eixo interseccional, além de raça e gênero: a classe social. Esse aspecto emergiu nos relatos coletados e pode oferecer uma

compreensão mais aprofundada das experiências vividas pelos participantes. A análise da intersecção entre raça, gênero e classe social pode revelar como esses fatores combinados influenciam as oportunidades e desafios enfrentados pelos indivíduos, bem como a forma como eles navegam em suas trajetórias pessoais e profissionais.

Além disso, propõe-se a realização de estudos futuros voltados para a identificação de como a expansão das pautas antirracistas e de defesa da mulher impacta as profissionais que estão ingressando no mercado de trabalho e seus objetivos de carreira. Esses estudos poderiam explorar as percepções e expectativas dessas profissionais em relação ao ambiente de trabalho, políticas de diversidade e inclusão, e as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Ao abordar essas questões, tais pesquisas podem fornecer informações valiosas sobre como os movimentos sociais e as mudanças culturais estão moldando as experiências e aspirações das novas gerações de profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACHIUME, T.; HUMAN, UN. 2030. **Agenda for Sustainable Development, the Sustainable Development Goals and the fight against racial discrimination** :: report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, E. Tendayi Achiume. United Nations Digital Library System. Disponível em: <<https://digitallibrary.un.org/record/3981570>>. Acesso em: 3 mar. 2023.

AKOTIRENE, Carla. Interseccionalidade. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

ALMEIDA, C. S. **Feminismo Negro: Luta por reconhecimento da mulher negra no Brasil**. 1 ed. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

ALMEIDA, S. L. Racismo. In: CAMPILONGO, C.F.; GONZAGA, A.A.; FREIRE, A.L. **Teoria Geral e Filosofia do Direito** (Orgs. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/92/edicao-1/racismo>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

_____. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

ALMEIDA, W.M. **PROUNI E O ACESSO DE ESTUDANTES NEGROS AO ENSINO SUPERIOR**. Revista Contemporânea de Educação, v. 12, n. 23, p. 89–105, 2017. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/3224/7585>>. Acesso em: 3 mar. 2023.

BARUS-MICHEL, J. **A interpretação da diferença dos sexos: inferioridade, estranheza, variedade, igualdade**. Psicol. rev., v. 19, n. 1, p. 1-16, abr/2013.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos**. vol 1. 4ª Ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BENTO, C. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese de doutorado apresentada à Universidade de São Paulo (USP), curso Psicologia. Orientadora: Profª Drª Iray Carone. São Paulo: USP, 2002. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento_do_2002.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. **A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração**. Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105-117, jan./jun. 2021.

BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3026074/mod_resource/content/1/BOURDIEU%20C%20P.%20A%20Dominação%20Masculina.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2016.

_____. **Lei 11.096 de 13 de janeiro de 2005.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm>. Acesso em: 3 mar. 2023.

_____. **Lei 3.353 de 13 de maio de 1888.** Lei Áurea. 13/05/1888. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,o%20Imperador%2C%20o%20Senhor%20D.>. Acesso em: 13 jan. 2023.

_____. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a resolução 196. 12/12/2012 <<https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

BRYMAN, A; BELL, E. **Business research methods**. 3. ed. New York: Oxford University Press, 2007.

BUENO, S.; LIMA S.R. (Orgs.). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2020**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2020.

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

CERQUEIRA, D. (org.). **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: IPEA, 2021.

CISNE, M. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2015.

COLLINS, P.H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

COULON, A. **A Escola de Chicago**. Campinas: Papyrus, 1995

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Tradução autorizada pela autora. **Rev. Estud. Fem**, v. 10, n.1, p. 171-188, 2002.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**; tradução Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2010.

DiCICCO-BLOOM, B.; CRABTREE, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, v. 40, n. 4, p. 314-321.

DIEESE, DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho**. Boletim Especial DIEESE, 18/11/2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

_____. **Desigualdade entre negros e não negros se aprofunda durante a pandemia**. Boletim Especial DIEESE, 19/11/2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2021/conscienciaNegra.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

_____. **Censo da Educação Superior 2017**. Brasília: MEC, 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-ultimo/file>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

EVARISTO, C. **Olhos d'água**. Rio de Janeiro: Pallas - Fundação Biblioteca Nacional, 2016.

