

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS (UAG)
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

PAULA RIBEIRO XAVIER

**MERCADO DE TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE:
A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA MULHER NEGRA EM RELAÇÃO À RAÇA,
CLASSE E GÊNERO**

**João Pessoa – PB
2023**

PAULA RIBEIRO XAVIER

**MERCADO DE TRABALHO E INTERSECIONALIDADE:
A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA MULHER NEGRA EM RELAÇÃO À RAÇA,
CLASSE E GÊNERO**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração, do Instituto Federal da Paraíba (IFPB, *Campus I*), como requisito institucional para a obtenção do grau acadêmico de **BACHARELA EM ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador: Prof. Dr. José Washington de Moraes Medeiros

**JOÃO PESSOA – PB
2023**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha – IFPB, *campus* João Pessoa.

X3m	<p>Xavier, Paula Ribeiro. Mercado de trabalho e interseccionalidade : a trajetória profissional da mulher negra em relação à raça, classe e gênero / Paula Ribeiro Xavier. – 2023. 72 f. : il. TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão - UAG. Orientador: Prof. Dr. José Washington de Morais Medeiros. 1. Mercado de trabalho. 2. Interseccionalidade. 3. Feminismo negro. 3. I. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU 331.5:141.72</p>
-----	---



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Paula Ribeiro Xavier

20171460092

MERCADO DE TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE: A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA MULHER NEGRA EM RELAÇÃO À RAÇA, CLASSE E GÊNERO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 30/11/2023

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

José Washington de Moraes Medeiros (IFPB)

Orientador(a)

Andreia Cavalcanti de Oliveira (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Iolivalda Lima Estrêla (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Washington de Moraes Medeiros, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 07/12/2023 15:57:11.
- **Andreia Cavalcanti de Oliveira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 07/12/2023 18:13:22.
- **Iolivalda Lima Estrela, COORDENADOR(A) - FG2 - CPSQV-JP**, em 07/12/2023 18:59:55.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 07/12/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código: S06245
Verificador: 128ee61c3c
Código de Autenticação:



*A Deus, por Ser essencial em minha vida, Autor de
meu destino, meu guia, socorro presente na hora da
angústia.*

*Ao meu pai, Petrônio, e à minha mãe, Iracema.
À minha irmã, Patrícia (in memoriam), que sempre
esteve ao meu lado...*

DEDICO!

AGRADECIMENTOS

- ♥ Aos familiares e amigos que acreditaram que, um dia, este sonho seria possível.
- ♥ Ao orientador, Prof. Dr. José Washington de Moraes Medeiros, pelo acompanhamento pontual, por sua paciência e competência demonstrada em cada detalhe do trabalho.
- ♥ Aos colegas de Administração, pela amizade e companheirismo demonstrado durante a jornada.
- ♥ À banca examinadora, pela disponibilidade em apreciar o trabalho.

*Não dá para falar em consciência humana
enquanto pessoas negras não tiverem direitos
iguais e sequer forem tratadas como humanas.
Djamila Ribeiro - Filósofa e ativista*

*Por isso não tema, pois estou com você; não
tenha medo, pois sou o seu Deus. Eu o
fortalecerei e o ajudarei; Eu o segurarei com a
minha mão direita vitoriosa.
Isaías 41:10*

RESUMO

Historicamente, a trajetória profissional da mulher negra é marcada por múltiplas desigualdades/injustiças, que se manifestam de diversas formas, como a falta de oportunidades, exploração da mão de obra, subemprego, baixos salários, segregação sócio-ocupacional, estereótipos de gênero, preconceito racial, assédio moral/sexual etc. Tais obstáculos dificultam o acesso, a permanência, o desenvolvimento de carreiras e a obtenção de sucesso profissional no percurso profissional de mulheres negras, relacionados ao gênero, à raça e à classe social. Diante disso, esta pesquisa objetivou *averiguar a trajetória profissional da mulher negra, em relação à raça, classe e gênero (interseccionalidade), em João Pessoa – PB*. Em termos metodológicos, a pesquisa classificou-se como empírica/de campo, de abordagem qualitativa e quantitativa (combinada), do tipo descritiva e exploratória. Para a coleta de dados, utilizou-se de um questionário misto, formatado na plataforma *Google Forms*, aplicado a uma amostra de 44 mulheres autodeclaradas negras/pardas, colaboradoras dos três maiores Shoppings Centers de João Pessoa – PB: Manaíra Shopping (Zona Norte), Tambiá Shopping (Zona Central) e Mangabeira Shopping (Zona Sul). A amostra deu-se de maneira aleatória e por adesão, principalmente, no que se refere à autoidentificação étnico-racial das mulheres, isto é, reconhecer-se como “mulher negra”, diante de um universo constituído por 62 trabalhadoras. Os resultados mostraram o quanto as mulheres negras, historicamente, clamam por equidade de gênero, destacam o enfrentamento da discriminação, da desigualdade social, racial e gênero etc. comprova-se a forma como a trajetória profissional da mulher negra é influenciada pela interseccionalidade, ou seja, a interação entre raça, classe e gênero. Assim, a discriminação e o preconceito sofridos por mulheres negras no mercado de trabalho são acentuados por sua posição de subalternidade social e econômica. As barreiras estruturais, como a falta de oportunidades de educação e ascensão profissional, além da invisibilidade e estereotipação, dificultam a ascensão da mulher negra a cargos de confiança/liderança. Portanto, como minoria social, as complexidades e desafios históricos enfrentados pela mulher negra no mercado de trabalho deduzem a formulação de medidas que visem a transformação desse cenário no contexto da gestão de pessoas, promovendo a equidade de gênero, a dignidade racial e a justiça social.

Palavras-chave: Administração de pessoas; estudos de gênero; feminismo negro; interseccionalidade; trajetória profissional da mulher negra no mercado de trabalho.

ABSTRACT

Historically, the professional trajectory of black women is marked by multiple inequalities/injustices, which manifest themselves in different ways, such as lack of opportunities, labor exploitation, underemployment, low wages, socio-occupational segregation, gender stereotypes, prejudice racial, moral/sexual harassment, etc. Such obstacles make it difficult for black women to access, remain in, develop careers and achieve professional success in their professional careers, related to gender, race and social class. Given this, this research aimed to investigate the professional trajectory of black women, in relation to race, class and gender (intersectionality), in João Pessoa – PB. In methodological terms, the research was classified as empirical/field, with a qualitative and quantitative (combined) approach, descriptive and exploratory. For data collection, a mixed questionnaire was used, formatted on the Google Forms platform, applied to a sample of 44 self-declared black/brown women, employees of the three largest shopping centers in João Pessoa – PB: Manaíra Shopping (North Zone) , Tambiá Shopping (Central Zone) and Mangabeira Shopping (South Zone). The sample was taken randomly and by adherence, mainly with regard to women's ethnic-racial self-identification, that is, recognizing themselves as a “black woman”, in front of a universe made up of 62 workers. The results showed how black women, historically, call for gender equality, highlighting the fight against discrimination, social, racial and gender inequality, etc. The way in which the professional trajectory of black women is influenced by intersectionality, that is, the interaction between race, class and gender, is demonstrated. Thus, the discrimination and prejudice suffered by black women in the job market are accentuated by their position of social and economic subalternity. Structural barriers, such as the lack of opportunities for education and professional advancement, in addition to invisibility and stereotyping, make it difficult for black women to rise to positions of trust/leadership. Therefore, as a social minority, the complexities and historical challenges faced by black women in the job market lead to the formulation of measures aimed at transforming this scenario in the context of people management, promoting gender equity, racial dignity and social justice .

Keywords: People management; gender studies; black feminism; intersectionality; professional trajectory of black women in the job market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Sobre a forma como as mulheres lidaram com o assédio sexual no trabalho.....	55
Quadro 2	Justificativas sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para homens do que para as mulheres, de acordo com a experiência de vida dos sujeitos.....	56
Quadro 3	Sobre o porquê de o mundo do trabalho ser mais fácil para as mulheres ricas do que para as pobres.....	58
Quadro 4	Justificativa sobre o porquê o mundo do trabalho é mais fácil para “mulheres não negras” do que para “mulheres negras”.....	60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Faixa etária.....	44
Gráfico 2	Autodeclaração racial.....	45
Gráfico 3	Estado civil.....	46
Gráfico 4	Formação educacional.....	47
Gráfico 5	Tempo no mercado de trabalho formal.....	48
Gráfico 6	Atuação no mercado de trabalho informal.....	49
Gráfico 7	Experiência em cargos de gestão na empresa em que trabalha.....	50
Gráfico 8	Experiência em cargos de liderança, ao longo da carreira.....	51
Gráfico 9	Sobre mulheres receberem menos indicação do que homens para ocuparem cargos de gestão nas empresas.....	52
Gráfico 10	Dificuldades para ocupar cargos de gestão na empresa que trabalha atualmente, em comparação aos homens.....	53
Gráfico 11	Sobre discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho por ser mulher.....	54
Gráfico 12	Sobre já ter sofrido assédio sexual no trabalho.....	54
Gráfico 13	Sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para os homens do que para as mulheres.....	56
Gráfico 14	Sobre o trabalho ser mais fácil para mulheres ricas do que para as pobres.....	58
Gráfico 15	Sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para “mulheres não negras” do que para “mulheres negras”.....	60
Gráfico 16	Sobre a possibilidade de “mulheres negras” terem mais dificuldades em ocupar cargos de gestão em relação a “mulheres não negras”.....	62
Gráfico 17	Sobre a raça (cor/etnia) ter influenciado na trajetória profissional das mulheres negras.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ONG Ibase: Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

PNUD: Programa de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PNAD: Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

FT: A População Na Força De Trabalho

PIA: População em Idade Ativa

EAD: Educação À Distância

ERE: Ensino Remoto Emergencial

OIT: Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	13
1.2	RELEVÂNCIA DO FENÔMENO DE ESTUDO.....	14
1.3	CENÁRIO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.4	OBJETIVOS.....	20
1.4.1	Objetivo geral.....	20
1.4.2	Objetivos específicos.....	21
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	21
2	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	22
2.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	22
2.1.1	Quanto à classificação.....	22
2.1.2	Quanto à abordagem.....	23
2.1.3	Quanto à tipologia da pesquisa.....	23
2.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	24
2.2.1	Quanto ao universo da investigação.....	24
2.2.2	Quanto à amostragem da pesquisa.....	25
2.2.3	Quanto à amostra do estudo.....	25
2.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	36
3	FEMINISMO NEGRO E INTERSECCIONALIDADE: (IN)VISIBILIDADES PARA A GESTÃO DE PESSOAS DO SÉCULO XXI.....	28
3.1	POR UMA NOVA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES.....	35
3.2	FEMINISMO GLOBAL E A DINÂMICA DO TRABALHO.....	38
3.3	FEMINISMO NEGRO E INTERSECCIONALIDADE.....	40
3.4	RAÇA, GÊNERO E CLASSE SOCIAL.....	41
4	MERCADO DE TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE: A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA MULHER NEGRA EM RELAÇÃO À RAÇA, CLASSE E GÊNERO	43
4.1	PERFIL DAS MULHERES NEGRAS DA PESQUISA.....	43
4.2	FATORES ASSOCIADOS AO GÊNERO (<i>SER MULHER</i>) NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	51
4.3	PERSPECTIVAS CORRESPONDENTES À POSIÇÃO/CLASSE SOCIAL (<i>SER POBRE</i>) A PARTIR DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	57
4.4	ASPECTOS RELEVANTES QUE AS MULHERES NEGRAS ENFRENTAM NO TRABALHO NO QUE CORRESPONDE À RAÇA (<i>SER NEGRA</i>).....	60
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
	REFERÊNCIAS.....	65
	APÊNDICE A: TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	68
	APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO.....	69

1 INTRODUÇÃO

Esta seção apresenta a introdução do trabalho, composta pela apresentação do tema, a justificativa do estudo, a problematização e os objetivos da pesquisa, conforme segue.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

Este trabalho surgiu da necessidade em refletir sobre a trajetória profissional da mulher negra no mercado de trabalho, em relação à *raça*, *classe* e *gênero* – o que se concebe como *interseccionalidade*.

Em poucas palavras, a interseccionalidade reconhece que mulheres negras têm múltiplas condições identitárias e socioculturais, cujos marcadores de raça, classe e gênero interconectam e influenciam as experiências individuais destas pessoas diante da coletividade, constituindo uma realidade de desafios, sofrimento e resistência.

Desde a diáspora africana, ou seja, com o tráfico transatlântico da mulher negra da África para o Brasil, na condição de escrava, iniciou-se e/ou se intensificou a luta em prol da vida e da dignidade da pessoa humana em condições de subalternidade na sociedade brasileira, o que perdura até os dias atuais – da colonização à república contemporânea.

Com isso, mais de cinco séculos após a diáspora africana no Brasil, a luta das mulheres negras não é igual à luta dos homens negros, e não se equivale à luta das mulheres brancas também, sejam estas últimas pobres ou ricas. Ou seja, é possível afirmar que as mulheres negras agregam marcadores socioculturais de subalternidade, inferioridade, subjugação ainda mais severos do que os que são sofridos por outras mulheres.

A este caráter peculiar e referente, Davis (2016) denomina de *interseccionalidade*, uma condição do feminismo negro que agrega, especificamente, as dimensões históricas sobre as quais as mulheres negras estão respectiva e socialmente entranhadas, em relação à raça (*ser negra*), à classe (*ser pobre*) e ao gênero (*ser mulher*), circunstâncias às quais apenas a mulher negra enfrenta, por sua própria existência.

Assim sendo, a batalha da mulher negra pela dignidade e pela vida é histórica e árdua. E no campo profissional não é diferente: por igualdade/equidade profissional, incluindo melhores salários e oportunidades iguais às mulheres brancas e aos homens, além de respeito no ambiente profissional etc. Por isso, não é difícil supor que enquanto não houver políticas públicas específicas e suficientes para elevarem a condição da mulher negra no mercado de trabalho formal, ela continuará em posição desigual, de maior vulnerabilidade e/ou exclusão.

Diante disso, historicamente, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho tem sido quase inexistente/invisível, muitas vezes, longe das profissões consideradas de prestígio porque foram discriminadas ou não foram estimuladas a seguirem carreiras consideradas mais “importantes”, como se a “cara” do sucesso não pudesse ter “feições pretas”!

Além disso, as condições de marginalização social e violência impactam o acesso de tais mulheres a atividades formais de trabalho, à remuneração justa, à saúde, à educação de qualidade, à previdência social, a saneamento básico, dentre outros aspectos. Em outras palavras, historicamente, há privação acentuada dos direitos sociais elementares à manutenção de uma vida digna às mulheres negras, no Brasil.

1.2 RELEVÂNCIA DO FENÔMENO DE ESTUDO

No que diz respeito à justificativa da pesquisa, o relevo do estudo recaiu sobre os seguintes aspectos:

a) O surgimento do tema: a ideia da pesquisa originou-se a partir de um trabalho acadêmico no Curso de Bacharelado em Administração do IFPB, no que se refere ao fato de as mulheres negras enfrentarem muitas dificuldades no mercado de trabalho. Então, através das observações feitas, foi possível constatar a necessidade de um estudo mais detalhado sobre o caso.

b) A razão pessoal: como futura profissional de Administração, é indispensável reconhecer a importância desse capital humano para mostrar a posição da mulher negra no mercado de trabalho e, dessa forma, desenvolver práticas de gestão de pessoas que contribuam para o desenvolvimento profissional das “diferenças”.

c) A razão científica: para a Administração de Pessoas, é muito importante entender sobre a equidade de gênero e a justiça social no mercado de trabalho, perpassando a luta contra a desigualdade social e o preconceito racial (racismo estrutural), no cenário das políticas de gestão de pessoas nas organizações. Ao estudar a trajetória profissional da mulher negra em relação à interseccionalidade, a Administração, como campo social de práticas reflexivas, busca entender e enfrentar as discriminações enfrentadas por esse grupo específico, o que pode incidir na promoção de culturas organizacionais mais dignas no ambiente de trabalho.

d) A razão social: trata-se de mostrar à sociedade que a entrada da mulher negra no mercado de trabalho vai além, por exemplo, de um trabalho doméstico, uma vendedora ambulante, que são trabalhos dignos, ou a busca pela simples sobrevivência. O bem-estar pessoal e psicológico torna-se fundamental, e são pontos fortes para as conquistas profissionais, ou seja,

podemos mostrar que somos competentes profissionalmente, que temos forças para criar e recriar caminhos e destinos numa sociedade onde o preconceito e o racismo ainda persistem em nos assombrar. Sendo assim, o presente estudo é importante para a sociedade na medida em que possibilita compreender a forma como a mulher negra lida com os enfrentamentos necessários no mercado de trabalho.

1.3 CENÁRIO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo Velasco, Grandin e Reis (2020), em matéria publicada no Portal G1, mais de um terço dos Estados do país não divulgam a raça das mulheres vítimas de violência. E, mesmo entre os que divulgam, os dados apresentam falhas, já que, em boa parte, o campo aparece como “não informado”. As especialistas apontam que mulheres negras tiveram mais dificuldade em denunciar crimes e acessar serviços públicos de proteção na pandemia, no ano de 2020.

Considerando os dados absolutos disponibilizados por Velasco, Grandin e Reis (2020), os números apontam que cerca de 75% das mulheres assassinadas no primeiro semestre deste ano de 2020, no Brasil, são negras. Deste percentual, quase 50% do total de vítimas de agressões foram cometidas por estupros e/ou por companheiros, em casa. Os dados fazem parte de um levantamento feito com base nos registros oficiais dos 26 Estados e do Distrito Federal. Esse levantamento faz parte do Monitor da Violência, uma parceria do G1 com o Núcleo de Estudos da Violência da USP e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Os resultados revelam que:

- a) Dez (10) estados não divulgaram os dados de forma completa (sete não apresentam nenhuma informação sobre raça e três têm apenas números parciais), o que implica dizer que, em termos reais, a situação pode ser ainda pior, tendo em vista a omissão e/ou a subnotificação oficial.
- b) Em mais da metade dos casos, de quatro dos cinco crimes pesquisados, não consta a raça (seja porque não foi divulgada, seja porque o campo aparece como ‘não informada’).
- c) Dos 889 homicídios com a raça informada, 650 (73%) foram cometidos contra mulheres negras.
- d) No caso específico dos feminicídios, as mulheres negras representam 60% do total (198 dos 333 crimes em que a raça está disponível).
- e) Já nos casos de lesão corporal, as negras compõem 51% das vítimas em que a raça é informada.
- f) O percentual das mulheres negras vítimas de estupro é de 52% (1.814 de 3.472 registros).

De acordo com Sobral e Martins (2020), no “Atlas da Violência”, o primeiro semestre de 2020 marcou a chegada da Pandemia de Covid-19 no Brasil, bem como o início das medidas de distanciamento social. Com o objetivo de diminuir o contágio pelo Coronavírus, surgiu um contexto atípico, com diversas consequências para o dia-a-dia da população. Este cenário atinge ainda mais gravemente as milhares de mulheres brasileiras em situação de vulnerabilidade social, sobretudo, vítimas de violência doméstica, confinadas em suas casas com seus agressores, e com ainda mais dificuldade em acessar os serviços de proteção e canais de denúncia da violência.

Segundo Sobral e Martins (2020), os dados divulgados pelo “Atlas da Violência” (que utiliza informações da saúde e não da segurança pública), indicam que, em 2018, enquanto a taxa de homicídios de mulheres não negras foi de 2,8 por 100 mil habitantes, entre as mulheres negras esse índice foi de 5,2 – número quase duas vezes maior. A pesquisa também apontou para uma melhoria nas taxas de homicídios de mulheres não negras entre 2008 e 2018, com uma redução de 11,7%, ao mesmo tempo em que entre as mulheres negras houve um aumento de 12,4% nos homicídios, no período.

Nesse cenário, o recorte racial é essencial para que se possa pensar políticas públicas que busquem reduzir a violência contra as mulheres. O levantamento realizado pelo Monitor da Violência procurou jogar luz sobre essa questão, em uma tentativa de compilar os dados sobre violência contra a mulher por raça a partir dos registros policiais. No entanto, chama à atenção a proporção de casos em que não é possível distinguir a raça da vítima, seja porque essa informação não é registrada no boletim de ocorrência, seja porque, mesmo com a existência de um campo específico para preenchimento da informação, o dado não foi especificado no registro. Diante disso, o que se observa é que a informação sobre a raça/cor das mulheres vítimas de violência está disponível para menos da metade dos casos registrados (SOBRAL; MARTINS, 2020, S/P).

Conforme Sobral e Martins (2020 S/P), as justificativas dos Estados para a ausência dessas informações, dentre outros aspectos, foram:

- a) “Os dados de raça/cor não são alimentados em nosso sistema de boletins de ocorrência”.
- b) “Como é uma questão subjetiva (autodeclarada), o campo não é preenchido para não gerar inconsistências nos dados”.
- c) “Como esses pedidos têm sido rotineiros, vamos verificar com o responsável pelo sistema a possibilidade de tornar esse um campo de preenchimento obrigatório”.

As famílias de mulheres negras e mães solteiras têm piores indicadores de saneamento básico e de inadequações nas suas casas que as das mulheres brancas, apontam dados do IBGE, divulgados por Velasco e Teixeira (2020). Mais de 40% de tais famílias negras não têm acesso à rede de esgoto, contra 26,7% das brancas. Os índices são também piores em relação à ausência de coleta de lixo (8,8% contra 3,7%), e de abastecimento de água (13,9% contra 9,4%). As casas das mães negras

também têm mais chance de enfrentar adensamento excessivo (11,9% contra 7,7%), que é quando mais de três moradores da casa utilizam o mesmo cômodo como dormitório.

Ainda segundo o estudo, divulgado por Velasco e Teixeira (2020, S/P), a falta da máquina de lavar é um indício de que "a população preta ou parda, em especial as mulheres, tem maior carga de trabalho doméstico, como a lavagem de roupa, entre outros trabalhos não remunerados". Além disso, o estudo aponta que "a população branca obtém vantagem também no tocante aos rendimentos do trabalho" (VELASCO; TEIXEIRA, 2020, S/P), posto que o rendimento mensal das mulheres negras é o mais baixo do Brasil.

Mais além, ainda segundo dados do IBGE, especificados por Velasco e Teixeira (2020), as mulheres negras ganham R\$ 1.394 por mês, em média. Para se ter uma ideia, os homens brancos ganham mais que o dobro, na média (R\$ 3.138), e as mulheres brancas ganham 70% a mais (R\$ 2.379). Assim, as mulheres negras estão atrás, até mesmo, dos homens negros, que ganham 26% a mais (R\$ 1.762).

Ainda de acordo com Velasco e Teixeira (2020), sobre os dados do IBGE, o Brasil tem mais de 11,4 milhões de famílias formadas por mães solteiras, sendo que a grande maioria delas é negra (7,4 milhões), o que implica dizer que os dados sobre as mulheres negras na economia brasileira refletem o racismo estrutural na sociedade, que também é machista e patriarcal.

Na prática, essas mulheres ficam sobrecarregadas porque precisam conciliar uma remuneração muito baixa com as demandas dos trabalhos reprodutivos, que é o cuidado com a casa e com os filhos. "Pobreza no Brasil tem cor, e ela é negra. Essas mulheres que chefiam famílias sozinhas vão morar em lugares com falta de saneamento porque é o que dá para elas pagarem. O Brasil precisa enfrentar a desigualdade para isso mudar" (VELASCO; TEIXEIRA, 2020, S/P).

Ferreira, Bruno e Martins (2019) enfatizam que, de acordo com o IBGE, há mais de 7,8 milhões de pessoas vivendo em casas chefiadas por mulheres negras no Brasil. No caso daquelas chefiadas por mulheres brancas, o número absoluto é de 3,6 milhões. O arranjo com menor proporção de pessoas abaixo da linha da pobreza é o de casal sem filhos: 9%. A síntese dos indicadores sociais também registra restrições a direitos básicos. A falta de saneamento básico, por exemplo, também é mais patente em domicílios comandados por mulheres negras: 41,8% não tinham acesso à coleta de lixo, à água encanada e à rede tubular de esgoto. Segundo Wânia Santanna, vice-presidente do conselho curador da ONG Ibase (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas), citada por Ferreira, Bruno e Martins (2019, S/P), o problema não é só a falta de renda, conforme enfatiza:

Tudo falta às mulheres negras. Elas são um esteio que tem que dar conta de tudo: da fome, da falta de saneamento, da falta de saúde, de educação adequada. Então fica aquele sujeito, por acaso feminino e negro, no centro, como uma ilha rodeada de problemas. Se tivesse escola funcionando, posto de saúde funcionando, uma legislação trabalhista que não fosse discriminatória, ou seja, se elementos que não são de competência dela estivessem organizados, ela não estaria na linha de pobreza.

Para André Simões, gerente da pesquisa da Síntese dos Indicadores Sociais do IBGE, também citado por Ferreira, Bruno e Martins (2019), os dados desagregados por gênero e raça expõem ainda mais a vulnerabilidade de grupos como o de mulheres negras, e a intenção ao sistematizá-los é fazer com que outros pesquisadores se debrucem sobre o tema e aprofundem o estudo das desigualdades. De maneira mais enfática, o gerente do IBGE diz o seguinte:

As políticas de redistribuição de renda, para as mulheres negras, não foram suficientes para tirá-las do patamar em que elas se encontravam quando os programas de redução da pobreza começaram mais fortemente, em 2003. Elas podiam estar mais miseráveis? Infelizmente sim, mas o fato é que não há uma progressão justa e necessária. As mulheres negras se mantêm proporcionalmente sendo aquele grupo mais prejudicado social e economicamente (FERREIRA; BRUNO; MARTINS, 2019, S/P).

De acordo com Santiago (2017), também em publicação divulgada pelo Portal G1, as mulheres negras habitantes da capital paulista são menos favorecidas socialmente, tendo em vista que vivem nas regiões periféricas da cidade e sem acesso aos principais equipamentos públicos. A diferença é visível na área da saúde, na qual as adolescentes negras registram os maiores índices de gravidez.

Santiago (2017, S/P), citando Américo Sampaio, gestor de projetos da Rede Nossa SP, reflete que:

A desigualdade na cidade de São Paulo tem endereço, tem cor, tem gênero e é isso que os governos e representantes públicos precisam assumir como prioritária responsabilidade de resolver na cidade [...]. As mulheres negras deveriam ser a população prioritária de todas as políticas públicas. Infelizmente, há uma dinâmica no setor público que diz que isso é problema da Secretaria das Mulheres, isso problema de Finanças, etc. Isso tudo tem que entender como agenda prioritária do nosso governo.

Na capital paulista, segundo Santiago (2017), a diferença salarial entre homens e mulheres varia entre 25% e 49% na periferia. O desemprego também atinge mais as mulheres em todas as regiões da cidade. A autora cita dados do Programa de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), segundo o qual o Brasil é o 10 país mais desigual do

mundo, em um *ranking* de 140 países. Esta posição desvantajosa rechaça a realidade brasileira, constituída por impactantes injustiças sociais.

Considerando dados de 2015 do Programa de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), vemos que os brancos ganhavam, em média, o dobro que os negros. No período de 20 anos, os negros ganhavam 45% do valor de 57% dos brancos. Se for mantido o mesmo ritmo, a equiparação da renda média dos negros com os brancos ocorrerá somente em 2089.

Filleti, Gorayeb e Melo (2021), com o objetivo de analisar os dados relativos à inserção das mulheres negras no mercado de trabalho no 4º trimestre de 2020, a partir dos microdados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE, destacaram-se quatro pontos:

I As mulheres negras foram a maioria nas categorias de *desocupação*, de *subocupação* e de *subutilização* da força de trabalho que refletem a precarização do mercado de trabalho. E a situação desigual da mulher negra se destacou ainda mais quando comparada aos demais grupos, sobretudo o dos homens brancos.

II A saída das mulheres negras da força de trabalho foi mais expressiva do que a de outros grupos (em função da perda maior de suas ocupações), notando-se também o forte incremento desse grupo na força de trabalho potencial, especialmente na categoria de indisponíveis. Isso pode ser explicado pela insuficiência do auxílio emergencial e pela ausência de redes de apoio.

III As mulheres negras representaram a grande maioria das pessoas ocupadas com o trabalho doméstico (formal ou informal) e, ao mesmo tempo, essa foi uma das posições que mais sofreu com a crise sanitária, especialmente no emprego doméstico sem carteira de trabalho, onde houve fechamento de muitas vagas.

IV No que diz respeito às remunerações, notou-se que o rendimento médio das mulheres negras esteve sempre muito abaixo dos rendimentos dos homens negros, das mulheres brancas e dos homens brancos, mesmo com o aumento do nível de escolaridade ou com o acesso a cargos mais elevados.

Para Filleti, Gorayeb e Melo (2021), no 4º trimestre de 2020, a população brasileira estimada foi de 211,6 milhões de habitantes, de acordo com os dados da PNAD Contínua do IBGE, com a seguinte subdivisão de cor ou etnia: população negra representou 54,6% do total, sendo 45,9% de cor parda e 8,7% de cor preta, a população branca declarada foi de 45,0%, sendo 44,3% de cor branca e 0,7% de cor amarela, a população indígena representou 0,3% do total da população e pessoas sem declaração de cor, 0,1%.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres negras

formam, numericamente, o maior grupo na PIA (População em Idade Ativa) (28,3%) em comparação com os outros três grupos (homens negros, 25,9%; mulheres brancas, 24,9%; e homens brancos, 20,9%), no 4º trimestre de 2020. No entanto, a representatividade das mulheres negras se reduz substancialmente entre as pessoas na FT (a população na força de trabalho) (23,4%), e entre as pessoas ocupadas (22,0%). A dos homens negros e brancos, no entanto, se eleva com relação às suas participações na PIA (População em Idade Ativa) (para 30,6% e 30,7% para os homens negros na população na FT (a população na força de trabalho) e ocupada, respectivamente, e 24,6% e 25,8% para os homens brancos, respectivamente). Como as mulheres negras, as mulheres brancas também tiveram uma participação menor na FT (a população na força de trabalho) (21,4%) e nas pessoas ocupadas (21,5%) do que na População em Idade Ativa (PIA) (24,9%).

Filleti, Gorayeb e Melo (2021) dizem que as mulheres negras, por se encontrarem na intersecção entre as classificações precárias dos dois recortes, cor e gênero, mostraram-se como as mais prejudicadas no mercado de trabalho em um ano tão crítico como o de 2020, que conjugou uma dramática crise sanitária com a de uma crise econômica profunda. A pandemia afetou o trabalho doméstico, foi uma das posições que mais sofreu com a crise sanitária, principalmente, o trabalho sem carteira assinada. Com o isolamento social, as famílias dispensaram suas empregadas e faxineiras (tanto para manter o isolamento, quanto pela queda de remuneração), como é possível também que muitas dessas mulheres trabalhadoras eram negras, tiveram que deixar seus empregos em função da ausência de escolas e creches, essenciais, sempre, para definir sua capacidade e disponibilidade de trabalho.

Tendo em vista tudo isso, esta pesquisa partiu do seguinte problema:

como a relação entre raça, gênero e classe (interseccionalidade) incide na trajetória profissional da mulher negra no mercado de trabalho?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

➤ Averiguar a trajetória profissional da mulher negra no mercado de trabalho, em relação à raça, classe e gênero (interseccionalidade), em João Pessoa – PB.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Construir o perfil sociodemográfico das mulheres.
- Identificar fatores associados ao gênero (*ser mulher*) nas relações de trabalho.
- Relatar perspectivas correspondentes à posição/classe social (*ser pobre*) a partir das relações de trabalho.
- Descrever aspectos relevantes que as mulheres negras enfrentam no trabalho no que corresponde à raça (*ser negra*).

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Diante disso tudo, e considerando a estrutura do trabalho, o texto foi dividido em cinco capítulos:

No capítulo 2, intitulado “*Metodologia da Pesquisa*”, discute-se sobre os métodos, as técnicas e as estratégias utilizados para o desenvolvimento do trabalho.

Já no capítulo 3, chamado de “*Feminismo negro e interseccionalidade: (in)visibilidades para a gestão de pessoas do século XXI*”, destaca-se a reflexão sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho, o feminismo de forma global, a situação de raça, gênero e classe social, feminismo negro e interseccionalidade, a nova gestão de pessoas nas organizações.

No capítulo 4, intitulado “*Mercado de trabalho e interseccionalidade: a trajetória profissional da mulher negra em relação à raça, classe e gênero*”, o texto discute os resultados da pesquisa, respondendo aos objetivos específicos e ao problema proposto.

E por fim, o capítulo 5 apresenta as “*considerações finais*” do trabalho.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta seção do trabalho discute os métodos, as técnicas e as estratégicas que marcaram os caminhos metodológicos da pesquisa. Assim, para determinar sua lógica, o capítulo envolve a natureza da pesquisa, os parâmetros e as técnicas aplicadas para a coleta das informações, bem como a forma utilizada para o tratamento dos dados apurados, como também demais delimitações metodológicas.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para alcançar os objetivos discutidos neste trabalho, faz-se necessário indicar a caracterização da pesquisa, composta pela classificação, pela abordagem e pela tipologia.

Sobre técnica de pesquisa, Yin (2001, p. 19) explica que

a escolha da técnica mais apropriada para a investigação que se deseja realizar vai depender basicamente de três condições: (a) do tipo de questão de pesquisa; (b) do nível de controle que o investigador possui sobre os eventos comportamentais reais; (c) do grau de foco em eventos contemporâneos ou históricos.

Assim, a seguir, o texto explicita os processos, etapas e técnicas utilizadas pela pesquisa, no que diz respeito às três condições apontadas por Yin (2001), registradas anteriormente, com destaque para a classificação da pesquisa.

2.1.1 Quanto à classificação

Assim, para a realização deste trabalho diante de sua própria lógica metodológica, trata-se de um estudo classificado como pesquisa empírica. Sobre esta disposição metodológica, Demo (2000, p. 21) assim afirma sobre a pesquisa empírica e/ou de campo:

[...] estudo caracterizado como uma pesquisa dedicada à abordagem de face empírica que reproduz uma análise de dados, partindo da premissa da via do controle em campo. Este tipo de pesquisa proporciona uma maior concretude das argumentações teóricas, por mais simples que seja a essência da amostra, para isso, os dados empíricos necessitam da fundamentação teórica [...].

Desse modo, a pesquisa classifica-se, quanto aos meios, como sendo de campo, já que esta investigação empírica é realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que

dispõe de elementos para explicá-lo. Pode estar incluso na pesquisa de campo as entrevistas não-estruturadas, aplicações de questionários, testes e observação participante ou não (VERGARA, 2000, p. 47).

2.1.2 Quanto à abordagem

Com base nisso, no que tange aos aspectos relacionados à abordagem, podemos afirmar que a presente pesquisa é considerada tanto como qualitativa quanto como quantitativa, isto é, a abordagem combinada.

Para Beuren (2012), a pesquisa é qualitativa quando permite analisar de forma mais detalhada o objeto de estudo, destacando aspectos que não foram observados em um estudo quantitativo.

Fonseca (2002) esclarece que diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa.

A pesquisa quantitativa, que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana. “Por outro lado, a pesquisa qualitativa tende a salientar os aspectos dinâmicos, holísticos e individuais da experiência humana, para apreender a totalidade no contexto daqueles que estão vivenciando o fenômeno” (POLIT; BECKER; HUNGLER, 2004, p. 201).

Diante da abordagem posta, a seguir, discutiremos sobre a tipologia da pesquisa.

2.1.3 Quantos à tipologia da pesquisa

Quanto ao gênero, isto é, à tipologia da pesquisa, este estudo se enquadra em uma pesquisa descritiva.

De acordo com Cervo e Bervian (2002), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los.

Além disso, podemos também tipificar o estudo como pesquisa exploratória, pois de acordo com Gil (2007), este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com

pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Para Bello (2004 *apud* SILVA, 2015), a pesquisa exploratória busca constatar algo num organismo ou num fenômeno.

2.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

2.2.1 Quanto ao universo da investigação

Considerando os objetivos como metas estabelecidas em relação ao problema de pesquisa, bem como a caracterização discutida, a próxima etapa é delimitar o universo, a amostragem, e, por fim, a amostra da investigação, no que diz respeito à execução da etapa posterior, isto é, à coleta de dados.

Nesta mesma linha de reflexão, o universo da pesquisa, conforme explicam Kauark, Manhães e Medeiros (2010, p. 33), “é um lugar onde os fenômenos ocorrem em determinada ordem, obedecendo a um processo de causalidade. Nada acontece sem a presença de causas e condições anteriores”.

Sendo assim, a população em estudo, no que diz respeito ao universo investigado, partiu dos três (3) maiores e mais antigos *Shopping Centers* de João Pessoa – PB, notadamente, o Tambiá Shopping, o Manaíra Shopping, e o Shopping Mangabeira, este último inaugurado mais recentemente em relação aos outros dois estabelecimentos.

Neste cenário, o universo voltou-se, especificamente, para as mulheres negras que trabalham nestas organizações comerciais, cuja precisão percentual tornou-se inviável, já que a situação impedia de quantificar o número exato de mulheres que se autodeclaravam negras, e que trabalham nestes *shopping centers*. Considerando a especificidade dos sujeitos, os critérios utilizados para a constituição do universo foram os seguintes:

- a) ser colaboradora das lojas e demais serviços dos ditos *Shoppings*;
- b) ter autoidentificação étnico-racial: as mulheres precisavam se reconhecer como pardas e/ou negras;
- c) adesão voluntária à pesquisa; e
- d) concordar com o termo de assentimento livre e esclarecido.

2.2.2 Quanto à amostragem da pesquisa

Para Marconi e Lakatos (2003, p. 223), a amostra caracteriza-se como sendo uma porção ou parcela, selecionada de forma conveniente do universo (população), é um subconjunto do universo. Segundo estes mesmos autores, existem duas grandes divisões no processo de amostragem, a não probabilística e a probabilística.

A amostragem não probabilística não faz uso de recursos estatísticos para selecionar uma amostra representativa do universo, diminuindo com isso a possibilidade de inferir e expandir os resultados. Já a amostragem probabilística consiste na escolha aleatória dos pesquisados, de forma que cada pessoa da população tenha a mesma probabilidade de ser escolhida (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Sendo assim, a amostragem da pesquisa caracterizou-se mais como não probabilística aleatória, uma vez que seus procedimentos foram escolhidos de forma aleatória, no contexto das lojas do Tambiá Shopping, do Shopping Manaíra e do Shopping Mangabeira.

Quanto à amostra, pode-se definir como um subconjunto de indivíduos extraído de um universo por meio de alguns artifícios/critérios de amostragem.

De modo geral, os levantamentos abrangem um universo de elementos tão grande que se torna impossível considerá-los em sua totalidade. Por essa razão, o mais frequente é trabalhar com uma amostra, ou seja, com uma pequena parte dos elementos que compõem o universo. Quando essa amostra é rigorosamente selecionada, os resultados obtidos no levantamento tendem a aproximar-se bastante dos que seriam obtidos caso fosse possível pesquisar todos os elementos do universo. E, com o auxílio de procedimentos estatísticos, toma-se possível até mesmo calcular a margem de segurança dos resultados obtidos (GIL, 2002, p. 121).

Assim sendo, o universo foi constituído por 62 mulheres negras que, aleatoriamente e por adesão, foram diretamente contatadas em seus locais de trabalho. Desse modo, o contato inicial foi feito com esta proporção de mulheres (universo de 62), porém, muitas não se reconheciam como negras e outras não quiseram participar da pesquisa, o que delimitou a amostra, discutida a seguir.

2.2.3 Quanto à amostra do estudo

Quanto à amostra, pode-se definir como um subconjunto de indivíduos extraído de um universo por meio de alguns artifícios/critérios de amostragem.

De modo geral, os levantamentos abrangem um universo de elementos tão grande que se torna impossível considerá-los em sua totalidade. Por essa

razão, o mais frequente é trabalhar com uma amostra, ou seja, com uma pequena parte dos elementos que compõem o universo. Quando essa amostra é rigorosamente selecionada, os resultados obtidos no levantamento tendem a aproximar-se bastante dos que seriam obtidos caso fosse possível pesquisar todos os elementos do universo. E, com o auxílio de procedimentos estatísticos, toma-se possível até mesmo calcular a margem de segurança dos resultados obtidos (GIL, 2002, p. 121).

Nesta perspectiva, conforme dito, a amostra foi composta por colaboradoras do gênero feminino e negras, que trabalham nas lojas do Tambiá Shopping, do Shopping Manaíra e do Shopping Mangabeira, totalizando 44 mulheres negras. O total de mulheres negras que trabalham nos shoppings é indefinido, tendo em vista que tais mulheres precisariam, para a pesquisa, reconhecerem-se como tal.

Vale ressaltar que algumas mulheres se recusaram de participar da pesquisa pelo fato de não se reconhecerem como negras.

2.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para subsidiar os resultados, faz-se preciso definir os meios mais apropriados de obtenção de dados confiáveis e que permitam uma interpretação adequada sobre o tema estudado.

Para Marconi e Lakatos (2003), é na etapa da coleta de dados que começa a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, com o objetivo de efetuar a coleta dos dados previstos.

Levando em consideração a abordagem quantitativa e qualitativa (combinada) do presente estudo, a técnica de coleta de dados utilizado foi o questionário, cujas vantagens são apresentadas a seguir por Pereira *et al.* (2018, p. 43):

Um questionário deve ser composto por questões bem apresentadas, as quais serão enviadas aos entrevistados na forma impressa ou virtual. Importante é construir esse questionário com o auxílio de um orientador, ou basear-se em algum modelo já validado. Como vantagens, na utilização do questionário, podemos citar a possibilidade de alcançarmos um grande número de participantes e desta forma podemos garantir o anonimato das respostas e sem a influência de opiniões de quem está fazendo a entrevista. Algumas limitações no uso do questionário são a exclusão daqueles que não sabem ler e escrever; os entrevistados não possuem auxílio quando não entendem alguma pergunta; não garantem um retorno; geralmente o número de perguntas não é expressivo. Na elaboração do questionário as perguntas podem ser abertas ou fechadas.

O questionário foi gerado a partir de perguntas abertas e fechadas (mistas), aplicado em maio de 2023, presencialmente, muito embora tenha sido elaborado a partir do *Google Forms*. A estratégia da aplicação presencial deu-se em função das próprias especificidades da pesquisa, conforme apontado nos critérios de constituição do universo.

Diante disso, o capítulo a seguir traz a fundamentação teórica do trabalho, destacando a discussão sobre gênero e interseccionalidade, amparada pelo cenário da gestão de pessoas.

3 FEMINISMO NEGRO E INTERSECCIONALIDADE: (IN)VISIBILIDADES PARA A GESTÃO DE PESSOAS DO SÉCULO XXI

A evolução da mulher no mercado de trabalho transpõe as barreiras do papel imposto pelo patriarcado em ser apenas “esposa”, “mãe” e “dona de casa”, pois a partir da década de 70 as mulheres foram, cada vez mais, conquistando espaços profissionais “fora do lar”.

No entanto, apesar da evolução da mulher no mercado de trabalho, o qual era exclusivamente do homem, atualmente, ainda há casos em que os salários não correspondem aos dos homens, ou seja, é possível encontrar mulheres ganhando menos do que homens, mesmo desempenhando as mesmas funções. Assim, um dos grandes desafios da mulher no mercado de trabalho é reverter o quadro da desigualdade salarial, dentre outros fatores, e este obstáculo ainda se torna mais difícil para a mulher negra.

De acordo com o Artigo 113, inciso 1, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), é dito que “todos são iguais perante a lei”. Mas, será que na realidade, a situação é essa mesma? Segundo Probst (2014), desde o Século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente conquistar tal direito, de fato, o que significa dizer que o problema é antigo.

Por isso, é possível imaginar que se a mulher, como categoria social de gênero, enfrenta dificuldades históricas para conquistar direitos na sociedade, o que se torna ainda mais dificultoso para a mulher negra, uma categoria social de gênero ainda mais invisibilizada, subalternizada, oprimida.

No Brasil, a mulher negra encontra-se em uma das posições sociais mais vulneráveis, principalmente a partir de fatores como, por exemplo, taxa de homicídios, inclusão no mercado de trabalho, disparidade salarial, condições de trabalho e desemprego etc.

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2018, é revelado que mulheres negras estão 50% mais suscetíveis ao desemprego do que outros grupos. Ainda segundo o IPEA (2018), enquanto o desemprego entre mulheres negras subiu 80% em relação ao período anterior à crise econômica, entre homens brancos o aumento foi de 4,6 pontos percentuais, e entre homens negros houve crescimento de 7 pontos percentuais.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), 39,8% de mulheres negras compõem o grupo submetido a condições precárias de trabalho – homens negros abrangem 31,6%; mulheres brancas, 26,9%; e homens brancos, 20,6% do total.

A parcela negra, por sua vez, encontra proporcionalmente mais presente os assalariados sem carteira assinada, ou que trabalham por conta própria, principalmente se somarmos o número de homens negros. Dentre os não assalariados, inseridos em posições de maior prestígio, *status* e ganhos, há proporcionalmente menos mulheres.

Esse quadro de desigualdade é evidenciado mesmo quando a graduação no ensino superior é considerada. De acordo com a pesquisa “O Desafio da Inclusão”, do Instituto Locomotiva, divulgada em 2017, o salário de uma mulher negra com o ensino superior completo é, em média, R\$ 2,9 mil. Dentro desse mesmo cenário, o de uma mulher branca é R\$ 3,8 mil; o de um homem negro, R\$ 4,8 mil; e o de um homem branco, R\$ 6,7 mil.

A situação apresentada revela um aspecto crucial da desigualdade social no Brasil, resultante da injusta distribuição da riqueza gerada e de políticas econômicas que beneficiam grupos privilegiados da sociedade, em detrimento dos/as trabalhadores/as negros/as. Tal desigualdade está calcada, também, em comportamentos discriminatórios disseminados historicamente por todo o país.

A justiça social, a igualdade de oportunidades, a cidadania plena, enfim, as condições que ofereçam a todos igual distribuição das possibilidades de obter seu sustento e a plena realização de suas capacidades passam, necessariamente, pela construção da igualdade racial no Brasil. Dentre as características mais marcantes da inserção da população negra no mercado de trabalho está um maior engajamento relativo à força de trabalho, em comparação com a população não negra (PINTO, 2006).

Surge, então, a questão: utilizar o termo “raça” envolve uma questão política de poder? Por que continuar insistindo nessa utilização, se já está comprovado que essa categoria não tem sustentabilidade nem biológica e nem social? Evidencia-se, portanto, os usos políticos de discursos que reconhecem ou não o preconceito no Brasil. As relações étnico-raciais, desse modo, tornam-se objeto de políticas e criação de demandas por cidadania (ECHEVERRIA *et al* , 2015).

As taxas de participação por idade no mercado refletem uma realidade que parece imutável no país, pois mostram que as pessoas negras com 10 anos, ou até menos, são incorporados à população economicamente ativa. O ingresso precoce deste segmento populacional na vida produtiva mostra as dificuldades de manutenção enfrentadas pelas famílias, e a ausência de políticas sociais que deem conta de incluir estas pessoas, de tal forma que não seja mais necessário que seus filhos sejam postos para trabalhar, visando o suprimento mesmo que parcial das necessidades materiais destas famílias. A maior

incorporação das mulheres negras está no setor dos serviços domésticos, este é mais um traço da desvantajosa situação em que se encontram as negras neste país (PINTO, 2006).

No grupo feminino, a participação das negras é, historicamente, menor do que das mulheres brancas. Isto pode ser confirmado se observarmos a renda das famílias mulheres brancas, onde as crianças não precisam trabalhar para completar o orçamento familiar.

Em geral, as mulheres participam menos do mercado de trabalho formal por vários motivos, principalmente, o encargo nas tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, que lhes são atribuídos como parte de seu papel familiar. Além disso, as empresas tendem a manter barreiras à contratação ou à ascensão na carreira da mulher casada e com filhos. Apesar de se defrontarem com as mesmas dificuldades das mulheres casadas, as chefas de família mulheres negras participam mais intensamente do mercado de trabalho do que as chefas mulheres brancas (PINTO, 2006).

Ribeiro (2017) propõe uma reflexão objetiva sobre o que a história silenciou, a voz das minorias. Por muito tempo, nós mulheres fomos silenciadas e postas como sombras frágeis no processo histórico da humanidade.

Esclarecemos que para compreender a condição da mulher negra no mercado de trabalho, é necessária a comparação entre dados que refletem relações de gênero, apenas como referência para análise. Desse modo, destacamos os rendimentos da categoria “homem branco”, naturalizado como padrão, e daí comparamos aos rendimentos entre mulheres brancas e negras (ECHEVERRIA *et al* , 2015).

Por isso, torna-se relevante a percepção da relação raça/classe nas classes sociais como analogia a uma pirâmide. Seu topo é preenchido socialmente por uma população majoritariamente branca, usufruindo, também, de uma condição de melhor emprego, renda, escolarização, serviços de saúde, enfim, melhores condições de vida. Inversamente proporcional, na base, população pobre, submetida a baixos salários, ao desemprego, entre outros fatores que expressam sua condição de pobreza e marginalização social, refletindo também em grande medida, o preconceito contra a população negra (ECHEVERRIA *et al* , 2015).

Ribeiro (2017), sobre “ser o outro do outro”, destaca a importância de a mulher negra não silenciar, e faz refletir sobre o lugar social da fala, marcado por raça, gênero, classe social e orientação sexual, mostrando o quanto a nossa visão está presa ao que é considerado correto.

Para a autora, é um equívoco então acreditar que uma pessoa, ao produzir conhecimento a partir do seu lugar social, estaria sendo subjetiva demais, como se toda

produção intelectual que se pretende neutra e universal pudesse abarcar as complexidades culturais e sociais que existem no mundo.

Assim, Ribeiro (2017) explica o que é o “lugar de fala”, e esclarece equívocos frequentemente associados ao termo como, por exemplo, a ideia de que quando o negro reivindica para si uma fala, as pessoas acreditam, quase automaticamente, que o lugar de fala se refere à não possibilidade de qualquer outra pessoa falar sobre situações que afligem a população negra.

Para Ribeiro (2017) falar de racismo e opressão de gênero, é visto, geralmente, como algo chato, “mimimi” ou outras formas de deslegitimação. A tomada de consciência sobre o que significa desestabilizar a norma hegemônica é vista como inapropriada ou agressiva porque aí se está confrontando o poder.

Pensar lugar de fala seria romper com o silêncio instituído para quem foi subalternizado, um movimento no sentido de romper com a hierarquia, muito bem classificada por Derrida como violenta (RIBEIRO, 2017).

Há pessoas que dizem que o importante é a causa, ou uma possível “voz de ninguém”, como se não fôssemos corporificados, marcados e deslegitimados pela norma colonizadora. Mas, comumente, só fala na voz de ninguém quem sempre teve voz e nunca precisou reivindicar sua humanidade (RIBEIRO, 2017).

De acordo com Hooks (2018), as mulheres do movimento feminista discutiam anteriormente sobre a diferença de classes, e a maneira como se dividem para discutir sobre raça. A forma mais visível de divisão das mulheres era por classes nos círculos inicialmente brancos de um movimento recente de libertação das mulheres.

Mulheres brancas da classe trabalhadora reconheceram a presença de hierarquias de classes no movimento. Surgiram conflitos entre a visão reformista de libertação das mulheres, que basicamente exigia direitos iguais para mulheres dentro da estrutura de classes existente, e modelos mais radicais e/ou revolucionários, que clamavam por uma mudança fundamental na estrutura existente, para que modelos de reciprocidade e igualdade pudessem substituir antigos paradigmas. No entanto, à medida que o movimento feminista progredia e grupos privilegiados de mulheres brancas com alto nível de educação começaram a ter acesso ao poder de classe igual ao de seus companheiros homens, a luta de classe feminista já não era considerada importante (HOOKS, 2018, p. 51).

Hooks (2018) ainda complementa que logo no início do movimento, as questões que deveriam ser o centro das atenções eram as preocupações das mulheres de classes privilegiadas, visto que pertenciam a um grupo que recebia atenção pública, atraindo a mídia

de massa. Nunca era destaque na mídia de massa convencional os assuntos importantes para as trabalhadoras ou para o grande grupo de mulheres.

No livro *Mística feminina*, Betty Friedan identificou ‘o problema que não tem nome’ como a insatisfação que mulheres sentiam com o fato de serem confinadas e subordinadas ao lar como donas de casa. Quando a questão foi apresentada como uma crise das mulheres, era de fato uma crise somente para um grupo pequeno de mulheres brancas com alto nível de educação. Enquanto elas reclamavam dos perigos do confinamento no lar, a maioria das mulheres da nação era da classe trabalhadora. E muitas dessas trabalhadoras, que se dedicavam a longas horas de trabalho, com baixos salários, e ainda faziam todo o trabalho doméstico, teriam enxergado o direito de ficar em casa como ‘liberdade’ (HOOKS, 2018, p. 51-2).

Segundo Hooks (2018), os trabalhos disponíveis para as mulheres privilegiadas eram os mesmos de mão de obra não qualificada e pouco remunerada que eram ofertados para todas as mulheres trabalhadoras. Esse foi o motivo do impedimento das mulheres privilegiadas de todas as raças de trabalharem fora de casa, e não a discriminação de gênero nem a opressão sexista. Ao invés de fazerem o mesmo tipo de trabalho que as mulheres de classe média baixa e das trabalhadoras faziam, os grupos de elite formado por mulheres com alto nível de educação continuavam em casa (HOOKS, 2018).

Às vezes, algumas dessas mulheres desafiavam a convenção e trabalhavam fora de casa exercendo tarefas muito inferiores às habilidades adquiridas por meio da educação que tiveram, e enfrentando a resistência do marido e da família. Foi essa resistência que tornou a questão do trabalho fora de casa uma questão de discriminação de gênero, e tornou a oposição ao patriarcado e a busca por direitos iguais em relação aos homens de sua classe a plataforma política que escolheu o feminismo em vez da luta de classe. Desde o princípio, mulheres brancas reformistas com privilégio de classe eram bem cientes de que o poder e a liberdade que queriam era a liberdade que elas percebiam que os homens de sua classe aproveitavam. Sua resistência à dominação masculina patriarcal no lar proporcionou a elas uma conexão que poderiam usar para se unir, ao longo das classes, com outras mulheres cansadas da dominação masculina. Mas somente mulheres privilegiadas tiveram o luxo de imaginar que trabalhar fora de casa iria realmente proporcionar ganho suficiente para permitir que fossem economicamente autossuficientes. As mulheres da classe trabalhadora já sabiam que o salário recebido não iria libertá-las (HOOKS, 2018, p. 52).

Hooks (2018) declara que a vida de todas as mulheres foi impactada positivamente graças ao empenho dos reformistas de grupos privilegiados de mulheres para modificar o mercado de trabalho, para que melhorasse a remuneração das trabalhadoras e diminuísse a discriminação de gênero e assédio no trabalho. Foram ganhos importantes, porém, as

mulheres da massa ainda não tinham igualdade de salário com os homens, enquanto os privilegiados ganhavam poder de classe, sinal de como interesses de classe ultrapassaram esforços feministas para modificar o mercado de trabalho com o objetivo de as mulheres receberem salários iguais para funções iguais.

Pensadoras feministas lésbicas estavam entre as primeiras ativistas a levantar a questão de classe dentro do movimento feminista, expressando pontos de vista por meio de uma linguagem acessível. Elas formavam um grupo de mulheres que não imaginavam poder depender do sustento de um marido. E muitas vezes estavam muito mais conscientes das dificuldades que todas as mulheres enfrentariam no mercado de trabalho do que suas companheiras heterossexuais. No início dos anos 1970, antologias como *Class and Feminism*, organizada por Charlotte Bunch e Nancy Myron, publicaram trabalhos escritos por mulheres de classes sociais diversas que estavam confrontando a questão nos círculos feministas. Cada ensaio enfatizou o fato de que classe não era apenas uma questão de dinheiro. No texto “The Last Straw” [A última gota], Rita Mae Brown (que na época ainda não era uma escritora famosa) afirmou claramente: ‘Classe é muito mais do que a definição de Marx para o relacionamento com os meios de produção. A classe envolve seu comportamento, seus pressupostos básicos, como você é ensinada a se comportar, o que você espera de si e dos outros, seu conceito de futuro, como você entende os problemas e os soluciona, como você pensa, sente, age’ (HOOKS, 2018, p. 52-3).

Com isso, as primeiras a perceberem que a visão de uma sororidade baseada em política, em que todas as mulheres se uniam para lutar contra o patriarcado, não seria possível emergir até que a questão de classe fosse confrontada, foram as mulheres que aderiram a grupos feministas compostos por classes diversas. As interseções entre classe e raça ficaram mais visíveis a partir da inserção da classe na pauta feminina. Era muito nítido que as mulheres negras estavam na base da pirâmide econômica, dentro do sistema social de raça, sexo e classe institucionalizados.

A princípio, nos movimentos feministas, mulheres brancas com alto nível de educação e origem na classe trabalhadora eram mais conhecidas do que mulheres negras de todas as classes. A voz da experiência era a delas apesar de serem a minoria dentro do movimento. Os custos da resistência à dominação de raça, classe e gênero eram conhecidos mais por elas do que por suas companheiras com privilégio de classe. Elas entendiam o significado de lutar para mudar a situação econômica de alguém. Mesmo com a manifestação construtiva, muitas mulheres brancas privilegiadas permaneciam agindo como se o feminismo fosse de propriedade delas, como se elas estivessem no comando. (HOOKS, 2018).

Sobre o patriarcado, Hooks (2018, p. 54) acrescenta:

O patriarcado convencional reforçou a ideia de que as preocupações das mulheres de grupos com privilégio de classe eram as únicas dignas de atenção. A reforma feminista teve como objetivo obter igualdade social para mulheres dentro da estrutura existente. Mulheres privilegiadas queriam igualdade em relação aos homens de sua classe. Apesar do sexismo dentro de sua classe, elas não teriam desejado obter o que tinham os homens da classe trabalhadora. Os esforços feministas para garantir às mulheres igualdade social em relação aos homens de sua classe nitidamente coincidiam com os receios patriarcais de supremacia branca e capitalista de que os poderes brancos pudessem diminuir, se pessoas não brancas obtivessem o mesmo acesso ao poder econômico e ao privilégio. Apoiando o que efetivamente se tornou o poder branco, o feminismo reformista possibilitou que o patriarcado de supremacia branca convencional reforçasse seu poder, enquanto simultaneamente minava as políticas radicais do feminismo.

Quanto mais as mulheres alcançavam mais acesso ao poder econômico em relação aos homens de sua classe, debates feministas de classe não eram mais entendidos como lugar-comum. Ao contrário disso, todas as mulheres eram estimuladas a perceber os ganhos econômicos de mulheres ricas como indicador positivo para todas elas. Porém, para os grupos de mulheres pobres e da classe trabalhadora, na maioria das vezes, esses ganhos não promoveram mudanças. Para que as mulheres de classe privilegiada de todas as raças pudessem ter liberdade, foi exigida a subordinação das trabalhadoras pobres, visto que os homens beneficiados não se tornaram igualmente responsáveis pelas tarefas domésticas. Nos anos 1990, a conspiração com a estrutura social que existia foi o preço da “libertação das mulheres”. Ficou provado que o poder de classe é mais importante do que o feminismo, o que desestabilizou o movimento feminista (HOOKS, 2018).

Ainda neste contexto, Hooks (2018) continua explicando que:

Quando as mulheres adquiriram maior status e poder de classe sem ter comportamentos diferentes dos homens, as políticas feministas foram minadas. Várias mulheres se sentiram traídas. Mulheres da classe média e da classe média baixa, que de repente se sentiam compelidas pelo *ethos* do feminismo a entrar no mercado de trabalho, não se sentiram libertadas, uma vez que encaravam a dura verdade de que trabalhar fora de casa não significava que o trabalho dentro de casa seria igualmente compartilhado com o parceiro. O divórcio sem culpa era claramente mais vantajoso para homens do que para mulheres. Quando várias mulheres negras/não brancas viram mulheres brancas de classe privilegiada se beneficiarem economicamente dos ganhos do feminismo reformista mais do que outros grupos, do gênero sendo agregado a ações afirmativas raciais, isso simplesmente reafirmou o medo delas de que feminismo realmente significava aumento do poder branco. A mais profunda traição de questões feministas tem sido a falta de protestos feministas de base, desafiando o assédio do governo às mães solteiras e o desmanche do sistema de assistência social. Mulheres privilegiadas, muitas das quais se denominam

feministas, simplesmente se afastaram da ‘feminização da pobreza’ (HOOKS, 2018, p. 55).

Na visão de Hooks (2018), a única expectativa verdadeira de libertação feminista que envolve a mudança social que desafia o elitismo.

As mulheres que têm poder de classe e que aproveitam disso utilizando uma plataforma feminista que, simultaneamente enfraquecem as políticas feministas e ajudam a manter ileso o sistema patriarcal que irá ressubordiná-las, elas estão traindo a si mesmas e também o feminismo (HOOKS, 2018).

3.1 POR UMA NOVA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

A gestão de pessoas é concebida como o agrupamento de capacidades humanas focadas em tarefas de produção, liderança e planejamento no contexto de uma entidade corporativa, aproveitando-se da habilidade, inventividade, energia laboral, inovação, dedicação e colaboração das pessoas engajadas nos trabalhos realizados na empresa (FRANÇA, 2010).

Já para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é circunstancial e dependente do contexto, pois está atrelada a diversos fatores, tais como a estrutura da organização, a cultura empresarial, os atributos do mercado em que atua, a área de atuação da empresa, as tecnologias empregadas, os procedimentos internos e a abordagem administrativa.

Para reduzir a desigualdade racial nas empresas torna-se essencial “compreender as relações entre os atores sociais negros e brancos, homens e mulheres permitindo a triangulação entre visões, opiniões e perspectivas para construir relações menos preconceituosas e mais sustentáveis no mercado de trabalho” (SOUZA, 2014 *apud* FERREIRA, 2019, p. 6).

Percebe-se que houve evolução na presença das mulheres em atividades ditas masculinas, que são mais valorizadas que as atividades femininas, porém, as mulheres não predominam em tais atividades. Também, verifica-se que as mulheres possuem maior grau de instrução que não é, no entanto, acompanhado pelo movimento dos salários. No caso da mulher negra, outras questões se somam a essas. Elas se deparam com desafios que dizem respeito a alcançar os mesmos níveis de educação e terem a mesma mobilidade laboral alcançados pela mulher branca. Logo, aos desafios enfrentados pelas mulheres em geral, somam-se outros, com os quais as mulheres negras fazem face (FERREIRA, 2019, p. 6).

Ainda de acordo com Ferreira (2019), devido à origem da formação de sua identidade nacional e cultural, além da negação do racismo, mesmo em um país em que a maioria é da raça negra, a mulher desta raça é a mais discriminada. Apesar destas dificuldades, as mulheres negras ainda necessitam buscar maior nível de educação formal, e outras competências conforme exigência do mercado, tais como: idiomas, facilidade com a tecnologia, desenvolver a competência comportamental, ter autoestima e não só isso, mas também denunciar os casos de racismo, de forma a permitir o aumento do debate sobre o tema. Dessa forma, espera-se que o mito da democracia racial brasileira possa ser desconstruído.

Segundo Silva, Faria e Teixeira (2021), no Brasil, o mercado de trabalho tem se tornado mais competitivo e seletivo nas últimas décadas, devido à globalização e as transformações tecnológicas. Isso contribui para a grave crise econômica atual e para a geração de diversos desvios.

Assim sendo, durante o tempo que as ocupações formais diminuem, as informais aumentam à proporção que o baixo crescimento econômico afeta o mercado de trabalho, ocasionando demissões e precarização do trabalho (PRONI, 2013; PRONI; GOMES, 2015 *apud* SILVA; FARIA; TEIXEIRA, 2021).

As mudanças na dinâmica do mercado de trabalho ocorrem com manutenção das desigualdades, em parte como resultado da discriminação. Segundo Loureiro (2003), a discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada em salarial, ocupacional, de emprego e de acesso ao capital humano. As três primeiras formas de discriminação são denominadas discriminação direta, uma vez que ocorrem depois que os indivíduos se encontram empregados. Já a discriminação de acesso ao capital humano é indireta, uma vez que ocorre antes dos indivíduos se inserirem no mercado de trabalho, ocorrendo quando mulheres, negros, pardos e indígenas têm poucas oportunidades de aumentar sua produtividade através de maiores níveis de educação formal e treinamento (SILVA; FARIA; TEIXEIRA, 2021, p. 3).

Soares (2000 *apud* SILVA; FARIA; TEIXEIRA, 2021, p.53) apontam que “a discriminação acontece na formação do trabalhador, na oportunidade de obtenção do emprego e da definição de salários”. Vale ressaltar “o foco na discriminação no momento da obtenção do emprego, visto que nesta fase o empregador avalia aspectos e características individuais não produtivas, cor e sexo, como se estas definissem a produtividade do trabalhador”.

Estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que no Brasil, a discriminação no mercado de trabalho possui forte viés de gênero e cor. A pobreza está muito presente na realidade da população negra, evidenciando o grau de desigualdade que em parte é provocado pela

discriminação na sociedade brasileira, onde a cor é utilizada como fator de diferenciação de classe social (COUTINHO, 2006 *apud* SILVA; FARIA; FERREIRA, 2021, p. 3).

Mais além, Silva, Faria e Teixeira (2021, p. 15), em seus estudos, constataram a existência da referenciada

desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, indicando menor possibilidade de as pessoas de cor negra estarem inseridas no mercado de trabalho formal em comparação a indivíduos de cor branca, ainda que esses dois grupos possuam a mesma qualificação ou estão inseridos em uma localidade com a mesma renda média.

Em se tratando das mulheres de cor negra, a inserção no mercado de trabalho formal foi ainda menor, o que caracteriza dupla desigualdade, racial e de gênero.

O significado de gênero apareceu entre as estudiosas feministas para afrontar à ideia da essência, não aceitando a explicação ordenada no determinismo biológico, que pudesse esclarecer o comportamento de homens e mulheres, investigando, assim, uma visão naturalista, universal e imutável do comportamento. “Esse definitivo auxilia na justificativa das desigualdades entre ambos, a partir de suas diferenças físicas” (NOGUEIRA; FELIPE; TERUYA, 2008 *apud* RIBEIRO; BARBOSA, 2021).

O termo raça pode ser entendido como marcador de relações sociais de hierarquização de pessoas e povos, de acordo com características fenotípicas (cor da pele), ou de ascendência (neste caso, a ascendência africana, vinculada à experiência da escravidão). a raça se desloca de visões que advogam inferioridade biológica denunciando a hierarquização baseada no racismo. Da mesma forma, o conceito de gênero rompe com a crença do determinismo biológico, denuncia a hierarquização dos sexos. Portanto, é a partir da comparação ao racismo e suas expressões de gênero, com formas de encontro diferenciado sobre homens e mulheres, que as mulheres negras desenvolvem suas lutas (RIBEIRO; BARBOSA, 2021, p. 3).

Neste contexto, vale contextualizar *interseccionalidade* pelo fato deste conceito ser importante para combater as desigualdades entre mulheres negras e o restante da sociedade.

A interseccionalidade à luz de Lélia Gonzales (1984), é deflagrada no tratamento diferenciado que as mulheres negras, moradoras nas periferias dos centros urbanos, têm já que são as que mais sofrem os efeitos da ‘culpabilidade branca’. Pois, elas sobrevivem na base da prestação de serviços e arcam com as responsabilidades familiares sozinhas (NASCIMENTO; CABRAL, 2019 *apud* RIBEIRO; BARBOSA, 2021, p. 5).

Para refletir sobre a participação da mulher no trabalho *home office* é importante entender seu surgimento.

Esse modelo foi adotado nos Estados Unidos em 1857, porém no Brasil, foi mais estimulada sua utilização em 1997, e sua consolidação como uma modalidade de trabalho foi reconhecida após o estabelecimento da Lei 13.467 (BRASIL, 2017 *apud* RIBEIRO e BARBOSA, 2021).

Contudo, diante do cenário pandêmico da Covid-19, a aplicação do *home office* vem sendo a solução encontrada e seguida por trabalhadores de todo o Brasil para darem prosseguimento às suas atuações e cumprirem com as diretrizes emergenciais estabelecidas pelo governo. Diante dessa inevitabilidade surgem também novos desafios como o de conciliar as atividades profissionais e pessoais no mesmo espaço, além de terem tido que assimilar em um curto período de tempo novos termos, atribuições e tarefas referentes à ocupação. Por esse motivo é importante compreender as diferenças entre teletrabalho e *home office*, assim como de educação à distância (EAD) e ensino remoto emergencial (ERE) que serão alguns dos termos utilizados aqui (RIBEIRO; BARBOSA, 2021, p. 5).

Deste modo, o trabalho *home office* vem crescendo cada vez mais e mostrando ser uma alternativa para empresas e pessoas em diversos contextos.

3.2 FEMINISMO GLOBAL E A DINÂMICA DO TRABALHO

Hooks (2018, p. 63) diz que sua própria experiência a fez aprender o que considera mais importante: “que trabalhar por salários baixos não libertava mulheres pobres da classe trabalhadora da dominação masculina”.

As pensadoras feministas reformistas, que tinham origem em classe privilegiada e cuja pauta era primeiramente atingir igualdade social em relação aos homens de sua classe, quando comparavam trabalho com libertação, elas se referiam a carreiras bem pagas. O entendimento delas quanto a trabalho não tinha muita importância para muitas mulheres. O assunto trabalhista enfatizado pelo feminismo e que atingia todas as mulheres era a exigência de salários iguais para funções iguais. As mulheres obtiveram mais direitos em relação a salários e cargos como desfecho de protestos feministas, mas isso não acabou totalmente com a discriminação por gênero. Atualmente, em muitas salas de aula de faculdades, estudantes, tanto mulheres quanto homens, dizem que o movimento feminista já não é importante, visto que as mulheres agora têm igualdade (HOOKS, 2018).

Hooks (2018) diz que ainda nos dias atuais observa-se que o trabalho não liberta a mulher da dominação masculina e ainda acrescenta:

De fato, há várias mulheres profissionais que recebem altos salários, várias mulheres ricas que ainda têm relacionamentos com homens cuja norma é a dominação masculina. Sabemos, sem dúvida, que se uma mulher é economicamente autossuficiente, ela é mais propensa a terminar um relacionamento cuja norma seja a dominação masculina, quando escolhe libertação. Ela sai do relacionamento porque pode. Várias mulheres aderem ao pensamento feminista, escolhem a libertação, mas são economicamente presas a homens patriarcais, de maneira que sair do relacionamento se torna difícil, senão impossível. Hoje, a maioria das mulheres sabe o que algumas de nós sabíamos quando o movimento começou, que o trabalho não iria necessariamente nos libertar, mas que esse fato não muda a realidade de que a autossuficiência econômica é necessária para a libertação das mulheres. Quando falamos em autossuficiência como libertadora em vez de trabalho, precisamos dar o próximo passo e falar sobre qual tipo de trabalho é libertador. Claramente, empregos com melhor remuneração e horários flexíveis tendem a oferecer mais liberdade à trabalhadora (HOOKS, 2018, p. 64).

Registros bibliográficos feministas mostram que as vantagens atingidas por muitas mulheres que se entraram no mercado de trabalho estão mais ligadas ao aumento da autoestima e à participação na comunidade. Independente da classe, a mulher que trabalhava como dona de casa permanecia sempre isolada, sozinha e deprimida. Mesmo não sentindo segurança no trabalho, grande parte dos trabalhadores, seja homem ou mulher, percebem que fazem parte de algo maior que si mesmos. Os desafios no local de trabalho são divididos com todos, e o esforço para encontrar uma solução não é isolado, enquanto os problemas em casa geram muito estresse e são difíceis de solucionar. As mulheres cuidavam do lar para fazer dele um lugar confortável e relaxante para os homens, enquanto eles faziam grande parte do trabalho. Apenas quando o marido e as crianças não estavam presentes é que as mulheres achavam a casa um lugar relaxante. Isto porque, em casa, toda dedicação das mulheres é para atender às necessidades dos outros, ou seja, é um local de trabalho e não de relaxamento, conforto e prazer. Por isso, Trabalho fora de casa para as mulheres solteiras (várias das quais moram sozinhas, são heterossexuais ou não) tem se tornado algo mais libertador. Muitas mulheres ainda não encontraram um trabalho que as deixam satisfeitas e sua participação no mercado de trabalho reduz a qualidade de vida em casa (HOOKS, 2018).

Neste contexto, Hooks (2018) explana sobre a pobreza feminina:

A pobreza se tornou uma questão feminina central. Tentativas patriarcais capitalistas de supremacia branca para desmanchar o sistema de assistência social em nossa sociedade privarão mulheres pobres e indigentes do acesso

às necessidades mais básicas da vida: abrigo e comida. Na verdade, retornar ao lar fundamentado na dominação masculina patriarcal em que homens são provedores é a solução oferecida a mulheres por políticos conservadores, que ignoram a realidade do desemprego em massa – tanto de mulheres quanto de homens –, o fato de que simplesmente não há emprego e que vários homens não querem sustentar economicamente mulheres e crianças, mesmo que tenham salário (HOOKS, 2018, p. 66).

Não existe uma regra feminista atualmente que conceda às mulheres uma saída, uma outra forma de repensar o trabalho. Isto porque o custo de vida em nossa sociedade é alto, para grande parte dos trabalhadores, o que envolve as mulheres, o trabalho não conduz à autossuficiência econômica. Contudo, autossuficiência econômica é fundamental se mulheres objetivam ser livres para escolherem não serem dominadas por homens, para serem totalmente autorrealizadas (HOOKS, 2018).

3.3 FEMINISMO NEGRO E INTERSECCIONALIDADE

Segundo Akotirene (2019), desde que surgiu em 1989, o termo interseccionalidade delimita o padrão teórico e metodológico da tradição feminista negra, possibilitando intervenções políticas e letramentos jurídicos acerca de condições estruturais o racismo, sexismo e violências correspondentes se sobrepõem, discriminam e criam encargos distintos às mulheres negras. O padrão colonial moderno é o responsável pela divulgação dos racismos e sexismos institucionais contra identidades realizadas durante a interação das estruturas, que avançam percorrendo os expedientes do Direito moderno, discriminadas à dignidade humana e às leis antidiscriminação.

A autora ainda complementa:

A inalterabilidade do feminismo branco, movimento antirracista e instâncias de direitos humanos, se deve ao fato destes, absolutamente, encontrarem dificuldades metodológicas práticas na condução das identidades interseccionais. Sensibilidade analítica – a interseccionalidade impede reducionismos da política de identidade – elucida as articulações das estruturas modernas coloniais que tornam a identidade vulnerável, investigando contextos de colisões e fluxos entre estruturas, frequência e tipos de discriminações interseccionais (AKOTIRENE, 2019, p. 35).

As mulheres negras sucumbem aos ativismos comunitários orientados menos para si, entrelaçado pelo padrão moderno no qual suas identidades são voltadas para às de mães solteiras, chefas de família desestruturadas, “mulheres da paz” verdadeiras no resgate de jovens criminosos. Por meio desta reprimenda de raça, gênero, classe e território, em que os

derrotas das políticas públicas são resultados em fracassos individuais, ausências paternas na trajetória dos adolescentes e jovens são inevitavelmente sentenças raciais de mortes provocadas pela suposta guerra às drogas (AKOTIRENE, 2019).

Além disso, o padrão colonial ora elege as mulheres negras como dirigentes do tráfico de drogas, ora homicidas de companheiros violentos, quando não, pactuam com as coações impostas por filhos e maridos encarcerados para que transportem drogas até o sistema prisional, numa faceta hedionda punitivista das mulheres negras. O cenário mencionado traz para os feminismos e movimentos antirracistas chances metodológicas de preencherem lacunas acadêmicas sobre o encarceramento negro e violências contra as mulheres, usando aportes da subordinação interseccional. Traz insumos gendricados em direção ao Estado Penal, demonstrando como os expedientes racializados da revista vexatória – inspeção do ânus em busca de entorpecentes para visitas institucionais – desfazem laços familiares das masculinidades avessas a negociação do corpo patriarcal (AKOTIRENE, 2019, p. 36).

Na visão de Akotirene (2019), os Estados-Nações necessitam concordar, monitorar e apresentar soluções para a discriminação interseccional sob o prejuízo de infringirem os acordos mundialmente estabelecidos na Conferência de Durban, em 2001.

3.4 RAÇA, GÊNERO E CLASSE SOCIAL

Segundo Hooks (2018, p. 69), o grupo de mulheres brancas politicamente conhecedoras, ativistas na luta pelos direitos civis foi o que mais conheceu a diferença entre seu status e o de mulheres negras.

Diários e memórias escritos por mulheres brancas sobre esse período na história da América do Norte registram esse conhecimento. Ainda assim, vários desses indivíduos foram dos direitos civis para a libertação da mulher e lideraram um movimento feminista em que suprimiram e negaram a consciência sobre a diferença que viram e que ouviram, articulada em primeira mão no Movimento pelos Direitos Civis. Apenas por terem participado na luta antirracismo não significa que se desapegaram da supremacia branca, da noção de serem superiores às mulheres negras, mais informadas, mais educadas, mais preparadas para “liderar” o movimento (HOOKS, 2018, p. 69).

Consideráveis interferência em relação à raça não desmancharam o movimento das mulheres, mas sim o tornou mais forte. Vencer a negação de raça contribuiu para que as mulheres encarassem a realidade da diferença em todos os níveis. E por fim, foi construído um movimento que não posicionava o interesse de classe de mulheres privilegiadas, sobretudo

as brancas, acima dos interesses de todas as outras mulheres. Desta forma foi construída uma visão de sororidade em que era permitido falar de todas as nossas realidades (HOOKS, 2018).

Mulheres brancas individuais e mulheres não brancas que lidaram com as diferenças para criar espaços em que ligações de amor e solidariedade política possam surgir precisam compartilhar os métodos e as estratégias que empregamos com sucesso. Quase nenhuma atenção é dada ao relacionamento entre garotas de raças diferentes. Bibliografia feminista preconceituosa, que tenta demonstrar que garotas brancas são, de alguma maneira, mais vulneráveis ao condicionamento sexista do que garotas não brancas, simplesmente perpetuam o pressuposto da supremacia branca de que mulheres brancas requerem e merecem mais atenção às suas preocupações e aflições do que outros grupos. De fato, quando garotas não brancas expressam comportamento diferente de suas companheiras brancas, elas não estão apenas internalizando condicionamento sexista, é muito mais provável que sejam vitimizadas pelo sexismo de formas irreparáveis (HOOKS, 2018, p. 72).

Hooks (2018) finaliza dizendo que a mobilização feminista, com foco principal no trabalho de ativistas negras visionárias, formou a estrada para repensarmos raça e racismo, o que impactou positivamente a nossa sociedade como um todo. Porém, é muito difícil as críticas sociais convencionais reconhecerem esse fato.

4 MERCADO DE TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE: A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DA MULHER NEGRA EM RELAÇÃO À RAÇA, CLASSE E GÊNERO

Este capítulo expõe os resultados da pesquisa, que objetivou *averiguar a trajetória profissional da mulher negra no mercado de trabalho, em relação à raça, classe e gênero (interseccionalidade), em João Pessoa – PB.*

Para isso, em termos metodológicos, o estudo classificou-se como pesquisa empírica, ou seja, de campo, de abordagem qualitativa e quantitativa (combinada), do tipo descritiva e exploratória. Para a coleta de dados, utilizou-se de um questionário misto, aplicado a uma amostra de 44 mulheres negras, colaboradoras dos três maiores e mais antigos Shoppings Centers de João Pessoa – PB, quais sejam: Manaíra Shopping, Tambiá Shopping e Mangabeira Shopping.

A amostra deu-se a partir de uma amostragem não probabilística aleatória (por adesão), principalmente, no que se refere à autoidentificação étnico-racial das mulheres, isto é, reconhecer-se como “mulher negra”. Por esta razão, inviabilizou-se precisar o universo de forma consistente.

Diante disso, no período de 10 a 15 de maio de 2023 foi realizada a pesquisa de campo, cujo questionário foi formatado na plataforma *Google Forms*, a partir de perguntas mistas (fechadas e abertas), dividido em quatro partes, explorando desde o perfil das mulheres, como sexo, idade, cargo etc., até questões específicas sobre a trajetória profissional da mulher negra, em relação à raça, classe e gênero.

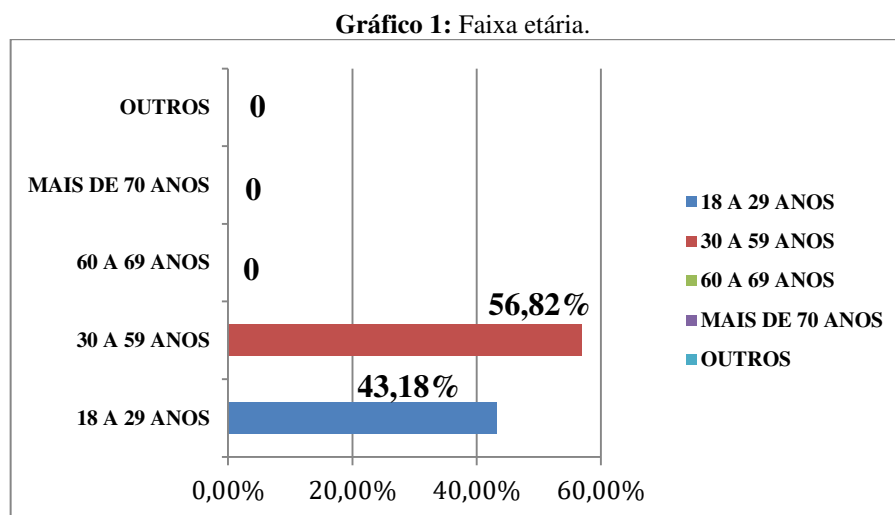
Conforme dito, as 44 mulheres participantes da pesquisa foram selecionadas de forma aleatória, presencial e diretamente nos locais de trabalho, sendo elas funcionários de lojas no Tambiá Shopping, Shopping Manaíra e Shopping Mangabeira.

Assim sendo, a seguir serão apresentados os resultados da pesquisa, organizados a partir dos objetivos específicos do estudo, iniciando pelo perfil das mulheres.

4.1 PERFIL DAS MULHERES NEGRAS DA PESQUISA

A primeira parte do instrumento de coleta de dados buscou reunir informações sobre o perfil das mulheres negras, trabalhadoras dos três maiores Shoppings Centers de João Pessoa – PB.

O primeiro aspecto, pois, correspondeu à faixa etária das participantes, conforme expõe o gráfico a seguir.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

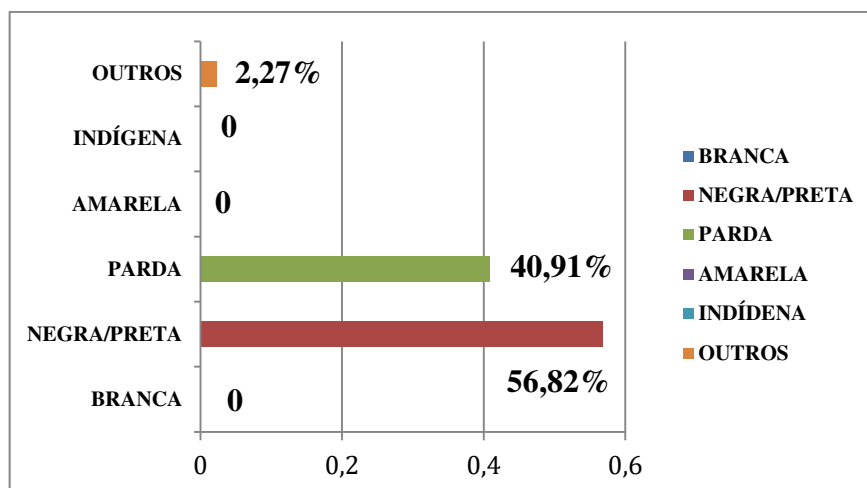
Conforme visto no gráfico 1, quando foram questionadas em qual faixa etária encontravam-se hoje, 19 mulheres (43,18%) responderam que estão com idade entre 18 e 29 anos, e 25 delas (56,82%), entre 30 e 59 anos. Com isso, percebe-se que o maior número de mulheres negras que responderam à pesquisa corresponde a uma faixa etária intermediária jovem, o que confirma a dificuldade de trabalho para mulheres mais velhas, principalmente para este tipo de segmento de trabalho comercial, que muitas vezes lida com a “boa aparência” como requisito.

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

De acordo com Hooks (2018), as mulheres participam menos do mercado de trabalho formal por vários motivos, principalmente por causa das tarefas domésticas e do cuidado aos filhos, que lhes são atribuídos como parte de seu papel familiar.

A seguir, em relação à autodeclaração racial, as mulheres responderam o seguinte, como pode ser visto no gráfico 2.

Gráfico 2: Autodeclaração racial.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em termos raciais, 25 mulheres (56,82%) se autodeclararam “negras/pretas”, 18 autodeclararam-se (40,91%) “pardas” e uma respondeu “outra” raça, embora não especificou qual. Vale destacar que no momento em que as mulheres foram contatadas diretamente em seu local de trabalho, foi perguntado, primeiramente, se elas se autodeclaravam “negras” ou “pretas”. Esta era a pergunta inicial que marcava a abordagem, e a partir da qual seria possível avançar ou não como respondente da pesquisa, caso aceitassem. Ou seja, apenas mulheres que se autoidentificavam nestas categorias apontadas seriam as que a pesquisa se voltaria.

No entanto, quando foram responder ao questionário, 18 mulheres se autoreferiram como optaram por “pardas”, além do que uma se autodeclarou como “outra” raça, isto é, uma contradição que sinaliza dificuldades na autoaceitação racial, diante de uma cultura de “branqueamento”.

Além disso, no momento da coleta de dados em dois dos três Shoppings (Shopping Manaíra e Shopping Mangabeira), algumas mulheres demonstraram dificuldades identitárias no que diz respeito a constituição, revelando certo em preconceito com sua própria raça, isto é, explicitaram seriamente que não faziam parte deste segmento racial, o que implica dizer que negaram ser negras.

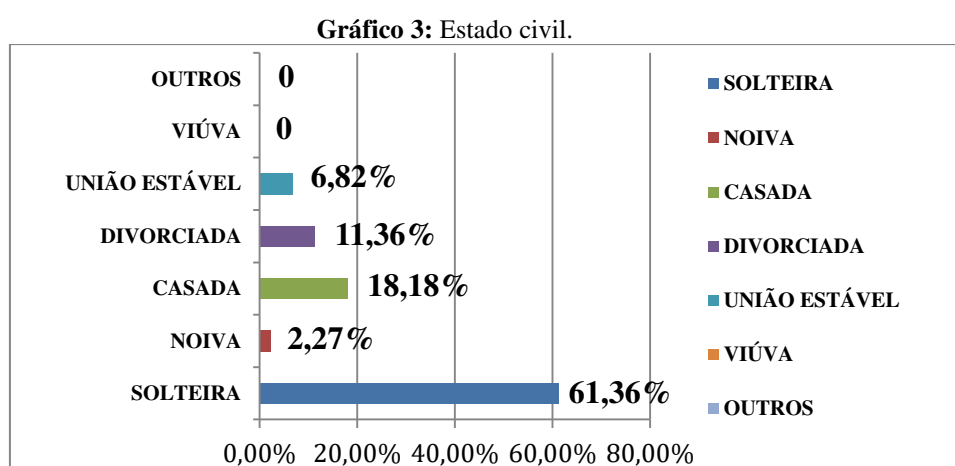
Ribeiro e Barbosa (2021) explicam que a noção de raça é usada para classificar e hierarquizar pessoas e grupos com base em traços físicos, como a cor da pele, ou ancestralidade, como no caso da descendência africana ligada ao histórico de escravidão, destacando o racismo em vez de supostas inferioridades biológicas. Similarmente, o conceito de gênero desafia a ideia de determinismo biológico e as estruturas de poder entre os sexos. Assim, comparando as desigualdades raciais e de gênero, as mulheres negras moldam suas lutas contra essas formas de discriminação.

Negar a raça, conforme diz Hooks (2018), é um problema individual e coletivo sério, diante do processo de branqueamento colonialista, dificultando vencer os obstáculos historicamente impostos às mulheres negras como minorias sociais.

As primeiras a perceberem que a visão de uma sororidade baseada em política, em que todas as mulheres se uniam para lutar contra o patriarcado, não seria possível emergir até que a questão de classe fosse confrontada, forma as mulheres que aderiram a grupos feministas compostos por classes diversas. As interseções entre classe e raça ficaram mais visíveis a partir da inserção da classe na pauta feminina. Era muito nítido que as mulheres negras estavam na base da pirâmide econômica, dentro do sistema social de raça, sexo e classe institucionalizados.

A princípio, nos movimentos feministas, mulheres brancas com alto nível de educação e origem na classe trabalhadora eram mais conhecidas do que mulheres negras de todas as classes. A voz da experiência era a delas apesar de serem a minoria dentro do movimento. Os custos da resistência à dominação de raça, classe e gênero eram conhecidos mais por elas do que por suas companheiras com privilégio de classe. Elas entendiam o significado de lutar para mudar a situação econômica de alguém. Mesmo com a manifestação construtiva, muitas mulheres brancas privilegiadas permaneciam agindo como se o feminismo fosse de propriedade delas, como se elas estivessem no comando. (HOOKS, 2018)

Mais adiante, foi perguntado sobre o estado civil, cujas respostas estão postas a seguir, no gráfico 3.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

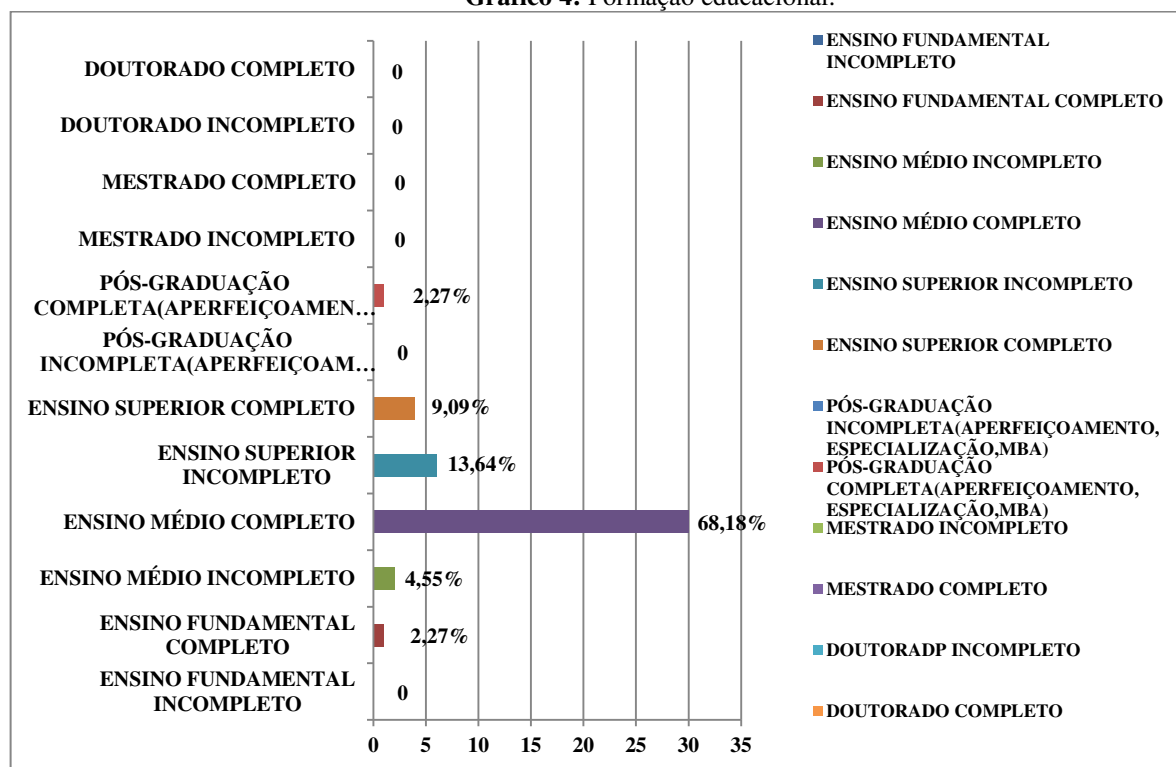
Já em relação ao estado civil, 27 mulheres (61,36%) se declararam solteiras, uma (1) (2,27%) se encontra noiva, 8 casadas (18,18%), 5 divorciadas (11,36%) e 3 em (6,82%) união estável, conforme o Gráfico 3.

As mulheres que são casadas quando perdem o emprego podem sofrer uma pressão por parte do marido. Hooks (2018, p. 66) diz que a mulher tem que

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

Também era importante para pesquisa entender a formação educacional das mulheres, cujos resultados estão expostos no gráfico a seguir.

Gráfico 4: Formação educacional.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme demonstrado, sobre a formação das mulheres que responderam à pesquisa, 30 delas (68,18%) disseram que possuem o ensino médio completo, 6 têm (13,64%) ensino superior incompleto, e 4 têm (9,09%) este mesmo nível de formação completo. Apenas uma (2,27%) possui pós-graduação completa, uma tem (2,27%) o ensino fundamental completo, e 2 têm (4,55%) o ensino médio incompleto.

Ainda em relação à esta mesma questão, foi solicitada a especificação da formação (o curso) para quem declarasse que tinha ensino superior completo. Foram 4 respostas (9,09%)

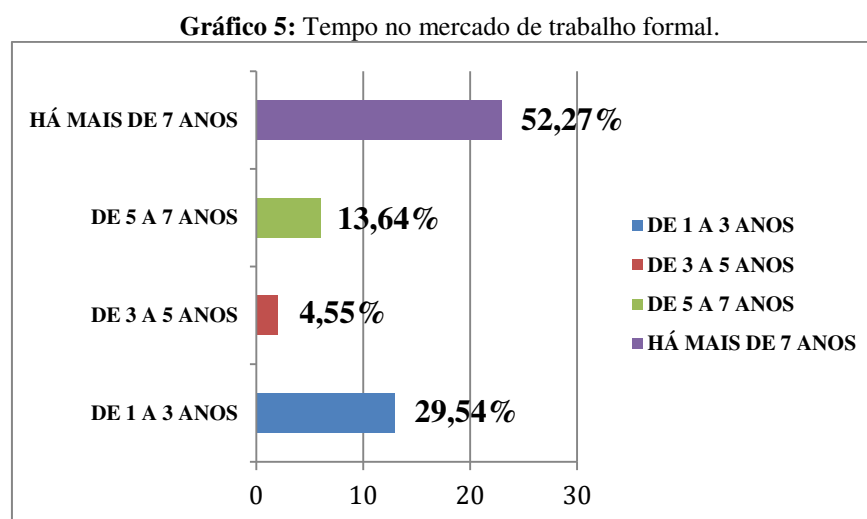
positivas, sendo uma com Graduação em Administração, uma em Direito, uma em Farmácia e uma em Pedagogia. A que tinha pós-graduação não especificou a área.

Ferreira (2019) afirma que, a mulher negra enfrenta grande discriminação devido à construção de sua identidade nacional e ao negacionismo do racismo, mesmo num país com predominância negra. Elas devem buscar mais educação e habilidades demandadas pelo mercado, como idiomas e aptidão tecnológica, além de desenvolverem autoestima e comportamento adequado. É crucial também que denunciem o racismo para fomentar discussões e desmantelar o mito da democracia racial no Brasil.

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

Este quadro de desigualdade é evidenciado mesmo quando a graduação no ensino superior é considerada. De acordo com a pesquisa “O Desafio da Inclusão”, do Instituto Locomotiva, divulgada em 2017, o salário de uma mulher negra com o ensino superior completo é, em média, R\$ 2,9 mil. Dentro desse mesmo cenário, o de uma mulher branca é R\$ 3,8 mil; o de um homem negro, R\$ 4,8 mil; e o de um homem branco, R\$ 6,7 mil.

A pesquisa também buscou saber há quanto tempo as mulheres estavam no mercado de trabalho formal, conforme visto no gráfico a seguir.

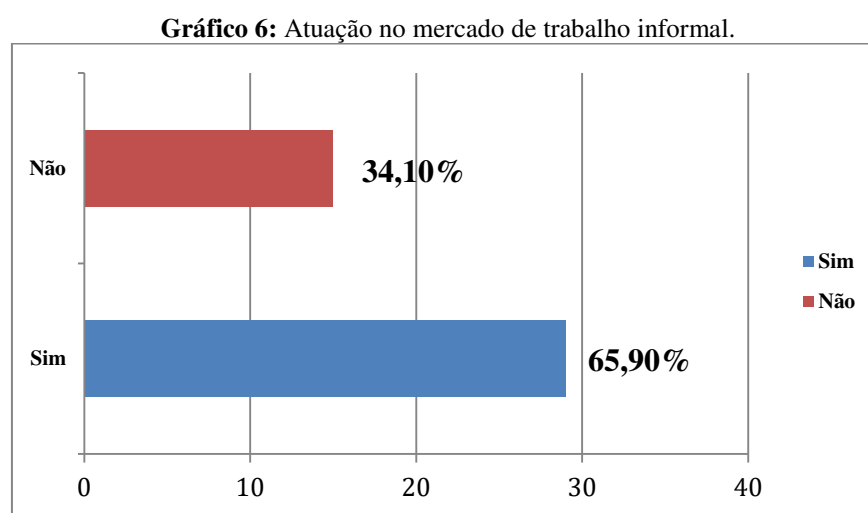


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

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

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

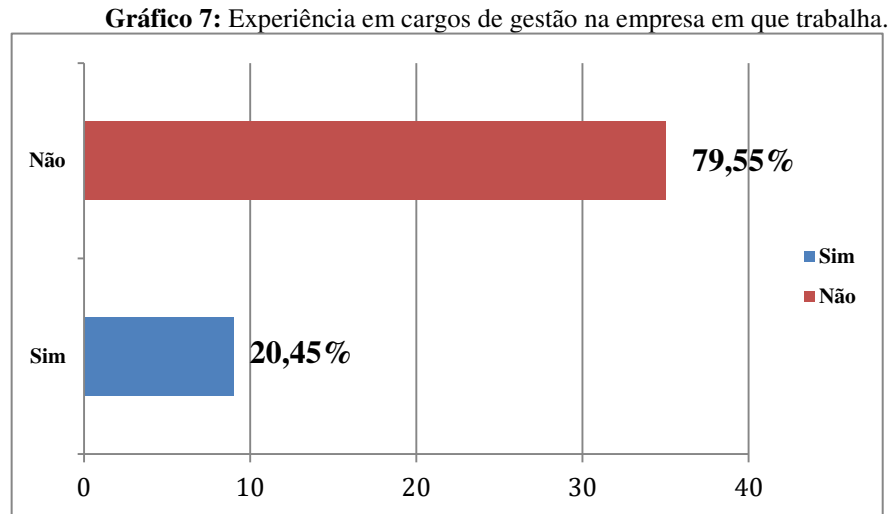
Também foi questionado se as mulheres negras participantes da pesquisa já atuaram no mercado de trabalho informal, cujas respostas são exibidas a seguir.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação ao trabalho informal, 29 mulheres (65,90%) disseram que já trabalharam neste formato de emprego, e 15 disseram (34,10%) que não.

Para entender a posição das mulheres negras em cargos de gestão na empresa em que atua, a pesquisa buscou saber sobre este aspecto, detalhado a seguir.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

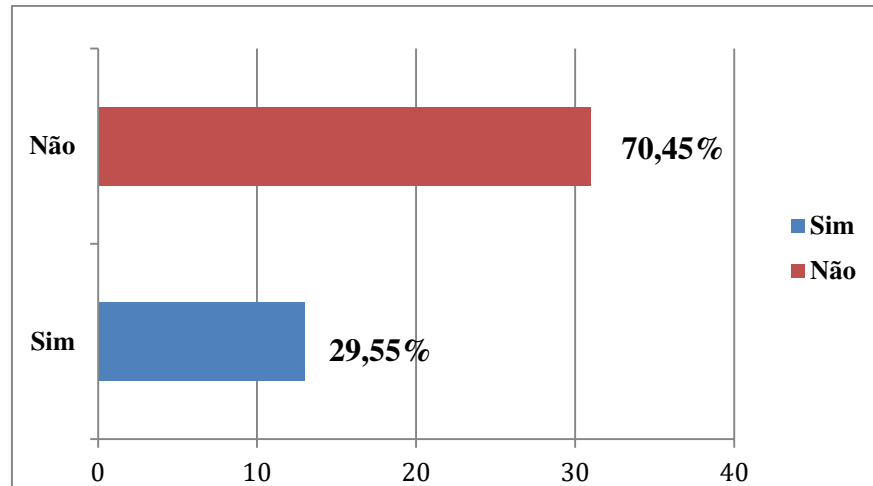
Sobre a posição das mulheres em cargos de gestão na empresa em que trabalha, 35 mulheres (79,55%) disseram que não ocupam este tipo de cargo, e apenas 9 disseram (29,45%) que sim, isto é, que são gestoras na empresa em que atuam.

Para as que ocupam cargo de gestão, foi perguntado quanto tempo exercem esta função: uma há 3 anos, duas disseram que são gestoras de 3 a 5 anos, 3 afirmaram que estão no cargo de 5 a 7 anos, e 3 disseram que já estão atuando há mais de 7 anos como gestoras, na empresa.

Hooks (2018) diz que as mulheres obtiveram mais direitos em relação a salários e cargos como desfecho de protestos feministas, mas isso não acabou totalmente com a discriminação por gênero e cor. Embora o cargo de gestão seja consequência da competência pessoal, associada ao desempenho no trabalho, é possível que muitas mulheres negras tenham ainda mais dificuldades em conseguir estes postos na empresa, em virtude da discriminação.

Por fim, foi questionado às mulheres negras se elas já ocuparam outros cargos de liderança ao longo de suas trajetórias profissionais, cujas respostas constam no gráfico a seguir.

Gráfico 8: Experiência em cargos de liderança, ao longo da carreira.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

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

Bento (1995 *apud* FERREIRA, 2019) afirma que as mulheres estão mais vulneráveis no mercado de trabalho e, ademais, suas especificidades não atingem de forma geral todas as mulheres, visto que as negras se esbarram, desde novas, com barreiras investiram nos processos de seleção, na promoção para cargos de chefia e direção, mesmo as que mais em educação e qualificação.

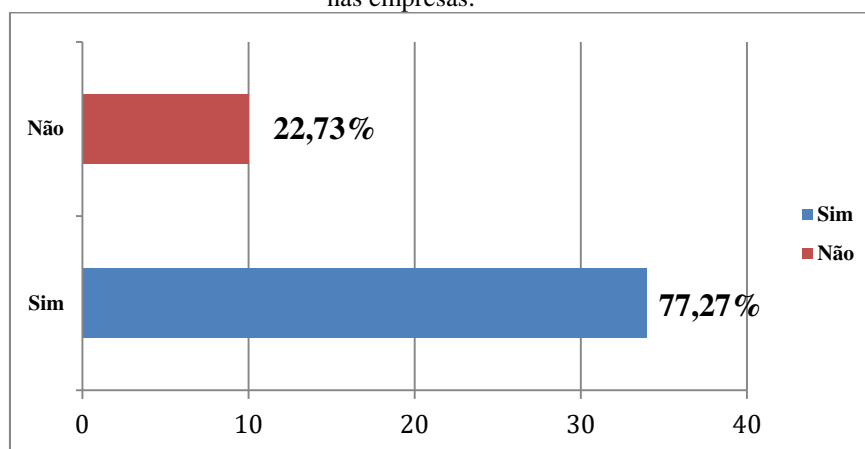
Esta questão é preocupante porque revela o racismo institucional entranhado no mercado de trabalho, como reflexo da discriminação sofrida pelas mulheres negras em suas jornadas profissionais, o que reforça o quanto os marcadores sociais de gênero, raça e classe social trazem profundos desafios à vida da mulher negra, diante da hierarquização das opressões estruturais do sistema de poder.

Diante disso, a seguir, discute-se os resultados da pesquisa referentes à categoria “gênero” (*ser mulher*), como marcador da interseccionalidade.

4.2 FATORES ASSOCIADOS AO GÊNERO (*SER MULHER*) NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para entender a equidade de gênero no mercado de trabalho, a partir da experiência das mulheres participantes da pesquisa, foi questionado se elas recebem menos indicação do que os homens para ocuparem cargos de gestão.

Gráfico 9: Sobre mulheres receberem menos indicação do que homens para ocuparem cargos de gestão nas empresas.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

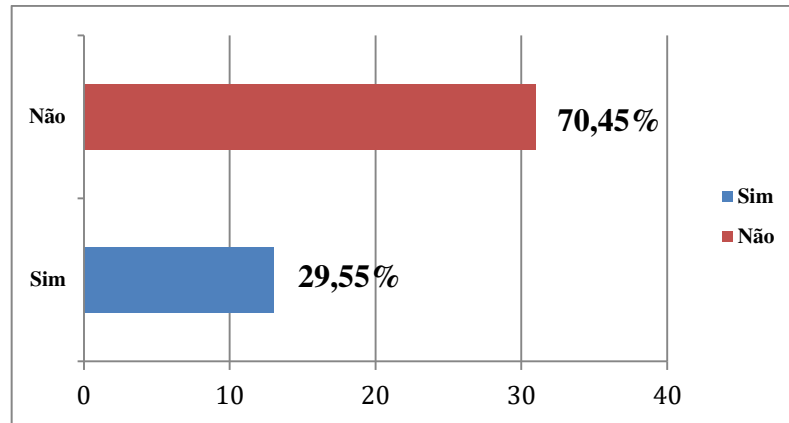
A partir da percepção de 10 mulheres (22,73%), não há diferença entre os gêneros para ocuparem cargos de gestão nas empresas. No entanto, uma quantidade maior de sujeitos (34) disse (77,27%) que esta desproporção existe no mercado de trabalho.

Soares (2000, *apud* SILVA; FERREIRA; TEIXEIRA, 2021) destaca que a discriminação se manifesta na capacitação do trabalhador, no acesso ao emprego e na determinação dos salários. É importante enfatizar a discriminação durante o processo de contratação, momento em que o empregador considera atributos pessoais não relacionados à produtividade, como raça e gênero, como se tais características influenciassem a eficiência do trabalhador.

É fato que no mercado de trabalho brasileiro ainda existe discriminação, e que as mulheres negras são as que mais sofrem com essa desigualdade, pois além do fato de ser mulher, ainda pesa ser negra, e mesmo quando se consegue cargos de gestão, é de supor que o salário não seja compatível com a função que ocupa.

Complementando o resultado anterior, as mulheres também opinaram sobre as dificuldades em ocupar cargos de gestão quando comparadas aos homens, conforme mostra o gráfico a seguir.

Gráfico 10: Dificuldades para ocupar cargos de gestão na empresa que trabalha atualmente, em comparação aos homens.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na visão de 31 sujeitos (70,45%) que responderam à pesquisa, a mulher não tem mais dificuldades em ocupar postos de gestão em comparação ao homem. No entanto, 13 disseram (29,55%) que sentem esta dificuldade.

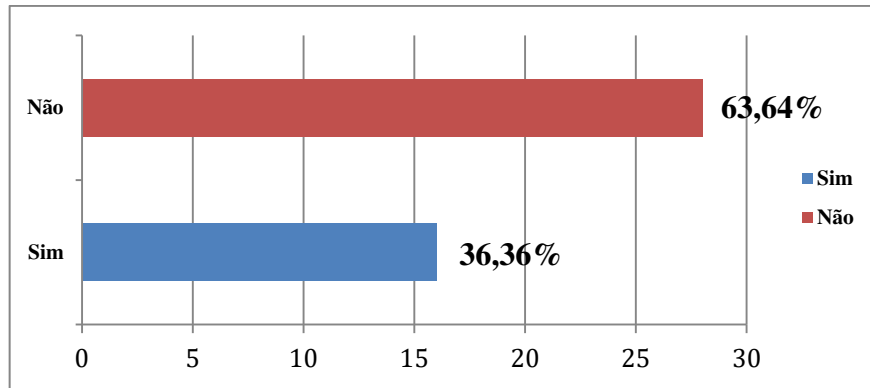
Estes dados contradizem o resultado anterior, pois entre a indicação e a dificuldade em ocupar cargos de gestão em relação aos homens, há pouca diferença no contexto.

Para Ferreira (2019), um dos desafios associados à atividade profissional está ligado à justiça na remuneração e ao tratamento digno durante o ingresso dessas mulheres no âmbito profissional. Elas são impactadas pelos preconceitos resultantes do legado colonial, dos quais precisam se libertar para adotarem a posição de pessoas com autonomia na sociedade e serem valorizadas por empregadores e colegas no contexto em que estão inseridas.

É possível dizer que, apesar da evolução da mulher no mercado de trabalho, ainda há casos em que os salários não correspondem ao crescimento e instrução que a mulher vem adquirindo, ou seja, é possível encontrar mulheres ganhando menos do que homens, mesmo desempenhando as mesmas funções. Assim, um dos grandes desafios da mulher no mercado de trabalho é reverter o quadro da desigualdade salarial, dentre outros fatores.

Discriminação e preconceito sofrido por mulheres no ambiente de trabalho foi também algo importante na pesquisa, abaixo o gráfico mostra quantas já passaram por isso antes.

Gráfico 11: Sobre discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho por ser mulher.



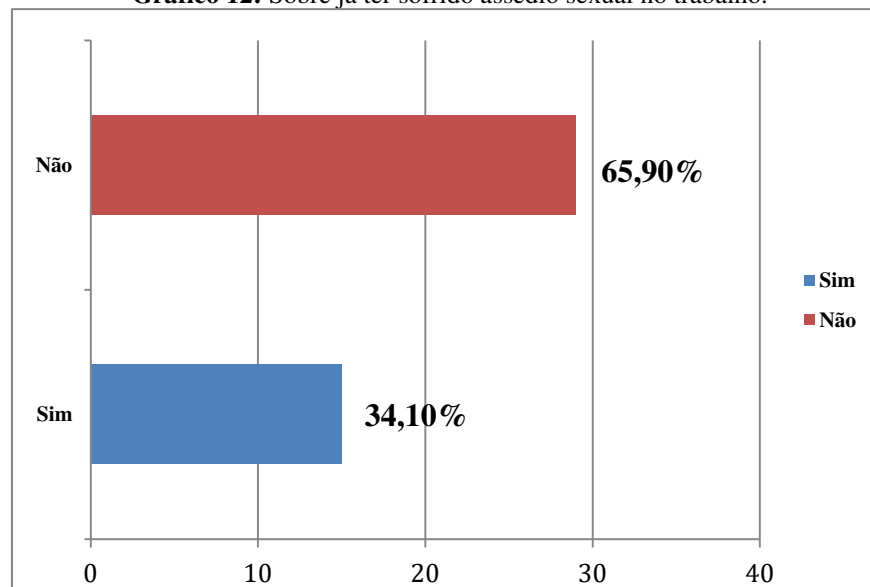
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

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

Hooks (2018) afirma que a vida das mulheres foi impactada positivamente graças ao empenho dos reformistas para modificar o mercado de trabalho, para que melhorasse a remuneração das trabalhadoras e diminuísse a discriminação de gênero e assédio no trabalho.

Em continuidade, elas também responderam se já sofreram assédio sexual no trabalho, revelando os seguintes resultados:

Gráfico 12: Sobre já ter sofrido assédio sexual no trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Sobre o fato de já terem sofrido “assédio sexual”, conforme demonstra o Gráfico 12, 15 mulheres (34,10%) disseram que já foram vítimas desta forma de violência, e 29 registraram (65,90%) que nunca passaram por isso.

Complementando a resposta, as que passaram pelo problema do assédio sexual compartilharam suas narrativas sobre como lidaram com isso, conforme segue.

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

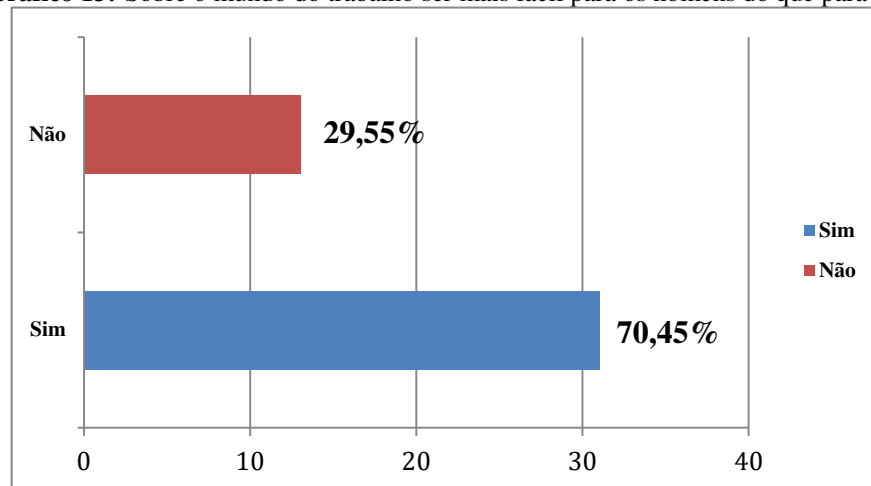
CATEGORIAS DAS FALAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL	NARRATIVA DAS MULHERES
<i>Vulnerabilidade</i>	“ Não consegui tomar uma atitude”.
	“Fiquei sem ação ”.
	“ Indefesa e desacreditada de que estava acontecendo realmente comigo. Não soube me defender das cantadas e elogios rotineiros, porém, nunca me deixei levar ”.
<i>Imposição do respeito</i>	“É bem comum os clientes darem em cima , eu apenas respondo com educação que não estou à vontade ”.
	“Falei educadamente para o mesmo me respeitar ou tomaria providências ”.
	“Eu lhe dei o desprezo ”.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme visto, sobre assédio sexual no trabalho, 6 das 15 mulheres que responderam que já sofreram assédio no trabalho externaram suas experiências em relação ao problema, revelando a “*vulnerabilidade*” e a “*imposição do respeito*” como categorias que surgiram como sentidos, diante do problema enfrentado.

Hooks (2018) declara que o esforço de mulheres de grupos privilegiados para reformar o mercado de trabalho trouxe benefícios, como melhores salários e redução do assédio e discriminação de gênero. No entanto, apesar desses avanços, a igualdade salarial entre mulheres e homens ainda não foi alcançada para a maioria, e as mulheres de classe alta ganharam mais influência. Isso mostra que as questões de classe muitas vezes prevaleceram sobre as iniciativas feministas de obter igualdade salarial para trabalho equivalente.

Foi solicitado que as mulheres respondessem se o mundo do trabalho é mais fácil para homens do que para mulheres, de acordo com sua experiência de vida, cujas respostas estão no quadro que se segue.

Gráfico 13: Sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para os homens do que para as mulheres.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

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

Em complemento a este resultado, as mulheres justificaram suas respostas à questão, a partir das seguintes narrativas:

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

CATEGORIAS DAS FALAS SOBRE O MARCADOR “GÊNERO” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	NARRATIVA DAS MULHERES
<i>Privilégios masculinos e as desigualdades de gênero no trabalho</i>	“Porque tudo para o homem é visto como ‘normal’ ”.
	“Porque muitas das vezes dão privilégios mais aos homens ”.
	“ Não é de hoje que o homem é privilegiado em relação ao mercado de emprego, pois existe um preconceito em relação ao mercado de trabalho entre a mulher e o homem, muitas das vezes, mulher não é contratada por ser mulher, questão de salário os homens são mais beneficiados ”.
	“Porque a mulher nunca pode ganhar ou ter mais do que um homem ”.
	“Porque a mulher nunca pode ganhar ou ter mais do que um homem ”.
<i>Preconceito, discriminação e capacitismo de gênero</i>	“Porque vivemos em uma sociedade preconceituosa em que as pessoas acham que homens são mais capazes do que mulheres”.
	“ Discriminação ”
	“É questão estrutural e cultural . Já tivemos muito tempo para mudar isso, mas ainda é difícil ”.
<i>A sociedade machista e o estereótipo cultural do “sexo frágil”</i>	“A sociedade , infelizmente, ainda é muito machista e não acredita no potencial feminino totalmente”.
	“Porque o mundo é machista ”.
	“Pelo simples fato de ser homem e achar que mulher é sexo frágil e incapaz de exercer um cargo acima que o dele ”.
	“Em muitas locais de trabalho a mulher é considerada frágil! ”
	“Por vários fatores, inclusive o cultural . Homens são mais competentes. Mulheres são o sexo frágil . Enfim, uma cultura machista ”.

A condição da menstruação e o perigo da gravidez para as empresas	“Porque a mulher engravida. ”
	“A maioria das empresas só querem contratar homem, pois as mulheres engravidam, menstruam todo mês etc.”
	“Como mulher e mãe, é nítido que a vida não volta mais a ser como antes depois que vêm os filhos. Já me deparei com diversas empresas que, em seu quadro de funcionários, só existem homens, justamente pra não ter mulheres se ausentando em período gestacional ou durante o puerpério , o que é super injusto, pois o mundo atual exige homens e mulheres trabalhando e recebendo de forma igualitária para que possam sustentar seu lar. Então, a vida profissional fica mais difícil para a mulher do que para o homem porque ela tem outras pessoas e coisas pra priorizar, o homem não ”.
A maternidade como barreira para o mercado	“As mulheres têm filhos pra cuidar ”.
	“Nós mulheres temos que gerenciar ser mãe, dona de casa e trabalhar fora , dentre outras atividades”.
	“O mercado de trabalho ainda tem muito preconceito com mães de família, mulheres que já têm filhos , e nós sabemos que não é fácil”.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

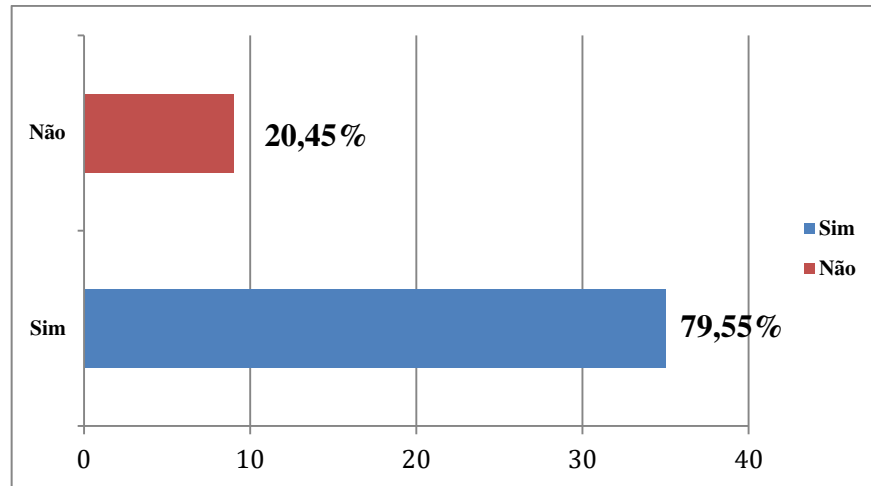
Conforme registrado na ilustração, 19 mulheres (43,18%) negras relataram o porquê do mundo do trabalho ser mais fácil para os homens do que para as mulheres, a partir de suas próprias experiências de vida. A partir dos relatos, surgiram as seguintes categorias como significados dos resultados: *“privilégios masculinos e as desigualdades de gênero no trabalho; “preconceito, discriminação e capacitismo de gênero”; “a sociedade machista e o estereótipo cultural do ‘sexo frágil’”; “a condição da menstruação e o perigo da gravidez para as empresas”; e “a maternidade como barreira para o mercado”*.

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

4.3 PERSPECTIVAS CORRESPONDENTES À POSIÇÃO/CLASSE SOCIAL (*SER POBRE*) A PARTIR DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em relação à classe social (*ser pobre*), foi solicitado que as mulheres respondessem se o trabalho é mais fácil para mulheres ricas do que para as pobres, e suas respostas estão representadas no gráfico a seguir.

Gráfico 14: Sobre o trabalho ser mais fácil para mulheres ricas do que para as pobres.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na percepção de 35 mulheres (79,55%) que responderam que “sim”, o mundo do trabalho é mais fácil para as mulheres ricas do que para as mulheres pobres, enquanto 9 delas (20,45%) não percebem diferença de classe no mercado de trabalho, em relação a essas categorias.

Na visão de Nascimento e Cabral (2019 *apud* RIBEIRO; BARBOSA, 2021), a interseccionalidade, conforme discutida por Lélia Gonzales em 1984, revela que as mulheres negras das periferias urbanas estão entre as mais impactadas pelo estigma da culpa branca. Essas mulheres, muitas vezes, se sustentam através de trabalhos de baixa remuneração no setor de serviços e frequentemente assumem sozinhas o peso das obrigações familiares.

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

Em função disso, complementando este resultado, foi solicitado às mulheres participantes da pesquisa que justificassem sua resposta em relação ao trabalho ser mais fácil para mulheres ricas do que para as pobres, cujos dados estão expostos a seguir.

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

CATEGORIAS DAS FALAS SOBRE O MARCADOR “CLASSE” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	NARRATIVA DAS MULHERES
<i>Melhores oportunidades na vida</i>	“As mulheres ricas tiveram oportunidades maiores ao longo da vida”.
	“Elas [as mulheres ricas] têm mais chances de oportunidades de trabalho, pois até a formação é mais fácil, cursos, escolas boas etc.”
	“Para uma mulher pobre conseguir um emprego ela precisa conhecer alguém de dentro da empresa, para uma mulher de alta classe a visão é

<i>Melhor net work</i>	diferente”.
	“Porque elas [as mulheres ricas] têm mais conhecimentos , e têm mais chances de ingressarem em melhores cargos na empresa”.
	“Em se tratando do empreendedorismo, sim, devido ao financeiro. Em relação ao mercado comum, a facilidade ocorre devido ao conhecimento, amizades familiares. As mulheres pobres conquistam seu espaço, objetivo, mas isso acontece de forma mais demorada e sofrida”.
<i>Insegurança e subserviência</i>	“ É como se a mulher pobre não tivesse confiança para ocupar certos cargos”.
	“ O pobre sempre a servir os ricos , é claro”.
<i>A influência do dinheiro como definidor de lugar</i>	“Infelizmente, o dinheiro facilita muito o processo”.
	“Porque a mulher rica , com sua posição, pode tudo”.
	“Pela questão do poder aquisitivo da mulher rica , nesse mundo o dinheiro abre portas”.
	“ Você é visto de forma diferente quando tem dinheiro”.
	“Porque o dinheiro compra muita coisa, inclusive posições”.
	“Quando se tem aquisição, as pessoas te julgam pelo que tem e não pelo que você é”.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme visto, 13 (29,55%) das 44 mulheres participantes da pesquisa expressaram o porquê concordaram sobre a possibilidade de o mundo do trabalho ser mais fácil para as mulheres ricas do que para as pobres.

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

Hooks (2018) afirma que, historicamente, o trabalho disponível para as mulheres privilegiadas era o mesmo de mão de obra não qualificada e pouco remunerado ofertado para todas as mulheres trabalhadoras. Assim, segundo a autora, este foi o motivo do impedimento das mulheres privilegiadas de todas as raças de trabalharem fora de casa, e não a discriminação de gênero nem a opressão sexista. Ao invés de fazerem o mesmo tipo de trabalho que as mulheres de classe média baixa e que as mulheres trabalhadoras mais pobres faziam, os grupos de elite formado por mulheres com alto nível de educação continuavam em casa.

Com isso, o mercado de trabalho foi captando e influenciando fatores socioculturais e econômicos dirigidos pela elite, que marcaram profundamente as relações de classe sobre o trabalho de mulheres ricas e de mulheres pobres. Este aspecto, pois, reafirma o princípio da interseccionalidade sobre a classe como marcado social que diferencia as desigualdades sociais nas relações de trabalho no mercado, em relação à mulher pobre.

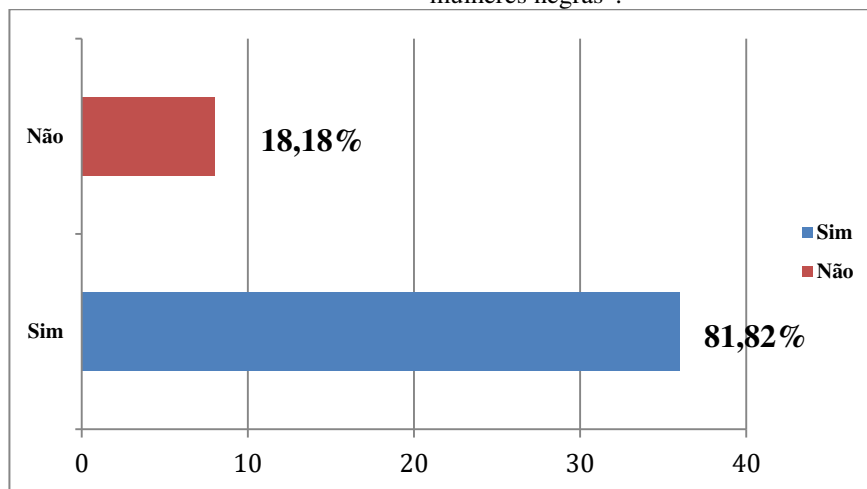
Nesta linha de pensamento, quando se soma a isso tudo o fator “raça”, ou seja, quando se trata de uma mulher pobre e negra, as (in)diferenças nas relações de classe no trabalho podem pesar ainda mais, conforme discutida na seção a seguir.

4.4 ASPECTOS RELEVANTES QUE AS MULHERES NEGRAS ENFRENTAM NO TRABALHO NO QUE CORRESPONDE À RAÇA (*SER NEGRA*)

A partir das relações de gênero (*ser mulher*) e de classe (*ser pobre*) discutidas anteriormente a partir dos resultados da pesquisa, esta seção expõe os dados referentes à luta que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho em relação à raça (*ser negra*).

Assim, em relação à avaliação que os sujeitos da pesquisa fazem sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para “mulheres não negras” do que para “mulheres negras”, os resultados foram os seguintes:

Gráfico 15: Sobre o mundo do trabalho ser mais fácil para “mulheres não negras” do que para “mulheres negras”.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nesta avaliação, os resultados evidenciaram que 36 mulheres (81,82%) que responderam à pesquisa consideram que o mundo do trabalho é mais fácil para as “mulheres não negras” do que para as “mulheres negras”, enquanto que 8 mulheres (18,18%) não concordam.

Com base neste mesmo resultado, a seguir, as mulheres participantes da pesquisa expõem seus relatos, detalhando o porquê sobre sua resposta à questão.

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

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

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base nas narrativas das mulheres sobre a premissa do mercado de trabalho ser mais facilitador à mulher “não negra” do que à “mulher negra”, os significados das falas fizeram surgir as seguintes categorias: “*consciência sobre o preconceito racial*”; “*racismo individual*”; “*racismo institucional*”; “*racismo estrutural*”; “*racismo e sexismo*”; “*perspectivas de mudanças na realidade atual*”; e “*produtivismo como primordial, e não a cor da pele*”

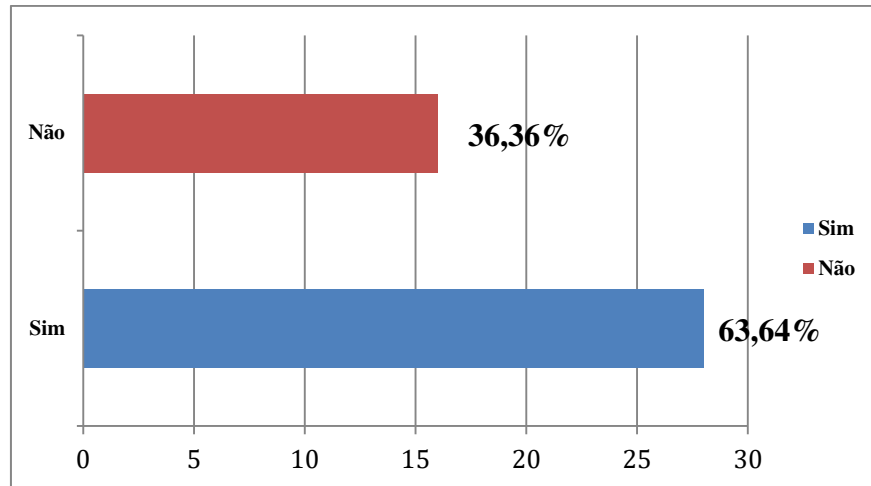
Foram registradas muitas falas impactantes sobre a categoria “raça” como marcador social de interseccionalidade. Quando associada “raça” a “gênero”, destacaram-se as narrativas: *“Quando se é negra, acham que você não é capaz de nada”*. Aqui, a categoria “negra” parece pesar mais sobre a categoria de gênero – mulher. Outra mulher diz o seguinte: *“A mulher preta é vista sempre para servir e nunca ser servida [...]”*. Neste discurso, a subalternidade sobre “ser mulher” e “ser preta” é aparente, resguardando as marcas históricas de um passado escravocrata e de uma realidade presente entramelada de consequências racistas. Ainda sobre o racismo presente na sociedade, uma participante diz que *“[...] isso nunca vai acabar, quando na verdade nem deveria existir”*.

Do ponto de vista organizacional, chama atenção falas que denotam o racismo institucional por parte de empresas. Uma das falas diz o seguinte: *“Existe ainda essa restrição, pois algumas empresas visam muito a aparência, e uma cor branca chama mais atenção e não assusta clientes”*. Em outro momento, de maneira mais generalista, outra participante diz: *“Acho que desde que me entendo por gente a imagem de pessoas brancas é padrão de beleza da sociedade, e querendo ou não isso se inclui muito no mercado de trabalho.”*

Estes resultados comprovam o quanto a categoria “raça” é emblemática como marcador social de interseccionalidade, e quando somada às categorias “gênero” e “classe” ratifica-se o cenário de subjugação ao qual a mulher negra está, historicamente, submetida e oprimida.

Em complemento a este resultado, as respondentes da pesquisa também disseram, de acordo com suas vivências, se as “mulheres negras” têm mais dificuldades de ocuparem cargos de gestão, em relação a “mulheres não negras”, e o gráfico a seguir demonstra tal resultado.

Gráfico 16: Sobre a possibilidade de “mulheres negras” terem mais dificuldades em ocupar cargos de gestão em relação a “mulheres não negras”.

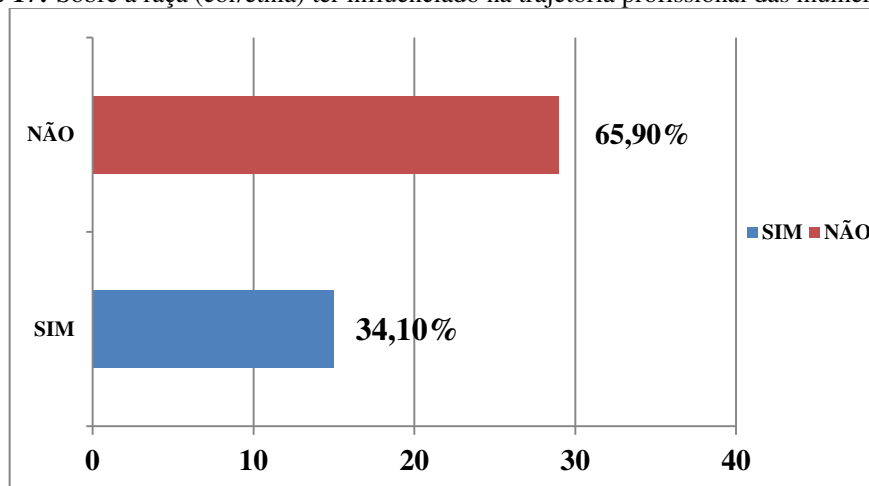


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

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

As mulheres também responderam sobre a possibilidade de a cor/etnia ter influenciado sua trajetória profissional, cujo resultado pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 17: Sobre a raça (cor/etnia) ter influenciado na trajetória profissional das mulheres negras.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

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

Este dado contradiz os resultados anteriores sobre *gênero, classe e raça*, e sinaliza dificuldades de reflexão sobre os caminhos de vida trilhados pelas respondentes, a partir de sua própria consciência como *mulher, pobre e negra* em relação às suas lutas profissionais.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que, no Brasil, a discriminação no emprego é fortemente influenciada por gênero e raça. A pobreza é particularmente prevalente entre a população negra, refletindo o nível de desigualdade que, em parte, resulta da discriminação que utiliza a cor como critério para a estratificação social (COUTINHO, 2006 *apud* SILVA; FARIA; FERREIRA, 2021).

Diante deste desfecho em relação aos resultados da pesquisa, a seguir, discutiremos sobre as considerações finais do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho é um campo complexo e dinâmico, que reflete as estruturas histórico-sociais, econômico-culturais e emocionais de uma sociedade. Neste cenário, a interseccionalidade, como dinâmica marcante nas identidades de raça, classe e gênero, ocupa um papel fundamental na trajetória profissional de grupos historicamente marginalizados e oprimidos, como a mulher negra.

Assim, a trajetória profissional da mulher negra é influenciada pela interseccionalidade, cuja discriminação e preconceito são acentuados pela posição de subalternidade social e econômica. As barreiras estruturais, como a falta de oportunidades de educação e ascensão profissional, além da invisibilidade e estereotipação, dificultam a crescimento da mulher negra a cargos de liderança.

No entanto, a luta pelo reconhecimento e valorização da mulher negra tem sido crescente nos últimos anos. A aumento do debate sobre a diversidade e a inclusão nas empresas, a criação de políticas de ação afirmativa e a presença de lideranças negras inspiradoras têm aberto caminho para a ascensão das mulheres negras em cargos de gestão.

Vale ressaltar que a transformação das estruturas opressoras do mercado de trabalho requer uma mudança profunda na sociedade como um todo. É necessário que as empresas empreguem políticas inclusivas e efetivas, e que haja uma maior conscientização sobre a importância da representatividade e da diversidade nas organizações. Além do mais, é fundamental que sejam criados programas de educação e formação que preparem as mulheres negras para o mercado de trabalho, concedendo-lhes as mesmas oportunidades de desenvolvimento que são disponibilizadas às mulheres brancas.

Portanto, a trajetória profissional da mulher negra é uma luta constante contra as estruturas opressoras, mas também é uma história de resistência e superação. É necessário que haja um esforço conjunto da sociedade e das empresas para que essa luta seja cada vez mais justa e igualitária, garantindo que todas as mulheres tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial e de ocupar os cargos de liderança que merecem.

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade: feminismos plurais**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- BEUREN, I. M. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2012.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.
- ECHEVERRIA, Gabriela Bothrel *et al.* Preconceito e desigualdades sociais: a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. **Caderno de Graduação: Ciências humanas e sociais**. UNIT. Maceió, v. 2 n.3, p. 71-82. maio. 2015. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/fitshumanas/article/view/2073/1280>. Acesso em: 22/09/2020.
- FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social. *In: Conferência: XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD*. 2019, São Paulo/SP. **Anais [...]**. São Paulo/SP: EnANPAD. 2019, p.1-18. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/336588023>. Acesso em: 13/07/2021.
- FERREIRA, Lola; BRUNO, Maria Martha; MARTINS, Flávia Bozza. 2019. **No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/no-brasil-63-das-casas-chefiadas-por-mulheres-negras-estao-abaixo-da-linha-da-pobreza/>. Acesso em: 10 mar. 2023.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. 1. ed. São Paulo, SP. Atlas, 2010.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.
- KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. Bahia: Via Litterarum, 2010.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PEREIRA, Adriana Soares. *et al.* **Metodologia de pesquisa científica**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2018.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. *In*: XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. Caxambú/MG, de 18 - 22 de Setembro de 2006. Universidade Federal Fluminense. Programa de Pós-Graduação em Política Social. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>. Acesso em: 22/09/2020.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG**. Criciúma/SC, jan., 2014, p.8. Disponível em: http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 22/09/2020.

RIBEIRO, Ariane Lima; BARBOSA, Cláudia de Faria. Relações de trabalho e interseccionalidade de trabalhadoras negras em contexto home office *In*: Anais da XVII semana de educação da pertença afro-brasileira, UESB, 2021, Vitória da Conquista/Bahia. **Anais [...]**. Vitória da Conquista/Bahia. UESB, 2021, p.298-306 Disponível em: <http://anais.uesb.br/index.php/sepab/article/view/10290/10110>. Acesso em: 06/09/2022.

RIBEIRO, Djamila. **Feminismos Plurais**. Belo Horizonte: Letramento, 2017. Disponível em: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Djamila-Ribeiro-O-Que-e-Lugar-de-Fala-2017-Letramento%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Djamila-Ribeiro-O-Que-e-Lugar-de-Fala-2017-Letramento%20(1).pdf) . Acesso em: 21/09/2020.

SANTIAGO, Tatiana. **Mulheres negras são as que mais sofrem com desigualdade em SP, aponta pesquisa**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/mulheres-negras-sao-as-que-mais-sofrem-com-desigualdade-em-sp-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 10 mar. 2023.

SILVA, Lucas Adriano; FARIA, Antônio Cláudio Lopes de; TEIXEIRA, Evandro Camargos. Desigualdade racial no mercado de trabalho formal Brasileiro. **Revista Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas**, Viçosa/MG, v.11, n.30, p. 51-67, março/2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/368015705_Desigualdade_racial_no_mercado_de_trabalho_formal_brasileiro. Acesso em: 13 julho 2021.

SILVA, Marques Airton. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Fortaleza: Uece, 2015.

SINDICATO: **25 de julho: Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha**. Assufrgs, 24 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.assufrgs.org.br/2020/07/24/25-de-julho-dia-internacional-da-mulher-negra-latino-americana-e-caribenha/> . Acesso em 22/09/2020.

SOBRAL, Isabela; MARTINS, Juliana. **As vidas das mulheres negras importam.** Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2020/09/16/as-vidas-das-mulheres-negras-importam.ghtml>. Acesso em: 10 mar. 2023.

VELASCO, Clara; GRANDIN, Felipe; CAESAR, Gabriela; REIS, Thiago. **Mulheres negras são as principais vítimas de homicídios; já as brancas compõem quase metade dos casos de lesão corporal e estupro.** Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2020/09/16/mulheres-negras-sao-as-principais-vitimas-de-homicidios-ja-as-brancas-compoem-quase-metade-dos-casos-de-lesao-corporal-e-estupro.ghtml>. Acesso em: 10 mar. 2023.

VELASCO, Clara; TEIXEIRA, Milena. **Mães negras e solteiras sofrem mais com falta de saneamento e carências nas casas.** Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/noticia/2020/03/06/maes-negras-e-solteiras-sofrem-mais-com-falta-de-saneamento-e-carencias-nas-casas.ghtml>. Acesso em: 10 mar. 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2000.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed. -Porto Alegre : Bookman, 2001.

APÊNDICE A:**TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

A Sra. está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada: **A trajetória profissional da mulher negra em relação à raça, classe e gênero**, desenvolvida por **Paula Ribeiro Xavier**, aluna regularmente matriculada no **Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação da Paraíba (IFPB)**, sob a orientação do **Prof. Dr. José Washington de Moraes Medeiros**. O objetivo da pesquisa é: averiguar a trajetória profissional da mulher negra, em relação à raça, classe e gênero(interseccionalidade), em João Pessoa – PB, cujos resultados serão apresentados como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), em Administração.

A participação da Sra. na presente pesquisa é de fundamental importância, mas será voluntária, não lhe cabendo qualquer obrigação de fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas, caso não concorde com isso. Nenhum valor será devido ou cobrado dos seus responsáveis, participando ou não da pesquisa. Não se faz necessária sua identificação no questionário/entrevista, posto que em nenhum momento haverá indicação nominal dos participantes da pesquisa. A utilização dos resultados da pesquisa será eminentemente acadêmica, e não haverá repercussão no cenário da empresa, em relação à sua participação, já que garantimos o anonimato.

Em todas as etapas da pesquisa serão fielmente obedecidos os Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme Resolução nº. 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, que disciplina as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil. Solicita-se, ainda, a sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos científicos ou divulgá-los em revistas científicas, mas sem identificação nominal de ninguém. Qualquer dado de caráter pessoal apenas será utilizado para documentação, e também não serão divulgados individualmente.

João Pessoa – PB, ____ de _____ de 2023.

() Aceito participar da pesquisa

APÊNDICE B:**QUESTIONÁRIO PARA AS MULHERES – PESQUISA DE CAMPO****PRIMEIRA PARTE: PERFIL**

Em qual faixa etária você se encontra hoje?

- 18 a 29 anos
- 30 a 59 anos
- 60 a 69 anos
- Mais de 70 anos
- Outro: _____

Em termos raciais, como você se autodeclara?

- Branca
- Negra/Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena
- Outra: _____

Qual seu estado civil?

- Solteira
- Noiva
- Casada
- Divorciada
- União estável
- Viúva
- Outro: _____

Qual sua formação?

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Fundamental completo

- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo
- Pós-graduação incompleta (Aperfeiçoamento, Especialização, MBA)
- Pós-graduação completa (Aperfeiçoamento, Especialização, MBA)
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo

Em relação à questão anterior, caso tenha ensino superior, qual é sua graduação?

Há quanto tempo você está no mercado de trabalho formal?

- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 7 anos
- Há mais de 7 anos

Já atuou no trabalho informal?

- Sim
- Não

Há quanto tempo você atua na empresa em que trabalha agora hoje?

Atualmente, você ocupa uma posição de gestão na empresa em que trabalha?

- Sim
- Não

Se sim, há quanto tempo?

- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 7 anos
- Há mais de 7 anos

Você já ocupou outras posições de liderança ao longo de sua trajetória profissional?

- Sim
- Não

SEGUNDA PARTE: GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Em sua concepção, de modo geral, mulheres recebem menos indicação do que homens para ocuparem cargos de gestão nas empresas?

- Sim
- Não

Em sua concepção, uma mulher teria mais dificuldades em ocupar um posto de gestão do que um homem na empresa em que você trabalha hoje?

- Sim
- Não

Você já sofreu algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho pelo fato de ser mulher?

- Sim
- Não

Você já sofreu assédio sexual no trabalho?

- Sim
- Não

Se “sim”, como foi e como lidou com isso?

De acordo com sua experiência de vida, o mundo do trabalho é mais fácil para os homens do que para as mulheres?

Sim

Não

Por quê?

TERCEIRA PARTE: CLASSE SOCIAL E RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com sua percepção, o mundo do trabalho é mais fácil para as mulheres ricas do que para as mulheres pobres?

Sim

Não

Por quê?

QUARTA PARTE: RAÇA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Em sua avaliação, o mundo do trabalho é mais fácil para as “mulheres não negras” do que para as “mulheres negras”?

Sim

Não

Por quê?

De acordo com sua vivência, “mulheres negras” teriam mais dificuldades em ocupar cargos de gestão do que “mulheres não negras”?

Sim

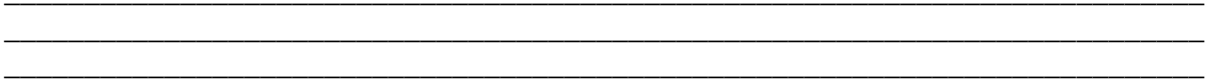
Não

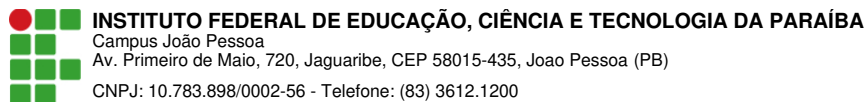
Você acredita que sua raça (cor/etnia) influenciou na sua trajetória profissional?

Sim

Não

Se “sim”, influenciou como?





Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega da versão final TCC

Assunto: Entrega da versão final TCC
Assinado por: Paula Xavier
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Paula Ribeiro Xavier, ALUNO (20171460092) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 11/12/2023 19:31:33.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/12/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1019090
Código de Autenticação: f5a9ccafeb