FANON, F. **Pele Negra, Máscaras brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FEIJÓ, J. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. **FGV IBRE**, 2022. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

FERRAZ, C.; CHAGAS, F.C.; BRESOLIN, K.; SANTOS, R. **A filosofia prática de Kant: ensaios**. Pelotas: NEPFIL, 2014.

FILLETI, J.P.; GORAYEB, D.S. Mulheres no mercado de trabalho no quarto trimestre de 2021. In FACAMP. **Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho**. Campinas: Editora FACAMP, 2021. Disponível em: <https://www.facamp.com.br/wp-content/uploads/2022/04/2021_4T_BMNMT.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA - FBSP. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública: 2022**. São Paulo: FBSP, 2022.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GALLAGHER, C; LAQUEUR, T. **The making of the Modern Body: Sexuality and Society in the Nineteenth Century**. Berkeley: University of California Press, 1987.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas SA, 2008.

GODOY, A. S. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 4, p. 65-71, 1995.

GOMES, M. F.; FERREIRA, L. J. **Políticas públicas e os objetivos do desenvolvimento sustentável**. *Direito e Desenvolvimento*, v. 9, n. 2, p. 155-178, 2018.

GONÇALVES, T.S. **Enfermeiras obstétricas negras: um olhar sobre a interseccionalidade de gênero, raça e classe no contexto de trabalho**. **Dissertação de mestrado** apresentada à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), curso Enfermagem. Orientadora: Prof^ª Dr^ª Elysângela Dittz Duarte. Belo Horizonte: UFMG, 2021. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/06/1371167/dissertacao_taisa-de-paula-goncalves_02dezembro2021-_002_-edd-_1_-_2_.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.

GONZALEZ, L. Cultura, etnicidade e trabalho. In: RIOS, F.; LIMA, M. (orgs). **Por um feminismo afro-latino-americano**. São Paulo: Zahar, 2020, p. 25-44.

GONZALEZ, L. **O Movimento Negro Unificado: um novo estágio na mobilização política negra**. In: RIOS, F.; LIMA, M. (orgs). **Por um feminismo afro-latino-americano**. São Paulo: Zahar, 2020, p. 112-126.

IBGE, INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua 2020-2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

JESUS, C. M. **Quarto de despejo**: diário de uma favelada. 10 ed., Ática, São Paulo. 2014.

JESUS, J. **Racismo: processos psicossociais de exclusão**. In: JESUS, J.; CARVALHO, P.; DIOGO, R.; GRANJO, P. O que é racismo? Lisboa: Escolar Editora, 2014. p. 11-36.

LUIZ, J. **Evolução legal do crime de racismo**. Jus.com.br. 2016 Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/35518/crime-de-racismo-e-normas-juridicas-atinentes>>. Acesso em: 3 mar. 2023.

MACHADO, M.N.M. **Os escritos de Carolina Maria de Jesus: determinações e imaginário**. Psicologia & sociedade, v. 18, p. 105-110, 2006.

MARTINS, V.O.M. **EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO – DIREITOS DA MULHER – BRASIL**. Institutoressurgir.org. 2020 Disponível em: <<https://institutoressurgir.org/2020/08/26/evolucao-da-legislacao-direitos-da-mulher-brasil/#>>. Acesso em: 3 mar. 2023.

MELO, J. **Voto feminino**: 90 anos depois, mulheres ainda são minorias na política. Fenajufe.org.br. 2022. Disponível em: <<https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/8629-voto-feminino-90-anos-depois-mulheres-ainda-sao-minoria-na-politica>>. Acesso em: 3 mar. 2023.

MIGUEL, LF; BIROLI, F. **Feminismo e Política**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MINAYO, M.C.S. (org.). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORSE, J. M. **The significance of saturation**. Qualitative Health Research, v. 5, n. 2, p. 147-149, 1995.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P. **Entre Assédios, Violências, Desigualdades e Gravidez**: Uma Análise Crítica do Discurso da Campanha " Ser Trabalhadora é..." Revista FSA, v. 16, n. 3, 2019.

MUNANGA, K. **Identidade, cidadania e democracia**: algumas reflexões sobre os discursos anti-racistas no Brasil. Resgate, n.6, 1994.

_____. **Palestra**. [fev. 2023]. Rio de Janeiro. Palestra proferida na Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO – por ocasião do início de período letivo da pós-graduação em Administração e Humanidades.

OLIVA, T.D.; KÜNZLI, W.S. Proteção das minorias no direito internacional. **Rev. Fac. Dir. Univ. São Paulo**, v.113 p. 703-719, Jan-Dez/2018.

OLIVEIRA, A.F., **Djamila Ribeiro, a voz da consciência negra feminina no Brasil**. Vice.com. 2016. Disponível em: <<https://www.vice.com/pt/article/bmgkvd/entrevista-djamila-ribeiro-2016>>. Acesso em: 1 fev. 2023.

ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

_____. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** Preâmbulo. 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>>.

PATTON, M. Q. (2015). **Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice**. 4. ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

PAULILO, M. A S. **A pesquisa qualitativa e a história de vida**. Serviço Social em Revista, v. 2, n. 2, p. 135-148, jul/dez.1999. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/366939571/A-Pesquisa-Qualitativa-e-a-Historia-de-Vida>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

PINHO, A. **Mulheres negras são hoje maior grupo nas universidades públicas do país**. 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2021/08/mulheres-negras-sao-hoje-maior-grupo-nas-universidades-publicas-do-pais.shtml>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

QUEIROZ, M. I. P. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. SP. T. A Queiroz Editora. 1991.

RIBEIRO, D. **Pequeno Manual Antiracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ROCHA, R. **Racismo**. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2016.

SANTOS, D. J.S. et al. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar**. Dental Press Journal of Orthodontics, v. 15, p. 121-124, 2010.

SANTOS, M.M.; SANTOS, R.S. **A etapa de análise no método história de vida: uma experiência de pesquisadores de enfermagem**. Texto & Contexto-Enfermagem v. 17, n. 4, p. 714-719, 2008.

SARLET, I.W. **Dimensões da Dignidade: Ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005

SILVA, A.P.; BARROS, C.R.; NOGUEIRA, N.L.M.; BARROS, V.A. **Conte-me sua história: Reflexões sobre o método da história de vida**. Mosaico, v. 1, n. 1, p. 25-35, 2007.

SILVA, J. A.; MENDES, T.M.; OLIVEIRA, J. M. **DE ÁFRICA, NZINGA; DA DIÁSPORA, DANDARA: COSMOPERCEÇÃO DESCOLONIZANDO O CORPO NEGRO**. Revista da ABPN• v, v. 12, n. 33, p. 402-430, 2020.

SILVA, L.C.M.V.; SEVERO, R.C.S. Educação para as relações étnico-raciais: possibilidade da educação e um currículo antirracista? **Revista Docência e Cibercultura**, v. 5, n. 2, p. 243-261, 2021.

SOUZA, N. S. **Tornar-se Negro**: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro. Edições Graal, 1983.

TENORIO, E.M. **Machismo**. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2020.

TURNER, D. W. (2010). **Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators**. *The Qualitative Report*, v. 15, n. 3, p. 754-760.

VIEIRA, K.R.; KARPINSKI, C. A influência da Escola de Chicago na produção científica nacional em Ciência da Informação. **Transinformação**, v. 32, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tinf/a/BCpZQbGmyRFV3vzSfbcqpf/?lang=pt>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

ZISMAN, C.R. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de direito constitucional e internacional**, v. 24, n. 96, p. 129–152, jul-ago/2016.

APÊNDICE A

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE DEPOIMENTOS

Eu _____, CPF _____
____, RG _____, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO, através do presente termo, o pesquisador **Fabio Roland Oliveira Alves** da dissertação intitulada **“Eu só quero liberdade – um estudo sobre as dimensões interseccionais de raça e gênero e o mercado de trabalho para mulheres negras com formação superior”** a colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Rio de Janeiro, __ de _____ de 2022.

Pesquisador responsável pelo projeto
Fabio Roland Oliveira Alves

Participante da Pesquisa

Se você quiser receber o resultado e o(s) trabalho(s) resultante(s) desta pesquisa, por favor, escreva o seu endereço de e-mail abaixo:
