

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça



**Universidade Estadual Paulista
Júlio de Mesquita Filho
Campus de Araraquara
Faculdade de Ciências e Letras
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais**

Edilene Machado Pereira

**A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas: uma
análise interseccional das desigualdades de gênero e de Raça.**



ARARAQUARA

2015

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

**Universidade Estadual Paulista
Júlio de Mesquita Filho
Campus de Araraquara
Faculdade de Ciências e Letras
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais**

Edilene Machado Pereira

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

Tese apresentada como requisito para obtenção do título de Doutora em Ciências Sociais, pela Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus de Araraquara sob a orientação do Professor Doutor Dagoberto José Fonseca. E Cor Orientação do Professor Doutor João H. Costa Vargas.

Araraquara

2015

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

Pereira, Edilene

A vivência de mulheres em cargos em cargos executivos em grandes empresas: uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de Raça / Edilene Pereira – 2015
257 f.

Tese (Doutorado em Ciências Sociais) –
Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Ciências e Letras (Campus Araraquara)

Orientador: Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca
Coorientador: Prof. Dr. João H. Costa Vargas

1. Gênero e Raça. 2. Violência simbólica. 3. Interseccionalidade. 4. Racismo Institucional. 5. Mulheres pretas, pardas e brancas. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelo sistema automatizado
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

**Universidade Estadual Paulista
Júlio de Mesquita Filho
Campus de Araraquara
Faculdade de Ciências e Letras
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais**

Edilene Machado Pereira

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

Banca Examinadora

Presidente e Orientador: Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca – Unesp/ Araraquara.SP

Membro Titular: Profa. Dra. Jane Maria dos Santos Reis – UFU/ Uberlandia, MG

Membro Titular: Profa. Dra. Valquiria Pereira Tenório - FM/Matão, SP

Membro Titular: Profa. Dra. Maria Aparecida Chaves Jardim –Unesp/Araraquara, SP

Tese defendida e aprovada em – 07 /maio /2015.

Araraquara

2015

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

Dedico esta tese à minha mãe, por ser quem é, pelo meu privilégio de ser sua filha, por aceitar e apoiar minha caminhada, mesmo não a entendendo. Meu porto seguro. E ao meu pai, Edezio, *in memoriam*, por acreditar em meus sonhos.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

Meus agradecimentos

É chegado o momento dos agradecimentos, visto que esta tese tem a apoio e contribuição de inúmeras pessoas, por isso os agradecimentos são numerosos.

A Deus todo louvor, por tudo que representa na minha vida, pelo sustento emocional, físico e intelectual. Seu auxílio provedor constante, não me permitindo sucumbir.

Ao meu Pai espiritual Pastor Carlos Antônio, por tudo que representa na minha vida.

Ao meu Pai (in memory) que sempre acreditou nos meus sonhos. A minha, sempre intercedendo por mim em prol das vitórias por mim desejadas. Obrigada a meus irmãos: Eli e Ednilson; irmãs: Eunice, Eliene, Cassia; cunhadas: Anela, Iara; cuinhados: Alirio e Edmundo; sobrinhas/os: Cesar, George (in memory), Jamile, Daniele (muito obrigada pelas leituras), Maria, Rebeca, Lorena, Aline, Natália, Sara e Emily, que torceram para esse dia chegar.

Agradeço de forma especial ao meu orientador, Dagoberto Fonseca, por acreditar em meu potencial, suas palavras críticas e ao mesmo tempo acolhedoras, diálogos construtivos sempre com muito respeito, acatando meu posicionamento, seu incentivo e orientação que possibilitaram mudanças e crescimento como estudante, ativista e pesquisadora.

À Fundação Capes, pela bolsa de estudos que proporcionou meus estudos no Brasil e nos Estados Unidos.

As professor João Vargas, meu co-orientador, na Universidade do Texas, que possibilitou um período de estágio altamente produtivo. E a Profa. Christen A. Smith pelo apoio e parceria.

Aos funcionários da biblioteca que muito ajudaram nas minhas demandas e ambientação nas bibliotecas na University of Austin em 2012.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais da UNESP/Ciências e Letras na Cidade de Araraquara, que possibilitaram novos diálogos e análises que contribuíram para minha formação acadêmica. Faço um agradecimento especial à professora Lucila Scavone, por todo apoio para efetivação da bolsa sanduíche.

Às e aos competentes e prestativos funcionários da Secretaria da Pós-graduação de Ciências Sociais, que sempre foram gentis, prestativos e dedicados em atender e me auxiliar com todas as solicitações que fiz durante esses anos.

As professoras Dras. Maria Aparecida Chaves Jardim e Claudete Nogueira de Sousa que compuseram banca de qualificação, pela atuação séria, palavras de estímulo e carinho durante minha qualificação, pelas contribuições que muito me ajudaram acerca do caminho a seguir na pesquisa e escrita da tese.

As mulheres negras do movimento de mulheres, militantes, pesquisadoras, que antecederam minha caminhada e me inspiraram para chegar até aqui.

Agradeço profundamente as trabalhadoras entrevistadas, que mesmo não me conhecendo, acreditaram na pesquisa e na minha ética profissional de pesquisadora. Tiveram confiança em prestarem seus depoimentos, sem controle de tempo, compartilharam seus sonhos, frustrações e vitórias. Sem elas e suas histórias de vida essa tese simplesmente não existiria.

Aos amigos que adquiri durante o período como pesquisadora visitante na Universidade do Texas, Viviane, presente ontem e hoje, Dalila, Ricardo Alysia, Silvia, que me acolheram durante todo o período de visita, apoiando e dividindo minhas angústias e vitórias na pesquisa e escrita da tese.

À Stiven, companheiro constante, compartilhou momentos importantes na minha vida e em especial no período além mar, sem ele teria sido quase impossível sobreviver com sanidade longe da minha família, meu idioma materno e os momentos difíceis ao lidar com um idioma que não dominava.

As amigas e amigos em São Paulo, Verinha, amizade sem data de início, Valquíria e Edmundo (meu teto em Araraquara), Michele, Aparecida (parceira nos artigos e congressos), Clarice, Anelise, Celinha, Júlio, Tania, Jaqueline, Jaime, Patrícia, Sandra, Thais, Viviana, Valney, Lilian, Suelane, Luana, Ana Luiza, Gisele, Junior, Tereza e Bebel, pela amizade, carinho, apoio e a colaboração direta ou indireta em várias fases da realização desse trabalho.

À Pedro Jaime, pelas indicações de participantes, incentivo e desprendimento no auxílio na pesquisa das participantes.

Aos amigos e amigas da minha terrinha, Graça, Paulo, Margo, Cristina, Dodora, Rosana, Cleide, Nailda, Ana Cristina, Aline, Muciano, Davi, Biba, Iriardes e em particular Marcos e Eliene, que possibilitaram um local isolado e tranquilo para concluir a escrita dessa tese.

Agradeço a minha amiga Bebel, pela sua leitura criteriosa, minuciosa. Olhar profissional jornalístico e compromissado, sua revisão textual e gramatical contínua. Muito obrigada Bebel sua participação foi fundamental nessa escrita.

Muito obrigada a todas e todos, que fizeram e fazem parte da minha trajetória.

Axé

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

A Estrada

Você não sabe

o quanto eu caminhei,

Pra chegar até aqui

Percorri milhas e milhas

antes de dormir, eu não cochilei

eu nem cochilei.

Os mais belos montes escalei,

nas noites escuras de frio chorei.

A vida ensina, e o tempo traz o tom

pra nascer uma canção com a fé

do dia a dia encontro a solução.

Quando bate a saudade, eu vou pro mar fecho

os meus olhos e sinto você chegar você chegar.

Meu caminho só meu pai pode mudar. Meu caminho

só meu Deus pode mudar.

“Cidade Negra” (1998)

RESUMO

Esta tese investigou a trajetória ocupacional das mulheres que ascenderam a cargos executivos e as diferentes formas de enfrentamento do racismo institucional e do preconceito de gênero no cotidiano laboral. A presente pesquisa propõe uma abordagem sociológica no intuito de analisar a questão de gênero e o racismo no mundo empresarial, tomando como cenário as cidades de São Paulo e Salvador, visto que são as capitais com maior número de pretas e pardas no território brasileiro. Procuro a partir das trajetórias de executivas pretas, pardas e brancas que ocupam cargos executivos em grandes empresas. Com foco nos cargos diretivos no mundo corporativo de modo a verificar os diferentes caminhos que essas mulheres trilharam para manter ou garantir sua mobilidade profissional. Buscou-se ainda identificar se os fenótipos raciais influenciam, ajudam ou atrapalham na ascensão dentro da carreira profissional. Tendo a violência simbólica como norte teórico, se pretendeu perceber os critérios e exigências adotados na seleção das trabalhadoras para ocupar postos e funções executivas no mercado de trabalho em empresas públicas, privadas e/ou mistas, de São Paulo e Salvador; o que é ser preta, parda, e branca no mundo corporativo e como vivenciam a experiência do racismo. Se buscou dialogar com a literatura sobre discriminação racial e de gênero no Brasil, possibilitando um levantamento histórico das experiências das mulheres brasileiras. Em termos de marco teórico, se trabalhou na perspectiva do feminismo negro num contexto brasileiro, dialogando com as reflexões de escritoras brasileiras e americanas, que foram pioneiras ao trabalhar na intersecção das categorias de raça e gênero e em apontar a ingerência dessas categorias na vida das mulheres negras e brancas, resultando em oportunidades desiguais para umas e outras. Em linhas gerais, constatou-se nas entrevistas que o mundo do trabalho ainda é machista e sexista. O gênero feminino pesa ainda na decisão da liderança da empresa para a escolha dos cargos executivo, porém, as mulheres brancas capitalizam e usufruem ainda do privilégio da branquitude, que possibilita menos barreiras na disputa aos cargos do auto escalão. Prerrogativa que possibilita diminuir a distância entre elas e os homens, algumas não se envolvem com questões raciais visto que não as atingem. As mulheres negra continua sendo desrespeitadas no mercado de trabalho. Além do machismo e sexismo, sofrem o racismo. O “perfil” europeu ainda impera quando se trata de ocupar cargo de executivas. As que conseguem vencer essa barreira enfrentam diariamente a discriminação. Algumas usam a estratégia de “não perceber” o racismo e não questionam as situações vivenciadas de racismo, outras admitem a existência e delatam. As depoentes negras buscam, através de bons resultados na entrega dos produtos, mostrar elevada competência. As desigualdades vividas são atribuídas às questões sociais por algumas das entrevistadas. Ao cruzar gênero e raça a dificuldade aumenta e por isso o número tão pequeno de executivas pretas e pardas. Portanto, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, iniciativa do Governo Federal, que, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR e do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, é de suma importância para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, e com o recorte de raça no mundo do trabalho.

Palavras – chave: Gênero, Raça, Interseccionalidade, violência simbólica. Racismo Institucional, Mulheres pretas, pardas e brancas.

ABSTRACT

This study focuses on the occupational trajectory of women who rose to executive positions and different ways of coping with institutional racism and gender bias in the workplace everyday. This research proposes a sociological approach in order to analyze the issue of gender and racism in the business world, taking as a backdrop the cities of São Paulo and Salvador, as are the capitals with the highest number of black and brown in Brazil. I look from the paths of black, brown and white executives who hold executive positions in large enterprises. Focusing on executive positions in the corporate world in order to check the different ways that these women trailed to maintain or ensure their professional mobility. It sought to further identify whether racial phenotypes influence, help or hinder the rise in the professional career. Having symbolic violence as a theoretical north, was intended to realize the criteria and requirements adopted in the selection of workers to take up posts and executive positions in the labor market in public companies, private and / or mixed in São Paulo and Salvador; what being black, brown, and white in the corporate world and how to live the experience of racism. He sought dialogue with the literature on racial and gender discrimination in Brazil, providing a historical survey of the experiences of Brazilian women. In terms of theoretical framework, we worked from the perspective of black feminism in the Brazilian context, dialogue with the reflections of Brazilian and American writers who were pioneers when working at the intersection of the categories of race and gender and to point out the interference of these categories in the lives of black and white women, resulting in unequal opportunities for one or the other. Generally speaking, it was noted in interviews that the labor market is still macho and sexist. The females still weighs on the company's leadership decision for the choice of executive positions, however, white women capitalize and still enjoy the privilege of whiteness, which allows fewer barriers in the race to self-ranking positions. Prerogative that enables bridge the gap between them and the men, some do not engage in racial issues because the do not reach. The black women continues to be flouted in the labor market. In addition to the machismo and sexism, racism suffer. The "profile" Europe still reigns when it comes to hold office executive. Those who manage to overcome this barrier face daily discrimination. Some use the strategy of "not notice" racism and do not question the experienced situations of racism, others admit the existence and denounce. Black interviewees seek, through good results in the delivery of products, show high competence. The experienced inequalities are attributed to social issues by some of the interviewees. When crossing gender and race difficulty increases and so the so few black and brown executive. Therefore, the Equality of Gender and Race Programme, an initiative of the Federal Government, which, through the Secretariat on Policies for Women of the Presidency of the Republic - SPM / PR and the National Plan of Policies for Women, is of paramount importance to promote equality between women and men, and the race cut in the working world.

Keywords: Gender, Race, Intersectionality, symbolic violence. Institutional racism, women black, brown and white.

LISTAS DE ABREVIATURAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Nível Superior.

CEDIM - Conselho Estadual dos Direitos da Mulher Superintendência de Direitos da Mulher

CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica

CENSO – Conjunto de dados estatísticos que informa diferentes características dos habitantes de uma cidade, um estado ou uma nação.

CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

CEERT -Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

CNDM –Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

CONE – Coordenadoria dos Assuntos da População Negra

CUT – Central Única dos trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio econômicos.

ENEM - Exame Nacional do Ensino Médio

ETHOS – Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

FIES – Programa de Financiamento Estudantil

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IDG – Índice de Desenvolvimento por Gênero

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

IHD – Instituto Heron Domingues.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LAESER – Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas Raciais.

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MFNB - Movimento Feminista Negro brasileiro

MFN - Movimento Feminista Negro

MMN – Movimento de Mulheres Negras

MN – Movimento Negro

MNU – Movimento Negro Unificado

MOBRAL – Movimento Brasileiro de Alfabetismo

NEIM – Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização não Governamental

PEA – População Economicamente Ativa

PED/RMS – Pesquisa de Emprego e Desemprego/Região Metropolitana de Salvador

PIA – População em Idade Ativa

PM – Polícia Militar

PME – Plano Municipal de Educação

PNADs – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PROUNI - Programa Universidade para Todos

SEADE – Sistema Estadual de Análise de Dados

SECAD – Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade

SEEC – MEC – Serviço de Estatística da Educação e Cultura

SISU - Sistema de seleção unificada

SNCC – Comitê Sulista de Coordenação não Violenta

SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

SUDIM –Superintendência dos Direitos da Mulher e está, vinculada à Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos do Governo do Estado do Rio de Janeiro

TEN – Teatro Experimental do Negro

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a mulher

UNB – Universidade de Brasília

USP - Universidade de São Paulo

LISTA DE TABELAS

- 1- Dez maiores municípios de presença preta & parda, Brasil, (2010) - em números de pessoas. Pg. 60.
- 2- Presença de Pretos e Pardos nas capitais das Unidades da Federação, Brasil. (2010) - em % da população total. Pg. 61.
- 3- Proporção das/os ocupadas/os em postos de trabalho vulneráveis, por sexo e cor/raça. Pg. 69.
- 4- Rendimento médio habitualmente recebido pela PEA ocupada residente nas seis maiores cidades da RMS. Brasil, agosto (2010). Pg. 75.
- 5- Rendimento médio habitualmente recebido pela PEA, ocupada residente nas seis maiores cidades da RMS (2011). Pg. 75.
- 6- Nível Superior com maior número de desemprego de negros com o nível superior.2014. Pg. 76.
- 7- Total de amostra (2010). Pg. 78
- 8- Total de amostra (2007). Pg. 79.
- 9- Total de amostra. (2010). Nível hierárquico – 2007-2010. Pg. 80.
- 10- Anos médios de estudos das pessoas que estão no mercado de trabalho. Brasil (2001 – 2011). Pg. 80.
- 11- Mapa da violência – jovens do Brasil (2014). Pg. 102.
- 12- Pessoas que sabem ler e escrever no Brasil (1940 – 1970) Pg. 146.
- 13- Pessoas que estudam 1970. Pg. 147.
- 14- Percentuais de alfabetização na população de 10 anos e mais. No Brasil e nos estados da Bahia e de São Paulo (1890 – 1940). Pg. 151.
- 15- Imagens atribuídas ao negro. Pg. 157.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

16- Número médio de anos de estudo. Pg. 166.

17- Pessoas de 15 ou mais anos ocupadas e desocupadas. Pg. 184.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual de pessoas com mais de 16 anos ou mais de idade ocupados em trabalhos informais. Segundo a cor ou raça. 2002/ 2012. Pg. 180.

Gráfico 2 – População residente em 2013. 201,5 milhões de pessoas. Pg. 181.

Gráfico 3: Taxa de desemprego por sexo 2012-2013. Pg. 185.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Foto de 1928. Alunos no Colégio Modelo. Pg.135.

Figura 2: Alunas brancas na Escola Caetano Campos em São Paulo, em 1982. Pg. 137.

Figura 3. Primeira médica a atuar no Brasil, formada nos Estados Unidos. Pg. 140.

Figura 4: Primeira mulher formada em medicina no Brasil/Bahia em 1887. Pg. 141.

Figura 5: Maria Rita de Andrade, primeira negra a obter o título de Bacharel em Direito, em 1922. Pg. 142.

Figura 6- Vendedora ambulante. Pg. 156.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO - LUGAR DE ONDE EU FALO	26
INTRODUÇÃO	34
Tema da Pesquisa.....	36
Problema da Investigação.....	36
Procedimento Metodológico.....	37
Disposição dos Capítulos.....	39
Detalhando os Caminhos para as Entrevistas.....	45
Seleção das Participantes.....	46
Meu Caderno de Campo.....	49
PARTE I – DO TEMA DA PEQUISA À COR COMO IMPECILHO	
CAPÍTULO I – GÊNESE DA CONSTRUÇÃO DO PROBLEMA	54
1.1 - Democracia Inexistente.....	56
1.2 - Espaço Cantineiro.....	58
1.3 - O Estrangeiro Indesejado.....	65
1.4 - Mulheres: Suas Andanças.....	74
CAPÍTULO II - A COR COMO EMPECILHO	87
2.1 - Da Raça Biológica à Raça Social.....	87
2.2 - Imagem Distorcida para com o outro.....	90
2.3 - Supremacia Branca no “País Cordial”	96
2.4 - Do Racismo Biológico ao Racismo à Brasileira.....	103
2.5 - Identidade Racial e Identidades Raciais.....	108
2.6 - Feminismo X Feminismos.....	111
2.7 - Início do Movimento Feminista no Brasil.....	113
2.8 - A Mulher Negra no Movimento Feminista	114

2.9 – Limitações do Feminismo Branco.....	117
2.10 - Gênero ou Gêneros?	119
2.11.- Subjetividade e Racismo Institucional.....	121
CAPÍTULO III – A ESCOLARIZAÇÃO PARA ALGUNS.....	130
3.1 - Escolarização e o Processo de Exclusão.....	130
3.2 - O Poder Patriarcal Frente aos Anseios Femininos.....	134
3.3 - Origens do Analfabetismo da População Negra.....	136
3.4 - São Paulo e as Primeiras Letras: Brancas/os X Negras/os.....	136
3.5 - São Paulo: Cidade Desigual.....	148
3.6 - Brancos e Negros em Salvador.....	149
3.7 - Investimento Educacional para Sair do lugar “dado” Historicamente.....	153

PARTE II - MERCADO DE TRABALHO E AS ANDAÇAS FEMININAS

CAPÍTULO IV – ESTRUTURANDO O MERCADO DE TRABALHO.....	171
4.1 - Mulheres: Os Caminhos e Descaminhos da Informalidade por Raça/Cor e Gênero....	171
4.2 - Grande População e Ampla Exclusão.....	180
4.3 - São Paulo e Salvador: Avanços nas Lutas.....	187
CAPÍTULO V – EXECUTIVAS: SUAS ANDANÇAS	191
5.1 - Trajetórias das Executivas Brancas	191
5.1.1 -Caminhos da Escolarização 1.....	194
5.1.2 -Mercado de Trabalho 1	195
5.2 -.. Trajetórias das Executivas Pardas.....	200
5.2.1 -Trajetórias da Escolarização 2.....	203
5.2.2 -Mercado de Trabalho 2.....	204
5.3 -...Trajetórias das Executivas Pretas.....	211
5.3.1- Caminhos da Escolarização 3.....	214
5.3.2- Mercado de Trabalho 3.....	216

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

CAPÍTULO VI- CONCLUSÕES	225
Referências.....	234
APÊNDICE – Roteiro para identificação do perfil.....	252
Roteiro de Entrevista Semiestruturada 2013.....	253
Anexos: –	255
Lista de Participantes.....	255
Cópia da ordem de Serviço da PM de Campinas/SP.....	256

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça

“O discurso não é simplesmente aquilo

que traduz as lutas ou os sistemas de dominação,

mas aquilo pelo que se luta, o poder de que

queremos nos apoderar”

(FOUCAULT, 2008, p.10)

APRESENTAÇÃO:

O LUGAR DE ONDE EU FALO.

A ideia original desta tese esteve presente ao longo de minha vida desde a infância. Nascida em Salvador (BA), filha de um auxiliar de pedreiro negro, que não completou o ensino fundamental, e de uma mulher, também negra, igualmente com ensino fundamental incompleto, que deixou a fabricação e produção de fogos de artifício para trabalhar como auxiliar de farmácia, até se casar. Depois do matrimônio, o mantenedor da família determinou que ela abandonasse o trabalho para cuidar da casa e dos filhos que viriam.

Observa-se, nessa relação, a imperiosa subalternidade de gênero, tão comum em nossa sociedade, mormente na geração da qual a esposa, nascida na década de 1930, faz parte. Ela obedeceu a essa imposição machista, para a qual, à luz da divisão social do trabalho por gênero e classe social, o lugar da mulher era o lar e o seu papel era gerar, cuidar, zelar dos filhos e do marido. Era o mundo patriarcal que, segundo Lênin (1980), foi se modificando à medida que chega o trabalho nas fábricas, as grandes indústrias, criando, assim, a base para a emancipação da mulher. Antes disso, a casa era seu lugar, enquanto a rua era o lugar do homem, espaço do qual tirava a subsistência da família.

Contudo, essa era uma realidade comum ao mundo ocidental e sobretudo ao europeu. Situação bem distinta podia ser encontrada em outros grupamentos humanos, como por exemplo, nas sociedades africanas e indígenas, nas quais a mulher é altamente valorizada em função de sua produtividade social e econômica¹, ora mostrando-se como a principal mão de obra agrícola e predominante no comércio, ora desempenhando também funções de liderança espiritual e até mesmo de comandantes de forças militares². Vale ressaltar que a posição dessas mulheres não era nem de subalternidade nem de superioridade, mas, sim, complementar ao do homem em suas comunidades. Leis circunscrevendo a mulher africana aos espaços domésticos propriamente ditos só passaram a predominar no continente africano a partir da chegada do colonizador europeu.

¹ Ver, entre outros, MANNING, Patrick. “Escravidão e mudança social na África”. *Novos Estudos Cebrap*, V. 21, jul. 1988. Dossiê Escravidão, 19.

² Caso, por exemplo, de Nzinga Mbandi, rainha e guerreira do reino do Ndongo (atual Angola), que desafiou as forças invasoras portuguesas. Para ler mais sobre atuação e papel das mulheres em sociedades africanas, ver NASCIMENTO, E. L. Sankofa, *A matriz africana no mundo*. Coleção Sankofa, Vol I. S. Paulo: Selo Negro Edições, 2008.

Equiparando a realidade vivenciada enquanto adolescente, observou-se que a matriarca, ao se ver mais tarde desquitada, com filhos para criar, e tendo que voltar, defasada, ao mercado de trabalho, arrependeu-se profundamente por ter sucumbido à dominação masculina. De acordo com Bourdieu (2005, p. 18), essa dominação “se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la”. Portanto, essa submissão era vista como natural e normal no âmbito da divisão social do trabalho que determinava a mulher para a casa e o homem para a rua.

Os estudos de **gênero**³ como categoria de análise trouxeram avanços nesse aspecto relacional entre homem e mulher, do ponto de vista social, possibilitando, segundo Saffioti (1995, p. 193) entender que “não basta que um dos gêneros conheça e pratique as atribuições que lhe são conferidas pela sociedade; é imprescindível que cada gênero conheça as responsabilidades e direitos do outro gênero”, sendo somente assim possível uma vivência em que o social e o respeito existam entre as partes. Ao mesmo tempo, deve-se considerar que o sujeito é também um ser social, pois apresenta subjetividade própria, com uma determinada origem familiar, que ocupa um determinado lugar social e se encontra inserido em relações sociais e de trabalho.

A inserção da mulher no mercado de trabalho formal, independentemente da raça ou classe social, tem sido marcada por segregações e discriminações, como demonstradas por pesquisas e estudos sobre o tema, dentre as quais cita-se o Relatório Global “Igualdade no Trabalho: um desafio contínuo”, lançado em 2011 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em que se assinala como homens e mulheres se inserem no mercado de trabalho de forma diferenciada (PROSBT, 2003; SCHIRMER, 1997).

A pesquisa aponta fatores socioculturais e institucionais que corroboram para a perpetuação dessa inserção em níveis desiguais, lembrando que este quadro se reconfigura ano após ano e insiste em permanecer apresentável de forma preconceituosa desde antes mesmo da constituição do mundo do trabalho propriamente dito. Como ressalta Chauí (1980, p. 61):

³No decorrer do trabalho grafaremos as palavras gênero, raça, cor, racismo e interseccionalidade e outras palavras em *itálico*, somente para fins de destaque textual.

[...] a divisão social do trabalho não é uma simples divisão de tarefas, mas a manifestação de algo fundamental na existência histórica, a existência de diferentes formas de propriedade, isto é, a divisão entre as condições e instrumentos ou meios de trabalho e do próprio trabalho, incidindo por sua vez na desigual distribuição do produto de trabalho. Numa palavra: a divisão social do trabalho engendra e é engendrada pela desigualdade social ou pela forma de propriedade.

Essa divisão propiciou e propicia indiretamente, ainda hoje, o estabelecimento de um papel social para a mulher no âmbito dos afazeres domésticos, apesar dos avanços alcançados por elas na sociedade capitalista. Enriquez (1999, p. 69) afirma que o trabalho “é um dos elementos constitutivos do ser humano.” “Toda perda de trabalho”, assinala ele, “provoca uma ferida profunda na identidade das pessoas, concorrendo para a desagregação de sua personalidade”. No caso da mulher que se tornou o sustentáculo da família da pesquisadora, a troca de uma ocupação remunerada pelo trabalho doméstico, não valorizado socialmente, tirou sua autonomia, deixando-a dependente financeira e emocionalmente do marido. Decisão que ela própria questionaria anos mais tarde.

A família é composta de cinco filhos, tendo o sexto morrido ainda bebê, vítima de sarampo. Por sempre gostar de leitura desde a infância, a pesquisadora sentia que com os livros conseguia “viajar” pelo mundo. Como a família não tinha dinheiro suficiente para comprar livros, a biblioteca pública de Salvador tornou-se seu segundo lar e através dos livros da série Vagalume, por exemplo, sua mente podia vivenciar aventuras e sonhar com histórias. Posteriormente e no decorrer das experiências de vida, começou a se interessar por autores que trabalhavam com a temática das relações raciais no Brasil e começou a se perceber como adolescente negra.

Assim, a minha subjetividade⁴ foi se construindo e se deu por meio da inter-relação com outras subjetividades, na escola com as colegas, no mundo da leitura e entre a própria família. Costumava observar, na escola, que com o passar dos anos o número de colegas negros diminuía. Muitas jovens iam trabalhar em “casa de família” e por conta disso precisavam se transferir para o turno noturno ou abandonar os estudos. Com os meninos negros acontecia algo semelhante. Eles iam vender alimentos na rua ou engraxar sapatos dos pedestres para ajudar nas despesas da família. Era a perpetuação do “lugar social do negro”, lugar esse naturalizado pela sociedade para os não brancos como sendo o da subalternidade.

⁴É o mundo de ideias, significados e emoções construído internamente pelo sujeito a partir de suas relações sociais, de suas vivências e de sua constituição biológica; é, também, fonte de suas manifestações afetivas e comportamentais (FRANÇA, 2004).

Esse tema esteve em pauta na minha vida desde o momento em que tomei consciência da minha raça, da invisibilidade do negro, quer na escola, nos livros didáticos ou na televisão. Naquela época, bem menos comum do que hoje era a presença do negro nos meios de comunicação, em abordagens outras que não enfocassem o aspecto policial. Quando se destacava o negro, este era quase sempre “pintado” com a tinta da inferioridade intelectual, acrescida das noções de preguiçoso, acomodado, subserviente, submisso.

Dessa forma, a escolha pelo curso de Ciências Sociais, com concentração em Sociologia, teve o intuito de levar a entender o sistema racial (e racista) brasileiro e lutar para ocupar um “lugar” diferente daquele que sempre esteve - e ainda está - posto. Como bem expressaram Gonzalez e Hasenbalg (1982, p. 98):

Os *negros e negras*, sofrem uma desvantagem competitiva em todas as etapas do processo de mobilidade social. Suas possibilidades de escapar às limitações de uma posição social baixa são menores que a dos brancos da mesma origem social, assim como são maiores as dificuldades para manter as posições já conquistadas (grifo nosso).

Manter o que já se conquistou é uma luta diária que se agrava com o processo de invisibilização sofrido permanentemente. Processo este que acaba por incutir na mente do negro a ideia de incompetência, mesmo quando se obtém conquistas que muito bem poderiam servir de exemplo. Tomando liberdade pela explanação em primeira pessoa para ressaltar essa questão, acrescenta-se que sou a única da minha família nuclear a ter cursado nível superior, mas sei que esta minha trajetória funcionou como incentivo para que os meus sobrinhos seguissem meu exemplo, nos estudos e na militância.

Na continuação da minha caminhada educacional, em 1998 obtive a aprovação no curso de graduação em Ciências Sociais, cujo trabalho de conclusão de curso foi intitulado “*A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho terciário da cidade de Salvador: um estudo de caso no Shopping Barra*”, bem avaliado pela banca examinadora. Como metodologia, valeu-se da observação participante porquanto a condução atuante da pesquisa só foi possível graças a uma bolsa de Iniciação Científica do Programa de Pesquisa “A cor da Bahia”, no qual também eram desenvolvidos estudos sobre a temática das relações raciais e gênero.

Ao estudo da temática racial foi dada continuidade durante a especialização *lato sensu* em que se pode aprofundar os estudos e conhecimento acerca das relações raciais e de gênero na Bahia em especial e no Brasil de forma geral, pois a pesquisa estava voltada para o acompanhamento de mulheres negras que viam na aquisição da escolarização universitária uma forma de superar a barreira, criada pelo mercado, do estigma da escolarização insuficiente.

No Mestrado, o tema gênero e relações de trabalho foi desenvolvido com maior tenacidade e visão crítica, visto que a dissertação⁵ focou em histórias de vida de mulheres autodeclaradas negras, oriundas da periferia de Salvador, que em meio às adversidades conseguiram ingressar na universidade, concluir o curso, serem portadoras de diplomas em diferentes campos do saber e adentrar no mercado de trabalho soteropolitano⁶.

Essas mulheres, com as quais também dialogarei aqui nesta tese, foram nomeadas Marias e constatou-se que as Marias ainda precisam vencer o racismo institucional atrelado à Interseccionalidade de gênero e raça no mercado de trabalho. Foram exatamente esses estudos que levaram esta pesquisadora aos bancos de sala de aula do Doutorado. Como mulher preta que procura fundamentar o lugar de suas pares, busca registrar também o percurso de outras mulheres em seus processos de ascensão social no mercado de trabalho.

Desta vez, a base de pesquisa foi ampliada. Além do mercado de trabalho soteropolitano, o raio de ação foi estendido à realidade paulista. Vale ressaltar que as mulheres enfrentam a barreira de gênero em uma sociedade machista. Mas, para além de gênero, algumas enfrentam também as barreiras da raça/cor e da condição socioeconômica. Cabe, de forma radical, visibilizar e combater esse “lugar da mulher negra”, documentado pela pesquisa realizada pela Empresa Ethos em 2010 nas 500 maiores companhias brasileiras.

Apenas seis mulheres negras (na verdade, todas pardas⁷) ocupavam cargos de executivas nas empresas. O Instituto de Empresas e Responsabilidade Social (ETHOS),

⁵Intitulada *Marias que venceram na vida: uma análise da ascensão da mulher negra via escolarização em Salvador/BA*. Defendida junto ao Programa de Ciências Sociais da PUC-SP em agosto/2008.

⁶ Palavra originada da tradução do grego Soterópolis, que significa “cidade de Salvador”. Daí, os nascidos em Salvador serem soteropolitanos.

⁷Como já foi dito, trabalharemos com os termos preta, parda e branca. Termos utilizados pelo IBGE. A **palavra pardo** é mais comumente usada para referir-se aos brasileiros com várias ascendências raciais. Para o IBGE são pessoas com uma mistura de cores de pele/miscigenação. A categoria "pardo" foi usada no primeiro censo brasileiro de 1872. Em 1890 foi substituída pelo termo "mestiço", mas foi novamente inserida no censo a partir de 1920.

argumenta que a cultura corporativa e a falta de ações afirmativas podem ser a explicação para a ausência de parte da população brasileira dos cargos executivos/diretoria dessas companhias. Portanto, essa pesquisa se iniciou com esses desafios.

Antes de passarmos para a primeira unidade faz-se necessário uma pausa para falar da experiência pessoal como intercambista de doutorado em um país estrangeiro. Ao sair do Brasil com destino aos Estados Unidos, na condição de pesquisadora-visitante, comecei a notar as diferenças. No voo de São Paulo a Nova York observei a quase inexistência de negros entre os passageiros. Havia um significativo número de estudantes indo para intercâmbio nos EUA, mas entre eles, ou mesmo entre os tripulantes, não se via nenhum negro. Um dos meus vizinhos de poltrona quis saber “para onde eu estava indo”, e respondi que estava indo para Austin, capital do Estado do Texas.

Em retribuição, resolvi também indagá-lo. “E você, para onde está indo?” “Estou, juntamente com outros colegas, viajando para aprimorar meu inglês”. O diálogo continuou e o homem me perguntou: “Você está indo para trabalhar fora do Brasil?” Com ar de surpresa, respondi com outra pergunta: “Trabalhar? Por que haveria de ser?”

Meu vizinho de poltrona, então, saiu-se com o argumento de que muitos brasileiros saíam do Brasil para conquistar um trabalho e, conseqüentemente, ajudar seus familiares. Com ar de curiosidade, mas já pressupondo a resposta, perguntei-lhe – “Que trabalhos seriam esses?”. Como imaginava, ele me respondeu “Você sabe, como empregada doméstica”. Com ar um tanto sarcástico disse-lhe “realmente, muitos brasileiros vão ao exterior em busca de um emprego, tanto brancos quanto negros, mas este não é o meu caso”. Continuei dizendo - “Meu objetivo, ao ir aos EUA, é cursar um ano do doutorado na Universidade de Austin, como pesquisadora-visitante”. Surpreso, e visivelmente desconcertado, meu vizinho de poltrona disse – “Verdade? Parabéns. Você deve ser muito inteligente, desculpe a confusão”.

Para não deixá-lo ainda mais desconcertado, disse-lhe que poderia alongar a conversa, porém, isso requeria uma aula de história e não havia mais tempo hábil, já que o avião iria pousar em breve. Quanto ao pedido de desculpas, disse-lhe que esse deveria ser uma auto avaliação e uma lição, pois havia negros e brancos em posições que ele não imaginaria. E

Preto – é o indivíduo de raça negra e de cor preta, termo que para alguns autores não é uma boa definição (Silva in Hasenbalg et al., 1988).

Pardo – é o indivíduo da raça negra e de traços miscigenados (Silva, 1981).

Branco- pessoas com a pele branca (HASENBALG, 1988).

assim encerramos o diálogo. Num outro momento da viagem, ao trocar de avião, percebi que o piloto⁸ era negro, assim como uma das aeromoças, que estava também acima do peso, o que no Brasil seriam fatores negativos e causa de segregação, principalmente no ambiente de trabalho. Pensei, inconformada, quando verei isso no meu país?

Chegando à Universidade de Austin fui apresentada ao departamento de “Diáspora Africana”, ao qual estava filiada e no qual a maior parte dos professores é negra. Logo passou um filme em minha mente, no qual tentei identificar nas universidades brasileiras, públicas ou privadas, um quantitativo de professores negros que chegasse minimamente próximo ao do número visto na Universidade de Austin. Mais uma vez, indignada, perguntei a mim mesma, quando chegaremos a este patamar? Onde erramos?

⁸ Não fiquei surpresa porque numa viagem anterior aos Estados Unidos havia voado com um piloto negro.

*E assim, de repente,
a sala de aula feminista
não é mais o paraíso seguro
muitos estudantes de Estudos
Feministas imaginava que seria.
Em vez disso, apresenta o conflito,
tensão, às vezes, hostilidade em curso.
Mas ao invés de temer o conflito.
Temos de encontrar maneiras de usá-lo
para produzir um novo pensamento.*

Bell Hooks - (From Scepticism to Feminism. 1990, p. 29)

(Tradução minha)

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa propõe uma abordagem sociológica/social no intuito de analisar a questão do racismo, sexismo e pré-equidade no mundo empresarial, tomando como cenário as cidades de São Paulo e Salvador (capital da Bahia), partindo das trajetórias de executivas pretas, pardas e brancas, na sociologia do trabalho. Sabemos que a Sociologia está voltada para análise das sociedades, assim como da vida em sociedade e das suas relações sociais.

Porém a Sociologia do Trabalho, que sofre a influência de grandes nomes da sociologia como Marx e Durkheim, que já pensavam as transformações nas relações de trabalho. Trata-se de um ramo da sociologia que está voltado mais especificamente para a busca da compreensão da organização e evolução do mundo do trabalho na sociedade, as relações de trabalho e suas implicações sociais na vida dos trabalhadores, e aqui neste caso, das trabalhadoras.

Visou-se analisar as condições do mercado de trabalho para a mulher brasileira, seja esta *preta, parda (negra)*⁹ ou branca, alvo de machismo e misoginia em seus locais de trabalho. Ao se cruzar as categorias raça, gênero e classe pretendeu-se averiguar a existência, ou não, do racismo institucional dentro das empresas, em particular no tocante à mulher preta, pois se é fato que as mulheres dos distintos grupos raciais estão em desvantagem, sobre muitos aspectos, em relação aos homens de seu grupo racial, é admissível verificarmos também as desigualdades que se forjam entre as mulheres no *campo racial com o recorte cor da pele negra*¹⁰.

Para tanto, fizemos uso do conceito racismo institucional ou sistêmico – a ser definido e aprofundado dentro da unidade específica - como capaz de produzir ações sob considerações de raça, com o propósito de subordinar um grupo racial e manter o domínio sobre esse mesmo grupo.

⁹Termo utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

¹⁰ Grifo nosso.

Tema da Pesquisa

Como já brevemente mencionado anteriormente, em 2010 o Instituto Ethos lançou a “Pesquisa Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”, envolvendo funcionários e dirigentes dessas empresas, constante do “Anuário Melhores e Maiores 2009”, produzido pela revista Exame, da Editora Abril. O Ethos constatou que a presença de mulheres no quadro executivo/elite empresarial vem crescendo “em um espaço historicamente inexpugnável para ela”. Em contrapartida, nesse universo executivo feminino, das 119 entrevistadas, apenas seis mulheres eram negras, de acordo com a classificação do IBGE, isto é, eram “todas de cor parda”. Tal fato não deixa dúvidas quanto à secular permanência da discriminação racial no mercado de trabalho.

Esta tese teve como objetivo geral analisar as condições do mercado de trabalho para as mulheres brasileiras - pretas, pardas e brancas, com foco nos cargos executivos no mundo corporativo¹¹, de modo a verificar os diferentes caminhos que essas mulheres trilharam para manter ou garantir sua mobilidade profissional. Buscou-se ainda identificar se ou o quanto seus traços raciais influenciam, ajudam ou atrapalham na ascensão dentro da carreira profissional.

Vale ressaltar que estou considerando executivas aquelas profissionais que ocupam posições gerenciais ou de direção em grandes empresas, nacionais públicas e privadas assim como multinacionais que compõem o mundo corporativo. Portanto mulheres que nesses cargos assumiram responsabilidades e tem voz e poder de decisão nos lugares profissionais que ocupam.

Para apreender tal contexto, visto que essas mulheres têm origens e histórias diferentes, buscamos responder aos seguintes questionamentos: Quais as estratégias coletivas e/ou individuais por elas desenvolvidas para superar a exclusão e as desigualdades no mercado de trabalho? Quais os critérios e exigências adotados na seleção das trabalhadoras para ocupar postos e funções de direção no mercado de trabalho em empresas públicas, privadas e/ou mistas, de São Paulo e Salvador?

Em que medida o racismo institucional e o sexismo influenciam/restringem a ascensão das mulheres pretas, pardas e brancas a cargos de chefia? Até que ponto a aparência física,

¹¹ O termo cargo corporativo é usado aqui para se referir a cargos de diretoria; aquela/e que exerce o poder. Para Pareto (1902), as pessoas que chegam ao poder são as melhores porque têm características sociais que as valorizam. A sua abordagem é geral, neutra e objetiva do que considera ser elite.

em especial a cor da pele, e marcas raciais como, por exemplo, o cabelo crespo, interferem no desenvolvimento da carreira? Até que ponto permanece vigente nas empresas o quesito “boa aparência” e qual o peso desempenhado pelo fenótipo nos processos de ascensão nas empresas?

Buscou-se compreender como gênero e raça se articulam no ambiente trabalhista e na trajetória de mobilidade social de mulheres pretas, pardas e brancas brasileiras, procurando-se evidenciar as barreiras que elas identificam como associadas à condição de gênero e à pertença racial para esta mobilidade.

Para se averiguar tais situações de discriminação sexual e racial nas relações de trabalho, julgamos ser imprescindível o cruzamento das categorias raça, sexismo e classismo. Entendeu-se que um importante mecanismo de verificação para acompanhar a ocorrência ou a falta dessa mobilidade é o tempo que cada uma das mulheres pretas, pardas e brancas leva para ascender dentro da empresa às quais estão vinculadas.

Acredita-se que a análise desses inter cruzamentos nas questões acima formuladas nos possibilita entender os caminhos utilizados pela mulher preta, dentro das empresas, para alcançar a mesma mobilidade profissional de suas pares brancas e pardas num contexto de discriminação racial e sexual no âmbito das relações sociais de trabalho.

Problema da Investigação

Diversos estudos e indicadores econômicos¹² têm demonstrado que a mulher negra (preta e parda) vivencia o preconceito diariamente no mercado de trabalho, ainda que nem sempre ela tenha consciência disso e que esse preconceito não ocorra de forma explícita. De acordo com esses estudos e dados, tal situação verifica-se tanto na esfera pública quanto na privada, assim como nas empresas de economia mista. Parto do indicativo de que o racismo é uma realidade na sociedade brasileira e que se manifesta nos mais diferentes contextos. Para corroborar tal hipótese, nos valem de dados e estatísticas de instituições voltadas a levantamentos econômico-sociais, e sobretudo, de entrevistas com pessoas que se enquadram no perfil do sujeito foco desta pesquisa, como mostraremos ao longo deste texto.

¹² IBGE, IPEA e escritoras negras feministas.

Consideramos a presente proposta relevante, pois se insere no campo de estudos das relações raciais no Brasil, assumindo a perspectiva sociológica, já enunciada por estudiosos como Banton (1977), Bastide (1955/08) Hasenbalg (1979) e Guimarães (1995/02), dentre outros pesquisadores.

Procedimentos Metodológicos

Optou-se nesta pesquisa, em termos metodológicos, por trabalhar com o método qualitativo, que possibilita a pesquisa ser direcionada ao longo do seu desenvolvimento. Tendo por objetivo exprimir e proclamar o sentido dos fenômenos do mundo social; reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação (MAANEN, 1979a), podemos dizer que parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve (GODOY, 1995), embora em alguns momentos façamos uso de dados quantitativos.

Das abordagens qualitativas, a mais apropriada para esse estudo foi a História de Vida. Ela trabalha com a história ou o relato de vida, ou seja, a história contada por quem a vivenciou. Por meio da história de vida contada com as palavras do próprio sujeito nos aventuramos compreender o universo do qual ele faz parte. Nos mostrando aspectos do mundo subjetivo em relação constante e simultânea com os fatos sociais. (BARROS & SILVA, 2002).

Lanço mão de entrevistas atuais, obtidas por meio de indicações, assim como de outras realizadas quando do meu mestrado¹³. Para coleta dos dados tomamos como instrumento de pesquisa a entrevista semiestruturada, aliando os dados primários disponibilizados pelo IBGE, PEA E IDH, aqui empregados na forma de tabelas e gráficos.

Ao trilhar esse caminho procurou-se, metodologicamente, discutir teoricamente o racismo institucional e o sexismo¹⁴ como matrizes de opressão institucionalizadas. Discutir também o conceito de identidade, que é realmente algo formado ao longo do tempo através de processos inconscientes, e não algo inato, segundo Hall (2011). Considerando fundamental

¹³ Cursei o Mestrado na PUC/SP, e trabalhei com mulheres negras que foram as primeiras da família a cursar o nível superior e por meio dele, hoje são médica, enfermeira, etc.

¹⁴ Termo que proclama, justifica ou pressupõe a supremacia de um sexo sobre o outro. Ver – Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. Novos estudos – CEBRAP, n. 93. São Paulo, julho 2012.

entender o papel do Estado, suas práticas institucionais, na manutenção ou avanço da exclusão a que a mulher preta, parda e branca está exposta.

Vale ressaltar que ao optar pelo mundo corporativo, com recorte em cargos diretivos, deixamos de fora da pesquisa pequenas empresas e outras instituições com perfil de cargos hierárquicos de menor porte, tais como cooperativas, organizações não governamentais (ONG), associações e fundações, uma vez que nessas instituições geralmente não há planos de carreira, sendo os cargos de direção atribuídos em função de relações de confiança, eletividade ou por meio de indicações.

O Brasil, segundo o Conjunto de dados estatísticos que informam diferentes características dos habitantes de uma cidade, um estado ou uma nação (Censo), de 2010, é um país com aproximadamente 190,7 milhões de habitantes, cuja história, partindo das reflexões de Ianni (2004), é calcada na relação intrínseca entre classe social e questão racial. Um país no qual a desigualdade está posta secularmente e perpetuada socialmente desde o período colonial aos dias atuais. Ianni denuncia o lugar da população negra na sociedade brasileira. A imagem veiculada mundialmente é a de um país onde impera a igualdade racial, na forma de “democracia racial”. No entanto, se este modelo é defendido por alguns a partir do senso comum, em contrapartida o movimento negro vem lutando para desconstruir essa interpretação do Brasil (FREYRE, 1947).

Nos depoimentos procuramos captar as percepções das mulheres ouvidas, sobre os mecanismos de restrições à sua ascensão. Pretendeu-se também, na medida do possível, analisar o discurso/atitude das instituições a fim de conhecer o peso do binômio gênero-raça e, conseqüentemente, o seu impacto na política de recursos humanos dessas empresas e na constituição da identidade das mulheres potenciais candidatas a essa mobilidade.

Entretanto, foi tarefa impossível obter, junto aos departamentos de recursos humanos das empresas às quais as entrevistadas estavam vinculadas, os critérios utilizados tanto para a seleção quanto para a promoção interna, a partir de parâmetros tais como tempo de trabalho e nível de escolaridade, dentre outros requisitos. O cruzamento dessas informações, acredito, teria permitido mais facilmente detectar a interferência das categorias gênero e raça nos processos de mobilidade dessas mulheres.

Disposição dos Capítulos

A tese está dividida em cinco unidades. Antecedemos os capítulos com a Introdução, em que se explica o objetivo da pesquisa, as metodologias que foram utilizadas e um breve relato da trajetória acadêmica e pessoal.

A Capítulo I traz o problema da investigação e algumas narrativas das sujeitas da pesquisa.

Na Capítulo II procede-se a uma revisão teórica da literatura em torno desse tema e um aprofundamento dos conceitos que são utilizados neste trabalho, bem como referência aos autores associados a esses conceitos.

Ao chegar na Capítulo III encontra-se um histórico da gênese e desenvolvimento da escolarização no território brasileiro, de forma informal e posteriormente ou concomitantemente formal e informal. A mulher nas primeiras letras e nos níveis fundamental e médio e sua inserção no nível superior. Vemos a chegada dos imigrantes europeus e a “liberdade” sem liberdade dos ex-escravizadas/os e livres como um dos fatos mais relevante do pós-abolição, do ponto de vista social.

Posteriormente, serão descritas as peculiaridades das duas cidades, São Paulo e Salvador, já que ambas apresentam processos muito distintos de formação da força operária e de absorção dos negros. No referido capítulo são tecidas considerações sobre a ação social politizada que encontra seus fundamentos nas diversas modalidades de lutas sociais. A análise se baseia no cruzamento da teoria com os dados das entrevistas coletadas no mestrado.

A Capítulo IV, aborda com o mercado de trabalho formal e a “boa aparência para o Perfil ideal”. “Trabalho e mudanças sociais: a arte de se mover na tensão”, trata da vivência das mulheres e de sua trajetória da informalidade à formalidade. Nela são analisados os dados obtidos junto aos órgãos de pesquisa, assim como as falas das entrevistadas. As ações políticas implementadas pelo Estado e suas consequências para as mulheres são o foco da discussão.

Mercado de trabalho no Brasil, o qual ao invés de constituir-se numa experiência emancipatória, como fora apregoado pelos ideários dos associacionistas, converteu-se em estratégia de governos autoritários, racistas e excludentes para a marginalização da população negra na escolarização e no mercado formal com o consequente direcionamento dessa parcela

populacional para o mercado informal e precarizado. Assim, o capítulo ainda aborda a questão da entrada dos negros no mercado formal do trabalho a partir do pós-abolição, o processo de formação da força operária e de absorção dos negros nas cidades de São Paulo e Salvador, discorrendo-se, então, sobre o lugar da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Tratamos também da mulher no sentido de gênero (preta, parda e branca) desde a colonização, no mercado de trabalho. Afinal, o feminismo branco faz menção à entrada da mulher no mercado de trabalho a partir dos anos 1930, tornando inevitável que se pergunte de que mulheres estão falando. Pretende-se também explorar a questão da senzala ao mercado de trabalho, mostrando que as pretas e pardas acumulam uma trajetória de sofrimento físico, moral, racial e de gênero.

No capítulo V, trabalhamos com as entrevistas, suas falas e argumentos. Dividindo as entrevistas em blocos, que são: mulheres brancas; pardas e pretas. Utilizando essa sequência para que a leitora possa visibilizar de forma contundente a evolução na digressão das categorias raciais analisadas, no tocante à gênero, raça e traços fenótipos.

No capítulo VI concluímos a pesquisa, apresentando as conclusões a que chegamos em decorrência do trabalho desenvolvido ao longo da pesquisa.

Almejamos ter identificado alternativas a que as mulheres trabalhadoras recorrem para garantir sua reprodução, em um contexto de intensa exploração do trabalho. Por essa razão, analisamos dentro da sociologia do trabalho, com base no que Marx (1974, p. 202) define como trabalho, que é antes de tudo

Um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza imprimindo-lhes força útil à vida humana.

Partindo dessa definição geral, o mundo do trabalho da mulher negra e branca brasileira pode ser caracterizado como categoria fundamental do ser social dentro de uma

sociedade racializada, na qual a *sociologia das ausências*¹⁵ impera no tocante à invisibilização dessas mulheres. Portanto, aqui se utiliza o objetivo da sociologia das ausências, que é transformar objetos impossíveis em possíveis e com base neles transformar as ausências em presenças e assim, propõe-se uma discussão que se inicia com o trabalho compulsório escravo, o trabalho doméstico, o trabalho informal e, por fim, a entrada no mercado formal em profissões diversas.

Discute-se, também, os estereótipos vigentes acerca da mulher negra e branca, o peso desses pré-conceitos no processo de não ascensão da mulher negra e branca na transição da informalidade para a formalidade bem como o racismo institucional como entrave final nas empresas de grande porte.

A exígua bibliografia em língua portuguesa sobre o tema levou-me a recorrer à literatura em língua inglesa para fundamentar o debate teórico. O acesso a uma vasta bibliografia existente nos Estados Unidos foi possível graças ao Programa de Doutorado Sanduíche da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) do Ministério da Educação e Cultura (MEC) do Brasil¹⁶. Apresentados os preâmbulos dos procedimentos metodológicos, passo agora à descrição das etapas desenvolvidas no estudo e as limitações encontradas para alcançar todos os objetivos propostos.

A primeira etapa dessa investigação consistiu na pesquisa bibliográfica da literatura acerca do feminismo negro e branco, nos Estados Unidos e no Brasil, e da emergência das iniciativas produtivas de combate ao racismo institucional, sexismo e interseccionalidade entre gênero e raça, relativas à questão da discriminação racial nas relações de trabalho, acrescida por consulta a documentos disponibilizados por órgãos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto Ethos, a População Economicamente Ativa (PEA), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) etc. Buscamos dialogar com a literatura sobre discriminação racial e de gênero no Brasil, possibilitando um levantamento histórico das experiências das mulheres brasileiras.

Dado o debate ideológico e científico nesse campo, privilegiou-se pesquisadores (as) com óticas distintas de análise, priorizando-se leituras da Sociologia do Trabalho

¹⁵Que Boaventura designa como uma investigação que visa demonstrar que o que não existe é, na verdade, ativamente produzido. SANTOS. Boaventura: *Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências*. CES. N. 63. Lisboa. Portugal. 2002.

¹⁶O doutorado sanduíche foi realizado na Universidade de Austin, no Texas, sob a co-orientação do professor João Costa Vargas, no período compreendido entre março de 2012 e fevereiro de 2013.

(CASTRO,1993; BAIROS, 1985; BARRETO, 1998; RIBEIRO, 1999; BENTO, 1992), com foco nos estudos sobre o início do mercado de trabalho no Brasil no pós-abolição e o lugar ocupado pelas mulheres no geral e, em particular, as mulheres pretas, pardas e brancas, nas reconfigurações do trabalho.

Com base nas recomendações de Bourdieu (2003), para um tratamento adequado aos protagonistas da pesquisa mostrou-se necessário uma disposição e reflexividade na postura da cientista para apreender descobertas e interpretá-las corretamente, procurando desenvolver o *habitus* científico que, para este autor, orienta as práticas individuais e coletivas.

Portanto, seguiu-se um raciocínio dedutivo partindo do geral para o particular, entendendo que as argumentações teóricas são necessárias para somar aos dados empíricos para, assim, confirmar ou até mesmo negar a hipótese inicial que é a existência de relação entre racismo e violência institucional contra as mulheres negras.

Nessa perspectiva foram entrevistados alguns responsáveis por departamentos de recursos humanos, além, é óbvio, de funcionárias pretas, pardas e brancas, trabalhando-se com questões objetivas e subjetivas. A base metodológica são as entrevistas qualitativas (MINAYO, 1992) e a entrevista-participante (BRANDÃO, 1985) com mulheres autodeclaradas pretas, pardas e brancas das cidades de São Paulo/SP e Salvador/BA, com vistas a comparar o tempo que levaram, dentro das empresas em que trabalham, para alcançar cargos de direção.

Isso permitiu um panorama do problema, fornecendo elementos para a abordagem empírica do objeto da investigação. Em outras palavras, tivemos como sujeitos de pesquisa mulheres brancas, pretas e pardas desfrutando da mesma qualificação profissional, mas que ocupam posições desiguais num mesmo local de trabalho, considerando-se o tempo de serviço. Embaso essa afirmação na visão de Fernandes (2008) e nas análises de Hasenbalg (1992), Telles (1994), Damasceno (2000), Saffioti (2002) e Paixão (2012), dentre outros.

Na segunda etapa da pesquisa, os dados secundários foram esmiuçados, com o manuseio de números e informações dos institutos de pesquisa e de indicadores sociais do IBGE; IPEA e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que expõem as condições de vida da população negra e as posições que atingem no mundo do trabalho no Brasil. Mesmo aquelas com um alto grau de escolarização, permanecem, majoritariamente, invisíveis no interior das empresas, quer em relação ao lugar destinado quer quanto ao salário recebido.

A terceira etapa da pesquisa, conduzida na Universidade do Texas/Austin, consistiu no levantamento bibliográfico sobre feminismo negro e seu engajamento político e social contra a exclusão da mulher negra no mercado de trabalho e a opressão por ela sofrida. Buscamos construir essa categoria teórica com o objetivo de enriquecer o campo teórico no tocante à interseccionalidade entre gênero, raça e sexismo no Brasil e nos EUA. O levantamento bibliográfico foi realizado nas bibliotecas Perry–Castaneda e Benson Latino American Collection, da referida universidade.

Na quarta etapa foram utilizadas fontes primárias de análises, com a realização de pesquisa de campo em Salvador e em São Paulo com o objetivo de observar o cotidiano das relações de trabalho e as formas pelas quais o machismo e o racismo se apresentam. O método empregado foi a entrevista semiestruturada, visando levantar como isso nos aproximar das sujeitas da nossa pesquisa e posteriormente, cada uma descreveu sua história de vida e quais foram as estratégias de cada uma e como elas veem seu progresso na sociedade, que serão relatadas nesse capítulo.

Essa ideia surgiu a um longo tempo atrás, devido à minhas dúvidas quanto ao papel da mulher negra na sociedade brasileira, numa época em que nem passava pela minha cabeça dedicar-me à academia. Tal pensamento, porém, agigantou-se a partir de 1992, quando iniciei minha graduação na Federal da Bahia e comecei a participar de discussões sobre a questão de gênero no Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a mulher (NEIM), no qual me deparava com a ausência de mulheres preta e parda. Contudo, já nos anos seguintes passei a ter acesso à produção acadêmica de mulheres negras brasileiras e norte-americanas envolvidas com o movimento de mulheres.

Cito como exemplos Lélia Gonzalez e Ângela Davis, referências no enfrentamento do racismo e do sexismo. Bell Hooks e Sueli Carneiro na visibilização das intelectuais negras e o movimento constante dessas mulheres. Pesquisadoras e trabalhadoras comprometidas com a história de um grupo de mulheres negras historicamente invisibilizadas e subordinadas em uma sociedade racista, que contrariando as “certezas” postas nessa sociedade, com inteligência, sabedoria, coragem e persistência vêm modificando e enegrecendo esses espaços.

Assim, me apoiando nas produções dessas intelectuais e nas falas das mulheres por mim entrevistadas, busco contribuir para a ampliação do conhecimento dos estudos feministas negros, apresentando as conclusões a que cheguei e tecendo algumas considerações que a pesquisa me possibilitou desenvolver.

Entrevistamos (18) mulheres no total das duas cidades, assim distribuídas: 6 mulheres pretas; 6 mulheres pardas e 6 mulheres brancas, sendo 9 em cada cidade. As primeiras entrevistadas, sucessivamente indicavam outras, por meio da técnica de “bola de neve”¹⁷. Particularmente importante quando é difícil identificar respondentes em potencial. A cada novo respondente que é identificado e entrevistado, pede - se que identifique outros que possam ser qualificados como respondentes.

Sendo que na hora das análises algumas entrevistas foram deixadas de lado por termos chegado ao ponto de saturação teórica, ou seja quando as informações passaram a se repetir e nenhum novo dado possibilitou informações adicionais sobre o tema estudado, sendo portanto analisadas 13 de histórias de vida. Utilizamos um roteiro de entrevista para a pesquisa de caráter qualitativo e o uso do gravador (QUEIROZ, 1991). Não foi privilegiado um setor específico da atividade dessas mulheres, porque o que me interessa é a trajetória profissional dessas entrevistadas.

Finalmente, após a sistematização dos dados coletados, tanto na pesquisa bibliográfica e documental quanto na pesquisa de campo, procedeu-se à escrita para conclusão da tese, no intuito de compreender a eficácia ou não das estratégias coletivas implementadas nos últimos anos com o propósito de diminuir a distância entre mulheres negras e brancas no mercado de trabalho formal. Entendendo, por fim, como as ideologias estruturantes do racismo institucional e do sexismo operam no âmbito do mercado de trabalho formal para as mulheres negras nas duas cidades selecionadas.

Portanto, coloco-me inserida nessa temática da mulher, do feminismo negro e do mercado de trabalho, uma vez que tais questões têm para mim uma importância ímpar. Como Socióloga, meu interesse é o de contribuir para a visualização da história e luta das mulheres negras brasileiras na contemporaneidade, e como mulher negra ativista, “com desejos reais e históricos” (HARDING, 1998, p. 25), procuro entender o conjunto de opressões que perpassa a vida das mulheres negras, com o intuito de contribuir para a modificação desse quadro de desigualdades.

¹⁷MOREIRA, Daniel Augusto. Levantamentos Amostrais - Mestrado em Administração de Empresas –FECAP – SP. 2002.

Detalhando os Caminhos para as Entrevistas

Diferentemente do pesquisador Jaime Junior (2011), no seu estudo intitulado “Executivas Negras”¹⁸, não procurei separar por gerações as mulheres executivas, por acreditar que não teria atores suficientes que permitissem analisar a partir do fator idade. Em segundo lugar, porque o meu interesse era saber de suas trajetórias e lutas. Ainda assim foi possível trabalhar com duas gerações de mulheres pretas e pardas. As seniores foram indicadas a mim por Jaime Junior, representando a primeira leva de executivas negras. Também através de indicações tive acesso a mulheres mais jovens, pretas, pardas e brancas, das cidades de Salvador e de São Paulo, locais onde escutei minhas entrevistadas falarem de si mesmas, contando suas histórias de vida.

História de vida é uma abordagem qualitativa e descritiva na qual, para que o entrevistador obtenha êxito, são necessários alguns requisitos. Em uma investigação em que seja necessário contato direto com o entrevistado, é imperativo que haja uma aproximação entre as duas partes e uma empatia que possibilite uma relação de confiança, de forma que a história seja contada por quem a vivenciou.

Procurei apreender os elementos gerais contidos nas entrevistas das pessoas, respeitando e acreditando no que foi narrado e vivido. Procurei compreender a identidade do sujeito da pesquisa, compreender a identidade que me estava sendo apresentada sem descaracterizá-la com pré-intenções ou juízos prévios, procurando me colocar “no meio da cena investigada, participando dela e tomando partido na trama da peça” (LUDKE E ANDRÉ, 1986, p. 7).

Portanto, para alcançar o meu objetivo com a história de vida, utilizei a entrevista pequena semiestruturada, marcando sempre os encontros em um ambiente acolhedor e confortável, para que fosse possível dialogar de forma calma, livre e segura, a fim de que a entrevistada soubesse que só seria colocado no texto aquilo que ela “desejasse ver transmitido a outros sobre sua vida pessoal e profissional.” (FONSECA, 1998, p.38).

Foram momentos em que, no contato direto, usando aqui as palavras de Souza (1983), ouvi e vi mulheres se emocionarem, entristecerem-se, diminuir e aumentar a voz; vi olhos marejados pela emoção e pelas lembranças; vi também sorrisos que ocupavam o lugar do choro. Vi raiva, dor, esperança e sentimento de vitória. Foram alguns encontros apenas para

¹⁸ Tese defendida em 2011, na USP.

estabelecer contato, criar confiança mútua, quebrar resistências, antes que as entrevistas de fato ocorressem, e neles eu explicava a relevância do estudo e como elas poderiam colaborar.

Dessa forma, as entrevistadas entendiam o objetivo da entrevista e sua finalidade para a ciência. De minha parte, reafirmei sempre o compromisso com a ética e o sigilo da pesquisa. Procurei descobrir o sujeito em processo à minha frente, sua identidade, deixando a narradora à vontade para direcionar seus relatos. A princípio, realizei duas entrevistas como piloto, para testar a metodologia. Após esse teste, e a efetivação dos ajustes necessários, foram iniciadas as entrevistas de fato, realizadas em locais escolhidos pelas sujeitas da pesquisa.

Encaminhei previamente às entrevistadas um curto questionário com o propósito de servir de guia à entrevista, embora, nos encontros, tenha privilegiado suas narrativas espontâneas, das quais procurava extrair respostas às questões formuladas. Com isso fui traçando suas trajetórias percorridas para alcançar o objetivo profissional, sua entrada no mercado de trabalho em funções que exigiam nível superior de ensino, sua chegada ao mundo corporativo e suas vivências como executivas em um mundo machista, sexista, preconceituoso e, em alguns casos, racista.

Para efetivação das entrevistas foi utilizado o gravador, com prévia autorização das depoentes por meio da assinatura do termo de consentimento, mirando garantir a fidelidade daquilo que seria dito e também resguardar o anonimato das mesmas. Procurei ouvir os relatos tentando não interferir nas falas. No segundo ou terceiro encontro pedia que contassem suas histórias de vida no campo pessoal e profissional desde o início até os dias atuais.

Seleção das Participantes

Foram entrevistadas 18 mulheres no total. Nas cidades de Salvador e São Paulo, no final de 2011¹⁹, ao longo do ano de 2013 e no primeiro semestre de 2014, em empresas públicas e privadas, previamente selecionadas por mim e por meu orientador com base no perfil da empresa que desejávamos. Mulheres em cargos executivos em empresas nacionais e multinacionais, que se autodenominavam racialmente, pretas, pardas ou brancas. No meu contato inicial me apresentei por telefone e por e-mail como amiga de uma pessoa conhecida em comum. No encontro presencial me identifiquei como doutoranda e pesquisadora.

¹⁹ No ano de 2012 estive como pesquisadora visitante na Universidade do Texas, na cidade de Austin.

Antes de trabalhar com as entrevistas torna-se necessário uma última explicação conceitual. Sofri algumas críticas ao utilizar as categorias raciais descritas acima, visto que “somos todos mestiços, não há necessidade de dividir a sociedade”. Deixei de lado essa postura alienante; utilizo a terminologia utilizada pelo IBGE, visto que em um país tão miscigenado as pessoas podem se auto classificar racialmente e ser vista socialmente com outra denominação. Afinal, estamos em uma sociedade onde o racismo é manifestado de várias formas, sendo a fenotípica uma das mais eficientes formas de exclusão, utilizadas, sobretudo, contra mulheres pretas e pardas.

Portanto, uso os termos legitimados socialmente na nossa sociedade multirracial. As entrevistadas, assim, se auto identificaram no início e decorrer das entrevistas com uma das categorias postas, e mesmo que o olhar da pesquisadora as identificasse diferentemente, a pertença indicada por elas foi soberana. A maioria das entrevistas foi realizada em lugares sugeridos por elas, como suas casas ou locais de trabalhos quando o ambiente permitia privacidade. Em um desses encontros ocorreu uma situação que julgo importante ser descrita aqui.

Cheguei meia hora antes do combinado, um hábito normal de minha parte em qualquer compromisso. Dirigi-me a um dos três funcionários brancos que estavam chegando, me apresentei e, como resposta, eles continuaram andando sem me dar atenção, um momento muito constrangedor para mim. Voltei a me apresentar explicando meu objetivo, mas continuaram a me ignorar.

Nesse momento uma funcionária negra que também estava chegando ao prédio me socorrer e explicou que a pessoa que eu estava procurando estava para chegar. Ao encontrar minha entrevistada comentei o ocorrido e fui informada que os tais sujeitos eram declaradamente racistas. Não permiti que essa atitude atrapalhasse meu objetivo, porém o ato marcou o meu dia, reforçando a certeza de que o caminho ainda é longo para construção do respeito às diferenças.

No ano de 2010, como salientado na primeira e segunda unidades, foi publicada pelo Instituto Ethos a pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. A pesquisa mostra que o contingente de negros nas empresas vem crescendo, mas que estes estão representados em posições executivas nos quadros de funcionários das empresas pesquisadas em número ainda aquém em relação à proporção dessa camada na população.

A distância diminuiu um pouco no quadro funcional, com 31,1% dos postos de trabalhos ocupados por negros, enquanto aumentou a distância entre negros e não negros nos níveis hierárquicos mais elevados. A situação agrava-se mais quando se agrega a variável gênero, pois é grande a desigualdade entre homens e mulheres na maioria das empresas do país. No quadro funcional geral a diferença cai, com a presença feminina representando uma parcela de 33,1% dos postos de trabalho, mas volta a crescer a distância de gênero nos níveis hierárquicos mais elevados: na supervisão, 26,8%; na gerência, 22,1%; e no executivo, 13,7%.

Um quadro de exclusão do gênero feminino denunciado ao longo da tese, exclusão que não se justifica quando se leva em conta o total da população feminina, que corresponde a 51,3% da população, sendo 43,9% da população economicamente ativa (PEA) e 42,6% da ocupada²⁰. As mulheres vêm apresentando mais tempo de estudo do que os homens, uma média de 7,4 anos escolares contra 7 dos homens.

A situação agrava-se um pouco mais quando ocorre a apreciação por gênero e raça, verificando-se que a mulher preta é duplamente excluída, detendo uma parcela de 9,3% da base da escala e de 0,5% do topo. Neste caso, elas são representadas por seis mulheres negras, na verdade, de acordo com a classificação do IBGE, são 6 mulheres pardas²¹ entre um total de 119 mulheres.

Esse contínuo processo de exclusão já era denunciado pela socióloga e ativista do movimento negro Lélia González (1984) na década de 1970. Afirmando que desde a independência aos dias atuais, todo um pensamento e uma prática político-social preocupados com a chamada *questão nacional*, têm procurado excluir a população negra da construção da nação brasileira.

Recorrentemente essa exclusão da população negra foi atribuída à baixa escolaridade. Como explicar a exclusão da mulher preta e parda, principalmente a preta, que na pesquisa foi invisibilizada? Para tentar responder a essa pergunta fui a campo pesquisar essa ausência, tendo ciência de que as mulheres estão se escolarizando mais do que os homens negros e brancos. Maria Aparecida da Silva Bento, diretora executiva do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), organização sediada em São Paulo, mas de

²⁰ Dados extraídos da Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2009, do IBGE.

²¹ Voltaremos a esses dados na Unidade VII.

abrangência nacional, ao analisar esse quadro de exclusão chega à conclusão que o mapa se ilustra por uma questão de estereótipo social.

“As mulheres negras têm atingido os mesmos níveis escolares das brancas, mas ainda temos a discriminação por conta do estereótipo, do cabelo, da pele, de um modelo de beleza padrão que deve estar associado às empresas, e este modelo não é o da mulher negra (BENTO, 2013, p. 1)”²².

Apesar de as mulheres pretas e pardas representarem uma parcela de 50,1% do total das mulheres ativas na população brasileira, ainda sofrem exclusão originada na junção de patriarcalismo, gênero, raça, opressão de classe e **traços físicos**²³, causando desigualdades básicas entre as mulheres pretas, pardas e branca, fenômeno que a pesquisadora americana Kimberley Crenshaw (2002, p. 117) conceitua como interseccionalidade.

Esse fenômeno também é apontado e analisado por Gonzalez, cujos textos e ideias ancoram essa minha pesquisa, além de pesquisadoras como Sueli Carneiro (2011), Luiza Bairros (1991), Jurema Werneck (2014), Verena Stolck (1991), Caetana Damasceno (2000), Maria Aparecida da Silva Bento (1995) e outras, que denunciam em suas militâncias ou pesquisa/estudos teóricos a violência a que as mulheres negras estão submetidas e a falta de sensibilidade das pares não negras quanto a essa exclusão. Portanto, veremos a história das executivas pretas, pardas e brancas e o resultado da escuta dessas falas.

Meu Caderno de Campo

Minhas interlocutoras são oriundas de famílias de diferentes classes, bem como níveis de escolarização. Todas possuem nível superior, com pós-graduação Lato e/ou Stricto sensu. Trabalhar com suas histórias de vida é descobrir que elas, por meio dos seus diplomas e anos de estudos, conseguiram alcançar posições pelas quais batalharam, mas que ainda continuam lutando para poder competir com os homens em pé de igualdade.

Ao iniciar o percurso de pesquisa, buscando encontrar mulheres para compor o quadro de participantes da investigação, encontrei alguns entraves, os quais fui anotando em meu

²² Publicado no portal GELEDES em abril de 2013.

²³ Grifo nosso.

caderno de campo. O primeiro deles refere-se ao emprego dos termos preta e parda, utilizados pelo IBGE. Ocorreu um certo constrangimento, visto que algumas pessoas não entendiam a necessidade dessa divisão na pesquisa. Porém, entendemos que apesar de juntas essas duas classificações formarem a categoria negra, no imaginário racista a marca da cor faz uma grande diferença na locação profissional dessas mulheres.

A marca da cor (NOGUEIRA, 2006) faz a diferença ao compararmos as trajetórias dessas entrevistadas, sendo possível detectar a persistência da figura da “boa aparência” camuflada agora pela do “perfil” ideal. Portanto, nesse momento, volto às indagações iniciais sobre a pequena inclusão das mulheres pretas e pardas no mundo corporativo. Ao iniciar a coleta de informação quanto à existência e indicações de futuras entrevistadas, algumas suspeitas foram sendo confirmadas.

Foi fácil encontrar executivas autodeclaradas brancas e dispostas a contarem suas trajetórias, após serem apresentadas aos objetivos da pesquisa. Ao buscar informações sobre a existência de executivas pretas e pardas, porém, o caminho tornou-se mais difícil, menos tranquilo. Recebi algumas indicações de executivas negras que o antropólogo Jaime Junior tem na conta de primeira geração dessas mulheres. Tentei entrar em contato, porém, muitas delas tinham trocado o número telefônico e também não trabalhavam mais nas empresas apontadas.

Aquelas a que consegui ter acesso, após minha apresentação concordaram em conceder as entrevistas, porém, ainda faltava encontrar outras mulheres pretas e pardas nas grandes empresas. Houve uma quase unanimidade de falas me orientando a desistir da procura, visto que talvez eu encontrasse algumas pardas, mas não pretas, baseada na pesquisa do Ethos. Porém consegui encontrar mulheres pretas, pardas e brancas nas duas capitais selecionadas, São Paulo e Salvador.

Como já informado, entrevistei 18 mulheres, mas no momento da seleção das entrevistas utilizei a técnica metodológica empregada em pesquisas sociais chamada de “bola de neve” (TURATO, 2003; WEISS, 1994), chegando ao ponto de saturação. Assim, apresento as entrevistas selecionadas dentre as realizadas por mim. Todas as entrevistadas demonstraram receio quanto a terem suas identidades reveladas no trabalho, no que foram tranquilizadas por mim de que tal não aconteceria. Todos os nomes apresentados são fictícios e os nomes das empresas não serão divulgados, cumprindo assim o acordo feito entre

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **51**

pesquisadora e entrevistadas, visto que nosso interesse primordial aqui é o gênero feminino no mercado de trabalho e suas estratégias de superação das adversidades.

Sendo assim, no próximo capítulo apresento suas falas, trajetórias de vida e estratégias para chegar e permanecer como executiva.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:
Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **52**

PARTE I –

DO TEMA DA PESQUISA À COR COMO IMPECILHO

*Muitas mulheres negras constroem
seus percursos intelectuais partindo do ativismo
nos distintos movimentos feministas, que,
apesar de alguns entraves políticos,
vem elaborando sua compreensão sobre o papel
das mulheres negras no seu interior e vem
enegrecendo o feminismo como teorizou
a feminista negra Sueli Carneiro.*

Fernanda Felisberto (2012, p. 1)

Capítulo I – GÊNESE DA CONSTRUÇÃO DO PROBLEMA

Nesta unidade discutimos mulher negra no ambiente urbano e explicitamos o ambiente setorial das duas capitais Salvador e São Paulo, que trabalho. A mulher negra vivendo em ambiente urbano. Esse assunto não chega a ser um tema inédito de pesquisa. No entanto, quando focamos o mercado de trabalho, carece-se de análises mais aprofundadas e detalhadas que levem à compreensão dos padrões de exclusão dessa mulher e que fazem com que ela, na maioria das vezes, ocupe um lugar predeterminado, qual seja, aqueles postos considerados de pior qualidade e remuneração. Iniciaremos aqui como uma parte do depoimento de uma das sujeitas da pesquisa que voltara a aparecer no decorrer da tese.

“O passado não me condena, ele me fortalece”.

Tamara é solteira e tem um filho adotado. Nasceu na capital Paulista é nona de 11 filhos, seus pais não tiveram escolarização. Sua mãe nasceu em uma fazenda pouco depois que acabou o período escravocrata e o pai veio para São Paulo ainda escravizado. Porém, Tamara ela procurou sempre ser a primeira da classe. Aos 12 anos a mãe comunicou “você vai trabalhar em cada de família, na casa de sua madrinha”.

Eu foi, porém não desistir de concluir os estudos chegando ao nível universitário, por isso estudei por correspondência. Aos 22 anos deixei de trabalhar como empregada doméstica e foi trabalhar em fabricas, continuando os estudando (Tamara, 2015, Sampa)

A consciência a questão racial no tocante ao mercado de trabalho com nível técnico e superior veio quando fez concurso para um banco, ela disse que essa foi sua primeira decepção, pois foi barrada de assumir o cargo por ser uma mulher preta. Ouviu do gerente “Trabalhar aqui no meu banco? Com essa estética, você não serve nem para limpar o chão, pode sair”. Ao narrar essa experiência ela se emocionou, porém, disse: Não vale a pena guardar magoas, eu venci”.

Até a década de 1990 argumentava-se que a subalternidade profissional estava associada aos baixos níveis de escolaridade detidos por essa parcela da população, os níveis educacionais das mulheres avança em comparação com os homens²⁴. Contudo, vem se observando, como podemos ver no exemplo acima que apenas o grau de escolarização não explica a sobre representação das mulheres negras nas posições subalternas, em contraposição a uma sub-representação em cargos de prestígio no mercado de trabalho.

A universalização do ensino no território brasileiro estabelecida na atual Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5 de outubro de 1988, e considerada instituída a partir dos anos 2000 para o nível fundamental possibilitou o avanço da escolarização no Brasil, embora saibamos com base nas pesquisas de institutos como IBGE, que ainda estamos longe dessa universalização de forma concreta. Porém, vem ocorrendo avanços na escolarização e aqui detecta-se que as mulheres, e em especial as mulheres negras, vêm cada vez mais adquirindo maiores níveis de escolarização.

A parcela negra da população brasileira tem conseguido, a duras penas, diminuir a desigualdade educacional que sempre pautou a nossa sociedade. Muito desse avanço decorreu, em boa parte, do esforço coletivo das famílias mais do que da ação do Estado brasileiro. Nos últimos 12 anos, a alteração desse quadro ganhou o reforço da adoção de políticas públicas de inclusão.

No entanto, tal avanço no plano educacional não se reflete com a mesma intensidade e velocidade no mercado de trabalho. Pesquisas (IPEA, 2011; IBGE, 2010; e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 2014) apontam que mesmo com formação acadêmica superior, a mobilidade funcional para as mulheres negras as mantêm em desvantagem quando comparada com a mobilidade obtida por homens negros e mulheres e homens brancos.

Também aqui a adoção de programas de inclusão, tais como respeito à diversidade e de equidade nas empresas, propostos com o intuito de promover a superação das diferenças no âmbito trabalhista, não tem apresentado resultados na velocidade em que se esperava no tocante ao empoderamento das mulheres negras no mercado de trabalho.

²⁴ Livro- *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010*. Outubro de 2011.

1.1 – Democracia Inexistente

Diante desse quadro, entendemos que uma análise que busque compreender tal situação não pode ignorar a ideologia da democracia racial que permeia a sociedade brasileira e, tampouco, pode desprezar a “*interseccionalidade*”²⁵ (CRENSHAW, 2002) entre raça, gênero e posição social, sem o que corre-se o risco de se obter resultados mascarados e que não traduzam de fato a real situação de exclusão da mulher negra enquanto sujeito social ativo e fundamental.

Por isso, esta pesquisa visa investigar como essas mulheres vêm construindo sua subjetividade e identidade em seus cotidianos, como percebem os padrões de exclusão, tanto no espaço da casa quanto na rua, quais as estratégias coletivas que desenvolvem para superar o quadro de exclusão e desigualdades e como respondem à secular invisibilização que o mundo do trabalho quase sempre lhes impõe. A mulher parda também sofre essa exclusão e desigualdades como nos relata Carolina.

“Traços fenótipos que amenizam, porém não evitam o racismo”.

Carolina é solteira, não tem filhos. É soteropolitana, Ela se reconhece como preta, porem devido aos seus cabelos cacheados as pessoas a reconhecem como parda. Ela sempre teve dificuldade de reconhecer essa categoria “parda”, segundo ela é uma forma de embranquecimento e desvio da questão racial. Vem de uma classe média, portanto, estudou em escolas particulares, de bom nível. Destaca que sempre era a única aluna preta na sala de aula.

A mãe de meu pai é branca e minha mãe negra, sempre teve o conflito racial dentro de casa que ela levado para fora de casa. Durante minha infância minha avó, relaxava meu cabelo, quando eu teimava e deixava meu cabelo ficar black era um cheque na sala de aula e eu sofria manifestações de racismo. Eu estudava em escolas de nível muito alto e os colegas brancos/as queriam saber como eu conseguia está ali. Qual a profissão do meu pai. Procurei me envolver e conhecer com a questão racial e com a militância negra, e a literatura sobre o tema (Carolina, 2015, Salvador).

²⁵Esse conceito será melhor trabalhado no terceiro capítulo. No decorrer do trabalho grafaremos as palavras gênero, raça, cor, racismo e interseccionalidade e outras palavras em *italico*, somente para fins de destaque textual.

Dentro dessa perspectivas, Carolina procurou evitar o desgaste emocional e utilizar a militância aprendida nas leituras, seu poder de liderança e sua base educacional para alcançar seu objetivo, ser uma mulher negra de destaque no mundo empresarial e poder influenciar a chegada de outras. Reconhecendo entretanto que tem o perfil que a empresa deseja, a cor da pele mais clara tem feito a diferença.

Portanto em termos de marco teórico, trabalhamos na perspectiva do feminismo negro, com as reflexões das brasileiras Lélia Gonzalez (1982), Sueli Carneiro (2003), Matilde Ribeiro(2006), Luiza Bairros (1991), Caetana Damasceno(2011), Beatriz Nascimento (1978), Edna Roland (2000), Jurema Werneck (2002) e Virgínia Bicudo (2010), dentre outras. Igualmente trabalharemos num contexto norte-americano, dialogando com autoras estadunidenses como Patrícia Hill Collins (1998) e Bell Hooks (1992).

Ambas foram pioneiras ao trabalhar na intersecção das categorias de raça e gênero e em apontar a ingerência dessas categorias na vida das mulheres negras e brancas, resultando em oportunidades desiguais para umas e outras. Todas essas militantes serão fundamentais para mostrarmos que não é possível entender as desigualdades sociais no Brasil sem levar em consideração o papel do gênero e da raça na formulação do quadro de desigualdades.

Ao pensamento dessas estudiosas adicionei minha voz ativa de mulher negra, soteropolitana e pesquisadora, que nos últimos vinte anos tem se dedicado ao estudo dessa temática, em especial o papel da mulher negra e os obstáculos que ela enfrenta no mercado de trabalho formal, dentre os quais a instituição da “boa aparência”.

Banida pela Lei 1.905, editada em 24/11/98, a exigência da “boa aparência” em processos de recrutamento e seleção nos recursos humanos aparentemente continua, embora de forma não tão explícita, a balizar muitos dos critérios de contratação de certas empresas e empregadores.

A conhecida (falta de) “boa aparência”²⁶, de forma dissimulada continua a prejudicar, sobretudo, as mulheres negras, numa espécie de “racismo perfeito”, como muito bem dito por Munanga (2009). Bento (2000), Santos (2003) e Damasceno (2011) são outros autores a enfatizar a sutileza do racismo brasileiro que, de acordo com eles, toma como princípio valores civilizatórios da sociedade burguesa branco-europeia. Esse sistema possibilitou que as

²⁶ Trabalharemos com esse termo na unidade quatro.

mulheres pretas e pardas fossem desrespeitadas e colocadas à margem do mundo de produção capitalista, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho formal.

A essas restrições, que costumam impedir o avanço das mulheres negras num mercado de trabalho historicamente branco, ou, em outras palavras, a esse racismo entranhado nas estruturas organizacionais da sociedade, Ture & Hamilton (1967) chamaram de racismo institucional²⁷, outro conceito que está muito presente neste trabalho.

Escolhemos como recorte temporal para este estudo o período compreendido entre os anos de 2000 e 2013. A década de 2000 marca o início, por parte do governo federal, da implementação de políticas públicas visando a superação das diferenças de gênero e raça no mercado de trabalho. Pude observar na minha pesquisa de mestrado²⁸ que um número crescente de mulheres brancas, pretas e pardas vêm ocupando cargos de chefia nas empresas em que ingressam. Entretanto, é possível perceber barreiras em relação ao gênero e à raça. As mulheres brancas gozam do privilégio da cor, levando vantagem na ocupação de cargos diretivos em relação às mulheres pardas que, por sua vez, têm prevalência sobre as pretas.

Dados e estatísticas acerca dessa realidade no século XXI ainda são escassos, lacuna para a qual esta tese se propõe a contribuir. Em paralelo aos números existentes trabalharemos com entrevistas com as mulheres sujeito dessa pesquisa, que aparecerão ao longo deste trabalho divididas em dois grupos: um deles com profissionais há mais tempo no mercado de trabalho e outro com profissionais que ingressaram ou receberam promoção nas empresas em que atuam a partir da existência das políticas públicas de inclusão.

1.2 - Espaço Cantineiro

Este estudo foca em mulheres de duas capitais brasileiras: Salvador, na Bahia, e São Paulo, no estado de mesmo nome. São Paulo porque esta cidade tem se constituído historicamente como **espaço cantineiro** (grifo nosso), conceito aqui aplicado com o sentido de exclusão do negro do acesso a espaços de moradia, lazer, cultura etc de qualidade.

²⁷Conceito foi definido por Stokley Carmichael e Charles V. Hamilton no livro revolucionário chamado *Black Power* em 1967.

²⁸Título: “Marias que venceram na vida: uma análise da ascensão da mulher negra via escolarização em Salvador/Ba”. Mestrado em Ciências Sociais com concentração em Antropologia. PUC/SP. No ano de 2008.

Salvador, embora possua o maior número de pretos e pardos no território brasileiro, se assemelha a São Paulo no tocante à exclusão e postura **antinegro**²⁹ (grifo nosso), que é negar às comunidades negras o direito de sobreviver plenamente como cidadãos ou seres humanos em todos os espaços, principalmente em locais tidos com espaços de brancos.

A segregação espacial entre negros e brancos nessas cidades é visível, boa parte da população negra vive nos bairros mais pobres e distantes das áreas de concentração branca³⁰. Em São Paulo Capital, os bairros predominantemente negros e faltam na sua maioria infraestrutura como foi definida acima, são os bairros de Cidade Tiradentes; Guaianases; Capão Redondo; Grajau; Pedreira; Jardim Ângela, etc. Os bairros considerados nobres e assistidos pelo governo, são habitados na sua grande maioria por brancos, são eles: Higienópolis; Pacaembu; Interlagos; Ipiranga; Jardins; Morumbi, etc e Itaim Bibi; bairro mais caro de São Paulo.

Os bairros soteropolitanos predominantemente habitados pela população negra são do tipo popular ou popular inferior do Miolo e do Subúrbio (como Cajazeiras, Fazenda Grande, Tancredo Neves, Coutos, Plataforma, Periperi, Lobato ou Paripe), de uns poucos enclaves do centro e da orla (Engenho), por exemplo, carecem de infraestrutura urbana, sanitária, saúde, educação, enfim, equipamentos públicos e proteção do Estado.

Quadro bastante diferente quando comparado aos bairros de classe média e alta, área central de Salvador que, em sua grande maioria, é ocupado por pessoas de cor branca (bairros como Barris, Graça, Barra, Graça Campo Grande, Pituba e Canela)e a faixa da Orla Atlântica que vai de Salvador a Lauro de Freitas, onde se concentra mais oportunidades de trabalho, a maior parte dos equipamentos urbanos e os espaços classificados como superiores e como médio superiores constituem as áreas residenciais privilegiadas da parcela branca da população.

Nessas zonas os brancos chegam a 69,1%, 69,7%, 68,5% e 65,7% respectivamente, enquanto os pretos não passam de 5,9%, 4,4%, 7,0% e 5,0% (CARVALHO & PEREIRA,

²⁹ Ver: VARGAS, João Costa. 2010 e NASCIMENTO, Abdias do, 1989.

³⁰ É o resultado do desamparo do Estado pós-escravidão, surgimento das inúmeras favelas em todo o território brasileiro, no final do século XIX e início do século XX, construídas pelos “libertos” e livres abandonados, que passariam a ser retratados ao longo das décadas seguintes como preguiçosos e potenciais criminosos. Os morros e subúrbios afastados das grandes cidades, locais sem nenhuma infraestrutura, saneamento ou oportunidades de emprego era onde essa população podia viver. Cunha & Gomes (2007, p. 11), nos informam sobre as condições de trabalho no pós-abolição.

2008)³¹. Esses bairros se caracterizam por representarem a nova classe média e média alta, que optam por se afastar da grande metrópole e do stress do dia a dia, e poder desfrutar de u maior metro quadrado residencial e conforto.

A escolha recaiu ainda sobre essas duas cidades porque a capital paulista comporta o maior número absoluto de negros do Brasil, (junção das categorias preto e pardo com critério utilizado pelo IBGE). Já Salvador, em números percentuais, é a capital que ocupa o primeiro lugar em concentração de pretos e pardos (ver tabelas abaixo).

TABELA 1. DEZ MAIORES MUNICÍPIOS DE PRESENÇA PRETA E PARDA, BRASIL, 2010 (EM NÚMERO DE PESSOAS)

	Municípios	UF	Pretos & Pardos
1º	São Paulo	SP	4.169.301
2º	Rio de Janeiro	RJ	3.031.301
3º	Salvador	BA	2.126.261
4º	Fortaleza	CE	1.514.103
5º	Brasília	DF	1.437.954
6º	Manaus	AM	1.298.099
7º	Belo Horizonte	MG	1.236.322
8º	Belém	PA	999.829
9º	Recife	PE	882.463
10º	São Luiz	MA	706.591

Fonte: IBGE, Sinopse do Censo Demográfico 2010. Tabulação: LASER

³¹Texto - As “cidades” de Salvador. Autores. CARVALHO, IMM. e PEREIRA, GC., (p. 81 a 108) Orgs. *Como anda Salvador e sua região metropolitana* [on-line]. 2nd. ed. rev. and enl. Salvador: EDUFBA, **2008**. 228 p. ISBN 85-232-0393-1. Trata da divisão espacial e racial da cidade de Salvador. Procurando detalhar essa divisão e suas consequências não positivas para a população negra na Capital da Bahia.

Tabela 2: PRESENÇA PRETA E PARDA NAS CAPITAIS DAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO, BRASIL, 2010 (EM % DA POPULAÇÃO TOTAL)

Capital	UF	Pretos e Pardos
Salvador	BA	79,5%
Belém	PA	72,35%
Macapá	AP	72,0%
Manaus	AM	71,8%
Rio Branco	AC	71,5%
Boa Vista	RR	71,2%
Teresina	PI	71,0%
São Luís	MA	69,6%
Goiânia	GO	68,9%
Porto Velho	RO	66,3%
Aracajú	SE	65,1%
Cuiabá	MT	64,8%
Palmas	TO	61,8%
Fortaleza	CE	61,8%
Maceió	AL	57,4%
Recife	PE	56,0%
Brasília	DF	54,0%
João Pessoa	PB	53,9%
Natal	RN	52,1%
Belo Horizonte	MG	51,7%
Vitória	ES	50,2%
Rio de Janeiro	RJ	48,0%
Campo Grande	MS	46,9%
São Paulo	SP	37,1%
Curitiba	PR	20,2%
Porto Alegre	RS	19,6%
Florianópolis	SC	14,7%

Antes de aprofundar a questão da presença da mulher no mercado de trabalho cabe uma breve contextualização sobre a situação do negro na sociedade brasileira, as relações raciais no País e a presença da camada da população negra no mercado de trabalho.

A cidade de São Paulo passou a fazer parte da minha vida quando fui aprovada em processo de seleção da Fundação Ford, um programa de ação afirmativa voltado para a pós-graduação, obrigando-me a me mudar de Salvador para a capital mais rica do país a fim de dar início ao curso de mestrado e afastar-me do ativismo ao qual estava inserida, e assim dedicar-me aos estudos. Para além de estudar, desenvolvi atividades com formação de professores no âmbito da Lei 10.639/03 para a Secretaria de Educação do Município de São Paulo, o que me levou a circular por diferentes zonas daquela cidade.

Tanto no decorrer do desenvolvimento da minha pesquisa quanto no trabalho como formadora tive a oportunidade de colocar em prática o método da observação participante, no qual “o pesquisador, para realizar a observação dos fenômenos, compartilha a vivência dos sujeitos pesquisados” (SEVERINO, 2007, p.120). Constatei, nessas andanças, a segregação territorial existente na capital paulista. A noção de espaço antinegro vem sendo discutida por estudiosos como Vargas (2010), Alves (2010), Santos (2002) e Gomes (2007), ao trabalharem com a ideia de racismo territorial³².

Há uma nítida concentração dos negros nas áreas mais distantes do centro, principalmente nos extremos das regiões Sul e Leste do município de São Paulo. Enquanto negros representam em média 30% da população paulistana, sua presença está sobre representada nos distritos residenciais mais desprovidos de infraestrutura urbana; é o caso, por exemplo, de distritos como Cidade Tiradentes (51.4%), Jardim Ângela (49.8%) e Brasilândia (39.7%). Inversamente, a população branca representa em média 90% da composição demográfica de distritos como Itaim Bibi (90,1%), Moema (91,9%) e Perdizes (90,1%), localizados no chamado “quadrante sudoeste” da cidade³³. (ALVES, 2010, p. 120).

³² É utilizado aqui seguindo a definição de Seyferth (2002, p.28) como, “práticas que usam a ideia de raça com o propósito de desqualificar socialmente e subordinar indivíduos ou grupos, influenciando as relações sociais”.

³³Territórios Negros e Mapa da Vulnerabilidade Social Juvenil. Fonte: SEMPLA/Prefeitura Municipal de São Paulo e Fundação Seade. Disponível em <http://infocidade.prefeitura.sp.gov.br/>

Essa segregação territorial já era percebida e denunciada na década de 1950 pela escritora negra Carolina Maria de Jesus, que vinda de Minas Gerais para São Paulo mostrava com seus escritos, sobretudo em sua obra “Quarto de Despejo”, a modernização da cidade de São Paulo com a ampliação de suas favelas, deixava transparecer o temor da burguesia ante a perda de sua hegemonia e revelava a criação de espaços de exclusão e marginalização social.

[...] em 1948, quando começaram a demolir as casas térreas para construir os edifícios, nós, os pobres que residíamos nas habitações coletivas, fomos despejados e ficamos residindo debaixo das pontes. É por isso que eu denomino que a favela é o quarto de despejo de uma cidade. Nós, os pobres, somos os trastes velhos. (JESUS, 2000, p. 171)³⁴

A perversa distribuição populacional na capital paulista de certa forma reproduz-se no mercado de trabalho, não sendo exagero falar em espaços segregados para negros e brancos. É bem verdade que está não é uma realidade específica de São Paulo, ao contrário, sendo mesmo um padrão do país. Gonzáles (1982), lembra que a falta de infraestrutura urbana e o desamparo social por parte do governo nos bairros em que há sobre representação dos negros acaba por punir duplamente essa camada populacional, impedida de acessar uma vida digna de um cidadão.

A sujeição, a subordinação e a desumanização, que davam inteligibilidade à experiência do cativo, foram requalificadas num contexto posterior ao término formal da escravidão, no qual relações de trabalho, de hierarquias e de poder abrigaram identidades sociais se não idênticas, similares aquelas que determinada historiografia qualificou como exclusivas ou características das relações senhor-escravo. (CUNHA & GOMES, 2007, p.11).

Como aponta Souza (1983), um elenco de qualidades negativas atribuídas ao negro foi elaborado objetivando “manter o espaço de participação social do negro nos mesmos limites estreitos da antiga ordem social” (SOUZA, 1983, p. 20). A “liberdade” por tanto tempo esperada e almejada pelos negros não ocorreu de fato, em grande parte devido ao preconceito

³⁴JESUS, C. Quarto de despejo: Quarto de despejo: diário de uma favelada. Ed. 8. São Paulo: Ática, 2000. Esse é o diário de Carolina Maria de Jesus, mulher negra que viveu na favela do Canindé, na beira do Rio Tietê, por volta da década de 1950. Ela estudou somente até a segunda série. Gostava de ler e escrevia como podia. Era uma mulher determinada, com princípios.

racial, que no caso do Brasil configurou-se como “preconceito de marca”, como tão bem definido por Nogueira (2006, p. 292).

Considera-se como preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca (NOGUEIRA, 2006, p. 292).

Ser da raça³⁵ negra é carregar o peso do estereótipo de inferioridade. Ao longo dos séculos tem servido para fortalecer o ideário da não capacidade em atingir o mesmo patamar da raça branca, supostamente superior (CALMON, 2002; FAUSTO, 2001; FERNANDES, 1972; MUNANGA, 1999; RODRIGUES, 2000). O negro precisa provar para si e para todos que não cabe dentro do “modelo” desenhado para uma raça que continuamente sofre o extermínio corporal, cultural e subjetivo, em que suas crenças e valores, herdados dos seus antepassados, são desrespeitados constantemente.

Partimos do princípio de que a ideologia do “branqueamento” foi um elemento fundamental para justificar e levar a cabo a política integracionista. Com essa política os escravizados não desfrutaram do direito adquirido de cidadão brasileiro, ficando na situação de reserva de mão de obra. Segundo Azevedo (2004), a elite brasileira temia o predomínio majoritariamente negro da população e a repetição aqui do ocorrido no Haiti, a primeira república negra das Américas. Esse temor era um dos fatores preponderantes a pesar na importação dos imigrantes europeus brancos. Esperava-se que a partir de sua chegada, com o cruzamento com os mestiços brasileiros, o Brasil caminhará para um padrão fenotípico branco. (SCHWARCZ, 2005).

Portanto, tornou-se necessário à população excluída lutar no intuito de sobreviver em uma batalha constante contra a sujeição.

³⁵ Raça aqui utilizada no sentido social e político. (GUIMARÃES, A. Sergio, 1998). Vejam bambem: (KABENGELE Munanga, 2005; SANTOS, Gislene, dos. 2002; HOFBAUER, Andreas, 2006; SCHWARCZ, Lilia Moritz, 1993 e 1996).

Versus as formas de dominação (étnica, social e religiosa); contra as formas de exploração que separam os indivíduos daquilo que eles produzem; ou contra aquilo que liga o indivíduo a si mesmo e o submete, deste modo, aos outros (lutas contra a sujeição, contra as formas de subjetivação e submissão) (FOUCAULT, 1995, p.235).

A exclusão do negro do mercado de trabalho em todo o território nacional não é de hoje e vem desde o período escravagista, agravando-se no pós-abolição, momento em que o ex-escravizado foi preterido, uma vez que a grande leva de imigração europeia, segundo Fonseca (2012), afastou os negros do mercado de trabalho antes mesmo da abolição oficial da escravatura.

1.3 – O Estrangeiro Indesejado

O negro, de acordo com Schwarcz (2005), era considerado “*estrangeiro indesejável*” e a introdução, em larga escala, do imigrante europeu visava substituir esse “estrangeiro”, a ponto de, com os anos, eliminá-lo através do embranquecimento do país. Vigorava a ideologia de que o ex-escravizado era inferior ao trabalhador estrangeiro. O negro era visto como danoso para a nação em desenvolvimento, enquanto o imigrante europeu era, para a elite intelectual da época, a representação de progresso e regeneração da população brasileira.

O elemento nacional livre formado em sua maioria de negros e mestiços pobres e que durante toda a escravidão viveram à margem da grande produção exportadora continuaria “vegetando”, marginal e dispensável, a não ser em regiões de fraco desenvolvimento econômico aonde não chegaram imigrantes (AZEVEDO, 2004, p. 18).

O perfil da ocupação da força de trabalho assumirá, então, nova conformação. Enquanto a mão de obra imigrante chega e ocupa-se cada vez mais da produção de café, uma crescente população de africanos e negros brasileiros ex-escravizados vai se juntar ao contingente de homens livres e libertos, a maioria dos quais se dedicava ou à economia de subsistência ou a alguns ramos ligados aos pequenos serviços urbanos. Não houve a valorização dos antigos escravizados ou mesmo dos livres e libertos detentores de qualificação.

O nascimento do mercado de trabalho, ou dito de outra forma, a ascensão do trabalho livre como base da economia foi acompanhada pela entrada crescente de uma população trabalhadora no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas. “Esse processo vai dar origem ao que algumas décadas mais tarde viria a ser denominado ‘setor informal’, no Brasil” (THEODORO, 2008, p. 25).

Estudiosos como Fernandes (1959) e Bastide (1943) mostram que a abolição não foi pautada por políticas públicas com a finalidade de integrar os negros libertos à sociedade brasileira. A Lei Áurea e a Lei de terras (1850)³⁶, ao invés de incorporá-los de forma igualitária, reforçou as desigualdades. A população negra representou a maior força produtiva no cenário brasileiro, antes e depois do período escravista, entretanto essa população permanece sem a justa visibilidade e reconhecimento nos registros históricos brasileiros. Forjaram-se novos tipos de dominação, na forma de trabalhos informais, como vendedor ambulante, braçal e temporário em áreas pouco valorizadas como serviço doméstico, especialmente no caso das mulheres.

Concorda-se com Moura (1988) quando o autor destaca que em nenhum momento a elite branca e os donos do poder estiveram verdadeiramente empenhados na inclusão de uma população não branca na sociedade brasileira.

[...] Por isso fizemos a Independência conservando a escravidão e fizemos a Abolição conservando o latifúndio. Nessas duas fases de mudança não se desarticulou aquilo que era fundamental. Conservaram-se aquelas estruturas arcaicas que impediam um avanço institucional maior. E, com isto, ficamos com uma lacuna, um vácuo social, político, econômico e cultural que não foi preenchido até hoje. Por isto temos ainda atrasos seculares relevantes que continuam influenciando em grandes camadas de nossa população [...].(MOURA, 1988, 24-25)

Embora haja concordância com o autor no que diz respeito às estratégias de dominação racial no Brasil, torna-se necessário entender, antes de tudo, como surgiu a base do

³⁶ Essa lei ajuda a entender por que o Brasil possui uma extrema concentração de terra, latifúndios improdutivos e uma grande massa de excluídos, os trabalhadores sem-terra. Um dos objetivos da Lei de Terras foi exatamente impedir que os imigrantes e os trabalhadores brancos pobres, negros libertos e mestiços tivessem acesso à terra. Seu efeito prático foi dificultar a formação de pequenos proprietários e liberar a mão de obra para os grandes fazendeiros. Dessa maneira, foi barrado o acesso à terra para a grande maioria do povo brasileiro, que sem opções migrou para os centros urbanos ou tornou-se boia-fria. Outros continuaram no campo como posseiros, numa situação de ilegalidade, sem direito ao título de propriedade.

pensamento racista e de onde se originou a ideologia de superioridade e inferioridade racial no país. Por toda a história euro-ocidental o branco foi representado como ser humano ideal, raça superior. Essa teoria teve origem no final do século XVIII e propagou-se durante o século XIX. Pensadores como Arthur de Gobineau (1816-1882), Cesare Lombroso (1835-1909) e outros procuraram comprovar, de forma “científica”, a superioridade da raça branca, da raça ariana³⁷.

Essa teoria influenciou profundamente muitos intelectuais brasileiros até 1930. Entre eles podemos citar Nina Rodrigues (1862-1906), que incorporou a tese da superioridade branca e inferioridade dos negros - seu livro *Os Africanos no Brasil* é uma das suas obras que tratam desse tema -, além de Sílvio Romero e sua obra *História da Literatura Brasileira* e Oliveira Viana, com *Povo Brasileiro e Sua Evolução do Brasil*.

Pesquisadores como, por exemplo, Schwartz, 2001³⁸; Silva, 2007³⁹; Nascimento, 1978⁴⁰; Munaga & Gomes, 2006⁴¹; Guimarães, 2008; e movimentos sociais como o movimento negro e o movimento feminista negro vêm procurando desconstruir esse mito, que é para além das atividades e ideologias de grupos tidos como brancos. A supremacia racial está fundada também em atitudes individuais de acomodação a esse status herdado, usufruído na vida diária, de forma que nem mesmo se dão conta do “privilegio racial” de que desfrutam na sociedade, dificultando que as demais raças, neste caso, desfrutem da cidadania de forma plena.

O mercado de trabalho na cidade de São Paulo à época era bem representativo desse quadro. Segundo Domingues (2004, p. 102), “era uma esfera social em que as comunidades étnicas: italianos, espanhóis, portugueses, e também *negros* (grifo nosso) não só garantiam a sobrevivência como também se reconheciam e eram reconhecidas”, ocorrendo a situação de continuidade no tocante à exclusão do negro no mercado de trabalho assalariado na

³⁷ É um conceito surgido no século 19 e que hoje está completamente desacreditado. "A raça ariana seria supostamente a linhagem 'mais pura' dos seres humanos, constituída apenas por indivíduos altos, fortes, claros e inteligentes, representando assim, de acordo com critérios arbitrários, uma raça superior às demais", afirma o biólogo Danilo Vicensotto, da Universidade de São Paulo (USP).

³⁸ SCHWARTZ, Stuart B. Escravos, roceiros e rebeldes. Trad. Jussara Simões.

³⁹ SILVA, Maria Nilza. Considerações sobre as políticas de ação afirmativa no ensino superior. In: PACHECO, Jairo Queiroz; SILVA, Maria Nilza (Orgs.) *O Negro na Universidade: o direito à inclusão Brasília*: Fundação Palmares, 2007.

⁴⁰ NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1978.

⁴¹ MUNANGA, Kabengele. & GOMES, Nilma Lino. *O Negro no Brasil de Hoje*. Global. São Paulo. 2006.

República, ficando a grande maioria dos ex-escravizados relegados ao setor de subsistência, com baixos salários, na informalidade⁴². (CASTRO,1993; BAIROS 1985; CHAIA, 1989).

Depois da abolição da escravatura o mercado de trabalho no Brasil se estruturou como um mercado racista, ou mercado antinegro, ressaltando que me baseio aqui na ideia de Silva (2000), o qual aponta o racismo no mercado de trabalho e a exclusão do negro e da mulher negra em maior grau.

Minha opção por Salvador como o outro *locus* a ser observado decorreu do fato de ser esta cidade majoritariamente negra. Em Salvador, essa camada populacional representa, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômico (DIEESE,2012), sem números percentuais, 86,5% dos habitantes em idade economicamente ativa. Contudo, ali é essa parcela negra da população que vive nas piores condições, situação que apresenta reflexos no mercado de trabalho formal. Semelhantemente ao ocorrido em São Paulo, finado o regime escravista, a população negra na Bahia vivenciou um longo e sofrido processo de busca por uma nova identidade que possibilitasse pôr fim aos estereótipos herdados da escravidão.

Com isso a organização do mercado de trabalho passou por um longo período de adaptações, com a sua pouca diversidade econômica, dando lugar a lutas pela oportunidade de emprego em um mercado incapaz de absorver grande parte da mão de obra disponível. O mercado de trabalho começou a se ampliar a partir dos anos 1960 com a nova industrialização e a chegada da Petrobras e o II Polo Petroquímico Brasileiro em Camaçari, na Região Metropolitana de Salvador até o início dos anos 1980.

Porém, segundo Bairros (1987)⁴³, os negros permaneciam, na sua grande maioria, nas posições subalternas no mundo do trabalho e na sociedade. Entretanto, com o crescimento industrial alguns negros conseguiram se inserir na indústria e obter trabalho formal com

⁴² Trabalharemos com esse tema no terceiro capítulo.

⁴³ BAIROS, Luiza. Dissertação de mestrado. “Pecados no Paraíso Racial: O negro no mercado de trabalho da Bahia – 1950-1980”, na Universidade Federal da Bahia (UFBA) - 1987.

DEDECCA, C.S., BALTAR, P.E. DE A. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. In: Estudos Econômicos. São Paulo, V. 27, N. especial, 1997. p.65 – 84.

FORBES, D.K. O emprego e o setor informal. In: Uma visão crítica da geografia do subdesenvolvimento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989, p. 288 - 296.

carteira assinada. A autora ressalta, contudo, que na hora de retração no mercado de trabalho, o negro é o primeiro a perder o emprego (BAIRROS, 1992).

Quando se traz a categoria raça para a análise, encontra-se, em Salvador, um percentual de 57,1% (PNAD/IBGE, 2008) de negros na informalidade no sentido de precarização do trabalho, tema abordado por Marx (1976, p. 91) ao afirmar: “O trabalho (...) perdeu toda a aparência de manifestação de si e só lhes conserva a vida definhando-a”. Visualizamos esse quadro nos ambulantes espalhados pelas ruas de Salvador, sujeitos, no geral, à repressão policial, pois disputam os clientes com o mercado formal.

No caso de São Paulo, a série histórica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2012) mostra que os negros continuam recebendo a metade do salário dos brancos e ocupando as piores posições hierárquicas nas empresas. Embora representem 37,1% da população em idade ativa, a grande maioria ainda vive na informalidade, sem qualquer tipo de amparo trabalhista, o que é ilustrado na tabela abaixo, para a qual chamo a atenção para os dados relativos às cidades de Salvador e São Paulo.

TABELA 3: PROPORÇÃO DAS/OS OCUPADAS/OS EM POSTOS DE TRABALHO VULNERÁVEIS⁽¹⁾, POR SEXO E COR/RAÇA

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em%)

Região Metropolitana e Distrito Federal	Total vulneráveis	2010			
		Homens		Mulheres	
		Negros	Não Negros	Negras	Não Negras
Belo Horizonte	27,1	24,6	21,1	36,4	27,2
Distrito Federal	27,4	23,9	19,1	36,7	25,4
Porto Alegre	25,3	23,7	22,2	37,0	27,5
Fortaleza	42,8	39,0	32,3	53,3	42,6
Recife	35,9	30,4	28,0	47,6	35,4
Salvador	34,1	29,9	22,3	42,6	26,1
São Paulo	28,8	25,9	23,2	41,4	30,9

Fonte: DIEESE/Seade, TEM/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

Nota(1) Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos.

Obs.: Negros = pretos e pardos; Não negros= brancos e amarelos.

A vulnerabilidade das mulheres é recorrente e segue mais ou menos uma média percentual. Fortaleza sai na frente nessa exclusão, o que não deixa de ser curioso, uma vez que o Estado de Ceará, se orgulha e propaga a ideia de ter sido o primeiro do país a acabar com a escravidão, e insiste num imaginário de que não tem negros em sua população. São Paulo, capital industrial do país, e Salvador, capital brasileira com a maior população negra, também têm taxas elevadas e estão à frente de cidades como Porto Alegre e Belo Horizonte, por exemplo.

A questão da exclusão do negro do mercado de trabalho paulista foi amplamente documentado por estudiosos como Florestan Fernandes (1978), Octávio Ianni (2004), Fernando Henrique Cardoso (1978) e outros integrantes da Escola Paulista de Sociologia⁴⁴. Porém, a abordagem adotada por esses intelectuais sofreu duras críticas posteriormente. Fernandes (1978), por exemplo, defende a tese de que o negro falhou por não conseguir se adaptar à nova situação de liberto, na transição de uma sociedade escravista para a de mercado de trabalho formal.

Ou seja, em seu entendimento, os negros falharam ao não se integrar no mercado de trabalho livre e ao não acompanhar a nova ordem competitiva. Na percepção de Fernandes, o negro não estava preparado para se tornar um cidadão livre. “O negro *deveria*⁴⁵ antes ser assimilado à sociedade de classes, para depois ajustar-se às novas condições de trabalho e ao novo status econômico-político que adquiriria na sociedade de Classes” (BASTIDE, 2008, p.71-80).

Um contundente crítico à abordagem da Escola Paulista de Sociologia, Carlos Hasenbalg (1979), em contrapartida, argumenta que o que dificultou a integração do negro na sociedade foi a discriminação e o preconceito, que assumiram nova *roupagem*⁴⁶ na vida social brasileira, levando com isso a população negra a enfrentar maiores barreiras que a branca. O negro enfrentou barreiras educacionais, profissionais e sociais no pós-abolição, tendo dificuldades para desfrutar dos benefícios materiais e simbólicos do seu novo status.

⁴⁴Fundada em 1933. A partir dos anos 1950 a Escola teve importância fundamental para a vida intelectual brasileira e, especialmente, para a criação de uma "escola paulista" de pensamento sociológico. Acessar http://www.quickwiki.com/pt/Escola_Livre_de_Sociologia_e_Politica.

⁴⁵ Grifo nosso.

⁴⁶ Grifo nosso.

O racismo no Brasil sempre ocorreu de forma sutil, induzindo, por isso mesmo, muitos estudiosos estrangeiros a acreditar que existia, de fato, no país, uma democracia racial. Citamos, por exemplo, dentre outros, Alfred Métraux (1950), Charles Wagley (1952), Donald Pierson (1942) e Roger Bastide (1955), como alguns dos pesquisadores que, a partir do início da segunda metade do século XX, encamparam essa ideia. Por conta desse aparente paraíso racial, os olhos do mundo, nos anos 1950, se voltaram para o Brasil, para estudar essa democracia racial à brasileira.

Para confirmar tal teoria, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO)⁴⁷ buscou por meio de estudos apresentar o Brasil como modelo para o mundo no tocante às relações raciais e sua sociabilidade⁴⁸. Oferecer ao mundo lições do modelo de civilização à brasileira, este o propósito do Projeto UNESCO, como ficou conhecida a série de estudos. Entretanto, no final da pesquisa, constatou-se o racismo à brasileira e as desigualdades sócio raciais existentes no país e as possibilidades de superação (Maio, 1999)⁴⁹.

Os estudos decepcionaram a UNESCO, uma vez que seus resultados não conseguiram comprovar a existência da tão decantada democracia racial brasileira. O fato de aqui não haver leis segregacionistas, a exemplo das existentes nos Estados Unidos, que adotaram regras de separação baseadas na raça e na descendência, levava a essa crença de convivência racial livre de conflitos.

Entretanto, embora diferentes, as ideologias racistas existentes nos dois países foram eficientes para inferiorizar, menosprezar e afetar a subjetividade do homem e da mulher negros. A despeito da inexistência de leis oficiais de segregação, a posição social, a ocupação territorial e o (pouco) acesso educacional dos/as negros/as ainda hoje mostram a eficiência do racismo à brasileira. Isso nos leva a afirmar, com base em Telles (2004), que a segregação no

⁴⁷Foi fundada logo após a Segunda Guerra Mundial, em 1945, tendo como objetivo contribuir para a paz e segurança no mundo, através da educação, da ciência, da cultura e das comunicações. A sede da Unesco fica em Paris, na França, e atua em 112 países.

⁴⁸Pesquisa realizada sobre as relações raciais no Brasil e nos EUA. Com o propósito de investigação sobre contatos entre raças ou grupos étnicos, objetivando apontar os fatores que culminavam com a existência de relações harmoniosas entre negros e brancos no território brasileiro. Segundo Métraux, 1950, (apud Maio, 2000, p. 117), o Projeto Unesco contemplaria, de início, apenas a Bahia, sendo posteriormente incluídos São Paulo e Rio de Janeiro e Recife.

⁴⁹Participaram desse projeto uma gama de Cientistas sociais brasileiros e estrangeiros como: Roger Bastide, Charles Wagley, Telles de Azevedo, Luís de Aguiar Costa Pinto, Oracy Nogueira, Florestan Fernandes Marvin Harris, entre outros, tais como a hoje Profa. Dra. Josildeth Gomes Consorte que a época foi assistente de Marvin Harris na pesquisa de campo e secretariou as reuniões para a constituição do projeto entre Anísio Teixeira e Thales de Azevedo em Salvador/Bahia.

Brasil é, na prática, muito semelhante à então vigente nos Estados Unidos, apesar da falta de manifestação formal em toda a história do período pós-escravismo.

O Brasil é um dos países mais miscigenados do mundo e também um dos mais desiguais quando se trata de garantir oportunidades igualitárias à sua diversa população, bastando, para isso, analisarmos a situação em que se encontram os negros, ainda hoje fora da ordem igualitária de competição no mercado de trabalho desta nossa apregoada e celebrada “democracia racial”⁵⁰.

O processo de visibilização da nossa real democracia, iniciado, como foi dito acima, com o projeto financiado pela UNESCO nos anos 1950, produziu uma vasta literatura brasileira sobre as relações raciais no Brasil e serviu para mostrar “que nossa democracia racial era um mito e que o racismo era generalizado na sociedade” (TELLES, 2004, p. 13).

A distância entre negros/as e brancos/as na sociedade brasileira por muito tempo permaneceu colossal, embora a crença dos estudiosos das décadas de 1940 e 1950 era de que essa diferença diminuísse com o tempo, o que se verificou não ocorreria sem uma intervenção direta do Estado por meio de políticas públicas, visando corrigir a distância social, educacional e econômica entre os dois grupos.

Os negros e negras em comparação aos brancos estão segundo dados estatísticos de diversas instituições de pesquisa com índices bem inferiores, nas mais diversas áreas. Conforme apontou Andrews (1998), esse fosso é devido ao pouco acesso desse grupo à educação e à marginalização que os confinou majoritariamente a tarefas braçais, reduzindo, para não dizer eliminando, suas chances de entrar numa disputa por ascensão social.

Talles (2004), ainda ressalta que os movimentos sindicais, os movimentos de imigrantes etc., funcionavam como movimentos antinegro. Segundo Andrews (1980), os trabalhadores organizados em sindicatos não conseguiam ver injustiça na exclusão racial; esses mecanismos limitavam a participação do negro nas profissões mais especializadas, reforçando sua marginalização e segregação.

Portanto, o que impedia o negro de ter acesso ao mercado de trabalho formal não era a falta de adaptação à sociedade de classe, mas sim as barreiras estruturais que impediam os negros de adentrarem no mercado de trabalho formal. Havia claramente uma ordem nacional,

⁵⁰ O termo denota a crença de que no Brasil não existe racismo e discriminação racial como ocorre em outros países como, por exemplo, os Estados Unidos. A crença de que as raças aqui existentes convivem harmoniosamente.

corroborada por muitos estudiosos da época, para “limpar a raça brasileira das marcas do período escravocrata”. De que modo isso seria possível? A elite branca, para alcançar esse objetivo, colocou em prática a política de imigração de população branca vinda da Europa, com a finalidade de que, num período de tempo estabelecido por alguns pensadores em cem anos, o Brasil embranquecesse (DOMINGUES, 2004).

Nesse intuito, a ocupação do mercado de trabalho pelo estrangeiro foi um dos passos para a “salvação” da nação. Portanto, mesmo com a abolição da escravatura, os negros, na sua grande maioria, continuaram na roça e no mercado de trabalho informal⁵¹ nas ruas de São Paulo e Salvador, por exemplo, mas de maneira generalizada em todo o território nacional (FILGUEIRAS, DRUCK e AMARAL, 2004; GONZALES & HASENBALG, 1982). Depois da abolição do escravismo oficial, continuaram à margem da sociedade, processo este em reprodução até hoje, século XXI. Ecos dessas situações de séculos passados continuam a reverberar nos dias atuais no mercado de trabalho.

Fernandes, em entrevista publicada em 1966 e, posteriormente, em artigo na Revista da USP (2006, n. 68), explica que a tão ostentada democracia racial brasileira é uma ideologia que fez confundir tolerância racial com democracia racial. Ele afirma que democracia é, fundamentalmente, igualdade racial, econômica e política. O sociólogo mostra que o tipo de racismo brasileiro veio do modelo de relação entre o escravizado e o escravista e que, depois da abolição, a discriminação continuou acontecendo de forma sutil e dissimulada (FERNANDES, 2006).

Para compreender essa dinâmica é importante as leituras de estudiosos das relações etnicorraciais no Brasil, já mencionados acima, e nos Estados Unidos. As desigualdades existentes entre negros e brancos no período pós-escravista eram extremas e, aparentemente, pouca coisa mudou.

Visto que as ideologias são, por um lado, racionalizações, justificativas tardias do preconceito e que, por outro, refletem estruturas sociais, exprimem tipos de relações entre os

⁵¹Apontam que são informais “tanto as atividades e formas de produção não tipicamente capitalistas, sejam elas legais ou ilegais, quanto as relações de trabalho não registradas, mesmo que tipicamente capitalistas (assalariados sem carteira assinada)”. Desta forma, a informalidade se identifica com todas as formas de relações de trabalho “não fordistas”. Aquelas onde existe o assalariamento regulamentado. – *Theo da Rocha Barreto. A Precarização do trabalho e da vida dos novos trabalhadores informais: o trabalho flexível nas ruas de Salvador- Monografia/2003*. Universidade Federal da Bahia. Departamento de Ciências Sociais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFBA.

homens e as cores, devemos, pois, estudar essa dupla série de efeitos paralelamente, como relatava Bastide (1971), procurando desvendar essa rede perpétua de exclusão no tocante à ascensão e igualdade de oportunidades quanto à ocupação de cargos de direção e chefias em relação às mulheres pretas e pardas brasileiras.

1.4 –Mulheres: Suas Andanças

Os trabalhadores negros que conseguem sair da informalidade ganham, em média, R\$ 1.266,50, quase metade do salário de um trabalhador branco, que é de R\$ 2.364,26. Essa situação é ainda pior no que se refere às trabalhadoras mulheres pretas e pardas, que recebem, em média, R\$ 920,18 contra um rendimento das mulheres brancas que alcança, aproximadamente, R\$ 1.669,20⁵². Constata-se ainda que, no tocante à assimetria de raça em termos de salários/rendimentos⁵³médios da PEA, os brancos de ambos os sexos obtêm melhores ganhos nas seis maiores regiões metropolitanas do Brasil.

Esse quadro não se altera, ou varia muito pouco, naquelas profissões que exigem ensino superior. Está demonstrado que negros e negras têm mais dificuldades que mulheres e homens brancos para se inserir no mercado de trabalho formal, apresentando respectivamente taxas de 0,8 e 2,2 pontos percentuais, em São Paulo e Salvador (DIEESE, 2012). Ribeiro (2004, p.3), reflete a respeito e aponta a existência das desigualdades cruzadas enfrentadas pelas mulheres negras - pretas e pardas, e brancas. Pois,

os benefícios da igualdade de gênero não são distribuídos equitativamente, seja no que diz respeito às oportunidades de ingresso das mulheres no mundo público, seja pela articulação com outras formas de discriminação, seja social e racial.[...] na inaceitável vivência da desigualdade, mulheres pretas, pardas e brancas vivenciam situações muito distintas (2004, p.3).

⁵² Dados referentes ao PEA/LAESER (Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas Rurais), 2011.

⁵³ Os dados serão apreciados novamente em trechos da tese em que sua leitura é imprescindível.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **75**

Tabela 4. Rendimento médio habitualmente recebido pela PEA ocupada residente nas seis maiores RMS, Brasil, ago/10 (em RS, ago/11 INPC).

	2010				
	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Homens Brancos	2.347,81	2.364,20	2.350,72	2.279,97	2.310,06
Mulheres Brancas	1.593,70	1.639,40	1.671,50	1.679,24	1.617,31
Brancos	2.000,51	2.028,30	2.038,36	2.005,75	1.990,79
Homens Pretos e Pardos	1.202,96	1.220,22	1.228,19	1.242,06	1.235,66
Mulheres Pretas e Pardas	890,87	888,79	889,58	889,58	901,50
Pretos e Pardos	1.065,38	1.073,35	1.081,14	1.085,76	1.087,23
PEA Total	1.579,57	1.599,64	1.603,79	1.590,76	1.586,91

Nota: PEA total inclui amarelos, indígenas e cor ignorada

Fonte: IBGE, micro dados PME. Tabulação LAESER (banco de dados tempo em curso).

Tabela 5. Rendimento médio habitualmente recebido pela PEA ocupada residente nas seis maiores cidades da RMS, Brasil, ago/11 (em RS, ago/11 INPC)

	2011							
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago
Homens Brancos	2.339,87	2.340,56	2.376,00	2.294,16	2.316,27	2.305,23	2.363,91	2.364,26
Mulheres Brancas	1.630,80	1.630,29	1.645,09	1.637,15	1.649,08	1.643,38	1.669,20	1.661,57
Brancos	2.010,59	2.016,34	2.040,26	1.991,85	2.010,44	1.999,93	2.044,09	2.040,26
Homens Pretos e Pardos	1.232,41	1.230,10	1.209,00	1.186,62	1.200,38	1.211,92	1.242,92	1.266,50
Mulheres Pretas e Pardas	901,50	888,96	880,14	876,93	874,70	875,32	898,05	920,18
Pretos e Pardos	1.087,23	1.080,06	1.062,85	1.048,87	1.056,65	1.064,44	1.090,84	1.115,55
PEA Total	1.586,91	1.579,65	1.587,82	1.559,09	1.577,17	1.585,64	1.620,80	1.629,42

Nota: PEA total inclui amarelos, indígenas e cor ignorada

Fonte: IBGE, micro dados do Plano Nacional de educação (PME). Tabulação LAESER (banco de dados tempo em curso).

Os homens negros economicamente ativos, durante todo o segundo semestre de 2010, tiveram um rendimento médio equivalente a 50% do que foi recebido pelo homem branco economicamente ativo. As mulheres pretas e pardas recebem, por sua vez, em torno de 50%

da média recebida pela mulher branca e apenas cerca de 1/3 da média recebida pelo homem branco. Observa-se uma manutenção desse quadro de disparidades no primeiro semestre de 2011.

Contudo, é possível acompanhar, nessa segunda tabela, um tímido avanço do rendimento da mulher negra, em relação ao da mulher branca no segundo semestre, quando seu rendimento sai de R\$ 901,50, no primeiro mês do ano, apresenta um decréscimo nos meses intermediários e alcança R\$ 920,18 em agosto, diminuindo a distância em relação ao rendimento médio da mulher branca.

Trabalhando especificamente com Salvador, Figueiredo (2002, p. 115), ao entrelaçar os quesitos gênero e raça em análise sobre o mercado de trabalho, constatou que o grau de exclusão aumenta consideravelmente na comparação com as brancas, ressaltando que os negros e negras que avançam no mercado de trabalho “ainda não podem desfrutar plenamente do direito de cidadania”. O preconceito racial operou como um dos principais óbices ao projeto de ascensão social. A grande maioria dos/as soteropolitanos/as negros/as ainda está à margem da sociedade, mesmo com escolarização.

Tabela 6: NÍVEL SUPERIOR COM MAIOR NÚMERO DE DESEMPREGO DE NEGROS COM NÍVEL SUPERIOR – 2014

	MUNICIPIÓ – UF	Nº DE NEGROS (%)
1º	PORTO ALEGRE – RS	2,5
2º	SALVADOR – BA	2,2
3º	BRASILIA – DF	1,6
4º	RECIFE – PE	0,9
5º	SÃO PAULO – SP	0,8
6º	BELO HORIZONTE – MG	0,5

Fonte: DIEESE, 2014.

O Brasil é um país marcado pelas desigualdades raciais, sociais, econômicas, regionais, etárias, educacionais e de gênero, historicamente construídas, onde homens e mulheres e brancos e negros são tratados de formas diferenciadas. O Brasil é ainda o país com

a segunda maior população negra do mundo, atrás apenas da Nigéria. Essa camada populacional representa 50,7% do total dos habitantes, segundo o levantamento do IBGE de 2010.

Contudo, analisando o mercado de trabalho nota-se que a quantidade de negros em setores valorizados ainda é muito baixa, pois ainda se vive em uma sociedade machista e que prima pela ascensão social. É visível porém que a situação da mulher negra consegue ser ainda pior, considerando-se que ela ganha menos que o homem branco, a mulher branca e o homem negro, sendo discriminada em função do gênero e raça, em decorrência do sexismo e do racismo no mercado de trabalho.

Esse fato fica demonstrado na 3ª edição do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça (2009). Em 2007, enquanto as mulheres brancas ganhavam, em média, 62,3% do que recebiam os homens brancos, as mulheres negras ganhavam 67% do que recebiam os homens do seu mesmo grupo racial e apenas 34% do rendimento médio dos homens brancos. Essa diferença era justificada pela desigualdade educacional. Entretanto, pesquisas atuais, como as realizadas pelo IBGE (2010), IPEA (2011), DIEESE (2012), LAESER (2012), mostram que apesar de as mulheres negras terem maior presença nas universidades quando comparadas ao homem negro, são as mais atingidas pelo desemprego e as que adentram o mercado de trabalho, embora recebam menos do que o homem negro.

Entendemos, diante disso, que tanto as mulheres pretas quanto as pardas e as brancas precisam se valer de estratégias para ascender, embora de maneiras diferentes. As mulheres brancas não têm de lidar com o racismo enquanto um conflito, no entanto, as pretas e as pardas têm de se defrontar com essa realidade conflitiva imposta a elas cotidiana e continuamente. Vale salientar que as pretas e as pardas também lidam diferentemente com o racismo na sociedade hierarquizada pelas cores sociais como no caso brasileiro.

Elas constroem, nesse sentido, diferentes estratégias de ascensão social, quando comparadas às brancas, segundo estudos de diferentes pesquisadores (BENTO, 2000; BAIROS, 1991; SILVA, 2000) e de institutos de pesquisa (IBGE, 2006; IPEA, 1995; ETHOS, 2010; PNAD, 2014). O que se verifica é que há uma dificuldade de inserção das mulheres pretas e pardas bem como posterior ascensão em áreas consideradas de maior status social e hierárquico dentro das empresas.

“Imaginário empresarial brasileiro cria hierarquias de favorecimento”

Carmem é casada, branca, tem um filho, nasceu em Pernambuco, e migrou com sua família para São Paulo, reconhece que a cor da sua pele e seu traços fenóticos europeus ainda fala mais auto no processo de seleção dentro da empresa. O racismo está presente, porem de forma velada. Apesar disso, a empresa em que trabalho, tem um projeto de valorizar a diversidade.

Entretanto, temos muito que caminhar, no meu caso eu entrei na empresa por indicação, hoje sou gerente de responsabilidade social, não sofri preconceito racial o preconceito que sofri foi de gênero, porem acredito ser mais fácil de lidar. Tenho consciência do privilegio que carrego desde o meu nascimento (Carmem, 2015, Sampa).

Pesquisa realizada pelo Instituto ETHOS em 2010, nas 500 maiores empresas que aderiram a um programa **pro equidade**, revela um pouco a realidade empresarial no tocante à distribuição de mulheres em cargos de comando.

Tabela 7: Total de Amostra 2010

Nível Hierárquico	Homens	Mulheres	Total
Quadro Executivo	1.299	207	1.506
	86,3%	13,7%	100%
Gerência	10.815	3.077	13.892
	77,9%	22,1%	100%
Supervisão, chefia ou coordenação	19.058	6.976	26.034
	73,2%	26,8%	100%
Quadro Funcional	389.896	192.632	582.528
	66,9%	33,1%	100%
Total	421.068	202.892	623.960

Os dados contidos no quadro acima mostram crescimento da participação de mulheres nos cargos diretivos das mais importantes empresas do país, quando se compara com dados de 2007, como visto na tabela abaixo.

Tabela 8: Total de amostra 2007- 2010

Nível Hierárquico	Homens	Mulheres	Total
Quadro Executivo	88,5%	11,5%	100%
Gerência	75,4%	24,6%	100%
Supervisão, chefia ou coordenação	73,2%	26,8%	100%
Quadro Funcional	66,9%	33,1%	100%
Total	304	96	100%

Fonte: Instituto ETHOS- Pesquisa: Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas/ 2010.

Olhando-se as duas tabelas acima observa-se que as mulheres avançaram na ocupação da mais alta posição de uma empresa, qual seja, função executiva. Enquanto em 2007 os homens representavam 88,5% do total de executivos, as mulheres eram 11,5%. Três anos depois, em 2010, o percentual de homens em cargos executivos declinara para 86,3%, enquanto as mulheres avançaram para 13,7%.

Apesar desse crescimento, não há como negar a permanência de um profundo fosso entre homens e mulheres no mercado de trabalho, uma vez que em quase todas as funções o número de homens supera o de mulheres e mais de 60%. As mulheres representam 13,7%, ante 11,5% em 2007, do quadro executivo, um avanço em relação há alguns poucos anos, quando este era um espaço historicamente inexpugnável para elas. Os dados revelam também uma pequena evolução da participação dos negros, como demonstrado na tabela abaixo relativa ao período 2007 - 2010.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **80**

Tabela 9: TOTAL DE AMOSTRAS 2010

Nível Hierárquico	Branços		Negros (pretos e pardos)	
	2007	2010	2007	2010
Quadro Executivo	81,0%	93,3 %	3,5%	5,3%
Gerência	81,0%	84,7%	17,0%	13,2%
Supervisão, chefia ou coordenação	80,1%	73,0%	17,4%	25,6%
Quadro Funcional	73,0%	67,3%	25,1%	31,1%
Total				

Fonte: Instituto ETHOS- Pesquisa: Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas/ 2010.

Os dados da tabela abaixo revelam a evolução da escolarização dos homens e mulheres negros (**pretos e pardos**), porém ainda inferior ao avanço feminino branco. Um quadro bastante desolador, tendo em vista que o primeiro grupo representa uma parcela de 51,1% da população brasileira ou, em números absolutos, 98 milhões de indivíduos, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2009.

Tabela 10: Anos médios de estudo das pessoas que estão no mercado de trabalho – Brasil 2001 e 2011

Grupos			Brasil	Centro Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
2001	Não Branco	Mulher	6,8	7,2	6,2	7,2	7,1	6,7
		Homem	5,3	5,8	4,3	5,9	6,2	5,6
	Branco	Mulher	9,0	9,2	8,3	8,9	9,2	8,6
		Homem	7,6	7,6	6,0	7,4	8,2	7,4
2011	Não Branco	Mulher	8,8	9,1	8,6	8,9	9,0	8,5
		Homem	7,2	7,8	6,3	6,8	8,0	7,5
	Branco	Mulher	10,3	10,6	9,8	10,3	10,6	10,0
		Homem	9,0	9,2	7,6	8,0	9,5	8,9

Fonte: Cálculo e elaboração dos autores a partir dos dados das PNDs 2001 e 2011.

Não se pode negar as conquistas obtidas pela mulher negra nos últimos anos. No tocante à escolarização, ela supera o homem negro, contudo, sua situação ainda está longe da minimamente ideal. Ela compõe uma parcela de 9,3% da base da escala e de 0,5% do topo, o que representa, em números absolutos, um total de seis negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas que responderam a este tema de pesquisa (ETHOS, 2004, p. 13)⁵⁴.

Até que ponto as estratégias coletivas de inclusão que vêm sendo implantadas pelo Estado brasileiro estão dando conta de lidar com essas barreiras que limitam os ganhos das mulheres negras inseridas no trabalho formal? Busco entender a efetividade do processo de promoção da igualdade racial dentro das empresas, na tentativa de perceber se a evolução no grau de escolaridade das mulheres, já detectada por organismos como IBGE e outros institutos, reflete-se nas políticas internas das empresas. O quadro de discriminação que afeta as mulheres negras no seu acesso aos bens econômicos, sociais e profissionais, e em contraste com as mulheres brancas, produz um ciclo de violência simbólica expressa no que Bairros (1991, p.192) apropriadamente já chamou de “reforço da subordinação”.

O fato das mulheres competirem entre si por um leque relativamente reduzido de ocupações *que são disponibilizadas*⁵⁵, leva a inibir a solidariedade que a igual condição de sexo poderia ou deveria motivar. Por isso, ao mesmo tempo em que se denunciam as dificuldades que as mulheres, geralmente brancas, enfrentam para ter acesso a ocupações privilegiadas, perde-se de vista das dificuldades específicas e a intensa exploração a que estão submetidas a maioria das mulheres, as negras, *mesmo possuindo alta qualificação*⁵⁶.

Parte-se, portanto, da perspectiva de que esta negação se reflete na implantação/implementação de políticas que garantam o princípio constitucional de tratamento igual para todas/os. Nesse sentido, uma importante contribuição desta presente pesquisa será dar visibilidade a uma história de injustiças raciais, de gênero e de classe, que se perpetua cotidianamente no mercado de trabalho formal.

Ao considerarmos a inclusão das mulheres pretas, pardas e brancas no mercado de trabalho, confronta-se os dados do IPEA, PEA, Instituto Ethos, Fundação SEADE, dentre outros, nas últimas décadas, ao observarmos que, mesmo com elevado grau de escolaridade,

⁵⁴Até o momento não encontramos esses dados para inserção de informações para discussão na presente pesquisa bibliográfica.

⁵⁵ Grifo nosso

⁵⁶ Grifo nosso.

as mulheres pretas e pardas continuam invisíveis, coletivamente falando, embora se consiga pinçar um ou outro exemplo individual de carreira ascendente.

Mesmo reconhecendo o mérito do sucesso individual, esses casos não são o foco da pesquisa e sim o acompanhamento do avanço coletivo da mulher preta, parda e branca, uma vez que é enquanto grupo que as negras são massacradas e as mulheres brancas vivem também o machismo. Portanto, é como grupo que pretendemos analisar a inclusão, ou exclusão, da mulher preta, parda e branca brasileira, também enquanto coletivo de mulheres que lutam contra a misoginia e o patriarcalismo.

Lima (1995), em seus estudos, constatou que mesmo com a expansão do mercado de trabalho para as mulheres negras, elas não obtiveram grandes ganhos. Isso porque mesmo quando conseguem romper a barreira da discriminação racial, investindo na educação, elas se dirigem (ou se veem obrigadas a) para empregos com menores rendimentos e menos reconhecimento no mercado de trabalho. Esse resultado contraria aquilo que se esperava e se apregoava, de que a escolarização tiraria a população negra, a mulher negra, da subalternidade.

Parte-se do pressuposto de que não existe nada que conecte nível educacional e mobilidade profissional dentro das empresas brasileiras no tocante à mulher negra e que por trás dessa falta de conexão está o racismo brutal existente na nossa sociedade. Para os demais grupos raciais e sexuais (gênero) a educação, ou nível de escolaridade, tem funcionado como uma porta de entrada para a inclusão, o que torna evidente a interdependência entre as variáveis raça, gênero, classe ou estrato social e nível de instrução escolar formal.

Apesar de todo o discurso de igualdade racial, a inserção e ascensão das negras dentro das empresas, para assim ocupar cargos de chefia, não ocorre da mesma forma que as das mulheres brancas, quando visualizamos os dados dos institutos de pesquisa. Diante desses fatos, é compreensível rompermos com a concepção que visualiza apenas gênero como categoria analítica de resposta à situação de exclusão das mulheres negras. Scott (1990) nos explica que a categoria gênero sozinha não é suficiente para responder aos desafios imbricados nas experiências das mulheres negras.

Portanto, é necessário trabalhar com o conceito de gênero, raça, feminismo, feminismo negro, sexismo, preconceito racial, patriarcalismo, subjetividade, subalternidade, interseccionalidade, discutidos por estudiosas como Kia Lilly Caldwell (2000), Kimberly

Crenshaw (2002), Suely Carneiro (2003), Lélia Gonzáles (1982), Matilde Ribeiro (2009), Maria Inez Barbosa (1998), Márcia Lima (1995), Caetana Damasceno (2000) no intuito de compreender como eles se interagem na construção da subjetividade da mulher negra na coletividade e no mercado de trabalho das duas cidades escolhidas como lócus geográfico dessa pesquisa, visto que, utilizando aqui as palavras de Lélia Gonzáles, “a tomada de consciência da opressão ocorre, antes de tudo, pelo racial” (*apud*, BAIRROS, 2000, p. 56).

Ao agregarmos a questão racial à categoria gênero, teremos, então, uma dupla discriminação: a interseccional. No Brasil, a mulher preta e parda não alcançou projeção no cenário econômico e social. Em pesquisa conduzida no mestrado verifiquei que elas avançaram na escolaridade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, entretanto, não avançaram nos cargos de chefia (PEREIRA, 2008), confirmando a perpetuação da exclusão dessa população historicamente estigmatizada, como nos mostram os estudiosos do tema.

Os dados estatísticos de institutos de pesquisa como IBGE e IPEA provam que isso vem ocorrendo. É necessário que essas mulheres vençam as barreiras do preconceito de gênero e raça, pois o processo de exclusão ao qual elas vêm sendo submetidas está para além da escolarização. Tornam-se necessárias políticas efetivas que eliminem as barreiras do preconceito racial ao qual são submetidas as mulheres negras, possibilitando assim a igualdade no mercado de trabalho, com o reconhecimento e valorização da diversidade.

Ribeiro (2009) parte do pressuposto de que a mulher negra “é a última da fila”, entretanto, acredito que essa afirmação se pauta numa reflexão simplista e reducionista, pois não inclui no debate as mulheres portadoras de deficiências físicas e mentais⁵⁷, nem mesmo as indígenas, uma vez que não é possível negar a presença destas mulheres no cenário social, etnicorracial e sexual brasileiro. Fato é que a mulher negra enfrenta sim um alto grau de invisibilização e exclusão.

Entretanto, aceitar que somos as “*últimas da fila depois de ninguém*” é desconsiderar nossos avanços como mulher negra no cenário político brasileiro, em meio à ordem social quando se fala da hierarquia de exclusão social. A história e vida de Eunice, uma das minhas sujeitas dessa pesquisa, é um retrato desse avanço:

⁵⁷ Aqui temos um tema para posterior pesquisa.

Eu sou preta, na minha família não tem nenhum loirinho, na minha infância minha família se mudou para feraz interior de São Paulo, construímos um barraco de chão pisado, de dentro desse barraco você via tudo que passava na rua por entre as frestas das tabuas que eram as paredes do baraço. Fui a primeira pessoa em toda a minha família a cursar faculdade. Eu acredito que, a única coisa que vai fazer diferença especialmente na vida do negro é o estudo. A negra/o ascende quando se torna absolutamente necessário para um cargo/função, e eu me tornei indispensável. Durante o percurso da minha trajetória pessoal e profissional sofri inúmeras demonstrações de racismo, porém, não me deterão e cheguei ao cargo de executiva, no topo da empresa na qual trabalho.

A cor da pele demarcou de forma pejorativa o lugar dessa mulher preta, da mulher parda e da mulher branca, em graus diferentes. Contudo, esse “lugar” vem sendo modificado, como nos demonstra Eunice, devido à luta constante dessas mulheres.

A mulher negra tem conseguido avançar no ensino de nível superior. Nesse campo apresenta escolaridade superior à do homem, fato constatado pelo IBGE (2012). As mulheres estudam 7,5 anos a mais do que os homens (aqui me refiro à pós-graduação). Entretanto, como mostram os dados do Instituto Ethos (2012), a ação oculta, disfarçada, do racismo institucional impossibilita à mulher negra com escolarização elevada desfrutar de um espaço privilegiado devido à cor. É o que Oracy Nogueira (2006) denomina de preconceito de marca⁵⁸ e outros, como Suely Carneiro, Antônio Sérgio Guimarães e Luiza Bairros, chamam de “Marca da cor”.

Existem na academia brasileira estudos sobre mobilidade social dos negros, dentre os quais o já clássico estudo de Hasenbalg (1979) - “Discriminação e desigualdades raciais no Brasil” – que mostram que a mobilidade social de negros enfrenta maiores barreiras que as dos brancos. Esses estudos continuam de grande importância para pesquisas atuais dentro dessa temática, porém eles pecam por não considerarem em suas análises a questão do gênero, debruçando-se apenas sobre a ocupação do masculino, sem levar em conta especificamente as mulheres.

Crescemos, nós mulheres negras, nas periferias brasileiras, acreditando que o que nos faltava era a escolarização, para nos tirar da situação de exclusão, afinal, ouvimos isso o tempo todo dentro da nossa “cordialidade racial”. Descobrimos, contudo, que ela não é

⁵⁸O ponto central do texto de Oracy Nogueira é que independentemente da forma ou da natureza do preconceito racial, seja ele de origem ou de marca. Ele está presente tanto aqui no Brasil como nos Estados Unidos.

suficiente para barrar o racismo à brasileira, pois a própria vítima é vista como responsável pelo racismo, enquanto quem o cometeu não tem nenhum problema (MUNANGA, 2009).

Afinal, não “somos racistas”, vivemos em uma “democracia racial, na qual as raças vivem cordialmente”. Ironicamente, a cor da pele vem antes de qualquer título ou posição social. Constatar, na prática, esse fato, é um impacto profundo na subjetividade de mulheres negras, nas suas projeções de ascensão profissional, projeções para o futuro, manutenção da autoestima. A mulher negra constata que ainda é invisibilizada, mesmo vencendo as barreiras educacionais.

Entendemos que esta pesquisa contribui para a ampliação do campo de conhecimento das relações raciais do ponto de vista social, pois ao buscar compreender a dimensão das barreiras que separam negros e brancos, homens e mulheres e mulheres negras e mulheres brancas, a reflexão torna-se mais abrangente, podendo contribuir para a formalização de políticas que visem a melhoria das relações raciais e das políticas de gênero no Brasil.

Esta pesquisa é fundamentalmente interdisciplinar: o campo de estudo vem da sociologia do trabalho e da antropologia das relações etnicorraciais e de gênero. A pesquisa toma como ponto de partida o reconhecimento das categorias “raça” e “gênero” como elementos fundantes de um modelo de relações sociais que destina às mulheres negras o lugar da exclusão. Portanto, começamos no próximo capítulo a trabalhar com os conceitos e discussão sobre identidade e feminismo.

...nós dizemos que ‘Selma’⁵⁹,

é agora, porque a luta por

Justiça é agora. Nós sabemos

que os direitos pelos

quais eles lutaram 50 anos,

***100 anos** atrás estão sendo*

comprometidos agora mesmo, neste país.

Nós sabemos que, exatamente agora,

a luta por liberdade e justiça é real

e continua nos EUA e no Brasil.

John Legend (2015)

⁵⁹ Palavras do ganhador do Oscar 2015, por melhor canção ‘Glory’.

Capítulo II – A COR COMO EMPECILHO

Objetivamos nessa unidade é recuperar os conceitos, e os argumentos que permeiam cada um deles. Tornando com isso compreensível a utilização de tais conceitos dentro do debate a que me propondo ao utilizá-los, como raça, racismo, preconceito racial, estereótipo, etc., e como cada um faz parte de um todo, com um só objetivo de discriminar no campo do gênero e da raça.

Através dessa revisão teórica será possível compreender como cada um foi utilizado ao longo dos anos no Brasil. Suas consequências nas esferas psicológica, física, estudantil, racional e relacional na vida das sujeitas desta pesquisa, que são as mulheres pretas, pardas e brancas brasileiras. Os conceitos e teorias abaixo discriminados se entrelaçam e estão enraizados no território brasileiro, e renovados constantemente.

2.1 – Da Raça Biológica à Raça Social

A origem do termo raça vem do latim “ratio”. Esse conceito é utilizado para classificar diferentes populações de uma mesma espécie biológica. As dúvidas quanto à origem comum da humanidade tiveram início no século XV, com a descoberta de outras civilizações. Pensadores europeus se questionavam se povos indígenas e negros, recém-contatados, eram da mesma espécie que a sua. O filósofo iluminista Voltaire, por exemplo, acreditava na diversidade da origem dos homens.

No século XVIII, o naturalista sueco Carolus Linnaeus, Lineu⁶⁰, dividiu a humanidade em quatro raças: “*Americanus*”, “*Asiaticus*”, “*Africanus*” e “*Europeanus*”, tomando como base a origem e a cor da pele, enquanto Blumenbach⁶¹, no século seguinte, mais precisamente em 1806, estabeleceu cinco divisões raciais amplas dos seres humanos, quais sejam: caucásica, mongólica, etiópica, americana e malaia. Mas foi no século XIX, que a noção de

⁶⁰Carl Von Linné, latinizado Carolus Linnaeus. Professor, médico, botânico e biólogo naturalista sueco nascido em Småland, uma localidade rural de Råshult, fundador da moderna sistemática de classificação para plantas e animais. Considerado o criador da classificação dos seres vivos ou taxonomia, desenvolveu um sistema de nomenclatura binomial (1731), que se tornará clássica, baseada na utilização de uma primeira instância, escrito em letras maiúsculas, indicando o gênero e uma segunda parte, o nome específico da espécie descrita, escrito em letras minúsculas. Por outro lado, reúne os gêneros em famílias, as famílias em classes. Fonte: <http://www.portalsaofrancisco.com.br/alfa/carl-von-linne/carl-von-linne-1.php>.

⁶¹Johann Friedrich Blumenbach (1752 – 1840) foi um antropólogo, médico e psicólogo alemão. Foi o criador da chamada antropologia física, que se ocupava do estudo a morfologia dos diversos grupos humanos segundo o método da anatomia comparada. Fonte: www.dec.ufcg.edu.br/biografias/JohaFriB.html.

raça biológica ganhou mais força. O conceito se sustentava em um conjunto de atributos biológicos comuns a um determinado grupo humano. Por meio desse conceito cientistas puderam classificar os seres humanos, utilizando-o para acentuar diferenças entre negros e brancos, com concepções racistas.

Segundo Michel Banton (1977)⁶², a ideia de raça significava pertencer a uma linhagem, descendência comum. De acordo com ele, os europeus usavam o termo raça para denominar qualquer grupo humano com ascendência comum, pautada por um misto de características biológicas e atributos morais e culturais. Essa ideia de raça tem origem no século XVI, posteriormente, no século XIX, o termo passou a ser utilizado para afirmar a existência de espécies humanas biologicamente diferenciadas. Porém, na atualidade, esse conceito de raça baseado nas características biológicas ou genéticas não é mais aceito⁶³. Bastide e Fernandes (1971, p. 275) trabalham com o conceito de “raça” do ponto de vista sociológico, visto que para esses autores raça não se sustenta partindo do biológico.

O conceito é disseminado entre os grupos sociais que se auto classificam e classificam o outro, portanto, ele existe enquanto conceito social. Sociologicamente falando (Telles, 2004), raça é uma construção social que determina a maneira como os sujeitos são classificados e tratados socialmente. Acreditamos que esse conceito social perdura até a atualidade no Brasil, dificultando as relações sociais, pois, como bem assinala Munanga (2005/2006, p. 49), “sabemos todos que o conteúdo da raça é social e político. Se para o biólogo molecular ou o geneticista humano a raça não existe, ela existe na cabeça dos racistas e de suas vítimas”. Portanto, essa raça social baseada na cor da pele norteia a sociedade brasileira.

As desigualdades raciais e inclusão social baseadas nos traços fenótipos, na raça perdura pois, a raça como traço fenótipo historicamente elaborado é um dos critérios mais relevantes que regulam os mecanismos de recrutamento quando se trata de ocupar posições na estrutura de classes e no sistema de estratificação social.

Apesar de suas diferentes formas (através do tempo e do espaço). “A raça opera como um critério com uma eficácia própria no preenchimento, por não brancos, de lugares na

⁶² Foi conferencista, e, posteriormente, Reader, em Antropologia Social da Universidade de Edimburgo, 1954-1965, e professor de Sociologia da Universidade de Bristol, 1965-1992. Ele serviu como membro eleito do Comitê das Nações Unidas sobre Eliminação da Discriminação Racial 1986-2001 e, como seu presidente para 1996-1998.

⁶³ O termo "raça" ainda é aceito normalmente para designar as variedades de animais domésticos e animais de criação como o gado. E aqui nesse trabalho é utilizado como raça social.

estrutura de classes e no sistema de estratificação social (HASENBALG⁶⁴ 2005, p. 122, 121)”. Pioneiro nos estudos raciais no Brasil, mobilidade social dos negros em trabalhos como o “Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil”, trabalho esse que não envelhece, pois ainda não superamos as questões raciais que ele aponta.

Isso dificulta a justa incorporação da população negra nas sociedades multirraciais, como ocorre na sociedade brasileira. Nessa mesma linha, o conceito e teoria das Raças, segundo Guimarães (2011, p.2), foi introduzido no Brasil pelos nossos cientistas, à volta de 1870, no intuito de orientar cientificamente os estudos sobre cultura brasileira, com um propósito político, pois acreditavam que a união das três raças, branca, africana e caucasóide culminaria em uma nação homogênea, resultando no embranquecimento do País.

Poliakov (1974) assegura que as teorias racistas têm origem na Idade Média, no que é contestado por Schwarcz (2005), para quem somente no início do século XIX o termo “*raça*”⁶⁵ foi amplamente introduzido na literatura especializada, por meio de Georges Cuvier (1769-1832), inaugurando a ideia da existência de heranças físicas permanentes entre os vários grupos humanos. A “ciência” da época, com base em observações do mundo zoobotânico, transportou para o universo humano categorias de classificação nas quais a cor da pele funcionava como critério de hierarquização, dividindo a humanidade em raças branca, negra, amarela e vermelha, atribuindo à primeira características pretensamente superiores em relação às demais.

Um pouco mais tarde, ao critério cor foram adicionados outros critérios morfológicos, como traços físicos, que serviram para “aperfeiçoar” o sistema classificatório e hierarquizar os grupos não brancos a partir de uma relação intrínseca entre o biológico e as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais, dando nascimento ao que ficou conhecido como teorias racialistas ou raciais⁶⁶, utilizadas para justificar a subjugação de povos e nações. (MUNANGA, 2006).

⁶⁵ No decorrer dos séculos o conceito de “raça” sofre alterações, pois cientistas chegam a conclusão de que raças não existem do ponto de vista genético ou biológico.

⁶⁶ Denominado “darwinismo social” ou “teoria das raças” que, entre outras coisas, estabelecia que o progresso estava restrito às sociedades “puras”, livres de um processo de miscigenação.

A crença na divisão do mundo em raças, implicando na existência de raças superiores e inferiores, propiciou também o surgimento do termo eugenia⁶⁷ (boa geração), doutrina que apostava em políticas de controle social por meio da melhora das qualidades raciais através de casamentos seletivos e se propunha mesmo a vetar casamento entre determinados grupos desde que considerado um obstáculo ao “aprimoramento” das populações.

A situação racial brasileira, segundo Nogueira (2006), vem sendo estudada por pesquisadores os quais ele dividiu em três segmentos: o primeiro sob a batuta de Artur Ramos e Nina Rodrigues, representando os afro-brasileiros que procuram visibilizar a contribuição africana na cultura brasileira; o segundo, liderado por Gilberto Freyre, trabalha com a inserção do negro na sociedade brasileira; e o terceiro, no qual ousou me incluir, se dedica ao estudo da situação atual entre negros e brancos na sociedade brasileira.

Não existem comprovações científicas de que determinado grupo apresente características únicas. Cientistas na metade do século XX, como por exemplo Claude Lévi-Strauss, Franz Boas entre outros, contextualizam a impossibilidade de se sustentar a teoria de raças devido, entre vários pontos, à elevada miscigenação a que a humanidade foi e é exposta.

Portanto, a cor da pele, o formato do nariz, o tipo de cabelo etc., são características externas, não características biológicas, intelectuais ou morais (BENTO, 2006). Essa conclusão dos cientistas desmontou a teoria de raça biológica, sem, contudo, impedir as divisões sociais baseadas na cor da pele, e outras características físicas que hierarquizam as pessoas, em particular as mulheres no mundo social, possibilitando a disseminação do preconceito racial, entre outras consequências de que falaremos consecutivamente.

2.2 –Imagem Distorcida para com o Outro

O **Preconceito racial**, segundo Nogueira (1979: 79), é um sentimento fruto de condicionamento cultural, social, familiar ou de uma deformação mental, gestado e multiplicado, mas sempre incorrigível. Oracy Nogueira considera como preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos

⁶⁷ É um termo criado em 1883 por Francis Galton (1822-1911), “bem-nascido”. Influenciado pela obra de seu primo Charles Darwin, *A origem das Espécies*, na qual aparece o conceito de seleção natural. Com ele (Schwarcz, 2005, p. 61) caía por terra a hipótese evolucionista que acreditava na civilização natural da humanidade, sendo substituída pelo termo degeneração, como sendo a metáfora maior para explicar os caminhos e desvios do processo ocidental. Sendo, portanto, necessário evitar a degeneração da raça humana.

membros de uma população aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece.

Para Nogueira (2006), existem duas formas de *preconceito*, o de marca e o de origem, buscou nas realidades dos Estados Unidos e do Brasil a exemplificação para essas duas modalidades. O autor argumenta que o Brasil apresenta o preconceito de marca contra o negro, que é exercido em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque.

O preconceito de marca determina uma preterição, servindo de critério o fenótipo ou aparência racial (NOGUEIRA 2006, p.292-293). Vale aqui ressaltar que a contribuição do autor foi invisibilizada na pesquisa Unesco, a disputa entre USP e Escola Paulista de Sociologia prejudicou pesquisas como a de Nogueira e a de Bicudo.

Segundo Bento (2006, p. 37), trata-se, de um conceito negativo manifestado por uma pessoa ou grupo de pessoas sobre outra pessoa ou um grupo diferente. É uma espécie de ideia preconcebida, acompanhada de sentimentos e atitudes negativas de um grupo contra o outro. Além disso, é algo como uma predisposição que causa maiores empecilhos para a população negra brasileira, pois em pleno século XXI ainda existe muita resistência entre parcelas de pesquisadores e da população brasileira em admitir esse fato, largamente apontado por muitos estudiosos brasileiros (D'ADESKY, 2001; FERNANDES, 2007; FERREIRA, 1999^a; SANTOS, 2001; CAVALHEIRO, 1998 e SCHWARCZ, 1996).

O antropólogo Kabengele Munanga (2003, p. 9) compara o preconceito racial “a um iceberg cuja parte visível corresponde às manifestações do preconceito, como as práticas discriminatórias individuais ou coletivas”. Felizmente, foram promulgadas leis⁶⁸ para punir e inibir demonstrações de preconceito racial, porém, embora a punição prevista seja bastante severa, muito raramente ela é levada a cabo. São leis difíceis de serem efetivadas. Condenações a pena de um a quatro anos de prisão frequentemente são transformadas em prestação de serviços. Esse tipo de procedimento acaba por não inibir o preconceito.

Atitudes geradas por esse preconceito trazem como consequência a exclusão da população negra da vida social e do mercado de trabalho e também afeta o emocional e o

⁶⁸A Lei 7.716/89 – Art. 1: diz que serão punidos na forma da lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. No artigo 20: Criminaliza induzir ou incitar discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional com pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa.

psicológico de quem sofre a ação do preconceito e discriminação; a cor da pele determina esse preconceito de marca, afetando a subjetividade da população preta, parda e branca brasileira.

Nesse sentido, a mestiçagem, serve, portanto, de “salvo conduto” para fugir da discriminação de marca. Estratégia essa que não funciona contra a outra forma de preconceito definido por Nogueira, o de origem, pois neste caso basta apenas a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito (NOGUEIRA, 2006).

Atitude vigente nos Estados Unidos até pelo menos os anos 1960, em que a descendência racial determinava a pertença do indivíduo. Portanto, a cor da pele não determinava sua posição racial. No Brasil temos leis antirracistas, acionadas com intuito de coibir e punir o preconceito racial que a população sofre ao longo da história, porém isso não livra a população de atos preconceituosos raciais, tão bem elaborados que dificilmente são enquadrados como crime e não se consegue livrar as vítimas de estereótipos raciais. Fanon nos dá um exemplo de como a imposição de estereótipos afeta a construção positiva da imagem pessoal do negro,

quando tem que enfrentar o olhar do branco, um peso inusitado o[me] atinge. No mundo do branco o **negro** encontra dificuldades na elaboração de seu esquema corporal. O conhecimento do corpo é unicamente uma atividade de negação. É um conhecimento em terceira pessoa. Em torno do [meu] corpo reina uma atmosfera densa de incertezas. O **[meu corpo]** não se impõe a mim, é principalmente uma estruturação definitiva do eu e do mundo – definitiva, pois entre meu corpo e o mundo se estabelece uma dialética efetiva (FANON, 2008, p. 104).

Os *estereótipos*⁶⁹ raciais construídos a partir da escravidão e fundados nas teorias racialistas ainda hoje vinculam a população negra ao perigo e ao crime, fazendo com que esta seja uma das maiores e principais vítimas da violência urbana, sobretudo no tocante aos jovens negros. “No que concerne à vitimização por homicídios, ser pardo é mais seguro que ser preto, mas é muito menos seguro que ser branco” (BORGES, 2004). Quanto às vítimas de

⁶⁹Lugar comum. É geralmente um conceito infundado sobre algo e é, no geral, depreciativo, no qual as pessoas se baseiam em opiniões alheias e as tomam como verdadeiras. O conceito de estereótipo foi criado em 1922 pelo escritor estadunidense Walter Lippmann. É bastante confundido com **preconceito**, uma vez que estereótipos acabam se convertendo em rótulos, muitas vezes pejorativos, e causando sensação de inferioridade nos outros.

‘É uma imagem negativa... É algo que funciona quase como um carimbo, a partir do que a pessoa é vista sempre através de uma marca, pouco importando como realmente ela seja. (BENTO, 2006, p. 38).

homicídios por parte de policiais, a maior incidência recai sobre os jovens negros, por se enquadrarem no “perfil” de suspeito, em outras palavras, terem a cor “errada”, suspeita, perigosa para a sociedade. Para Foucault,

[...] a grande noção da penalidade em fins do século XIX foi a escandalosa noção, em termos de teoria penal, de periculosidade. A noção de periculosidade significa que o indivíduo deve ser considerado pela sociedade ao nível de suas virtualidades e não ao nível de seus atos; não ao nível das infrações efetivas a uma lei efetiva, mas das virtualidades de comportamento que elas representam. (FOUCAULT, 2003, p. 85).

A teoria da periculosidade inata do negro foi incorporada aqui no Brasil primeiramente por Nina Rodrigues (1862-1906), cientista brasileiro adepto da antropologia criminal, representante do determinismo social. Absorveu a teoria⁷⁰ de inferioridade do negro e do mestiço que se constituíam, para ele, na causa do atraso do Brasil. Em 1899, Rodrigues publicou “Mestiçagem, Degenerescência e Crime”, no qual procurava comprovar sua tese⁷¹.

Essa teoria de inferioridade e propensão à criminalidade da população negra se renova ano após ano, alcançando, no presente, principalmente o jovem negro, visto e julgado previamente em função de sua cor de pele; ser negro é o agravante. Julgamento esse que, a nosso ver, atualiza as palavras de Fanon,

Então, desorientado, incapaz de ser livre como o outro, o Branco, que, impiedosamente me aprisiona, eu me distanciei de meu ser, para bem longe, tornando-me um objeto. O que era para mim, senão uma separação uma extirpação, uma hemorragia que coagulava sangue negro sobre todo o meu corpo? Portanto, não queria esta consideração, esta temática ‘Queria apenas ser um homem entre outros homens’. (FANON, 2008, p. 106).

Exemplo significativo de atualização dessa situação foi a ordem de serviço há poucos anos expedida pelo comandante de uma unidade da Polícia Militar de um dos municípios do Estado de São Paulo para seus comandados. Suas chocantes instruções, descreviam, com

⁷⁰Na atualidade alguns professores de faculdades de Direito ainda pregam essas teorias quando tratam a questão penal. O que reflete na ação dos delegados, que são formados em Direito e da polícia.

⁷¹Nina Rodrigues lançou outras publicações, como *Os Africanos no Brasil*; *O Animismo Fetichista dos Negros Baianos e As raças humanas e a Responsabilidade Penal no Brasil*, suas principais obras que versam sobre a inferioridade da raça negra brasileira. Associou-se à Silvío Romero no estudo da inferioridade racial do negro. Costa Pinto, porém, enxerga no mestiço uma vantagem sobre os negros, quanto menos preto o indivíduo for, terá maior oportunidade de ultrapassar a barreira da cor.

todas as letras, os “suspeitos em potencial” a serem abordados: jovens de cor parda ou preta⁷². A ordem de serviço da PM paulista é o retrato explícito do nosso dissimulado e eficiente racismo. O Mapa da Violência 2014, mostra que as principais vítimas de mortes violentas no país são jovens negros do sexo masculino, porém aponta que a violência está generalizada em relação à população negra, quer do sexo masculino quer do feminino. A questão é tão grave que se corre o perigo de se naturalizar.

Nessa mesma linha de raciocínio, vemos os meios de comunicação perpetuarem imagens estereotipadas da população negra, e aqui, em particular, da mulher negra, desrespeitando todo o Capítulo VI do Estatuto da Igualdade Racial, a Lei 12.288⁷³. Mesmo com ações jurídicas para punir atitudes e programas racistas não se tem obtido o êxito esperado. A violência do preconceito racial do personagem *Adelaide* do Programa Zorra Total é algo inadmissível frente aos avanços que a população negra tem alcançado no mundo.

Esse personagem de um programa da Rede Globo de televisão incorpora uma representação preconceituosa da mulher negra que supera de longe as imaginadas pelos romancistas brasileiros do século XIX. Emissora cujo diretor geral de jornalismo empenha-se numa aguerrida campanha para mostrar que “não somos [os brasileiros] racistas”, ela exhibe uma representação contemporânea da negra estereotipada e inferiorizada, da negra-coisa. Uma representação que afeta, sem dúvida, mulheres negras de todas as idades, inclusive adolescentes e crianças, expostas ao preconceito tão negado no Brasil.

A quem servem essas imagens da mulher negra vista como piada? Servem de motivo de riso para a supremacia branca, que acredita que a raça branca é inerentemente superior às demais, e que a despeito de todas as ações de combate e da criminalização do racismo ainda

⁷²Para o jovem negro visto como suspeito em potencial consultar Livia Maria Terra “Negro suspeito, Negro bandido: Um estudo sobre o discurso policial”. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara. 2010. A PM (Polícia Militar) de Campinas (93 km de São Paulo) que determinou, em uma OS (Ordem de Serviço), de 21 de dezembro de 2012, que seus integrantes abordassem jovens negros e pardos, com idade entre 18 e 25 anos, na região do bairro Taquaral, uma das áreas mais nobres da cidade. Segundo a determinação, dirigida ao Comando Geral de Patrulhamento da região, pessoas que se enquadrem nessa categoria são consideradas suspeitas de praticar assaltos.

⁷³Art. 43. A produção veiculada pelos órgãos de comunicação valorizará a herança cultural e a participação da população negra na história do País.

-Art. 44. Na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas, deverá ser adotada a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, étnica ou artística. Parágrafo único. A exigência disposta no caput não se aplica aos filmes e programas que abordem especificidades de grupos étnicos determinados.

Art. 45. Aplica-se à produção de peças publicitárias destinadas à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas o disposto no art. 44.

encontra brechas para agir, em parte devido ao descaso das autoridades. Trata-se de um *dejavu*⁷⁴ constante do racismo à brasileira⁷⁵ em forma de riso e de exposição do outro tido como “inferior”. Diferentemente do riso renascentista que,

teve a função de renovar culturalmente a Europa ocidental. O riso era portador de criatividade, de particularidade carregando a percepção da universalidade do mundo. O povo na renascença deixou o riso emergir com toda força nas suas manifestações culturais [...], triunfou sobre o medo e a morte. Tinha um significado positivo, regenerador, criador, liberador das pressões sociais (FONSECA, 2012, p 20-21).

O riso que inferioriza tem a ver, portanto, com o riso da fase da emergência do capitalismo industrial, que segundo Fonseca (2012) passa a ser utilizado como forma de ridicularizar ou atribuir valores negativos às atividades humanas. É o riso oriundo das sátiras, que inferioriza o seu alvo, desumanizando sua vítima. Essa exposição ocorre de forma naturalizada na sociedade por parte dos brancos, afinal, é o branco o imbuído de poder simbólico:

A produção e a reprodução das piadas que se ocupam do africano e de seus descendentes são resultantes do final da escravidão, da difusão das teorias raciais, do início da imigração europeia, da doutrina do branqueamento, do temor que o Brasil se tornasse um Haiti, mas, sobretudo, dos mecanismos discriminatórios e marginalizadores que foram acionados no momento da mudança para a nova ordem social e jurídica implementada pela República e pelo trabalho livre (FONSECA, 2012, p. 36).

Portanto, na linha de pesquisa do Mapa de Violência de 2014, a escritora Ana Maria Gonçalves (2014)⁷⁶ nos informa que as mulheres negras são as que sofrem mais violência dentre a população negra “...na maioria das vezes é ela que está criando os filhos sozinha, ela

⁷⁴*Déjàvu* ou *Déjà vi* é uma reação psicológica fazendo com que sejam transmitidas ideias de que já se esteve naquele lugar antes, já se viu aquelas pessoas ou outro elemento externo. O termo é uma expressão da língua francesa que significa, literalmente, "já visto".

⁷⁵ Onde a integração “mito da *democracia racial*”, é uma forma de disfarce do racismo, dificultando a identificação e o combate efetivo das injustiças perpetradas para com os sujeitos negros no Brasil.

⁷⁶ Declaração feita durante participação no Festival Latinidades 2014, em Brasília. Autora do livro “Um Defeito de Cor”, de 2006, com ele conquistou o Prêmio Casa das Américas na categoria literatura brasileira.

se torna responsável pela segurança dos filhos, zela por essa proteção. Ela fica acordada quando o filho sai à noite, é ela que dá uma série de recomendações aos filhos”.

Esse aspecto da violência sofrida pela mulher negra é pouco problematizado porque, segundo Gonçalves (2014), elas convivem com o “mito da mulher forte que tem superpoder”, portanto é inerente a ela a violência simbólica com que lida, é a intersecção entre gênero, raça e violência psicológica.

O relato de Aparecida, outra sujeita da minha pesquisa corrobora com a análise da autora acima citada, ao descrever o papel da sua mãe, como uma mulher forte e trabalhadora e a influência que esse comportamento teve na família e na vida de Aparecida (2015):

Eu como uma grande parte das crianças negras, sofri problemas raciais na escola, aquela coisa da negrinha no sentido pejorativo, macaca e tal, porem eu puxei um pouco minha mãe no tocante a não baixar a cabeça, eu não deixava barato, quando era preciso eu batia e revidava as agressões verbais e físicas, nunca deixei de resolver os problemas que tive ou tenho...

A síndrome da mulher forte foi desenvolvida desde a infância de Aparecida, e segundo a mesma, os seus irmãos sempre tiveram atitudes completamente diferente, alguns muito passivos. Aparecida por meio do seu comportamento de guerreira e “mulher forte” venceu as barreiras que se apresentavam a longo da vida, desde a questão econômica, racial e de gênero chegando ao lugar de destaque no mundo corporativa nas e na empresa onde trabalha.

2.3 – Supremacia Branca no “País Cordial”.

Por fim, entendemos que essas formas de violência elencadas acima têm o propósito de inferiorizar e manter à margem a população preta e parda, escamoteando sua subjetividade, tendo o branco como difusor desse mecanismo. A esse privilégio tem se chamado branquitude, temática que foi estudada por intelectuais como W. E. B. Du Bois⁷⁷, ao identificar a importância da branquitude para o trabalhador branco (1998); por Fanon

⁷⁷ Em seu livro: Black Reconstruction (Reconstrução Negra) in América, 1860-1880 by David L. Lewis (Paperback - January 1, 1998).

(2008)⁷⁸, ao apontar que ser branco é ter virtude e beleza que nunca foram atribuídas à população negra e, mais recentemente, podemos citar Bento (2003)⁷⁹, Piza (2000),⁸⁰ Sovik (2009), Cardoso (2008), Cardoso (2014), Oliveira (2007), Schucman (2014).

Esse privilégio é “naturalmente e silenciosamente” no cotidiano social, no qual seu status de branco e branca é claramente demarcado, quer pela lei, quer pelo costume, visto que o racismo no Brasil foi naturalizado racialmente. A branquitude, assim, é,

Atributo de quem ocupa um lugar social no alto da pirâmide, é uma prática social e o exercício de uma função que reforça e reproduz instituições, é um lugar de fala para o qual uma certa aparência é condição suficiente. **Mantendo**⁸¹, uma relação complexa com a cor da pele, formato do nariz e tipo de cabelo (SOVIK. 2009, p. 50).

Não é fácil para a/o detentora/or desse privilégio admiti-lo, visto que é visto quase como algo inerente dessa população. Entretanto, entre as mulheres brancas entrevistadas que contaram suas histórias de vida, encontramos algumas que reconheceram esse privilegio e ao longo de sua trajetória vem procurando mudar esse cenário no tocante a equidade em todas as áreas dentro da sociedade onde está incorporada. É o caso de **Diane**, branca, loura, que apesar de ser acima do peso, quando tomamos por base o padrão midiático, não foi barrada por essa questão.

A cor da sua pele é preponderante, como ela bem nos informa:

Meu sonho sempre fui trambalhar em um banco, eu me delicio trabalhando nessa área. Sempre me esforcei para poder subir a hierarquia do banco. Nunca pensei em usar outra arma, porém o fato de ser loura dos olhos azuis me fazia sobressair aos olhos dos clientes, sempre dizem “olha ela é loura de

⁷⁸ No livro “Pele negra máscaras brancas” - Salvador: EDUFBA, 2008, p. 56. Citando o pensamento da escritora Mayotte Capécia.

⁷⁹ Maria Aparecida Bento. “Institucionalização da luta antirracismo e branquitude”. In: Rosana Heringer (Ed.) *A cor da desigualdade: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil*. Rio de Janeiro: Ierê/IFCS-UFRJ, 1999.

⁸⁰ Edith Piza. “Branco no Brasil? ninguém sabe, ninguém viu”. In: Antonio Sergio A. Guimarães and Lynn Huntley (orgs.). *Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*. São Paulo: Paz e Terra/SEF, 2000.

⁸¹ Grifo nosso

olhos azuis”. Ser gorda vem em segundo lugar no imaginário dos clientes (Diane, 2015, sampa).

A branquitude sempre esteve posto no cenário “democrático “da sociedade brasileira, infelizmente, só a pouco tempo, é que essa verdade vem sendo mostrada e analisada. Na definição de Bento (2003, p.29)⁸², uma das pioneira no estudo do tema branquitude no Brasil, branquitude são “traços da identidade racial do branco brasileiro a partir das ideias de branqueamento”, em que esse lugar possibilita a perpetuação de hierarquias raciais na nossa sociedade, na qual o branco e a branca⁸³ – aqui recorrendo à definição utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – goza de privilégios na escolarização, nos relacionamentos amorosos, no mercado de trabalho, nas (não) abordagens policiais⁸⁴ etc.

A melhor maneira de se compreender a branquitude, segundo Bento (2004, p. 39), “é entender a projeção do branco sobre o negro, nascida do medo, cercada de silêncio, fiel guardião dos privilégios” e perceber a “naturalidade” com que o branco exerce e transita no espaço de poder que lhe é outorgado secularmente.

Ao exercício desse poder e lugar podemos chamar de **supremacia branca**,⁸⁵ exercida no mundo e particularmente no Brasil, no qual uma elite de sangue pretensamente europeu sempre foi vista, e se viu, como superior em relação ao negro em todos os espaços da sociedade, apesar de aqui não ter existido, no campo legal, instrumentos separatistas visando impedir a integração de homens e mulheres negros livres no território brasileiro, como foi o caso dos Estados Unidos por meio de leis como a “Jim Crow”⁸⁶ e a Black Codes⁸⁷, além de outros tipos de violência.

⁸² No Livro *Psicologia social do Racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (2003/7). Maria Aparecida Bento (Cida Bento) e Iracy Carone, trazem uma coletânea de textos de diversos autores que trabalham com o tema branquitude e silêncio do Branco.

⁸³ Aqui me refiro ao branco brasileiro, aquele que, muitas vezes, ao chegar aos Estados Unidos descobre que não é branco. Afinal, reúnem “marcas” que definem, como por exemplo, sua descendência e cor de pele.

⁸⁴ Tais argumentos serão tratados mais amplamente na unidade III.

⁸⁵ É uma ideologia racista baseada na afirmação de que *peessoas brancas* são superiores aos outros grupos raciais. Está enraizada em *etnocentrismo* e um desejo de *hegemonia*. Associada com vários graus de racismo e xenofobia, e a vontade de separação racial. AGIER; GUIMARÃES, 1995; SILVA, 1997; HALL, 2002; PIERSON, 1971; BAIRROS, 1988; HASENBALG, 1979, GONZALES (1982) etc.

⁸⁶ Leis estaduais e locais decretadas nos estados sulistas e limítrofes nos Estados Unidos da América, em vigor entre 1876 e 1965, e que afetaram afro-americanos e outros grupos. Exigiam, entre outras coisas, que as escolas e a maioria dos locais públicos, trens e ônibus tivessem instalações separadas para brancos e negros/ *Desigualdade & Diversidade – Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio*, nº 7, jul/dez, 2010, pp. 35-62.

Ao contrário, o que existiu e ainda continua vigente no Brasil são leis “oficiosas” que legitimam um “apartheid” à brasileira, no qual a cor da pele serve de demarcador. O fato de não existir ou de não ser estimulada na sociedade brasileira uma reflexão sobre o papel do branco nas desigualdades perpetuadas, culmina por responsabilizar o negro pela sua não inclusão social. Sendo portanto, somente ele, o estudado e problematizado (BENTO, 2004, p. 26), perpetuando a omissão da população branca na história brasileira, no tocante à permanência das desigualdades raciais balizadas pelo preconceito racial.

Perpetuando, na visão da autora, o próprio privilégio branco, combinado com o sentimento de rejeição da mulher e do homem pretos. Portanto, o branco também precisa ser estudado e problematizado, e o mesmo precisa reconhecer a existência desse privilégio. *Carmem*, outra das sujeitas dessa tese, concorda com a análise de Bento (2004) relatada acima:

A cor da pele ainda fala mais alto nas relações sociais e trabalhistas no Brasil. A cor ainda é decisiva em processos de seleção e promoção dentro das empresas. Reconheço isso o privilégio de ser mulher branca e tenho procurado com o lugar que ocupo, como executiva e com poder de decisão na empresa, mudar esse quadro de ausência da mulher negra no nosso quadro e nos cargos de liderança principalmente.

Essa rejeição abordada por Carmem, tem origem no período escravista, como já foi dito na primeira unidade desta tese, e que tinha entre as inúmeras consequências a subjetividade⁸⁷ dos ex-escravizados. No mercado de trabalho livre foi seu preterimento em favor dos imigrantes brancos, no intuito de embranquecer a população brasileira (GUIMARAES, 1995; SEYFERTH, 1985; FERNANDES, 1965; MUNANGA, 1999; TELLES, 2003). HASENBALG & SILVA (1988) ressaltam que,

⁸⁷Que existiu antes da Jim Crow de 1800-1866, restringindo as liberdades e direitos civis de afro-americanos. Nos anos 1950 e 1960, porém, os movimentos negros em defesa dos direitos civis ganharam força nos EUA. A segregação escolar patrocinada pelo estado foi declarada inconstitucional pela Suprema Corte em 1954 e as outras leis de Jim Crow foram revogadas pela Lei dos Direitos Civis de 1964. /Desigualdade & Diversidade – Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio, n° 7, jul/dez, 2010, pp. 35-62.

⁸⁸A subjetividade é formada através das crenças e valores do indivíduo, com suas experiências e histórias de vida. O tema da subjetividade é bastante debatido e estudado em psicologia, como ela se forma, de onde vêm, e etc. Diz respeito ao sentimento de cada pessoa, sua opinião sobre determinado assunto.

A solução integracionista articulava-se (...) como parte de um projeto de modernização do país a mais longo prazo, no qual o embranquecimento da população nacional contava como uma das consequências mais desejadas. (HASENBALG & SILVA, 1988, p.129).

Concordamos que a ideologia do “branqueamento” foi um elemento fundamental para justificar e levar a cabo a política integracionista. Esse processo de miscigenação representava um dos primeiros passos para o processo de branqueamento da nação e conseqüentemente o desaparecimento do preto, pardo e indígena; uma população branca era a meta brasileira.

Os pensadores brasileiros, contudo, falharam em alcançar seus objetivos. Somos uma nação composta por três raças sociais, na qual as desigualdades de gênero e raça perduram. Esta afirmação não traz nenhuma novidade que já não tenha sido explorada pelo movimento negro e movimento feminino negro. O processo de exclusão não foi superado, algo que pode ser constatado a partir dos dados apresentados por institutos de pesquisa (IPEA, IBGE, etc.) durante o período que engloba o pós-escravismo e até à atualidade.

O preconceito vigente no Brasil além de dissimulado é de marca. A cor da pele leva o policial a determinar o “suspeito”, a criminalizar o brasileiro pela sua raça social, “lei” esta, até o presente momento, bastante eficaz no seu propósito de visibilizar e inferiorizar a população preta e parda em território brasileiro. Concorda-se com Fonseca (2012) quando este diz que:

Na República, o termo “negro” era associado a “marginal”, “malandro” etc. A população negra se livrou da escravidão, mas adquiriu o status de cidadã de segunda categoria, de meio cidadã, carregada de deveres, mas sem muitos direitos. [...]. No Brasil a cor hierarquiza, define relações de poder e prestígio, [...] colocando o negro em seu “devido lugar” (FONSECA, 2012, p. 121).

Como lutar contra a eficiência de um “sistema” que, legalmente falando, nunca existiu, isto é, nunca se constituiu no Brasil um regime segregacionista amparado em bases jurídicas. Diferentemente do Brasil, os negros estadunidenses viveram a experiência de leis de segregação, como as “Jim Crow”, conseguindo, ao longo de décadas, se insurgir contra o *apartheid* oficial, luta esta que culminou na edição da Lei dos Direitos Civis, de 1964, que

possibilitou mecanismos concretos para que se perseguisse a igualdade de direitos naquela sociedade.

No Brasil, desde a década de 1950, estabeleceram leis contra a discriminação racial. A primeira delas, sancionada por Getúlio Vargas em 1951 (Lei 1390/51), previa igualdade de tratamento e direitos iguais, mas enquadrava como contravenção penal e não como crime a discriminação racial. Em 1985 foi assinada a Lei Caó - Lei 7437/85- que punia como crime inafiançável o tratamento discriminatório no mercado de trabalho, entre outros ambientes, por razões de raça e cor.

Vivemos em uma sociedade esquizofrênica, criminaliza-se o tratamento e a discriminação racial, mas não se acredita que haja racismo, que todos não tenham as mesmas oportunidades, perpetuando o círculo de exclusão baseado na raça social.

A Constituição Federal de 1988 tornou o racismo crime inafiançável e imprescritível. Apesar desse conjunto de leis há, ainda hoje, grande dificuldade em qualificar esse crime, muitas vezes amenizado pelos próprios agentes públicos encarregados de coibi-lo, e por um certo ideário, fundado no mito da democracia racial, “de que não somos racistas”.

A insensibilidade da sociedade e dos governos para com a situação de exclusão da população negra implica em altos índices de violência e homicídio que tem nos negros, sobretudo jovens negros entre 15 e 29 anos, vítimas em potencial, como tem revelado os Mapas da Violência, programa da Unesco. Chiavenato, ao traçar um paralelo entre a situação dos Estados Unidos segregacionista e a do Brasil “racialmente democrático” aponta que a realidade brasileira ultrapassou os limites da brutalidade da segregação estadunidense.

Enquanto nos Estados Unidos aconteceu a segregação racial, com a brutalidade conhecida, no Brasil este limite foi ultrapassado, ocorrendo um processo de extermínio do negro, principalmente da população negra jovem, o que se comprova estatisticamente (CHIAVENATO. 1980 p. 14).

Tabela 11: Mapa da violência – Jovens do Brasil (2012)

Ano	Branco	Preta	Parda	Negra	Amarela	Indígena	Total	Taxas		Vitimização
								Branca	Negra	
2002	19.846	4.429	25.227	29.656	111	81	49.695	21,7	37,5	73,0
2003	19.700	5.011	26.067	31.079	192	84	51.054	21,5	38,2	77,3
2004	17.883	4.459	25.815	30.274	149	76	48.382	19,6	36,2	84,9
2005	16.360	4.084	26.952	31.036	87	100	47.582	17,9	36,1	101,5
2006	16.432	4.229	28.259	32.488	97	134	49.151	18,0	36,9	104,3
2007	14.908	4.186	28.416	32.601	48	154	47.712	16,4	36,1	120,1
2008	15.263	4.118	30.496	34.614	79	162	50.117	16,8	37,4	122,4
2009	15.378	4.103	31.751	35.854	64	143	51.438	16,9	37,8	122,9
2010	14.645	4.324	33.111	37.435	66	118	52.263	16,2	38,5	138,4
2011	14.435	4.398	33.150	37.549	73	146	52.202	15,9	37,8	136,8
2012	14.928	4.603	36.424	41.127	76	207	56.337	16,4	40,4	146,5
Δ%	-24,8	3,9	44,4	38,7	-31,5	155,6	13,4	-24,4	7,8	100,7

Mapa da violência 2014/jovens do Brasil. Pg. 151. Tabela: Homicídio, taxa (por 100 mil) e vitimização segundo raça/cor. População total. Brasil. 2002/2012.

O quadro mostra o aumento considerável de homicídios entre a população negra (2002 a 2012). No início das pesquisas as taxas de homicídios entre os brancos fica em 21,7 por 100 mil brancos, enquanto entre os negros a taxa sobe para 37,5 por 100 mil negros. Morrem, proporcionalmente, 73% mais negros do que brancos, sendo os pardos nessa pesquisa os mais atingidos. Continuando a escalada ascendente de extermínio da população negra, em 2012, constatamos agravamento da situação, com taxa de 146,5% ou seja, no período 2002 a 2012 o extermínio mais do que duplicou, quando analisando a juventude, jovens negros contra uma diminuição de homicídios de jovens brancos desde o início da série⁸⁹.

Diante desse quadro, pode-se falar que a população preta e parda, (em sua maioria preta), não desfruta de direitos humanos no Brasil, se visualizamos o holocausto de uma raça, por séculos sequestrada, torturada, humilhada, estereotipada, não em campos de concentração,

⁸⁹http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2014/Mapa2014_JovensBrasil.pdf

* soma das categorias preta e parda.

mas no dia a dia, à plena luz? (Rufino, 2003, p.29). Fatos e dados como os acima elencados indicam que o racismo no território brasileiro perdura.

2.4 –Do Racismo Biológico ao Racismo à Brasileira.

O conceito de racismo⁹⁰ foi criado, segundo Munanga (2003, p. 7), por volta de 1920. Baseado na crença da existência de raças naturalmente hierarquizadas pela relação entre o físico, o moral e o cultural. No decorrer dos anos, porém ganhou outras interpretações. É uma das ideologias⁹¹ que estão sempre maltratando, de diferentes formas, a vida da população não branca, muitas vezes desde a infância. É uma atitude que quase sempre discrimina a/o negra/o. O racismo, segundo Guimarães,

origina-se da elaboração e da expansão de uma doutrina que justificava a desigualdade entre os seres humanos (seja em situação de cativo ou de conquista) não pela força ou pelo poder dos conquistadores (uma justificativa política que acompanhara todas as conquistas anteriores), mas pela desigualdade imaneente entre as raças humanas, a inferioridade intelectual, moral, cultural e psíquica dos conquistados ou escravizados (1999, p. 104).

É também, segundo ainda Guimarães (2004, p.17), “um corpo de atitudes, preferências e gostos instituídos pela ideia de Raça e de superioridade racial, podendo ser no plano moral, estético, físico ou intelectual”. Essa doutrina gerou desigualdade de tratamento e aniquilação de direitos desde a colonização. Mesmo não sendo mais aceita juridicamente na atualidade, ela perdura na sociedade brasileira na forma de práticas sociais, como injúrias raciais. Para combatê-las foram sancionadas leis com o intuito de impedir o tratamento desigual e punir os seus praticantes perante a lei⁹² e junto à sociedade com uma política antirracista.

⁹⁰É a ideia que defende a existência de hierarquia entre os grupos humanos baseada na etnicidade/ raça. Temos na Constituição Federal o Art 5. que declara que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza. E também neste mesmo artigo o inciso XLII, que instituiu punição contra o crime de racismo.

⁹¹Para Karl Mannheim, é um processo determinado por forças histórico-sociais. Assim, as ideologias seriam modos de pensar que refletem os interesses de um grupo dominante, que prevalecem numa organização social, que justificam determinadas ações em nome da preservação do status quo reinante.

O racismo à brasileira, denuncia Guimarães (2004) a partir de pesquisa desenvolvida em Salvador, manifesta-se, normalmente, em situações de forte desigualdade hierárquica⁹³. Ele nos lembra que o racismo surge,

como sendo uma doutrina científica quer se queira científica quer não, que prega a existência de raças humanas com diferentes qualidades e habilidades, ordenadas de tal modo que as raças formem um gradiente hierárquico de qualidades morais, psicológicas, físicas e intelectuais (GUIMARÃES. 2004, p. 17).

Essa doutrina tem o poder histórico de separar e dominar pessoas, classes, povos, utilizando para isso o mecanismo da dominação e interiorização que, como resultado, efetiva sua naturalização, manutenção e disseminação. Portanto, Guimarães (1999, p. 59) nos informa que “o racismo *a brasileira*⁹⁴ se perpetua nas restrições da cidadania, por meio da imposição de distâncias sociais geradas pela diferença educacional e de renda que separam brancos de negros”.

Segundo Bento (2000); Santos (2003) e Damasceno (2011), a sutileza do racismo brasileiro toma como princípio valores civilizatórios da sociedade burguesa branco-europeia. Ele nasceu no território brasileiro associado à escravidão, porém se estrutura após esse período, tendo como base a tese da inferioridade do negro (JACCOUD, 2008, p. 45), tese de que já falamos no início deste trabalho. Esse sistema fez com que mulheres e homens pretas/os e pardas/os fossem desrespeitados e colocados à margem do sistema de produção capitalista porque produz privilégios, sobretudo no que diz respeito ao mercado de trabalho formal, tema que discutiremos mais à frente, no capítulo específico.

Portanto, observa-se que o fim do período escravista não pôs fim a esse mal, que continua atuando. Munanga (2009), corrobora as autoras acima, quando informa da sutileza do racismo brasileiro, ressaltando que “ele é diferente do praticado na África do Sul durante o regime do apartheid, e também diferente do racismo praticado nos EUA, principalmente no Sul. O racismo brasileiro é velado, contudo, é tão nocivo quanto o praticado abertamente, atingindo o alvo, a população negra, com a mesma intensidade. “É um crime perfeito”,

alcança seu alvo, na maioria das vezes sem dar chance de defesa à vítima ou criminalizar efetivamente o agressor.

Conseguindo tornar invisível e inaudível uma camada que representa mais da metade da população brasileira, passando a impressão de que vivemos em meio a maior cordialidade entre raças do mundo. Porém, examinando-se a fundo é possível desmascarar essa teoria ao se constatar,

Que vivemos em um país apartado racialmente. As disparidades nos Índices de Desenvolvimento Humano entre negros e brancos, revelando que o segmento da população brasileira que se autodeclara branca apresenta em seus indicadores socioeconômicos – renda, expectativa de vida e educação – padrões de desenvolvimento humano compatíveis com países como Bélgica, enquanto segmento da população autodeclarada negra (pretos e pardos) apresenta índice de desenvolvimento humano inferior ao de inúmeros países em desenvolvimento, como a África do Sul (CARNEIRO, 2011, p. 18).

Atitudes como essa nos levam a conviver com dois mundos dentro de um mesmo país, território este que durante muito tempo se denominou uma “*democracia racial*”, mito tão bem arquitetado que nos anos 50 serviu de principal atrativo para o Brasil se tornar interesse científico e político de vários pesquisadores nacionais e estrangeiros, como já abordado no primeiro capítulo desta tese. Esses comportamentos atingem a dignidade⁹⁵ do ser humano, dificultado a equidade⁹⁶ dentro de uma sociedade racialmente diversa.

Visto que, como bem nos diz Werneck (sd), o sentimento de dignidade é, sem dúvida, um dos principais objetivos que norteiam as aspirações da mulher negra e do homem negro na busca pela igualdade ou equidade na sociedade brasileira, implicando um mínimo de conforto material e psicológico no cotidiano da população, para além da cultura.

A ausência do respeito à *dignidade*, *equidade* e ao multiculturalismo⁹⁷, sendo este último, segundo Gonçalves & Silva (2006, p. 11), “o jogo das diferenças cujas regras são

⁹⁵Como valor é construída socialmente sob influência de fatores culturais, econômicos, políticos e históricos e pode ser verificada na concretude das ações cotidianas (Werneck, sd, p. 17).

⁹⁶ Sentimento de justiça e imparcialidade frente as demandas na sociedade.

⁹⁷Derivado do conceito de multiculturalismo começou a ser discutido em países como Estados Unidos, Canadá, Portugal, etc., que adotam políticas multiculturais. Para Petronília Beatriz Gonçalves e Silva esse conceito, desde sua origem, aparece como princípio ético que tem orientado a ação de grupos culturalmente dominados, aos quais foi negado o direito de

definidas nas lutas sociais por atores que, por uma razão ou outra, experimentam o gosto amargo da discriminação e do preconceito no interior das sociedades em que vivem”, de uma forma declara ou não.

Stuart Hall (2006), um dos principais estudiosos do tema identidade/identidades⁹⁸, argumenta que a identidade preenche o espaço entre o interior e o exterior, não é algo estático, sendo formada e reformada continuamente.

O sujeito na atualidade assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um ‘eu’ coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas. Se sentirmos que temos uma identidade unificada desde o nascimento até a morte é apenas porque construímos uma cômoda estória sobre nós mesmos ou uma confortadora “narrativa do eu”. A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia (HALL, 2006, p.13).

Portanto, em um país como o Brasil, que é um caldeirão de culturas devido ao processo de imigração de povos de todas as partes do mundo, com diversos credos, é impossível a existência de uma identidade única. Temos a identidade nacional, cultural e a identidade racial. Acreditamos que a construção dessas identidades passa pela raça social, pelo gênero, cultura e classe e que possivelmente têm seu início na infância. E vai, como nos informa Hall (2006), se reconstruindo e reconfigurando ao longo do processo histórico da sua vida. É, na essência, a costura do sujeito à estrutura.

Assim, vemos que a identidade é entendida de vários pontos de vista por diferentes autores, com noções que variam desde a identidade individual à coletiva ligada ao cultural (GIDDENS, 2002; BAUMAN, 2005; CASTELLS, 2005; GOMES, 2004; MUNANGA, 1994), porém, para Hall (2006, p. 89), “é a identidade cultural o foco de um repertório fragmentado de mini papéis, mais do que o núcleo de uma hipotética interioridade”. Possibilitando por meio do cultural, unir diferentes classes, gêneros e raças.

preservarem suas características culturais (2006, p. 17). Para outras definições indicamos MCLAREN, 2000; SOUZA SANTOS, 2003; HALL, 2006.

⁹⁸ Primeiro ele fala do sujeito do Iluminismo, totalmente centrado, unificado, um núcleo interior que emergia quando o sujeito nascia; o Sujeito Sociológico ainda possuidor de um núcleo interior, porém, formado e modificado num diálogo constante com os mundos culturais exteriores e o Sujeito pós moderno, com identidades diferentes em diferentes momentos, que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente (p. 13).

A definição do que é identidade (GOMES, 2005; BAUMAN, 2006; GIDDENS, 2002; WOODWARD, 2011), qual é realmente seu conceito ideal ou correto gera várias interpretações, visto que é um tema bastante polêmico. Outra contribuição vem de Munanga (2012, p.9), para quem a identidade individual é ontológica⁹⁹. Neste sentido, a identidade individual faz parte do processo de construção do ser, significando sua existência, em que para ele a auto definição e a definição do outro têm funções importantes para a construção da identidade de cada um nas sociedades.

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

Sendo assim, a construção da identidade individual “de si” e múltipla da mulher preta, parda, branca e do homem preto, pardo e branco pode ser uma tarefa fácil ou difícil, dependendo do grupo racial a que o sujeito pertença, e é muitas das vezes **subjativa**¹⁰⁰.

Pois cada posição de sujeito se constitui dentro de uma estrutura discursiva essencialmente instável, posto que se submete a uma variedade de práticas de articulação que constantemente a subvertem e transformam. Por isso não há nenhuma posição de sujeito cujos vínculos com outras estejam assegurados de maneira definitiva e, portanto, não há identidade social que possa ser completa e permanentemente adquirida. Isto não significa, no entanto, que não possamos reter noções como “classe trabalhadora”, “homens”, “mulheres”, “negros” ou outros significantes que se referem a sujeitos coletivos (MOUFFE, apud, COSTA, 2002, p. 75).

Visto que historicamente, desde o período de escravidão negra no Brasil, a sociedade brasileira tem reservado à população papéis identitários, predeterminados, tomando como parâmetro, gênero, raça e posição social.

⁹⁹Ontologia, no campo da filosofia, que estuda as propriedades mais gerais do ser.

¹⁰⁰ Que se passa exclusivamente no espírito.

2.5 –Identidade Racial e Identidades Raciais.

O que vem a ser *Identidade racial*? Para entendê-la, primeiro é necessário entendermos que sua construção é um processo indentitário (Hall, 2006) que absorve as culturas dos outros componentes da sociedade em que o sujeito vive. Ela é construída se contrapondo a outra ou dominando. A identidade racial, segundo Gomes,

se constrói através de um longo processo, que se inicia desde as primeiras reações estabelecidas no grupo social mais íntimo, em que os contatos pessoais se estabelecem permeados de sanções, afetividade e primeiros ensaios de uma futura visão de mundo. Geralmente este processo se inicia na família e vai criando ramificações e desdobramentos a partir das outras relações que o sujeito estabelece (1995, p. 117).

Sendo assim, essas relações ou outras lembranças, “dentro ou fora da família”, usando aqui as palavras da autora, fizeram parte dos questionamentos às entrevistadas, com abordagens de situações nas quais sua identidade racial foi posta à prova.

O IBGE define que negro é aquele que se autodeclara como preto ou pardo. Portanto, a construção da identidade racial envolve a produção cultural, social e a forma como o sujeito se vê e é olhado pelo outro; assim, realizando a negociação, podemos nos auto identificar racialmente. Nessa linha de construção de Identidade, temos a identidade negra, que devido ao processo histórico de desvalorização de africanos e afrodescendentes, leva a alguns negros a negar sua pertença, como forma de possível proteção, visto que a identidade negra,

como toda identidade, a identidade negra é uma construção pessoal e social e é elaborada individual e socialmente de forma diversa. No caso brasileiro, essa tarefa torna-se ainda mais complexa, pois se realiza na articulação entre classe, gênero e raça no contexto da ambiguidade do racismo brasileiro e da crescente desigualdade social, *racial e educacional* (GOMES, 2010, p.2, (grifo nosso).

A construção dessa *identidade negra*, definida por autora/es como Lauro, 1999; Munanga, 1994; Oliveira, 2004; como positiva social, histórica, cultural e plural (GOMES, 2003, p.5) possibilita a construção de um olhar de pertença a um grupo, gerando avanços para essa categoria, embora, mesmo com os avanços de políticas públicas implementadas pelo

governo federal nos últimos 12 anos, a população preta e parda ainda continue em uma condição de inferioridade diante de pessoas com a pele mais clara. Muitos evitam se auto identificarem como negras/os devido à situações vividas com frequência nas relações interpessoais.

Temos também a *identidade cultural*, que não é um padrão sólido, pois é capaz de nos dar um sentido único de pertença – à cultura, à nação – mas, antes, configurações móveis, formadas e transformadas continuamente em relação às formas com que somos representados nos diferentes sistemas culturais que nos rodeiam. Segundo Hall (1992, p. 89), "a identidade cultural passa a ser concebida como um foco de um repertório fragmentado de mini papéis, mais do que como o núcleo de uma hipotética interioridade", nos permitindo conceituá-la como transterritorial e multilinguística, sendo que a cor da pele influencia essa identidade (PEREIRA & GERALDO, 2011, p.4).

Quando a cor da pele possibilita se distanciar do lugar de exclusão, visto que aprende desde sua infância através de mecanismos ideológicos que o branco é o bonito, o inteligente etc (LAURO, 1999; MUNANGA, 1994, SOUZA, 1983). Os avanços sociais obtidos com essas políticas são fruto de reivindicações e lutas do Movimento Negro Unificado (MNU) e Movimento Feminista Negro Brasileiro (MFNB), no tocante à necessidade de pôr fim ao processo histórico de exclusão, exploração e invisibilização do negro, independentemente do gênero, efetivando medidas para mudar esse cenário¹⁰¹, de ostracismo dessa população em território brasileiro.

Nas entrevistas que conduzi para esta pesquisa com as mulheres no mundo corporativo, o entrevistado devia se auto identificar racialmente. Em muitos momentos ocorria uma discrepância entre o olhar da pesquisadora e o olhar da entrevistada no tocante à identificação, visto que está procurava se desvincular da sua origem racial, que tanto a expõe à “violência racista do branco que é exercida antes de qualquer coisa para destruir a identidade racial do negro” (SOUZA,1983, p. 2).

A construção da identidade racial da população brasileira negra, segundo Munanga (2012, p. 07), é permeada pelo preconceito e discriminação, ela passa absolutamente pela

¹⁰¹ Como, por exemplo, a assinatura do artigo 14 da Convenção Internacional pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, sancionada em 2001. Mais recentemente, a promulgação, em 2003, da Lei 10.639, que obriga os estabelecimentos públicos e particulares de ensino fundamental e médio a inserir em seus currículos escolares os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-brasileira. Ressalta-se ainda a aprovação da lei de cotas para negros nas universidades públicas. (*Dicionário Eletrônico Houaiss*).

negritude enquanto categoria sócio histórica, e não biológica, e pela situação social do negro num universo racista em um país multirracial e multicultural¹⁰².

A elevação da autoestima dessas mulheres podem possibilitar um trânsito menos “pesado” no mundo corporativo¹⁰³ em que estão inseridas. Portanto, acreditamos que para elevar essa identidade do negro no Brasil torna-se necessário que o negro se veja como sujeito na construção da história do Brasil, e não apenas como coadjuvante.

Em contrapartida, encontramos poucos estudos ou investigações a respeito do “*ser branco*”, como foi dito por nós no início deste trabalho. Poucos estudos colocam essa população sobre o foco de investigação e a construção da sua *Identidade Branca*. O “ser branco” sempre foi visto como sinônimo de beleza, integridade e superioridade, em contraposição à visão do povo negro construída ao longo da história, associada à feiura, à falta de integridade, à inferioridade etc.

Tal ideário coloca a população branca em posição de privilégio e poder. Frankenberb (2004, p.320) nos informa que o ser branco “exerce o privilégio da brancura, tem a autoconsciência de eu como branco, foram e continuam a ser muito comodamente usados na cultura particular e no discurso público dos adeptos da supremacia branca”. A identidade branca foi construída ao longo da história mundial e brasileira significando poder, beleza, perfeição. Como expõe Werneck (2003, p. 41), brancos de todos os matizes buscam desfrutar privilégios herdados de uma luta de 500 anos da qual foram vencedores, portanto, a identidade branca representa o ideal e um lugar de conforto na sociedade.

Sendo assim, como consequência dessa posição normativa, de acordo com Martin (apud, STEYN, 2004, p. 120), “as/os branca/os, como grupo privilegiado, tomam sua identidade racial por norma e padrão pelos quais outros grupos são medidos”. Ele argumenta que essa identidade é invisível, ou, a nosso ver, introjetada, tão profundamente que as pessoas não percebem muitas vezes o efeito que o fato de “ser branco” exerce em sua vida cotidiana e na vida das outras raças sociais com as quais convivem socialmente, os gêneros feminino e masculino e, no mundo contemporâneo, os gays, lésbicas e transexuais. Panorama que o feminismo negro denuncia e combate.

¹⁰³ Trataremos desse assunto no capítulo do mercado de trabalho.

2.6 –Feminismo X Feminismos

Acredito que, antes de falar em gênero, precisamos falar do início da caminhada do movimento feminista no mundo. O Feminismo¹⁰⁴ originado pelas mulheres brancas europeias nasceu no sec. XIX e compreende uma série de movimentos sociais, culturais, políticos, teóricos, filosóficos e morais, que tinham por preocupações as desigualdades de gênero e cobravam direitos iguais para as mulheres. Nesse seu alvorecer, mobilizou mulheres de muitos países da Europa e dos Estados Unidos¹⁰⁵ e, em seguida, de alguns países da América Latina¹⁰⁶, tendo em seu auge o foco na luta sufragista¹⁰⁷.

Os feminismos mudaram aspectos da sociedade ocidental; ativistas políticos feministas têm se preocupado com questões como a autonomia individual, patriarcalismo¹⁰⁸, direitos políticos, liberdade social, independência econômica, o aborto e os direitos reprodutivos, divórcio, direitos no local de trabalho (incluindo a licença de maternidade e de remuneração), educação e pelo fim da violência doméstica, dos estereótipos de gênero, da discriminação, sexismo e objetivação.

Em sua interpretação mais restrita, refere-se ao esforço para assegurar a igualdade jurídica e política para as mulheres; em seu sentido mais amplo compreende qualquer teoria que se fundamenta na crença de que as mulheres são oprimidas ou estão em desvantagem em comparação com os homens e que a opressão é, de alguma forma, ilegítima ou injustificada. Essa concepção procura também estabelecer a diferença entre gênero e sexo (SCOTT, 2002; COSTA e SARDENBERG, 1994; CASTRO, 2000, HONDERICH, 1995, PRICE & SHILDRICK, 1999)¹⁰⁹.

¹⁰⁴O termo se originou da palavra francesa "feminisme", cunhado pelo socialista utópico Charles Fourier e foi usado pela primeira vez em inglês em 1890, em associação com o movimento pelos direitos políticos e jurídicos iguais para as mulheres (Price & Shildrick, 1999).

¹⁰⁵ Temos como exemplos Susan Brownell Anthony, Elizabeth Cady Stanton, Sarah Emile Davis, Garret Anderson, Alzira Teixeira Soriano.

¹⁰⁶Citamos como exemplo Bertha Lutz, Celina Vianna Guimarães e Julia Barbosa.

¹⁰⁷Movimento de mulheres que lutavam pelo direito ao voto, já que era interdito às mulheres tal direito. As sufragistas nos países capitalistas eram mulheres brancas, burguesas, que desejavam ultrapassar a barreira do gênero dentro de um grupo específico e elitizado em que homens já possuíam esse direito.

¹⁰⁸**Patriarcalismo.** É uma palavra derivada do grego *pater*, se referindo a um *território* ou jurisdição, governada por um Patriarca. É um sistema de dominação no qual o homem é o centro da sociedade e as relações sociais são determinadas pela opressão e subordinação da mulher através do controle da sua capacidade reprodutiva, da sua sexualidade, da sua capacidade de trabalho e da interdição do seu acesso ao poder.

¹⁰⁹Ted Honderich. 1995. The Oxford companion to philosophy. (Oxford: Oxford University Press. Janet Price and Margrit Shildrick. (eds.) Feminist Theory and the Body: A Reader, (Edinburgh University Press, 1999).

A teoria feminista tem como objetivo compreender a desigualdade de gênero e se concentra na política de gênero, relações de poder e sexualidade. Ao oferecer uma crítica das relações sociais, a teoria feminista também se concentra na análise das desigualdades de gênero e na promoção dos direitos, interesses e questões femininas. Temas explorados no feminismo incluem discriminação, estereótipos, objetificação (especialmente a sexual), opressão e patriarcado. O movimento passou por um período de estagnação, ressurgindo no contexto dos movimentos contestatórios dos anos 1960, a exemplo do movimento estudantil na França, da militância contra a guerra do Vietnã nos Estados Unidos e do movimento hippie internacional, que causou uma verdadeira revolução nos costumes.

As/os pesquisadoras/es do feminismo identificaram três "ondas"¹¹⁰ de pensamento e atividade feminista (WALKER, 1992¹¹¹). A *primeira* visava garantir os direitos básicos; a *segunda*, no início de 1990, visava garantir, por meio da lei, seus direitos como cidadãs e sua individualidade; a *terceira*, luta pelo direito e autonomia do seu próprio corpo e dentre as questões mais importantes desta fase estão a questão cultural, social e política da cor, principalmente a participação da *mulher negra* na sociedade e o debate do feminismo da diferença.

O lançamento do livro “O Segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir, levantou inúmeras discussões tanto por parte da direita como da esquerda. Ele trata das condições sociais e culturais enquanto responsáveis pela construção da identidade feminina e masculina. A autora se envolveu nas lutas feministas na década de 60, defendendo o movimento. É uma importante representante do movimento feminista e seus pontos de vista marcaram decisivamente o feminismo em várias partes do mundo. Nessa década de 1960 surge o “novo feminismo”, em paralelo com a luta dos negros norte-americanos pelos direitos civis e com os movimentos contra a Guerra do Vietnã.

Rosa de Luxemburgo, apesar de não aceitar ser rotulada de feminista, foi outra mulher que muito contribuiu para esta luta. Marcou seu tempo enfrentando corajosamente as

¹¹⁰ **A primeira onda**, no século XIX e início do século XX, com foco principalmente em conquistar direitos legais, o poder político e o sufrágio para as mulheres. **A segunda** teve início em 1960 e 1970. Enquanto o feminismo da primeira onda era focado em direitos absolutos, como o sufrágio, a segunda onda do feminismo preocupou-se em incentivar as mulheres a entenderem os aspectos de suas vidas pessoais como profundamente politizadas, focando-se também em outras questões como igualdade, o fim da discriminação de gênero na sociedade, na educação e no ambiente de trabalho. **A terceira** surgiu no início de 1980, como uma resposta às falhas percebidas na segunda onda e como reação a contra iniciativas e movimentos criados pela segunda onda.

¹¹¹ WALKER, Rebecca “Becoming the Third Wave”, in Ms. janeiro/fevereiro, p. 39-41. 1992.

convenções e o patrulhamento ideológico, servindo de inspiração para a luta feminista, pois afirmava a importância das mulheres na história, rompendo o silêncio a que estavam confinadas. Sua conhecida palavra de ordem ‘Socialismo ou barbárie’ resume sua vida, marcada pela luta da esquerda radical, anticapitalista e anti-imperialista. Sua militância iniciou-se no movimento socialista, em 1894. Lançou a *Acumulação do Capital*, combatendo as correntes nacionalistas. Era uma mulher que ocupava espaço na cena política, lutando pela classe operária mesmo quando presa.

2.7 –Início do Movimento Feminista no Brasil.

No Brasil, as primeiras mobilizações referentes ao movimento feminista tiveram início com a imprensa feminina e o Partido Republicano Feminista. Pesquisadoras brasileiras, como Pinto (2003), acreditam que a primeira “onda” brasileira dá-se com a luta sufragista - sendo que o direito ao voto só foi alcançado no início dos anos 1930¹¹² - e a luta por outros direitos políticos. Movimento liderado por mulheres brancas das classes média e alta, muitas das quais filhas de políticos ou intelectuais da sociedade, que tiveram a chance de estudar em outros países e visualizar o cenário de luta feminista além-mar. Porém, com o golpe militar, em 1964, vários movimentos sociais foram silenciados, entre eles o movimento feminista.

A segunda onda, ainda de acordo com Pinto (2003), inicia-se com o regime militar, durante o qual a cidadania foi cerceada, desvalorizada e a opressão patriarcal reforçada. Contudo, nos anos seguintes surgiram vários novos grupos feministas, cuja militância política incluía uma agenda onde pontuavam questões como: liberdade política, melhorias de condições de vida, direitos civis, racismo e diferenças de classe. Entretanto, segundo Figueiredo (2008),

Foi somente no final da década após a anistia, ou seja, depois de 78, que trouxe de volta para nós, toda uma geração, já agora quarentona, que começou a distinguir os estudos da mulher dos estudos feministas.[...] Em

¹¹²Com a Revolução de 1930, a elaboração do Código eleitoral de 1932 e a Constituição de 1934, garantindo finalmente o direito de voto às mulheres brasileiras.

¹¹⁴Possibilitaram o voto às mulheres, mas somente àquelas que trabalhassem fora. A instauração do Estado Novo, com Getúlio Vargas, extinguiu todos os direitos políticos dos cidadãos brasileiros, entre eles o direito de voto da mulher. Com a queda de Getúlio Vargas e o processo de redemocratização, em 1945, restauraram-se os direitos políticos (Vera Chaia/ S.d. “A longa conquista do voto na história política brasileira”). www.pucsp.br/fundasp/textos/texto_01_11_10.htm. Acesso 30.11.2014.

1983, 1984, começa a haver uma articulação objetiva e política entre as diversas tendências de grupos de mulheres (2008, p. 63 e 76)

Inúmeras mulheres brasileiras participaram ativamente da resistência à ditadura militar, bem como combateram a violência sexual e a hegemonia masculina. Esse segundo momento, aponta Pinto, caracterizou o envolvimento das mulheres no processo de democratização. Já para a Guedes & Pedro (2010)¹¹³ o primeiro grupo organizado de feministas pós-Simone de Beauvoir, no Brasil, surgiu em São Paulo, em 1972, com Célia Sampaio, Walnice Nogueira Galvão, Betty Mindlin, Maria Malta Campos, Maria Odila Silva Dias e, mais tarde, Marta Suplicy, todas elas mulheres brancas - era um feminismo branco-, que não conseguiam visualizar as diferentes formas de opressão enfrentadas pelas mulheres negras.

Com o passar dos anos adveio a terceira onda brasileira, surgindo novos movimentos de mulheres incentivados pela Igreja católica, Clubes de Mães e Associações das Donas-De-Casa. Outros movimentos, sem vínculos confessionais ou partidários, brotaram pelo país afora, como a Rede Mulher, em defesa dos direitos da mulher e da ampliação da cidadania feminina. Aos poucos, delineararam-se agendas específicas, como as das negras, das prostitutas, lésbicas, trabalhadoras rurais e urbanas, empresárias etc, envolvendo as classes populares e operando de forma mais plural no reconhecimento das diversas correntes e demandas femininas.

2.8 -A Mulher Negra no Movimento Feminista.

Quando partimos para a questão de raça, observamos a invisibilidade maior quanto à mulher negra. O movimento negro feminismo negro, ou *Black Feminism*, que teve como base a interface de gênero e raça, surgiu com a constatação de que o feminismo inicial ignorava que as mulheres são diversas e que a opressão é vivenciada de diferentes formas para os distintos grupos de mulheres, sendo imprescindível articular a opressão de gênero, com a classe, a raça, e com outras formas de opressão.

São, assim, categorias políticas necessárias para explicar a realidade da mulher negra. Feministas afro-americanas como Bell Hooks, Patrícia Hill Collins e Ângela Davis, entre outras, trouxeram à tona essas questões de forma pioneira, dando assim origem a um novo

movimento feminista nos Estados Unidos, reivindicando a visibilidade de suas especificidades.

No Brasil, o movimento feminista negro surgiu no início de 1970, segundo relato de Lélia Gonzalez, importante articuladora da época, ressaltando, entre outras coisas, a atuação de outras mulheres negras, como, Sueli Carneiro, Matilde Ribeiro, Luiza Bairros, Beatriz Nascimento, Edna Roland, Jurema Werneck e Nilza Iraci, para citar algumas poucas, que se reuniam mesmo antes da formação do movimento para discutir a discriminação racial e o machismo de que eram vítimas por parte dos homens brancos e negros.

Costumo dizer que o movimento das mulheres negras no Brasil teve início no período da colônia, em meio à escravidão, dentro e fora da senzala, nas rebeliões, nos quilombos, na compra da alforria, no sustento da família quando seus companheiros foram colocados à margem da sociedade, sem emprego, restando a elas serem quituteiras, lavadeiras dentre outras atividades sem prestígio. Schumaker e Vital Brazil escrevem que,

Uma das personagens anônimas mais retratadas durante o período colonial e do império foram as quitadeiras, vendadeiras ou ganhadeiras, mulheres negras que ocuparam maciçamente os mercados e vilas das cidades brasileiras, articulando estratégias de resistência. As vendadeiras representavam um grupo bastante heterogêneo, as livres e liberta, experimentavam uma situação diferente das escravizadas, pois não sofriam interferência nos seus negócios e o resultado dos produtos comercializados eram unicamente seus (2007, p. 62).

Essas mulheres auxiliavam na fuga de escravos e apoiavam revoltas. Mesmo após a abolição, que não foi pautada por políticas públicas com a finalidade de integrar os negros libertos à sociedade brasileira, essas mulheres continuaram sua luta “feminista” no amparo aos seus. Daí a necessidade da luta feminista negra, no século XX, do reconhecimento, pelo movimento feminista, das suas lutas, que não eram contempladas nos espaços de militância feminina, que ignorando as diferenças tratavam as mulheres sob um único prisma, como se todas vivessem sob as mesmas condições. Apesar de todos os avanços, continua sendo necessário hoje o reconhecimento e o respeito a essas diferenças no tocante à raça e gênero. (BUTLER, 2003).

As mulheres negras, entre 1970 e 1990, passaram a dar visibilidade nacional a suas lutas. Em 1987, no VIII Encontro Nacional Feminista, em Garanhuns (PE), decidiu-se

organizar, para o ano seguinte, o 1º Encontro Nacional de Mulheres Negras, realizado em Valença (RJ), onde se reuniram 440 mulheres de 19 estados.

Um texto produzido por Gonzalez - “Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira” (1983) - serviu de auxílio para que as mulheres negras militantes discutissem a relação entre racismo e sexismo, visando à compreensão dos processos de opressão a que estão submetidas as mulheres negras e ao entendimento de o porquê de as mulheres negras, independentemente de suas origens sociais, vivenciarem discriminação e violência semelhantes.

As mulheres negras envolvidas no movimento feminista negro, segundo Bairros (2008) são, em sua maioria, chefes de família

responsáveis pela criação e transmissão de valores culturais, foi também extremamente importante no processo de luta do negro ainda na escravidão, participando diretamente da formação e da defesa de quilombos. Entretanto continua povoando as estatísticas mais assustadoras das condições socioeconômicas em que vive o povo brasileiro. As constatações desse tipo acabam fazendo com que nós, mulheres negras organizadas no interior do Movimento Negro, comecemos a pensar em formas mais específicas de atuação e, ao mesmo tempo, sofremos uma discriminação muito violenta por parte dos militantes homens, que não aprofundam a questão da mulher, apenas a constatarem, desenvolvendo um processo de boicote da militância feminista dentro do Movimento Negro. O enfrentamento com o poder e o machismo se dá principalmente a partir das nossas relações com os militantes homens dentro do Movimento Negro do que propriamente por um questionamento das relações que cada uma de nós possa ter com seus companheiros (2008, p. 140).

Assim, assumiram também a incumbência de fazer valer sua luta no movimento feminista, pois segundo esta mesma autora,

Já nos convencemos de que temos que nos reunir, em separado, e não vamos gastar muita energia para tentar pensar como essa relação vai acontecer, ou seja, fazer com que essas coisas evoluam a um ponto tal que possamos desembocar numa luta um pouco mais próxima, um pouco mais solidária (BAIRROS, 2008, p. 149).

Esse convencimento de que nos fala a autora levou as militantes negras a se “reinventarem” constantemente, acreditando na força ancestral e pessoal para superação das adversidades perpetuadas face sua condição “diferente”.

As feministas negras no Brasil, semelhantemente às suas pares dos Estados Unidos, não se sentiam contempladas dentro do movimento liderado por mulheres brancas e sentiram a necessidade de desvincular-se do feminismo branco, visto a “cegueira” por parte dessas mulheres no tocante às diferentes lutas que os diversos grupos travavam. Para Alice Walker (2005) e outros Womanists¹¹⁴, as mulheres negras experimentam um tipo diferente e mais intenso de opressão do que as mulheres brancas. Como argumenta Gonzalez, foi a mulher negra aquela a estar inserida, desde sempre, na luta diária e incessante pela sobrevivência.

É a mulher negra anônima, sustentáculo econômico, afetivo e moral de sua família, aquela que desempenha o papel mais importante. Exatamente porque, com sua força e corajosa capacidade de luta pela sobrevivência, transmite a suas irmãs mais afortunadas, o ímpeto de não nos recusarmos à luta pelo nosso povo. Mas, sobretudo porque, como na dialética do senhor e do escravo de Hegel – apesar da pobreza, da solidão quanto a um companheiro, da aparente submissão, é ela a portadora da chama da libertação, justamente porque não tem nada a perder”. (GONZALEZ 1982, p.104).

Essa preocupação com a diferença e a luta para superação do sexismo, contra a exclusão na escolarização, no mercado de trabalho e nos relacionamentos afetivos são bandeiras do movimento feminista negro.

2.9 –Limitações do Feminismo Branco

As primeiras agitações em torno da igualdade de direitos para as mulheres foram conduzidas por mulheres brancas da classe média, principalmente na Grã-Bretanha, França e nos EUA. O mesmo viria a ocorrer no início do movimento no Brasil, quando estava em jogo a defesa de mudanças sociais como o direito da mulher ao sufrágio universal. Esses movimentos, assim, foram, em grande parte, um movimento de brancos de classe média, desconhecedores da opressão baseada no racismo e classismo. Essa hegemonia nos primeiros

¹¹⁴ Segundo o dicionário Inglês, significa uma forma de feminismo que enfatiza a contribuição natural das mulheres para a sociedade (usado por alguns em distinção ao feminismo praxeológico e sua associação com mulheres brancas).

tempos do movimento feminista dificultou o entendimento e avanço das demandas dentro do grupo pois,

Não há dúvidas que as mulheres do Movimento Feminista trazem uma contribuição importantíssima do ponto de vista de uma visão do mundo, feminina, mas também são essas mesmas mulheres formadas para desconhecer as desigualdades raciais, formadas para pensar o Brasil como uma democracia racial e aí, contraditoriamente, ainda que o Movimento Feminista consiga perceber em que nível a diferença de sexo é utilizada no sentido da produção das desigualdades, ele não consegue sacar a recriação constante dos mecanismos de discriminação racial das quais as feministas têm sido instrumento (BAIROS, 2008, p.142).

Essa distância ampliou-se ainda mais diante da dificuldade das lideranças feministas brancas em se assumirem como instrumento de opressão racial e em romper com a lógica da falsa democracia racial brasileira, que mesmo desmistificada em termos acadêmicos mantém-se viva, uma vez que a parcela branca, e neste caso as mulheres brancas, não assumem desfrutar do privilégio herdado de um sistema eurocêntrico. A resistência em assumir seus privilégios foi observada no discurso de algumas das nossas entrevistadas, onde “todas/os são tratados de forma igualitária”, portanto as diferenças raciais e no tratamento ainda são ignoradas.

Os espaços diferenciados no mercado de trabalho, na escolarização, no atendimento público, no sistema de saúde e em tantas outras formas de demarcação desde o período colonial, ainda perduram. O mundo do trabalho ainda inferioriza a mulher de modo geral, no tocante aos salários diferenciados entre elas e os homens que, grosso modo, recebem valores mais elevados. A situação é pior para a mulher negra, que recebe o menor salário. Portanto, são caminhos cruzados, mas não iguais.

Segundo Bairos (2008), a necessidade de mostrar para a sociedade uma unidade única dentro do movimento, impossibilitou o reconhecimento das pautas diferentes dentro do grupo, no tocante à raça e à identidade. Nesse sentido, tornou-se imprescindível um afastamento do grupo feminista branco, face a necessidade de trabalhar as diferentes bandeiras e lutas, possibilitando assim avanços, uma vez que cada movimento passou a priorizar sua própria pauta de reivindicações e lutas de gênero e raça particulares a cada um. Para Bairos, a inabilidade de romper com a lógica, extremamente cruel, da falsa democracia racial brasileira

impossibilitou às mulheres brancas reconhecerem a diversidade dentro do gênero feminino no tocante à raça.

2.10 – Gênero ou Gêneros?

Ao falarmos de gênero¹¹⁵, torna-se necessário trazer o seu conceito e origem para assim trabalharmos com o sexo masculino e o feminino, que é nosso sujeito neste trabalho. Esse conceito nasce no âmbito das ciências sócias no momento em que as feministas procuravam desnaturalizar na sociedade a condição da mulher submissa, substituindo o conceito de sexo, que variava de sociedade para sociedade (SIMÃO, 2000, p. 4-5) e é base para qualquer estudo das relações sexuais. O conceito de gênero surge, segundo Araújo(2001),

(...) da tentativa de entender como a subordinação é reproduzida e a dominação masculina é sustentada em suas múltiplas manifestações, buscando incorporar as dimensões subjetiva e simbólica de poder, para além das fronteiras materiais e das conformações biológicas [...] Trata-se de importante recurso analítico para pensar a construção/desconstrução das identidades de gênero, isto é, os caminhos através dos quais os atributos e lugares do feminino e do masculino são social e culturalmente construídos, muito mais como significados do que como essência. Gênero é relacional e, nesse sentido, um gênero só existe em relação com o outro (2001, p. 68-69)

É um conceito abastado, produzido na década de 1970, referindo-se à construção social do sexo feminino e masculino, porque, como nos diz Simone de Beauvoir em seu famoso livro *O segundo Sexo*¹¹⁶, “não nascemos mulheres **ou homens**, tornamo-nos mulheres **ou homens**”¹¹⁷.

Porém, segundo Butler (2003, p. 24 e 27), “se o gênero tem significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra de um sexo desta ou daquela maneira”, portanto homem e mulher não se aplicam necessariamente a corpos masculinos ou

¹¹⁵A palavra **gênero** vem do «lat[im] *gēnus, ěris*, "nascimento, descendência, origem; raça, tronco; descendente, rebento, filho", der[ivado] do gr[ego] *gēnos, eos*, "id."; prov[avelmente] esse voc[ábulo] em port[uguês] e em esp[anhol], como julga Corominas, terá como étimo o pl[ural] *genēra*, que, posteriormente, ao se tornar sing[ular], é tomado como de 2.ª declinação **genĕrum*».

¹¹⁶Esse livro foi publicado em 1949, traz uma profunda análise sobre o papel das mulheres na sociedade. Recomendável para várias gerações de mulheres. Sempre atual.

¹¹⁷ Grifo nosso.

femininos. E se existe um fundo de lógica na afirmação de Beauvoir, acima, é que mulher é termo um processo, um construir, portanto, nada pode nos garantir que ao tornar-se mulher ou *homem* torne-se automaticamente fêmea ou macho.

Aprendemos até a atualidade a nos “tornar”, em função dos papéis sociais que são pré-determinados socialmente, dentro de um discurso para homens e outro para mulheres, discurso carregado de violência simbólica. Posteriormente, com seu artigo “Gender a Useful Category of Historical Analysis”¹¹⁸ (1995), Jean W Scott, introduz o conceito de gênero interpretando-o como uma variável binária (homem X mulher). Para Scott, o conceito Gênero é "um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1990, p.14).

Ele também serve para enfatizar de forma igualitária as definições de feminilidade, porem ao tem forca suficiente para anular os paradigmas históricos existentes no tocante a noção de mulheres ou homens. Portanto, segundo a autora, só poderemos entender o significado do conceito gênero, quando

reconhecemos que homem e mulher são ao mesmo tempo categorias vazias e **ao mesmo tempo**¹¹⁹ transbordantes porque, quando parecem fixadas, elas recebem, apesar de tudo, definições alternativas, negadas ou reprimidas (SCOTT, 1990, p.19).

Gênero, para Judith Butler (2003), não é um conjunto de atributos sociais flutuantes que reflete ou se inscreve num sexo dado, mas também não é substantivo, aliás, seu efeito substantivo é performaticamente produzido, é uma categoria de análise. Gênero se refere à identidade que uma pessoa adota de acordo com suas genitálias Entretanto não podemos esquecer que existe também o terceiro gênero, aquele que independe da genitália, sendo identificados normalmente como transexuais ou transgêneros.

Para Saffioti (1995, p.183), “o conceito de gênero se situa na esfera social, diferente do conceito de sexo, posicionado no plano biológico”. Possibilita às mulheres o estatuto de sujeito da história, estatuto que era exclusivamente masculino, permitindo ver como as

¹¹⁸“Gênero uma categoria útil de análise histórica”.

¹¹⁹ Grifo nosso.

diferenças entre os gêneros (masculino e feminino) são construídas, porém, a visibilização das diferenças não barrou as atitudes misogênicas que as mulheres sofriam e sofrem.

Contudo, o que importa para nós aqui é descrever a origem desse conceito, seu papel nas relações de poder, nas relações sociais, sua utilização para distinguir pessoas de sexos opostos, portanto, uma construção ideológica. E também sua importância para a aceitação da igualdade possível entre homens e mulheres no que diz respeito aos direitos sociais e políticos na sociedade, sendo, portanto, uma categoria de análise, em que gênero feminino é oposição ao gênero masculino.

2.11- Subjetividade e Racismo Institucional

Os conceitos de subjetividade e racismo institucional aqui a ser abordados contribuíram (ARAÚJO, 2001, p. 69), “para incorporar na agenda feminista a luta no plano da cultura e da ideologia, abrindo um espaço para a subjetividade na construção e reprodução dos lugares e significados socialmente identificados com o masculino e o feminino”, que começou a ser utilizado aqui no Brasil pelos movimentos feministas a partir do século XX, no combate à dominação masculina¹²⁰.

Assim como perdura a dominação masculina persiste historicamente também o lugar ainda “predestinado” da mulher e homem negro atingindo em ambos os casos a construção/produção da subjetividade¹²¹ da população negra e o imaginário do não negro. A subjetividade será tratada aqui como ações configuradas através das crenças, valores do indivíduo, com suas experiências, histórias de vida e seu cotidiano social (CASTRO, 1998; BERMAN, 2000; PRATA, 2001), no qual o feminismo tem um papel preponderante. Concordamos que essa construção da subjetivação ocorre em meio a vários fatores, como experiências familiares ou entre pessoas fora desse âmbito, no ambiente social e profissional, que de uma forma ou de outra envolve o psicológico.

A subjetividade da população negra é mais atingida quando se verifica a interseção com o racismo institucional, conceito concebido por Ture e Hamilton (1992).

¹²⁰Como outra referência indicamos NOGUEIRA, Conceição. *Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social*. Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

¹²¹A subjetividade apresenta-se na manifestação dos desejos e identificações; é com ela que os sujeitos, a partir da vivência e relação com o controle social ou aparelhos de saber filtram as influências e constroem suas identidades.

O racismo institucional se baseia na operação ativa e penetrante de atitudes e práticas antinegros. Um senso de superioridade do grupo branco prevalece: os brancos são "melhores" do que os negros; portanto, os negros deveriam ser subordinados aos brancos. Esta é uma atitude racista e ela permeia a sociedade, tanto no nível individual e institucional, de forma encoberta (TURE e HAMILTON, 1992, p. 5).

Para esses autores, tal conceito consegue explicar a operação pela qual uma dada sociedade internaliza a produção das desigualdades em suas instituições. Essa forma de racismo é sutil, porém eficaz, em uma sociedade onde grupos "superiores"¹²² possibilitam a produção de resultados de exclusão racial, em dimensão estrutural e sistêmica: funcional com o amparo jurídico, em que temos os Estados Unidos¹²³ e a África do Sul como exemplos, e sem o amparo judicial, como ocorre em países como o Brasil.

Portanto, torna-se necessário compreender esse sistema de racismo eficiente, não legitimado por leis porém, validado pela inoperância do estado, em que opera a produção silenciosa de desigualdades raciais dentro da sociedade e em instituições de prestígio nacional e até internacional. Acreditamos que essas desigualdades só podem ser enfrentadas se respeitadas as diferenças, e a igualdade só pode ser estabelecida se referida na equidade¹²⁴, que funciona como mecanismo para se relacionar com a subjetividade, possibilitando o combate à exclusão de pessoas. Aqui observamos que o acesso do negro é dificultado por obstáculos formais presentes nas relações sociais e trabalhistas, de forma velada, porém, violenta, pois atinge a dignidade e a subjetividade humanas.

Assim, as inúmeras barreiras enfrentadas pelo negro em sua escalada ascensional, ampliavam o fosso que o distanciavam de sua identidade enquanto indivíduo e enquanto grupo. O negro que conseguia romper as barreiras e galgar posições não subalternas via-se

¹²² Coloco entre aspas por me referir a grupos tidos como hegemônicos dentro de uma sociedade que prega superioridade entre as raças.

¹²³ Onde existiu a segregação racial, que consistiu na institucionalização da discriminação com base no conceito de raça que separou, espacialmente e institucionalmente, negros e brancos.

¹²⁴ A equidade reconhece a diferença entre os indivíduos e os grupos sociais. Ela estabelece estratégias para se atingir uma sociedade justa social, econômica, política e culturalmente. As ações afirmativas voltadas para a promoção da igualdade de sexo e de raça são formas de trabalhar com o princípio da equidade.

levado a se identificar com os valores e os modelos organizacionais brancos, requisitos sem os quais não seria “aceito”.

A história da ascensão social do negro brasileiro é, assim, a história de sua assimilação aos padrões brancos de relações sociais. É a história da submissão ideológica de um estoque racial em presença de outro que se lhe fez hegemônico. É a história de uma identidade renunciada [...] (SOUZA, 1983, p. 23).

Desta forma, o racismo institucional se manifesta de várias maneiras, como bem disse Silva et al. (2009), em forma de manifestos, explícitos ou não, em forma declarada de discriminação ou de forma indireta. Ele atua de forma disseminada na dinâmica das instituições e organizações, tendo como resultado formas diferenciadas de distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial, dificultando ou impossibilitando a implementação de políticas públicas para equidade nas escolas e empresas.

Essa dificuldade é também estruturada sobre a interseccionalidade, (CRENSHAW, 2002; MCKLINTOCK, 1995) entre gênero, raça e classe, refletindo como esse recurso teórico-metodológico tem uma missão política essencial ao discurso do racismo e sexismo no mercado de trabalho feminino negro no Brasil, configurando, assim, nosso objeto de estudo para análise aprofundada das sínteses ideológicas do sistema trabalhista formal.

Uma avaliação crítica dessas questões exige uma compreensão de como a identidade das mulheres pesquisadas são criadas ou recriadas, em concordância com a definição de Hall (2003), que entende identidade como algo estratégico e que emerge do jogo das relações de poder no qual o sujeito se articula e assume uma posição.

Entendeu-se também a necessidade de se compreender a subjetividade e a identidade dentro do reino da representação e do discurso (Hall, 1996) e que são mutáveis e fluidas. Portanto, a pesquisa considera o diálogo fundamental das variáveis gênero e raça na invisibilização de mulheres negras e sua consequente subalternização no mercado de trabalho. Igualmente, a perspectiva feminista branca e negra ocupa papel de destaque no trabalho. Nesse tocante, a noção de interseccionalidade, em Crenshaw (2002), tem especial relevância para a análise, tendo em vista que para a teórica essa perspectiva “busca dar visibilidade às

consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação” (CRENSHAW, 2002, p, 177).

Em seus estudos, Hasenbalg (1979, p.19) ressalta que “Fernandes, Ianni e Cardoso tinham a tendência de limitar os problemas dos negros e dos mulatos àqueles das classes operárias e massas populares”. Esses três estudiosos reconheciam os problemas raciais, entretanto, acreditavam que com “o desenvolvimento da industrialização, a discriminação tenderia a desaparecer”.

Essa tese provou não ser verdadeira, as mulheres brancas chegam aos cargos de chefias, mas, para as negras, entra em cena a imbricação gênero e raça, dificultando sua ascensão. São barradas pelo racismo, patriarcalismo e sexismo. Reforçamos com dados do Instituto Ethos (2012), que apontam que as brancas correspondem a 13,7% do universo executivo corporativo, em contraponto a 0,5% de participação das negras nesse segmento.

Nessa mesma perspectiva, Ângela Davis (1981), Beell Hooks (1984), Joy James (2008) Gloria T. Hull (1982), e brasileiras feministas como Lélia Gonzáles (1982), Matilde Ribeiro (2009), Suely Carneiro (2009), dentre outras teóricas do pensamento feminista negro, conhecidas pelas problematizações feitas no campo do movimento feminista, têm contribuído a partir de intervenções incisivas sobre o lugar das mulheres negras em sociedades estruturadas nas desigualdades de raça e de gênero, como os Estados Unidos e o Brasil. Como nos lembra Gonzalez (1983), o racismo e o patriarcalismo cruzam-se numa dinâmica de interação e dependência mútua.

Comum a todas essas mulheres é a perspectiva de que não é possível entender a subordinação das mulheres negras sem levar em conta como raça, classe, gênero e sexualidade interagem na produção das desigualdades. É nesse sentido que a presente pesquisa também se situa e, de modo muito particular, no campo teórico do feminismo negro, que vem sendo forjado na luta do movimento de mulheres negras pelo reconhecimento de sua luta específica contra o racismo e sexismo e reconhecimento de suas especificidades de mulher negra. É do lugar de mulher negra que se busca teorizar, “enegrecer o feminismo” (CARNEIRO, 2003). Entender e intervir na realidade de exclusão em que se encontram as mulheres negras brasileiras, conforme assegura Ribeiro (2006, p.5).

As mulheres negras, conscientes da importância de seu papel na história, visam a desmascarar situações de conflito e exclusão. Com isso, não só contribuíram para a conquista de visibilidade como sujeitos políticos, perante esses movimentos e a sociedade, como também construíram um curso próprio através da constituição do movimento autônomo de mulheres negras. Com isso, lutaram e lutam para garantir a subsistência, direitos sociais e políticos, e qualidade de vida para si, seus familiares e para a comunidade. Explicitamente, a agenda política das mulheres negras transcende as questões de gênero, abarcando o combate ao racismo, à discriminação e ao preconceito racial (RIBEIRO, 2006, p. 5).

O principal ponto de partida aqui são as contribuições da antropologia ativista americana, tal qual desenvolvida por intelectuais como Charles Hale (2006), João Costa (2010) e Joy James (2008). Percebe-se que as categorias de Foucault (2008) continuam a ser importantes para compreender o poder no momento atual. Governabilidade¹²⁵ e biopoder¹²⁶ como categorias analíticas possibilitam entender a ligação entre o antipreto e a racionalidade neoliberal. Com base nas categorias propostas por Foucault, ousou lançar mão de uma outra, a que chamo de antinegro, para dar conta da invisibilidade da parcela negra da população, em particular das mulheres negras, criada pelos sistemas institucionais brasileiros.

[...] o Estado não é uma casa, nem uma igreja, nem um império. O Estado é uma realidade específica e descontínua. O Estado só existe para si mesmo e em relação a si mesmo, qualquer que seja o sistema de obediência que ele deve a outros sistemas como a natureza ou com Deus. O Estado só existe por si mesmo e em relação a si mesmo, só existe no plural. [...]. (FOUCAULT, 2008, p. 7).

O plural precisa existir para assim ser possível analisar de forma radical, pela ótica da distribuição do sofrimento social e psicológico imposto às mulheres negras e brancas no mercado de trabalho brasileiro, principalmente em termos de como essas mulheres elaboram estratégias individuais e coletivas para lidar com a onipresença da exclusão e do sexismo¹²⁷,

¹²⁵Segundo Michel Foucault (2004, 286), é “o conjunto das práticas pelas quais é possível constituir, definir, organizar, instrumentalizar as estratégias que os indivíduos, em sua liberdade, podem ter uns em relação aos outros”.

¹²⁶Para Michel Foucault (1988), o biopoder e a biopolítica são ambas formas de exercício de poder que se desenvolveram a partir do século XVIII. O biopoder é responsável pelo controle dos processos de nascimento e de morte, da saúde da população, da longevidade, etc. Para Foucault, o biopoder tem como um de seus objetivos transformar e aperfeiçoar essa forma de controle sobre a vida, visando sempre um maior controle, um maior poder de disciplinar sobre os indivíduos.

¹²⁷Sexismo, termo que proclama, justifica ou pressupõe a supremacia de um sexo sobre o outro. Ver - Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. Novos estudos- CEBRAP n.93, São Paulo, Jul. 2012.

tão presentes no cotidiano feminino, como matrizes de opressão institucionalizadas. Discutir também o conceito de identidade que é realmente algo formado, ao longo do tempo, através de processos inconscientes, e não algo inato, segundo Hall (2001). Considerando fundamental entender o papel do Estado, suas práticas institucionais na manutenção da exclusão ou avanço dessa exclusão a que a mulher negra e branca estão expostas.

O mundo do trabalho das mulheres negra e branca brasileira pode ser caracterizado como categoria fundamental do ser social dentro de uma sociedade racializada, na qual a sociologia das ausências impera no tocante à invisibilização dessas mulheres. Portanto, propõe-se uma discussão iniciando-se com o trabalho compulsório escravo, o trabalho doméstico, o trabalho informal e a entrada no mercado formal em outras profissões. Discutiremos, também, os estereótipos sobre a mulher negra e a branca, o impacto desses estereótipos para o processo de não ascensão das mulheres negra e branca na transição da informalidade para a formalidade e o racismo institucional como entrave final nas grandes empresas.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do PNAD divulgados pelo IBGE em 2010 mostram que o rendimento médio mensal dos homens era mais de um terço superior aos das mulheres: R\$ 1.171,00 deles contra R\$ 786,00 delas. O curioso é que, segundo os dados da PNAD, as mulheres trabalhadoras têm, em média, um ano a mais de estudo do que os homens. Mesmo assim, elas continuam ganhando menos. O fenômeno se repete quando analisamos o efeito da raça apenas no masculino, isto é, homens brancos e negros com o mesmo nível. O homem branco ganha mais do que o negro, dados esses apontados nas tabelas trabalhadas nesse texto.

Para realizar esse estudo considera-se o último Censo do Brasil, que nos informa que a população brasileira é 51% negra e que as mulheres correspondem a 51,3% do total de habitantes. Consideramos, também, a presença da mulher brasileira em cargos de chefia nas 500 maiores empresas do país, divididas por raça: branca e negra. Brancas representam 13,7%, enquanto as negras são apenas 0,5%, neste último caso, em números absolutos, temos seis negras, de acordo com dados do Instituto Ethos (2012)¹²⁸.

¹²⁸Consultar também os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep/ MEC). Mapas da exclusão. Trabalhos de Marcelo Paixão e Wânia Sant'Anna.

Este estudo baseia-se em literatura interdisciplinar com base em teorias do feminismo negro brasileiro e americano, leituras críticas sobre a violência do Estado. Essa abordagem vai me ajudar a resolver as principais áreas de investigação propostas nesta pesquisa: a invisibilização da mulher negra no trabalho formal e a eficácia das políticas públicas no tocante à superação das barreiras de gênero e raça no grande mercado de trabalho brasileiro no qual o privilégio branco impera.

A interseccionalidade, segundo Kimberley (2002, p.117),

trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”.

Para a pesquisadora Crenshaw (2002) a interseccionalidade busca capturar as implicações estruturais e eficazes que resultam da interação entre dois ou mais eixos de subordinação e opressão, que atingem as mulheres ao longo dos séculos.

Datam do século XIX tanto as reflexões sobre a condição da mulher na sociedade quanto o movimento organizado contra a discriminação a que ela está submetida. Entretanto, o feminismo, como movimento social organizado, está ligado à história ocidental recente. Uma das iniciativas desse movimento foi a luta pelo direito ao voto, posteriormente incorporando reivindicações ligadas à organização da família, direito ao estudo, entre outros. Queiroz (2001) ressalta que os estudos de gênero no campo acadêmico só aparecem a partir dos anos 1960, procurando atribuir visibilidade a esses atores por longo período ocultos.

A exclusão da escolarização da população negra pós-abolição é algo reconhecido e admitido na atualidade, portanto no próximo capítulo procurarei descrever os mecanismos que foram utilizados para efetivar a exclusão da mulher negra (preta e parda) nas escolas. Atitudes que resultaram em níveis assustadores de analfabetismo e distância escolar entre a população negra e branca resultaram na exclusão da mulher negra no mercado de trabalho formal. Mostrando também os avanços que possibilitam uma mudança, mesmo que lenta nesse cenário no território brasileiro.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:
Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **128**

Sei que estamos nessa luta

por um tempo indeterminado,

que não vamos resolver

esse problema nem hoje nem amanhã.

Portanto, temos que aprender a manter a

alegria, mesmo quando enfrentamos

grandes dificuldades. Meu trabalho

representa a forma como escolhi viver.

Quero continuar lutando.

Ângela Davis (2000, p. 72).

CAPÍTULO III - A ESCOLARIZACAO PARA ALGUNS

Nesta unidade pretendo mostrar dados referentes à exclusão dos bancos escolares da população preta e parda no território brasileiro e os mecanismos que possibilitaram essa exclusão durante décadas. Portanto, temos o objetivo aqui de mostrar a importância da escolarização para a autonomia educacional, pessoal do ser humano. Mostrando as dificuldades que a população negra ainda enfrenta para superar esse entrave e os avanços obtidos pela população preta e parda masculina e feminina, o início e os caminhos percorridos para alcançarem esse objetivo. Abordando de início a condição social da mulher de forma geral, passando para a mulher branca, posteriormente para a mulher negra em particular, enfatizando sua posição e trazendo dados também da escolarização masculina.

A escolarização não é o tema central nesta pesquisa, por isso, não pretendemos esgotar o assunto escolarização nesse texto, mas, procuramos descrever, ao longo da história feminina brasileira, suas lutas, vitórias em prol da escolarização e mercado de trabalho, entretanto, apesar de termos realizado extensa pesquisa não encontramos material que discorra sobre a escolarização da mulher branca em detalhes desde o seu início no território brasileiro.

3.1 – A Escolarização e o Processo de Exclusão

O Brasil nasceu de uma sociedade patriarcal, na qual o gênero feminino durante anos ocupou uma posição de inferioridade. Sua posição era de subalternidade e invisibilidade em detrimento à dominação masculina que castrava a subjetividade. Era visibilizada e dominada, como bem nos informa Saffioti,

As mulheres brancas da época escravocrata apresentavam os requisitos fundamentais para submeter-se sem contestação ao poder do patriarca, alinhando à ignorância uma imensa imaturidade. Educadas em ambiente rigorosamente patriarcal[...], escapavam ao domínio do pai para, com o casamento, caírem na esfera do domínio do marido. Ao contrair matrimônio, passavam do domínio paterno para o domínio do marido[...]. Raramente saíam à rua e, quando o faziam, iam à igreja acompanhadas (2013, p. 241/2).

Viviam subordinadas ao pai e posteriormente ao marido, que a viam como ser biológico e intelectual inferior, portanto, a educação formal era vista como desnecessária para essa população; a educação feminina restringia-se ao aprendizado de boas maneiras e prendas domésticas. Francisco Manoel Melo, contemporâneo de Gregório de Matos, afirma em sua carta de guia de casados, de 1651, que às mulheres bastavam as primeiras letras, visto que seu “melhor livro é a almofada e o bastidor”. O discurso mudou um pouco um século depois. Ribeiro Sanches (1984) em seu manual “Educação de uma menina”, escreve:

Seria necessário que uma menina ao mesmo tempo em que aprendesse o risco, a fiar, a coser e a talhar que aprendesse a escrever, mas escrever para escrever uma carta, para assentar em um livro que fez tais e tais provisões para viver seis meses na sua casa; para assentar o tempo de serviço dos criados e jornaleiros, e salários; para escrever nele o preço de todos comestíveis[...] SANCHES, apud: PRIORE, 2013, 50).

Visto que educação formal acredita-se ser no mínimo saber ler e escrever e infelizmente essa escolarização formal era reservada para o homem, Sanches, portanto, reivindicava esse direito para as mulheres. A elite era preparada para o trabalho intelectual masculino segundo um modelo religioso católico. Acessar a instrução formal plena foi uma grande luta para as mulheres brancas alcançarem esse objetivo. Ressaltamos aqui mulheres brancas, visto que no sec. XIX imperava o sistema escravocrata e às escravizadas não era dado o direito à escolarização. São raros os trabalhos que tratam do tema “escolarização da mulher negra na colônia”, e as incessantes buscas que fizemos não obtiveram grande êxito, chegando a ser desanimador.

Foram buscas constantes em bibliotecas, em fontes bibliográficas primárias, como as bibliotecas na Universidade de São Paulo (USP) e na Universidade Estadual de São Paulo (UNESP), nos livros e fontes secundárias. As informações encontradas na sua grande maioria se referem ao ensino jesuíta. A Educação formal para as mulheres

era considerada como uma heresia social, pois limitando o acesso da mulheres à educação formal, não disputariam algo que era inerente à supremacia masculina. Enquanto permanecessem analfabetas, o controle paterno teria melhor resultado. A primeira mulher que se tem notícia de saber ler e escrever foi a filha que Diogo Álvares Correia teve com a índia Moema ou Paraguaçu (RIBEIRO, 2000, p.70).

Portanto, a educação formal estava reservada ao sexo masculino. Funcionou na colônia de 1549 a 1759 o ensino elaborado pela Companhia de Jesus para essa parcela da sociedade, que aprendia, além do ensino de português, latim e doutrina cristã. Os alunos eram filhos de colonos e filhos de índios, tendo os primeiros a possibilidade de prosseguir seus estudos na Europa, e alguns se tornaram os primeiros mestres do Brasil; aos índios era dado apenas o ensino elementar.

Em São Paulo no século XVII, apenas duas mulheres sabiam assinar seu nome, sendo uma delas holandesa e outra brasileira, educada na Bahia e a primeira a assinar documento nas terras de Piratininga. Na Bahia centro cultural colonial, também não existia escola para as meninas na colônia, somente nos conventos poderia a mulher receber alguma instrução (SAFFIOTI, 1976, p. 189).

A escolarização foi um entrave para as mulheres de um modo geral no Brasil. As mulheres da elite recebiam instruções em conventos e recolhimentos. O primeiro destes foi fundado na Bahia em 1678, enquanto em São Paulo essa instituição foi fundada em 1685, não existindo um sistema formal de educação na colônia. Nos primeiros 300 anos da história brasileira a escolarização, de um modo geral, praticamente não existiu. De início os esforços educacionais foram dirigidos aos indígenas, com o propósito de os “catequisar”. A administração pombalina¹²⁹ em 1759,

empreendeu a reforma dos Estudos Menores, criando a Diretoria Geral de Estudos, subordinada ao rei, proibindo o ensino particular sem permissão desta Diretoria, controlando o conteúdo do ensino e os livros didáticos, através da Real Mesa Censória, e criando as famosas aulas régias, pagas pelo subsídio literário imposto também criado nesta reforma especialmente destinado ao pagamento do magistério. Surgia a figura do professor/professora público(a). (STAMATTO, 2002, p. 4).

¹²⁹Ministro Sebastião José de Carvalho e Melo, o Marquês de Pombal. Subiu ao poder em Portugal em 1750. Entre outras de suas reformas expulsou os jesuítas e instituiu o ensino laico.

Portanto, em 1772, com a administração, foi implantado o ensino público no Brasil, mantendo-se o ensino religioso nas escolas. Os escravizados¹³⁰, maioria da população brasileira no período colonial, não tinham direito algum à educação. Várias leis foram criadas para que esse direito fosse alcançado, assim como a liberdade¹³¹. Com a promulgação da Lei do Ventre Livre as autoridades passaram a se preocupar com as crianças negras no tocante à escolarização, já que a lei concedia a essas crianças o direito à escolarização e à liberdade. É o que nos relata Fonseca (2002),

Embora negligenciada por grande parte dos estudos que se referem à abolição do trabalho escravo no Brasil, a educação é um elemento importante para que possamos compreender esse processo, sobretudo no que diz respeito à sua articulação com a sociedade que se pretendia estabelecer no período posterior à escravidão. Não se pode compreender o processo de abolição do trabalho escravo no Brasil sem associá-lo ao processo de construção de uma nova sociedade que emergiria da superação da escravidão. A educação foi um dos pontos de manifestação desse pensamento de reconstrução do País e, dentro dessa reconstrução os negros eram tidos como um dos elementos indispensáveis de serem adequados às novas relações sociais que começavam a ser esboçadas (FONSECA, 2002, p. 61-2).

Porém, posteriormente, com a proclamação da Lei Áurea, a escolarização para essa camada da população passou a ser direcionada para a inclusão no mercado de trabalho, para combater o ócio e o vício que essas crianças poderiam adquirir em função da falta de ocupação. Com essa “escolarização profissional” essas crianças aprendiam um ofício, contribuindo para o preenchimento da mão de obra. Diferentemente a essa realidade, os homens brancos tinham direito ao estudo, que era realizado em colégios religiosos ou então em escolas no estrangeiro, preferencialmente na Europa.

¹³⁰ São homens, mulheres e crianças.

¹³¹ Lei Eusébio de Queiroz (fim do tráfico negreiro) Em Surto 1845, previa sanções contra o tráfico de escravos. Lei Nabuco de Araújo (ministro da Justiça), Para garantir a eficácia da Lei acima citada, foi aprovada, em 1854, foi criada para garantir a eficácia da Lei supra citada, prevendo sanções para as autoridades que encobrissem o contrabando de escravos.

Lei do Ventre Livre, em 1871, onde os filhos de escravos nascidos depois da publicação dessa lei, foram considerados livres. Ficando em poder e sob a autoridade dos senhores [...], proporcionando-lhes sempre que possível a instrução elementar (Câmara dos Deputados, 1874, p. 27). Lei dos Sexagenários Sancionada pelo Imperador Dom Pedro II com o nº 3.270, em 28 de setembro de 1885. Também ficou conhecida como Saraiva-Cotegipe, em referência aos dois chefes do gabinete ministerial do Império, o liberal conselheiro Saraiva e o conservador (e mulato) Barão de Cotegipe, que deram apoio à medida.

Lei Áurea de 13 de maio de 1888, abolição da escravatura no Brasil. O texto da lei trazia apenas dois artigos: "Artigo 1º - É declarada extinta a escravidão no Brasil; Artigo 2º - Revogam-se as disposições em contrário". Na ocasião, existiam pouco mais de 700 mil escravos no país.

3.2 – O Poder Patriarcal Frente aos Anseios Femininos

No tocante às mulheres, a sociedade patriarcal não via necessidade de escolarização para elas, que, portanto, estavam excluídas do ensino, visto que estavam destinadas ao lar, ao trabalho doméstico e ao casamento, sob o controle dos pais e posteriormente dos maridos. Aqui estamos nos referindo às mulheres brancas, como os autores pesquisados não se referiram às mulheres negras, entendemos que estão se referindo às mulheres brancas, visto que em outras leituras as mulheres negras estavam fora da escola.

Era permitido para algumas educarem-se na catequese ou em casa, aprendendo a bordar, costurar, fazer bolos, enfim, afazeres domésticos. O letramento das mulheres era desnecessário em uma sociedade que visava o lucro, como nos informa Ribeiro.

No século XVI, na própria metrópole não havia escolas para meninas. Educava-se em casa. As portuguesas eram, na sua maioria, analfabetas. Mesmo as mulheres que viviam na Corte possuíam pouca leitura, destinada apenas ao livro de rezas. Por que então oferecer educação para mulheres ‘selvagens’, em uma colônia tão distante e que só existia para o lucro português? (RIBEIRO, 2000, p.81).

A escolarização oficial no território brasileiro para homens e mulheres começou somente em 1827, quando foi aprovada a primeira lei sobre o Ensino Elementar, que vigoraria até 1946. Esta determinava a criação de escolas de primeiras letras¹³² em todas as cidades, vilas e lugarejos e escolas de meninas nas mesmas regiões, portanto, sem caracterizar escolarização para a maior parte da população.

Faltavam na comarca professores e escolas qualificadas, e para além disso, no início do século XIX, o ensino fundamental destinado às camadas populares não foi tratado com seriedade, foi tratado com descaso pela administração colonial. Com a vinda da Família Real ocorreu um pequeno progresso nessa área, com a abertura de escolas primárias públicas, porém as escolas destinadas à população contavam com poucos recursos, visto que os mais abastados estudavam com professores particulares, com o objetivo de atender às classes dominantes.

¹³² Artigo 1 da Lei de 15 de outubro de 1827.

A partir do século XIX, com a abolição e, posteriormente, com a República, surgiram estabelecimentos de ensino misto em algumas cidades brasileiras.

Figura 1: Alunos no Colégio Modelo.



Foto de 1928. No colégio Modelo. Nessa época não era permitido classes mistas¹³³.

Nessa época, segundo Calmon (1937), existiam distribuídas nas capitânicas, 24 colégios e 3 seminários, destinados aos filhos da elite, além de 17 casas, 36 missões e 25 residências, estando, portanto, as mulheres brancas e os negros excluídos da escolarização, gerando uma imensa massa de analfabetos. Entretanto, nas principais escolas femininas de elite continuou rara a presença de estudantes negras. Nos anos subseqüentes outras ações foram surgindo no intuito de escolarizar a população afro-brasileira, embora de forma lenta.

¹³³ O relatório apresentado ao Sr. Dr. Cesário Motta Junior, Secretário dos Negócios do Interior, pelo Sr. Gabriel Prestes, Diretor da Escola Normal, em São Paulo, 1895, descreve essa realidade da escolarização feminina "(...) a escrituração mercantil não deve ser ensinada as senhoras porquanto em norma, em princípio, tal disciplina não faz parte da base necessária a seu destino pratico, a destinação de suas alunas, mais esposas futuras, mais futuras mães, que prováveis guarda livros ou merceiras. A economia doméstica, cujo ensino se restringe a esse sexo, é que para elas, deve ter a extensão conveniente, pois, si fossemos atender que o lar doméstico excepcionalmente pode não ser seu destino futuro, e por isso lhes é mister a escrituração mercantil, então fora razoável que aos homens se ministrasse o ensino dos trabalhos domésticos, visto como é muito frequente vê-los despenseiros, mestres de cozinha e mesmo costureiros" (apud, Maria Cândida Delgado Reis, 2011. <http://ieccmemorias.wordpress.com/2011/04/05/masculinofeminino-fragmentos-de-uma-construcao-assimetrica>. Acesso 10/11/2014).

3.3 – Origens do Analfabetismo da População Negra

O analfabetismo da população negra de ambos os sexos tinha raízes na escravidão. A escolarização da mulher no período colonial era voltada para as funções domésticas. Nem mulheres brancas nem negras eram alfabetizadas. Algumas mulheres brancas de família abastada conseguiam acesso à escolarização indo para conventos portugueses. Os autores mencionados informam que as primeiras notícias a respeito de escolarização para a população negra datam de 1720, quando as mulheres negras começaram a ser admitidas em instituições de ensino para estudar prendas domésticas. (SCHUMACHER & BRAZIL, 2007).

Poucos escravistas viam qualquer vantagem em investir na escolarização dos seus escravizados, mesmo porque era mais fácil controlá-los sendo estes incapazes de lerem jornais e propagandas abolicionistas (ANDREWS, 1998, p. 121). Em Salvador, os escravizados e as escravizadas também foram excluídos da escolarização durante a colônia e o império. No pós-abolição conseguiam se escolarizar aqueles que podiam custear seus estudos. Não houve uma política governamental objetivando incluir essa população no sistema educacional. Sem escolarização formal, restava a ela o mercado informal precário.

No período colonial, segundo Schumacher e Brasil (2007, p. 211), as mulheres não eram alfabetizadas, com exceção de algumas índias catequizadas pelos jesuítas ou as mulheres brancas provenientes de famílias abastadas, que eram mandadas, em geral, para os conventos portugueses. A educação feminina estava voltada para trabalhos manuais e funções domésticas. Em relação à população negra, as primeiras notícias quanto à sua escolarização datam da década de 1720, período em que escravizadas negras e mulatas, filhas ilegítimas dos senhores de terras, passaram a ser admitidas em instituições educacionais, ressaltando-se que esses casos eram exceção.

A Constituição Brasileira de 1824 estabeleceu o fim do analfabetismo, com instrução primária, colégios e universidades para todos os cidadãos livres. Os escravizados, portanto, ficavam de fora. “Somente no final da década de 1870, com a reforma do ensino primário e secundário, a população negra obteve direito ao ensino público” (SCHUMACHER & BRASIL, 2007, p. 215). Essa reforma não significou a inclusão, de fato, da população negra e ocorreram manifestações em diferentes espaços do território brasileiro para que essa situação mudasse. Com a abolição da escravatura e a proclamação da República, o cenário começou lentamente a se modificar, possibilitando, no final do século XIX, que surgissem as instituições de ensino mistas, que se multiplicaram por várias cidades.

3.4 – São Paulo e as Primeiras Letras: Brancas/os X Negras/os

Portanto, agora falaremos das primeiras letras na capital de São Paulo. Assim como as outras capitais da colônia, São Paulo seguiu o mesmo padrão de escolarização, tendo os Jesuítas como propagadores de um modelo educacional para o Brasil. Com a expulsão dessa ordem religiosa em 1759, o número de alunos atingiu menos de 1% nas escolas. A capitania de São Paulo foi criada em 1765 e em 1836 contava com uma pequena população de 21.933 habitantes. Só 13 anos após as reformas de Pombal São Paulo iria redigir os estatutos para as escolas de primeiras letras.

A pesquisadora Portella (2014, p. 56), lembra que até o início do sec. XX pouco se falava a respeito dos alunos das escolas oficiais em São Paulo. Contudo, dentre as poucas informações existentes destaca-se a criação do ensino elementar para as meninas, em 1827.

Figura 2: Alunas brancas na Escola em 1982



Foto de alunas brancas na Escola Caetano Campos em São Paulo, 1892.

No tocante à presença do alunado negro, nas pesquisas desenvolvidas acerca da história da educação, a pesquisadora ressalta a pronunciada ausência dessa população nas instituições paulistas, mesmo existindo, à época, um discurso em torno da necessidade de acesso à escolarização desse contingente para assim os incluir, regenerados, no projeto de nação. (BARROS, apud, PORTELA, p. 56).

O acesso à escolarização era privilégio da elite branca¹³⁴, pois o número de escolas era reduzido e garantido a poucos. Com a Reforma do Ensino Primário e Secundário na década de 1870 foi que a população negra obteve o direito ao ensino público.

Incentivadas por um ambiente mais favorável à disseminação do ensino as mulheres **negras**¹³⁵, ocupariam um papel de destaque nesse processo de integração, fundando escolas¹³⁶, escrevendo manifestos, pressionando as autoridades para que tomassem atitudes mais definitivas com relação às enormes diferenças existentes na sociedade da época (SCHUMAHER & VITAL BRAZIL 2007, p. 215 e 216).

A população negra, ao final do século XIX, tinha de forma lenta acesso às instituições de ensino, O Brasil tinha mais ou menos 80% da sua população com idade escolar na condição de analfabetos, resultado do longo período de escravidão e trabalho forçado, sendo o Estado da Bahia, segundo Ferraro (1999, 23), representando o Nordeste, a região menos escolarizada e menos alfabetizada do país.

A primeira Constituição republicana, de 1891, procurou mudar esse quadro descentralizando responsabilidades do governo (BOMENY, 2003). Com isso os estados e municípios passaram a ter responsabilidade pelo ensino elementar, ficando o ensino superior sob a responsabilidade do governo federal. Na década de 1910, como o “progresso” era o lema, foi estimulada a criação do ensino profissional. Os negros não foram incorporados a esse progresso e ao mercado de trabalho (BOMENY, 2003).

A história mostrou que esta não foi uma boa solução para a escolarização brasileira, uma vez que cada estado e município investiu na educação segundo seus interesses e prioridades políticas. Com isso as desigualdades se assentaram: a educação servia para a elite manter seus privilégios e domínio. A rede pública, e dentro dela as escolas de excelência, estavam reservadas para essa pequena camada da população.

O censo de 1872 mostra o grau de analfabetismo das mulheres em comparação ao dos homens (mulheres 88,2% x homens 80,2%). André Rebouças (1838-1898) e Luís Gama

¹³⁴ Ao recuperar os dados sobre escolarização das mulheres brancas, encontramos referência apenas às mulheres da elite.

¹³⁵ Grifo nosso

¹³⁶ Destacamos entre essas mulheres a poetisa Auta de Sousa e a professora Luciana Abreu.

(1830-1882), abolicionistas propunham uma abolição que além de libertar atentasse para a necessidade de escolarização de qualidade para a população negra.

A redução do analfabetismo foi ocorrendo gradualmente até chegar à inversão (mulheres 10,7% x homens 11,6%), em 2009¹³⁷. Foi um longo processo para que a população brasileira tivesse amparo legal para o acesso à educação formal, sendo que só em 1827 foi autorizado o acesso das mulheres à educação, por meio da Lei Geral do Ensino. Ressalte-se contudo, que o conhecimento estava restrito ao ensino das primeiras letras¹³⁸ (ROSEMBERG, 2012, p. 334).

Por meio da Constituição outorgada de 1824 foi instituída a instrução primária gratuita para todos os cidadãos, criando-se assim as escolas normais e também colégios e universidades. Objetivando formar profissionais para o ensino primário destinando-se preferencialmente para as camadas menos privilegiadas, possibilitando o acesso ao ensino secundário que se destinava a quem desejava prosseguir os estudos (SAFFIOTI, 1976).

Sendo assim, o magistério primário, no século XIX possibilitou às mulheres entrarem no mercado formal (CARVALHO, 1999; NOVAES, 1984; SAFFIOTI, 1976). Porém, é necessário ressaltar que,

A presença de mulheres exercendo diferentes tipos de trabalho, na indústria, na agricultura e no comércio não era novidade no século XIX, nem em períodos anteriores, o que muda no final do século 19 e início do século 20 era a presença de mulheres de camadas médias em profissões urbanas reconhecidas como de prestígio e, conseqüentemente, como masculinas (GODINHO; RISTOFF; FONTES; XAVIER; SAMPAIO, 2006).

Essas mulheres, com base nas pesquisas históricas, eram mulheres brancas, visto que a mulher negra sempre trabalhou desde sua chegada como escravizada, par a par com seus

¹³⁷ Fonte: Censo Demográficos (1872 a 1980, 1991, 2000) PNAD (1985, 1999, 2009) Apud Rosemberg 2012).

¹³⁸A Educação das mulheres no, geral só rompeu legalmente as barreiras de gênero em 1971 com a Lei das Diretrizes e Bases da Educação (LDB) que atribuiu equivalência aos cursos secundários, possibilitando às mulheres o acesso ao ensino superior (apud, Rosemberg, 2012, p. 334).

parceiros de cor na produção de bens materiais. Posteriormente, as mulheres alcançaram o nível superior, sendo as brancas as primeiras mulheres a se formarem em cursos superiores: Maria Augusta Generoso Estrela, que recebeu diploma de Doutora em Medicina¹³⁹ no ano de 1881.

Figura 3. Primeira médica a atuar no Brasil. Formada nos Estados Unidos.



Primeira medica a atuar no Brasil, formou-se nos EUA¹⁴⁰.

A outra mulher a receber o título de Doutora em medicina foi Josepha Azevedo Felibela de Oliveira¹⁴¹, que também se formou nos EUA, em 1881. Ambas foram rejeitadas pela universidade brasileira. Contudo, a primeira médica e universitária brasileira foi Rita Lobato (1883).

¹³⁹ No Brasil as faculdades não permitiam o ingresso de mulheres, por isso, Maria Augusta foi estudar no New York Medical College and Hospital for Women.

¹⁴⁰<http://www.medicinaintensiva.com.br/medicina-bahia.htm>. Acesso 04 de Dezembro de 2014.

¹⁴¹Não conseguimos foto dessa personagem para ilustração. Não foi possível identificar a raça dessa personagem histórica.

Figura 4: Primeira mulher formada em medicina no Brasil/Bahia em 1887.



Rita Lobato. Diplomou-se na Faculdade de Medicina da Bahia em 1887.

Entretanto, quando voltamos nosso olhar para as mulheres negras, vemos que o caminho trilhado foi um pouco mais árduo. A pesquisadora Nepomuceno (2012, p. 389) nos revela que o acesso à escolarização por parte da mulher negra foi bem mais difícil e longo. Durante o período escravista era vetado à/ao negra/o, juridicamente, o acesso à educação formal, e após a abolição essa população enfrentou muitas dificuldades para obter um lugar nos bancos escolares da rede pública. Contudo, tais obstáculos não foram suficientes para impedir a escolarização, visto que o segmento negro sempre viu a educação como um caminho para sair da subalternidade racial e profissional.

Como nos mostra Rosemberg (2012), as mulheres alcançaram, a partir do decreto acima mencionado, o direito à escolarização. Dados apresentados por Nepomuceno, contudo, mostram, com base na análise dos números dos Censos de 1941 e 1950, que a exclusão continuava a recair sobre a mulher negra. Passados mais de 30 anos destes levantamentos, constatou-se que não havia tido uma grande ruptura na situação. Por exemplo, o Censo de 1980 mostrou que continuava a **persistir**¹⁴² números muito desfavoráveis para essa parcela da população: 80% das mulheres negras estavam na faixa das pessoas com até quatro anos de estudos ante 67% das mulheres brancas nessa mesma condição (NEPOMUCENO, 2012, p. 393/394).

¹⁴² Grifo nosso.

A primeira instituição de ensino superior¹⁴³ para mulheres nos Estados Unidos foi fundada em 1837. A primeira brasileira a dispor de diploma de ensino superior foi Maria Augusta Generosa Estrela, mulher branca, graduada em 1882 em medicina. Só em 1926 uma mulher negra lograria chegar ao ensino superior: Maria Rita de Andrade foi a primeira negra a obter o título de Bacharel em Direito. Em 1922 foi aprovada no vestibular da Faculdade de Direito, hoje da UFBA, sendo a única moça da instituição em seu tempo. (ROSENBERG. 2012, p. 337).

Figura 5: Maria Rita de Andrade foi a primeira negra a obter o título de Bacharel em Direito, em 1922.



Fonte: Blog. Academia literária de vida.

Maria Rita teve destaque na sua luta em defesa dos direitos das mulheres, tendo visibilidade nacional, chegando a ocupar a vice-presidência do 2º Congresso Feminista do Brasil, realizado em 1930. A luta ao acesso a escolarização foi longa e o exercício do magistério foi uma das principais portas de profissionalização feminina de um modo geral.

¹⁴³ O Mount Holyoke College.

A exclusão fez parte da vida dessa população em diversas áreas e a escolarização foi uma delas. No início da colonização, as iniciativas educacionais, que visavam à catequese, couberam aos jesuítas, por intermédio da Companhia de Jesus. A Constituição de 1824, em seu artigo 179, inciso XXXII, estabelecia que “a instrução primária é gratuita a todos os cidadãos”, porém, era restrita aos cidadãos livres e negros libertos, valendo tanto para a educação de crianças e jovens quanto de adultos.

Os escravizados ficaram de fora desse direito, já que não desfrutavam do estatuto de cidadão (BRASIL, 2000). A exclusão foi mantida pela Lei no. 1 de janeiro de 1837, dos dispositivos imperiais, que vetava nos cursos noturnos o acesso aos negros e negras escravizados e pessoas portadoras de doenças contagiosas (FONSECA, 2002).

Na então província de São Paulo, o Regulamento da Instrução Provincial de 1869, em seu Artigo 92, igualava-se à Constituição de 1824, explicitando que: não serão admitidos a matrícula: meninas brancas, nas escolas do sexo masculino, e os meninos brancos nas escolas do sexo feminino; os meninos de cinco anos de idade; os que tivessem sido expulsos por incorrigíveis; os portadores de doenças e os negros.

Um dos primeiros trabalhos a tratar do tema escolarização do negro no Brasil e em São Paulo foi um artigo escrito por Zélia de Brito Fabri Demartini, cujo título é: *A Escolarização da População Negra na Cidade de São Paulo nas Primeiras Décadas do Século*”, sendo publicado em 1989. Ela apresenta nesse trabalho as dificuldades da população negra para conseguir frequentar a escola na cidade de São Paulo (apud, BARROS 2005)¹⁴⁴.

Mostrando que a escolarização funcionava, assim, como um mecanismo de controle social. Sem acesso a essa ferramenta, os negros e as negras foram sendo colocados à margem da sociedade, sem condições de competir no mercado de trabalho. O processo de exclusão da população negra de ambos os sexos passava pela negação ao letramento.

A educação feminina estava voltada para trabalhos manuais e funções domésticas. Em relação à população negra, as primeiras notícias quanto à sua escolarização datam da década de 1720, período em que escravizadas negras e mulatas, filhas ilegítimas dos senhores de terras, passaram a ser admitidas em instituições, ressaltando-se que esses casos eram exceção.

¹⁴⁴Surya Aaronovich Pombo de Barros. *Negrinhos que por ali andão: a escolarização da população negra em São Paulo (1870-1920)*. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo/USP. Faculdade de educação. 2005.

Observou-se também a presença de alunos negros no final do século XVIII e durante o século XIX, contrariando o imaginário criado de que a população negra só acessou a escola nos anos 1950 e 1960 do século XX (BAIRROS, 2005, p. 120). Isso ocorreu, mas em número muito reduzido devido às barreiras raciais existentes, que dificultavam ao negro “sair do seu lugar”. Portanto, até o final do século XIX, as oportunidades educacionais eram muito restritas, privilegiando as elites proprietárias e os homens livres das vilas e cidades, ou seja, uma minoria da população. Mesmo não havendo discriminação institucionalizada, a raça social sempre existiu

Assim, se as conclusões sobre a singularidade das espécies humanas, no Brasil, nunca constaram das leis ou dos documentos oficiais, conformam um argumento frequente nos debates que levaram à elaboração dessas mesmas medidas (SCHWARCZ, 1993, p.247).

A chegada do século XX deu continuidade ao gradual acesso à escolarização, entretanto, as barreiras no mercado de trabalho, advindas de preconceito baseado no gênero, raça e cor, perduram. Ademais, durante décadas, já com alguma escolarização, as mulheres negras foram impedidas de ocupar funções simples no mercado de trabalho, que passa do setor de serviços ao de vendedora em lojas de departamentos¹⁴⁵ e, finalmente, aos cargos de chefia, por conta da exigência da “boa aparência”¹⁴⁶.

Encontramos fotos onde aparecem mulheres e homens não brancos que ingressaram no magistério, uma categoria de maior status social, contudo, o número exato desses profissionais até o momento não conseguimos obter. Sabe-se, porém, que alguns poucos tiveram acesso à escolarização desde os primórdios do Brasil.

Hipótese reforçada pela elevada taxa de analfabetismo registrada no período republicano, pleno século XX, quando 75% da população brasileira era analfabeta (BRASIL, 1936), tendo-se um número reduzido de escolas públicas e um significativo número de escolas particulares, que atendiam à elite, perpetuando-se a distância educacional entre as classes e raças.

¹⁴⁵Ver PEREIRA, Edilene: Mercado de trabalho da mulher negra no setor terciário: um estudo de caso num Shopping de Salvador 1998 (Monografia). Universidade Federal da Bahia. Bacharelado em Sociologia. Faculdade de Ciências Sociais.

¹⁴⁶Conceito alicerçado no ideal de branquitude como *padrão* estético a ser seguido, configurando-se uma das formas de violência sofridas pela mulher negra.

No intuito de sanar esse fosso educacional, durante o regime militar foi criado pelo governo federal, em 1967, o Movimento Brasileiro de Alfabetização (Mobral), com a meta de erradicar o analfabetismo do Brasil em dez anos. O Mobral propunha a alfabetização funcional de jovens e adultos, visando conduzir a pessoa humana a adquirir técnicas de leitura, escrita e cálculo como meio de integrá-la à sua comunidade, possibilitando-lhe melhores condições de vida.

Com isso, ocorreu um aumento no número de escolas públicas, entretanto, o projeto não cumpriu o objetivo de erradicar o analfabetismo, tendo em vista que visava apenas ensinar a ler e escrever, sem compromisso com a formação humana, visando somente o mercado de trabalho, incentivando a profissionalização na escola média para assim conter as aspirações ao ensino superior.

Após o fim da ditadura militar o cenário começou a mudar. A Constituição de 1988 trouxe importantes modificações no âmbito da escolarização. Os artigos 205 e 208 da Carta Magna brasileira definem a educação como direito inalienável direito de todos e dever do Estado e da Família, sendo o acesso ao ensino obrigatório para todos, com o objetivo de aumentar o nível de escolaridade da população com qualidade de ensino, assim como reduzir as desigualdades sociais e regionais no tocante ao acesso e permanência escolar (TRINDADE & TRINDADE (2006).

A ideia presente na constituição era um bom projeto, entretanto, sem os recursos financeiros necessários. A classe média abandonou a escola pública em busca de um ensino de maior qualidade, e com isso houve a proliferação das escolas particulares e o sucateamento das escolas públicas de níveis fundamental e médio. A história nos mostra que a escola, no Brasil, sempre esteve a serviço das elites, portanto, quando se caminha para a universalização de acesso há o esvaziamento por parte da elite e as classes menos abastadas continuam prejudicadas e excluídas, isso até os dias atuais. Com bases nesses relatos fica fácil compreender a situação educacional brasileira e as dificuldades que a parcela marginalizada da população enfrentou e ainda enfrenta para iniciar e concluir os estudos e assim adentrar no mercado de trabalho qualificado.

Retomando a questão da escolarização brasileira no tocante a gênero masculino e feminino, como bem nos informa Rosenberg (1975), é um difícil trabalho quando comparamos as informações que a literatura estrangeira nos traz relativas à discriminação da mulher imposta pelo sistema escolar e as denúncias feitas em relação ao acesso à educação.

Portanto, em pleno século XX, eram raros os estudos no Brasil abordando esse tema. Existe uma carência de dados estatísticos que mostrem a escolarização das mulheres pretas, pardas e brancas durante o período colonial, no império e início da república. Como já mencionado anteriormente, foi uma busca incessante e inglória.

Os dados encontrados por Rosenberg (1975, p. 80) a respeito da escolarização dos sexos masculino e feminino, dos anos 1940 aos anos de 1970, não traz desagregada a raça, mas são dados importantes no que diz respeito à realidade escolar nesses anos, comparando homens e mulheres no Brasil como um todo e em São Paulo. Tais dados nos colocam a par de uma realidade ainda pouco estudada.

Tabela 12: Pessoas que sabem ler e escrever: Brasil

Taxa: pessoas que sabem ler e escrever/população do grupo etário considerado.

Taxa	1940		1950		1960		1970	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Grupo de idade								
5 anos e +	42,3	34,1	46,0	39,3	56,1	51,0	63,2	59,4
10 anos e +	48,2	38,0	56,6	44,2	64,0	57,3	70,3	65,7
15 anos e +	50,2	37,5	54,7	44,1	64,9	56,2	70,0	63,8
5 – 9 anos	13,5	14,1	12,6	13,5	19,3	20,2	29,1	30,6
10 – 14 anos	39,3	40,3	42,8	44,7	60,0	62,3	71,3	74,5
15 – 19 anos	46,2	44,5	52,7	52,8	65,8	67,3	75,6	78,4
20 – 29 anos	51,2	41,0	57,4	49,4	69,2	63,2	75,0	73,1
30 – 39 anos	54,0	36,7	57,1	43,4	67,9	57,1	72,5	68,5
40 – 49 anos	50,8	31,8	54,8	37,4	62,4	48,6	67,5	56,5
50 anos e + e								
Idade ignorada	46,6	28,1	49,0	30,7	56,3	38,4	59,0	43,9

A tabela revela um aumento constante no percentual de pessoas detentoras de habilidades de leitura e escrita em todas as faixas etárias, acentuando-se esse crescimento a partir da universalização do sistema de ensino. Na década de 1970, último período abrangido pelo levantamento, é possível constatar que homens e mulheres praticamente se equiparam em termos de índices de leitura e escrita, sendo que nas faixas etárias de 5 a 9 anos e de 10 a 14 anos nota-se relativa preponderância das mulheres.

Tabela 13: Pessoas que estudam: 1970

Taxa: Pessoas que estudam/população do grupo etário considerado

Taxa	BRASIL				SÃO PAULO			
	Homens	Taxa	Mulheres	Taxa	Homens	Taxa	Mulheres	Taxa
Grupo de idade								
5 – 9	2.957.081	43,5	2.970.333	44,6	605.605	52,8	591.761	53,3
10 – 14	4.169.713	70,3	4.069.943	68,7	870.254	83,2	802.030	81,4
15 – 19	1.933.775	38,7	1.863.384	35,4	414.113	44,9	363.279	42,1
20 – 24	713.127	17,7	582.294	13,7	189.528	22,5	130.076	15,6
25 – 29	218.281	6,9	158.352	4,7	62.936	9,1	36.931	5,4
30 – 34	94.293	3,4	73.606	2,6	27.223	4,4	18.422	3,0
35 e +	107.322	0,9	92.558	0,8	30.736	1,2	24.714	1,0
Total	10.201.529	25,9	9.814.190	24,6	2.202.841	28,1	1.968.141	25,3

Fonte Censo Demográfico, apud Rosenberg 1975, p. 80

Os percentuais relativos a homens e mulheres que estudam apresentam variações mais intensas a partir de determinadas faixas etárias. Nas faixas iniciais, ou seja, aquelas que vão de 5 a 9 anos e 10 a 14, os percentuais são praticamente similares para homens e mulheres que estudam, tanto no caso do Brasil em geral quanto no de São Paulo. Observa-se uma pequena diferença em favor do homem a partir da faixa de 15 a 19 anos, mantendo-se até a faixa dos 30 aos 34 anos.

A partir de 35 e mais a taxa entre homens e mulheres volta a situar-se em patamares muito próximos, no caso dos dados referentes ao Brasil. Essa mesma situação se repete nas taxas relativas a São Paulo. Embora sem dados que permitam explicar detalhadamente essa diferença, pode-se pensar que a redução na taxa entre as mulheres a partir da faixa etária dos

15 aos 19 anos pode estar ligada a questões tais como gravidez precoce, casamento, etc., uma vez que a partir da faixa etária dos 35 anos a taxa entre homens e mulheres volta a se equiparar.

Os dados apresentados por Rosemberg nos aproximam dos Estados Unidos quanto à escolarização feminina, revelados por pesquisadoras/es americanas/os da época, na qual as alunas nas séries iniciais apresentavam melhores resultados escolares (BILLER, 1973; HENDERSON, 1971; BENTZEN, 1963; LINDQUIST, 1942; ARNOLD, 1968). Entretanto, a educação das mulheres entrou na agenda da educação nacional dos anos 1990, segundo Rosemberg (2012),

quando o Brasil, como outros países da América latina, viveu um imenso processo de reformas educacionais impulsionadas por organizações internacionais como Unesco; Unicef; Banco Mundial e outras) subsumidas nos compromissos da campanha internacional “educação Para todos” (ROSEMBERG (2012, p. 346).

3.5 – São Paulo: Cidade Desigual

O título não traduz em nada o que você escreveu. Não há as tribos urbanas e nem as diferenças entre grupos urbanos aqui. É importante mudar o título, mas também fazer um apontamento das indústrias, comércios, instituições públicas e privadas em São Paulo, ou seja falar do mercado de trabalho em São Paulo. Mencionar a presença de homens e mulheres, de instituições públicas e não governamentais que trata da situação da mulher no mercado de trabalho, daí a importância de Geledés, Fala Preta e do CEERT neste sentido.

Rosemberg (1994), com base nos dados coletados por diversas instituições, dentre as quais SEEC-MEC¹⁴⁷; Departamento de Estatística; IBGE¹⁴⁸, conclui, em relação ao Brasil e a São Paulo, que nas décadas supracitadas a população feminina na faixa de 5 a 14 anos de idade apresenta índices de escolaridade superior à população masculina. No entanto, dos 15

¹⁴⁷ Serviço de Estatística da Educação e Cultura.

¹⁴⁸ Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

anos em diante, observou-se uma inversão, com superioridade dos números para a população masculina¹⁴⁹.

Em contrapartida, quando se utiliza o quesito raça, Rosemberg (1994) mostra taxas de analfabetismo muito próximas entre mulheres e homens negros. O fato de se ser residente na zona rural e viver no Nordeste agrava o acesso à escolarização nessa época. A especialista em Educação constatou também que a população feminina, desde os anos 1940, apresenta melhor rendimento escolar e, conseqüentemente, menor taxa de reprovação e maior índice de conclusão de curso. Conclui-se, assim, que o rendimento escolar feminino é superior ao masculino (conclusão de curso, aprovação escolar e adequação entre idade e série).

Entretanto, quando a pesquisadora agrega a situação escolar a gênero, constata que as mulheres permanecem um número maior de anos na escola e, por consequência, se escolarizam mais do que os homens, fato que perdura até os dias atuais, como pudemos observar em nossa pesquisa. Essa constatação leva a uma inevitável questão: Como se explica que a mulher tenha maior rendimento escolar e menor sucesso profissional? Tal pergunta foi respondida por Rosemberg, quando argumenta que

a entrada massiva de jovens devido à crise econômica dos anos 80 ofereceu um leque de oportunidades profissionais mais restrito às mulheres (fundamentalmente nas prestações de serviços), com níveis salariais nitidamente inferiores aos homens mesmo quando o nível educacional entre homens e mulheres são idênticos (ROSEMBERG, 1994, p. 8).

Dentro de um mercado sexualmente segmentado, o trabalho como empregada doméstica bem pouco remunera e muito discrimina. Portanto, é necessário maior escolarização por parte das mulheres para, assim, ter melhores condições de competição, embora muitas continuem recebendo, comprovadamente, salários inferiores.

3.6 – Brancos e Negros em Salvador

Antes de nos aprofundarmos na cidade de Salvador, cabe, primeiramente, traçarmos um breve retrato do Estado da Bahia. A Constituição de 1824, como já abordado neste

¹⁴⁹Para maior detalhes, acessar o texto de Rosemberg, disponível no site: <http://educa.fcc.org.br/pdf/cp/n15/n15a06.pdf>

trabalho, previa a gratuidade do ensino primário, embora não estabelecesse a obrigatoriedade de cumprimento da medida por parte dos estados. Sendo assim, somente em 1836 foi criada a primeira escola normal na Bahia¹⁵⁰, que durante 10 anos foi franqueada apenas aos homens. A escola normal para as mulheres foi criada somente em 1850, no mesmo prédio onde funcionava a escola masculina.

Mesmo com esse avanço, dados censitários mostram a realidade educacional da época, dados estes que nos situam historicamente no tocante à escolarização. O Censo Demográfico de 1872 o primeiro a ser realizado nacionalmente, ainda no tempo do Império e da escravidão. Apresenta uma sociedade em que o analfabetismo era a regra: O Brasil tinha 81,43% da sua população livre analfabeta e no caso da população baiana se chegava a ter 79,40% da população. Em relação aos escolarizados, a Bahia estava em situação melhor que São Paulo. O Estado da Bahia tinha 18,06% de alfabetizados, enquanto em São Paulo o percentual alcançava 16,86%.

Infelizmente, o Censo de 1872 não traz dados desagregados que nos informe sobre o número de brancos e negros alfabetizados. O aumento da escolarização, entre os anos de 1890 e 1940, não resultou em um aumento equilibrado de escolarização das raças sociais na Bahia, assim como em São Paulo. A maioria da população ainda continuava analfabeta. As classes populares acreditavam no papel redentor da escolarização, por isso chamaram para si a iniciativa de criar classes escolares para si e seu filhos, organizando escolas primárias e cursos noturnos, pois acreditavam ser a escolarização a porta para torná-los cidadãos (MENEZES & FILHO, 2007).

Criou-se, em 1873, o Liceu de Artes e Ofícios¹⁵¹, o Liceu da Bahia, para 166 alunos, com o intuito de proporcionar a formação geral para os filhos dos associados e os próprios associados, chegando-se a 1891 com 1.704 sócios. A escola mantinha duas classes diurnas de primeiras letras - uma para o sexo masculino e outra para o feminino. Essas e outras iniciativas proporcionaram um avanço para melhorar a escolarização entre os anos de 1890 e 1940.

A tabela abaixo, ilustrada com dados dos Estados da Bahia e São Paulo mostra o resultado desse esforço. As crianças brancas representavam na Bahia 40,5% do total de

¹⁵⁰ A primeira foi criada no Rio de Janeiro.

¹⁵¹ Era uma instituição voltada para a formação de mão obra livre para trabalhos manuais e manufaturados, à formação dos filhos livres dos escravos.

crianças alfabetizadas, em 1890, e passaram a 42,7% em 1940. Em São Paulo, esses percentuais variaram de 44% em 1890 para 60,1% em 1940. Nesse mesmo intervalo de tempo o percentual de pardos e pretos saiu de 17,8% e 9,3%, na Bahia, em 1890, para 22,8% e 15,2 respectivamente em 1940, enquanto em São Paulo crianças pardas e pretas representavam respectivamente 23,3% e 15,3% em 1890, saltando para 42,2% e 37,2% em 1940.

Houve aumento também no país em geral. O Brasil tinha 44,8% de crianças brancas, 20,3% de pardas e 10,8% de pretas de 10 anos e mais alfabetizadas em 1890. Em 1940 esses percentuais subiram para, respectivamente, 52,6%, 29,1% e 20,8%. Em relação às crianças pretas, no país como um todo, em 50 anos houve um aumento de 50% no número de alfabetizados com 10 anos e mais.

Tabela 14. Percentuais de alfabetização na população de 10 anos e mais, no Brasil nos estados da Bahia e São Paulo

Cor	Bahia 1890	Bahia 1940	São Paulo 1890	São Paulo 1940	Brasil 1890	Brasil 1940
Branços	40,5	42,7	44,0	60,1	43,8	52,6
Pardos	17,8	22,8	23,3	42,2	20,3	29,1
Pretos	9,3	15,2	15,3	37,2	10,8	20,8
Total	22,6	26,9	41,2	57,7	33,8	43,0

Tabela elaborada por MENEZES, Jaci – “Educação e Cor-de-pele na Bahia - O acesso à educação de negros e mestiços”. In Bahia Análise e Dados, no. Especial sobre o Negro, SEI, SEPLANTEC, 1994. P. 7.

Posteriormente, em 1945, criou-se a Escola de Belas Artes com cursos de pintor, escultor, arquiteto, empreiteiro e desenhista, além de duas escolas primárias. Portanto, ocorreu um avanço para a condição de alfabetizados. Fundou-se também Liga Baiana contra o Analfabetismo, coordenada, durante muito tempo, pelo major Cosme de Farias. Essa escola era voltada para o ensino profissionalizante.

Observando os Censos Demográficos entre os anos de 1940 e 1980 constatamos a desigualdade do sistema escolar brasileiro, tanto no mundo rural quanto no urbano, assim como a lentidão na incorporação do negro à escolarização, na comparação os brancos. Em

contrapartida, os negros baianos se envolveram em movimentos sociais, criando a Sociedade Protetora dos Desvalidos, o Centro Operário da Bahia, etc.

Fatores como a baixa renda familiar, cor da pele, local de moradia provocava a entrada tardia na escola. Além disso as sucessivas entradas e saídas da escola resultavam em trajetórias escolares mais longas no ensino fundamental e médio. Se desenvolveu estratégias de permanência, como ajuda por parte de amigos para aquisição do material escolar. Com o passar dos anos essas estratégias perduraram e assim tem sido possível o aumento da população pobre na escola, em sua maioria negra. Entretanto, o racismo funciona eficazmente como mecanismo de barragem dessa população, e a mulher negra é bastante atingida, como nos diz (GARCIA, 2010, p.8),

em Salvador, o racismo atua com mais eficácia na produção das desigualdades do que o sexismo, embora ambos sejam estruturas perversas para a maioria dos e das habitantes desta cidade. Ainda é hábito no Brasil explicar a posição socioeconômica inferior de homens e mulheres negras a partir do ponto de partida desses grupos, colocando como causa a longa escravização da população negra. Contudo, mais de um século depois da abolição da escravatura, ainda que inacabada, ou por esta razão, os mecanismos sociais de discriminação da população negra e indígena revela a persistência do racismo à brasileira, produzindo resultados tão perversos como os apresentados anteriormente e que mantém o abismo sociorracial na sociedade brasileira e em particular, na sociedade baiana (GARCIA, 2010, p. 8).

A escolarização funciona como mecanismo de saída do lugar predestinado para a mulher negra em uma cidade social e racialmente dividida, mas não tem sido suficiente e eficaz como estratégia para transpor as barreiras raciais, embora seja necessário reconhecer que é uma porta que tem possibilitado avanços, em uma sociedade estratificada tanto racial quanto economicamente.

Que lugar é esse que as mulheres pretas e pardas precisam sair? É o lugar dos serviços subalternos e rejeitados, pela elite branca, que as torna “cidadãos de segunda categoria”, termo muito bem utilizado por Thales de Azevedo (1996). Se constituíam mulheres negras vendedoras de iguarias culinárias como cuscuz, mingau, acaçá e abará, “baianas” mercadoras de acarajé, amas-de-leite, lavadeiras, cozinheiras, costureiras na cozinha do branco etc. As mulheres negras no mercado de trabalho soteropolitano pós-abolição, eram em grande número essa vendedora ambulante ou doméstica na casa da elite branca.

Nas ruas, hostilizadas por estarem em espaços em que só era permitida a presença masculina, as negras vendiam vísceras de animais, temperos, cuscuz, cocadas, caldo de cana, bolos, carurus e outras comidas de origem africana, atividades que já pertenciam ao cotidiano das negras desde o século XVII (MATOS, 2008, p. 73).

Atividades utilizadas para o sustento próprio e de suas famílias. A escolarização possibilita a essas mulheres avançarem, como foi constatado nas entrevistas realizadas no nosso mestrado, permitindo construir a “Elite de cor feminina da Bahia”, uma elite soteropolitana. Ainda cercada pelo preconceito, mas, usando aqui as palavras de uma das entrevistadas no mestrado “mostrando para as irmãs negras que é possível sair do lugar de exclusão educacional e social e assim sermos respeitadas, mostrando o poder que temos” (PEREIRA, 2008).

Ainda encontramos mulheres pretas e pardas, na sua maioria pretas, em trabalhos subalternos, como vendedoras ambulantes, empregadas domésticas, passadeiras, etc., nanas ruas e nas casas da elite branca, entretanto, as entrevistas colhidas aqui nessa tese mostram que mudanças estão ocorrendo.

3.7 – Investimento Educacional para sair do lugar “dado” Historicamente.

A partir da década de 1950 ocorreu uma expansão na escolarização em território brasileiro, e a mulher foi o grupo mais beneficiado. A camada feminina da população saiu de uma situação altamente desigual para uma de equivalência com os homens nos anos 1980, em termos de acesso ao ensino fundamental e igualando-se a eles no ensino superior (LIMA, 1995 p. 1). No entanto, esse acesso ao nível superior ainda estava ligado ao “lugar profissional da mulher”, ou seja campos tipicamente femininos, como a área de educação e as ciências humanas, conforme apontam dados do Censo de 1980.

Nas áreas de Ciências Humanas 53,8% das pessoas matriculadas eram mulheres enquanto que para a de Ciências Biológicas e Ciências Exatas esses percentuais de participação eram 40,6% e 18,2% respectivamente. Acredita-se no entanto que no decorrer dos anos 80 as mulheres aumentaram a presença nessas carreiras atenuando-se um pouco esta guetificação (LIMA, 1995, p. 489).

É importante frisar que independentemente do curso superior que essas mulheres começaram a abraçar no século passado, elas estavam começando a superar os homens em relação aos anos de estudos. O censo supracitado mostra mulheres pretas e pardas apresentando um nível de escolaridade superior aos homens negros. Os homens começaram a perder a predominância educacional para as mulheres, que no ensino mantêm taxas ligeiramente superiores, nas faixas de oito anos e mais e doze anos mais de estudos.

Porém, no tocante à raça, o retorno do investimento em educação mostra-se ainda pequeno para as/os negras no mercado de trabalho, que ainda é altamente discriminatório. A entrada no nível superior de ensino dessa parcela da sociedade serviu de quebra de paradigma: foi o início da caminhada com o intuito de diminuir as diferenças educacionais entre homens e mulheres; entrar e avançar para múltiplas áreas do nível superior.

Nas entrevistas que compõem o capítulo de campo da pesquisa realizada para o mestrado, percebemos o quanto a persistência na continuidade educacional significou uma mudança de trajetória para essas afrobrasileiras que não desistiram nem se acomodaram frente às dificuldades herdadas do passado escravista e caminhos “predeterminados” de exclusão para essa sociedade. Escutamos histórias de vida de mulheres negras¹⁵² que no início das suas trajetórias estiveram no lugar determinado historicamente para elas, o da subalternidade, mas saíram desse lugar, indo além (PEREIRA, 2008, p. 68)

[...] Meu pai não completou o segundo grau, e minha mãe estudou até a 3ª série do primeiro grau. Então casaram, tiveram os filhos, então a única possibilidade que ele vislumbrou para a família, para os filhos, foi a via universitária, a via da educação [...] Estudei na escola pública do bairro onde eu morava ou perto do mesmo e em particular com bolsa de estudo, Fiz letras na Católica com crédito educativo em 1977, me formei. Depois fui fazer o curso de direito, entrei com matrícula especial como portadora de diploma. No início meu pai pagou o curso. Quando não fui mais possível eu tentei o crédito educativo e consegui. Me formei em 1989 (Rita, 22 de abril de 2006).

[...] Minha mãe só tinha até a admissão, o ginásio. E meu pai só teve, tinha o primário, mas a gente já ia pra escola alfabetizado...Na UFBA eram pouquíssimos negros no meu curso, na minha sala da faculdade. Era muito segregado. Então assim, eu fui a primeira a entrar numa Universidade, na história da minha família, tanto do lado do pai como do lado da mãe, eu fui a primeira filha, a primeira neta a entrar na Universidade, né? Tem um compromisso, de servir de exemplo para os meus. Eu me lembro bem que na época que eu ia fazer Arquitetura, esse era um dos motivos que os meus professores achavam que eu não ia fazer. Arquitetura é

¹⁵² No meu mestrado trabalhei com histórias de vida de mulheres negras que utilizaram a escolarização, conquistada a duras penas, para acessar o nível superior, tornando-se médicas, engenheiras, farmacêuticas, reitoras etc.

profissão de rico, e ainda você negra nessa profissão? Hoje eu sou Arquiteta (Geisa, 24 de abril de 2006).

Constatou-se que a trajetória dessas mulheres negras foi pautada por lutas e liderança dentro da própria família, diferentemente da relação convencional de dominação e subordinação social da mulher não-negra, na qual o homem era o provedor. Essas mulheres negras, em suas histórias orais, relembrou as dificuldades que enfrentaram para entrar na universidade, para concluir um curso superior e, ao sair, inserir-se no mercado de trabalho - um espaço marcado por barreiras raciais e de gênero.

[...] Minha mãe era empregada doméstica, não tinha o 2º grau, éramos três irmãos. Comecei a estudar no turno noturno, pois trabalhava como empregada doméstica desde os 8 anos de idade. [...] Então como empregada doméstica a gente trabalha bastante. E eu era ousada ainda, que eu conseguia sair para estudar, porque muitas patroas não permitiam. Eu tinha que colocar isso como condição para trabalhar, e aí eu voltava e às vezes ainda continuava trabalhando, como nessa primeira casa em que eu trabalhei[...] E eu lembro que minha mãe sempre me perguntava: “Minha filha, você não vai parar de estudar não?”. Ela ainda não entendia o que eu estava fazendo, porque a universidade, a faculdade, não faz parte da nossa realidade. Isso era para filho de branco, de doutor [...] Na faculdade de Farmácia, eu era uma negra entre vários brancos [...] (Telma, 10 de junho de 2008).

[...] Minha mãe não estudou, ela começou a trabalhar como empregada doméstica, seguindo a profissão das mulheres da sua família. Também fui empregada doméstica, porém, consegui estudar trabalhar como auxiliar de enfermagem, deixando de ser doméstica. Fiz o curso médio, ao terminar fiz seleção para um banco e passei, sempre fui muito inteligente. Passei na Universidade e cursei o bacharelado em direito era a única negra, afinal essa profissão não era para preto (Tamara, 5 de novembro de 2014, entrevista do doutorado)

Esses e outros relatos coletados na pesquisa do mestrado e do doutorado, mostram que a partir da universalização do ensino no Brasil detecta-se que as mulheres, e em especial as mulheres negras, vêm aos poucos adquirindo maiores níveis de escolarização. No entanto, tal avanço no plano educacional não se reflete com a mesma intensidade e velocidade no mercado de trabalho. Pesquisas (IPEA, 2011; IBGE, 2010; PNAD, 2014) apontam que mesmo com formação acadêmica superior, a mobilidade funcional para as mulheres ainda é pequena quando comparada com a mobilidade obtida por homens negros e brancos.

A chegada dos imigrantes em grande quantidade em todo o país, subsidiada pelo Império e República¹⁵³ dificultou a entrada do negro no mercado de trabalho e alijou aqueles que desempenhavam funções/profissões de artífices. O trabalhador nacional, em particular o negro, era visto como indolente (MUNANGA e GOMES, 2006). De sujeito indispensável para o trabalho durante três séculos, como cativo e coisa, passou a não mais servir. Portanto, a pecha de ser lento no trabalho¹⁵⁴, preguiçoso e desprovido de disciplina, que não se prestava voluntariamente aos serviços, passou a acompanhar os negros.

Na verdade, os serviços e as condições de trabalho mudaram muito pouco após o fim da escravidão. Contratos de trabalho firmados entre os libertos e seus antigos escravizadores não tinham garantia e quase nunca eram cumpridos por parte dos donos da situação, que chegavam mesmo a aplicar castigos a esses trabalhadores, tal como ocorria no regime escravista. Muitos libertos ficavam à mercê desses escravistas, com os quais, em alguns casos, haviam contraído dívidas para adquirir sua liberdade, pagando essa dívida com o seu trabalho como vendedor/as ambulantes.

Figura 6- Vendedora ambulante.



Vendedora ambulante mercando. Fonte: Fotografia de Guilherme Ballalai de Carvalho. Foto da capa do livro A Bahia já foi assim (2000), de Hildegardes Vianna.

¹⁵³ Os fazendeiros no Congresso Agrícola do Rio de Janeiro em 1878 apregoavam que os africanos não serviam para o trabalho assalariado (Domingues, 2004).

¹⁵⁴ Prática que o escravizado assumiu como resistência à forma de trabalho a que era submetido diariamente.

Essa situação levava muitos ex-escravizados a resistirem a continuar trabalhando tendo um patrão. Muitos preferiam, diante da situação injusta, escapar para os centros urbanos e viver por sua própria conta. Essa resistência contribuiu para fortalecer o imaginário de inservível do negro, em oposição ao imigrante, portador do progresso e da civilização. Em um cenário tão francamente favorável aos europeus, restava ao negro muito pouco espaço para competir¹⁵⁵.

Tabela n°. 15 Imagem atribuída ao negro

NEGRO SIMBOLIZARIA	GRANTE BRANCO EUROPEU SIMBOLIZAVA
Atraso	Progresso e desenvolvimento
Barbárie	Cultura
Passado	Futuro
Devassidão	Moral
Escravidão	Liberdade
Primitivismo e Selvageria	Civilização
Africanização ou enegrecimento	Clareamento da raça ou branqueamento

Fonte: Azevedo, 2008, p. 55.

Essa ideologia, entretanto, não foi abraçada por todos os pesquisadores. Abdias do Nascimento, por exemplo, faz uma leitura totalmente diferenciada quanto à avaliação das relações raciais no Brasil, apontando a marginalização do negro e a miopia da classe dominante branca quanto a exclusão e ao racismo sofrido pelo negro no território brasileiro, sendo oprimido e espoliado permanentemente, atingido na dignidade de homem brasileiro (NASCIMENTO, 1982).

Não se sabe com certeza quem utilizou pela primeira vez esse conceito de democracia racial. Souza (2000, p. 136), acredita que foi Gilberto Freyre¹⁵⁶, porém, Guimarães rebate essa hipótese.

¹⁵⁵ Domingues, 2004 p, 63. O negro precisava ser eliminado por significar o atraso do povo brasileiro.

¹⁵⁶ Que ao criar esse conceito impossibilitou o reconhecimento por parte da população branca da diferença de tratamento ao acesso dos bens de serviço, à saúde, respeito à diversidade, aos costumes, à diferença racial. Anulando o enfrentamento dos limites existentes na nossa sociedade, no tocante ao acesso aos direitos de cidadão diferentes, porém iguais. Mascara os antagonismos raciais e desmobilizando a comunidade negra brasileira.

O termo foi usado pela primeira vez por Arthur Ramos (1943), em 1941, durante um seminário de discussão sobre a democracia no mundo pós-fascista (Campos 2002). Roger Bastide, num artigo publicado no Diário de S. Paulo em 31 de março de 1944, no qual se reporta a uma visita feita a Gilberto Freyre, em Apipucos, Recife, também usa a expressão, o que indica que apenas nos 1940 ela começa a ser utilizada pelos intelectuais. Teriam Ramos ou Bastide cunhado a expressão ou a ouvido de Freyre? [...] Este, como é sabido, desde o meado dos 1930, já falava em “democracia social” com o exato sentido que Ramos e Bastide emprestavam à “democracia racial”; ainda que, nos seus escritos, Gilberto utilize a expressa sinônima “democracia étnica” apenas a partir de suas conferências na Universidade da Bahia, em 1943. (GUIMARÃES, 2002, p. 22).

Não importa, aqui, saber qual dos estudiosos acima utilizou pela primeira vez a expressão, o que realmente conta são as consequências que ela gerou em nossa sociedade. Até a segunda metade do século XX, estudiosos estrangeiros e visitantes afro-americanos acreditavam que no Brasil não existia preconceito e discriminação racial. Os brasileiros, ao comparar os Estados Unidos com o Brasil, enxergavam naquelas relações raciais imersas em brutalidades, linchamentos, segregação, etc., e por não visibilizar essas atitudes no Brasil, acreditavam ser a nossa sociedade mais humana.

Além disso, estudos como esse levaram ao desmascaramento da nossa tão falada “democracia racial” e a novas leituras a respeito da nossa realidade, assim como a um posicionamento do governo e da sociedade civil, em busca de uma real democracia racial. Tornou-se impossível negar as diferenças sociais e raciais enfrentadas pela população negra, quer o preto(a), quer o pardo(a).

Essas diferenças tornam-se ainda mais gritantes quando comparamos o quadro racial brasileiro à situação do negro na sociedade norte-americana, ressaltando-se que também lá se verifica uma série de disparidades. Enquanto nos Estados Unidos os negros somam apenas 13% da população, mas estão representados em quase todos os setores daquela sociedade, no Brasil a população negra ultrapassa 50%, mas sua representação nas várias instâncias da vida brasileira é quase nenhuma.

Se para os estados do norte daquele país não foi tarefa das mais complexas incorporar os ex-escravizados como trabalhadores livre, nos estados do sul os latifundiários escravistas constituíram-se em um grande problema. A Suprema Corte norte-americana, no intuito de excluir os negros, modificou 15 emendas, suprimindo inclusive o direito ao voto dos negros. A descendência africana impossibilitava a essa população alcançar sua cidadania, barrada por

meio de medidas de segregação como os “Black Code”, separação de vagões para negros e brancos nos trens, para além da organização Ku Klux Klan¹⁵⁷.

Intelectuais, ativistas, juventude ligada às universidades, à igreja e instâncias políticas como a criação do “Black Power”,¹⁵⁸ surgiam em favor da luta pelos direitos civis e soluções para essa exclusão. Vidas anônimas ou conhecidas¹⁵⁹ foram ceifadas durante essa luta que obteve vitória com a Lei dos Direitos Civis promulgada, garantindo em todos os estados do país, a proteção e o direito de votos a todos os negros americanos e com ela a ação afirmativa para assim, eliminar a segregação no emprego, nos lugares públicos, escolas, etc.

Acabou-se a discriminação? O país deixou de ser uma sociedade onde uma gota de sangue negro decide de qual lado esta pessoa estará na sociedade? Não, infelizmente as dificuldades de emprego e principalmente a interseccionalidade entre gênero e raça perduram. Porém, ao compararmos as vitórias alcançadas pelos negros americanos em uma sociedade racista, na qual *one-drop rule* (regra da uma gota) de sangue negro¹⁶⁰ ainda perdura, paradoxalmente podemos encontrar negras e negros em todos os postos das diversas instâncias daquela sociedade, incluindo no mais alto posto dirigente da nação, como a presidência.

O Brasil, tido durante anos como exemplo de democracia racial, onde nunca existiram “leis oficiais” segregacionistas, mas onde, aparentemente, vigora de maneira informal a lei em que uma gota de sangue branco e a tonalidade mais clara da pele “livram” o cidadão de discriminação, aparentemente perdura. A exclusão do negro ocorre em todos os setores da sociedade brasileira, situação analisada por pesquisadores como Florestan Fernandes (A

¹⁵⁷É o nome de várias organizações racistas dos Estados Unidos que apoiam a supremacia branca e o protestantismo. Grupo formado no sul dos Estados Unidos e o Conselho de Cidadãos Brancos, que protagonizaram milhares de linchamentos. As consequências devastadoras da guerra civil nos Estados Unidos e os revezes sofridos diante dos exércitos sulistas obrigaram o governo federal a proclamar a abolição da escravatura e a incorporar os negros ao exército nortista.

Como resultado desta dinâmica e das próprias reivindicações dos libertos, o governo também se viu compelido a introduzir na Constituição do país as emendas 14, 15 e 16 que, além de garantir direitos aos antigos escravos, previam mecanismos para sua indenização através da doação de terras e de instrumentos de trabalho. Contudo, durante o período conhecido como “Reconstrução”, as medidas de reparação foram brutalmente freadas pela contra revolução sulista que desatou o terrorismo organizado contra os negros emancipados. Assim, nasceram os grupos de extermínio, como o Ku Klux Klan (Moore, 2007. p. 322).

¹⁵⁸Poder negro, liderado por Malcon X (dirigente do movimento negro muçulmano nacional), pregava o radicalismo como ação preventiva e reivindicativa, a integração entre os brancos como descrito nas palavras do próprio líder: “É preciso reagir e dar o troco”.

¹⁵⁹ Martin Luther King. Pastor negro norte americano que liderou a luta pelos direitos civis; John F. Kennedy, 35º Presidente dos Estados Unidos, que lutou pela Lei dos direitos civis.

¹⁶⁰ A ideia é que, se a pessoa tiver “uma gota” de sangue negro (ou seja, um ascendente negro sequer), ela deve ser considerada negra, inclusive em documentos oficiais, mesmo tendo a pele clara. Por isso não existe, moreno, pardo, cor de chocolate. É preto ou branco.

integração do Negro na sociedade de Classes, 1965), Octávio Ianni (Raça e Classes no Brasil, 1987), Jurema Werneck (Nem gênero, nem raça: mulheres negras como sujeitas das políticas públicas, 2007); Neusa Santos Souza (Tornar-se Negro, 1983), entre outros. Sabemos que não temos leis oficiais que consagrem essa exclusão, entretanto, ela perdura, remontando sua origem ao período escravista.

Cerca de dois milhões de brasileiros simplesmente atirados à rua. Sem meios de se alimentar, vestir, morar. Alguém que possua dignidade e entendimento, diante deste espantoso fato histórico, não pode chegar a outra conclusão: quiseram liquidar a raça negra no Brasil, como fizeram mais tarde os nazistas com os judeus. Talvez com um requinte maior de sadismo, desumanidade e covardia. Basta refletir: quase quatro séculos de sujeição e espoliação total. Destruída sua família, sua tradição. Embrutecido de mente, desnutrido. Assim foi. E eis chegada à liberdade da Lei Áurea: a liberdade de não comer, não morar, não vestir. A liberdade de não viver. A liberdade de sobreviver, de viver e de morrer. (NASCIMENTO 1982, p. 65).

Sem trabalho e salário, os ex-escravizados instalaram-se nas periferias das cidades, nos morros, lugares sem a mínima estrutura física e sanitária, foram, enfim, esquecidos juridicamente, socialmente e humanamente pelo Estado Brasileiro. O descaso do Estado brasileiro em relação à população negra tinha um motivo, João Batista Lacerda afirmava com base em dados estatísticos de Roquete Pinto, que João Batista de Lacerda de que os negros desapareciam em 100 anos no Brasil.

Na opinião de Lacerda a mestiçagem, seria a solução para eliminação da população negra, ser inferior e a melhoria da raça brasileira que teria 80% de brancos no início do século XXI. Pensamento que ajudou a perpetuar a divisão racial até os dias atuais. Que se confirma ao olharmos a sociedade brasileira e cruzarmos dados compilados por instituições de credibilidade como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER) etc (LOBO, 2000, p. 72).

Esse quadro sempre foi atribuído ao baixo nível educacional dessa população, entretanto, pesquisas realizadas por institutos como IBGE, IPEA DIEESE etc., no campo da sociologia, antropologia e das ciências econômicas, têm deixado bastante evidentes que os fatores educacionais por si só não são suficientes para explicar todas as disparidades entre grupos raciais negros e brancos no Brasil e que a discriminação desempenha um papel

fundamental no acesso dos negros a empregos públicos e privados oferecidos pelas empresas e indústria.

Quando falamos sobre mobilidade social do negro no Brasil, não podemos deixar de lado o clássico estudo de Hasenbalg (1979) “Discriminação e desigualdades no Brasil”, mostrando que essa parcela da população enfrenta maiores barreiras que os brancos em todas as áreas, sejam elas educacionais ou profissionais. No entanto, o estudo de Hasenbalg, e outros de semelhante teor, deixaram de privilegiar a questão de gênero. Se o tivessem feito, constatariam que a exclusão da mulher negra na sociedade brasileira é bem maior que a do homem branco ou negro e da mulher não negra. (PEREIRA, 2008).

Exclusões essas que são atreladas à raça, ao gênero e à classe social a que pertence a mulher preta, parda e branca, configuram a existência de um racismo institucional, que se refere às operações anônimas de discriminação em organizações, profissões, ou inclusive de sociedades inteiras. Expressão oriunda dos ativistas negros norte-americanos Tures & Hamilton (1992), que afirmam que o racismo é onipresente e aberto ou subliminarmente, permeando toda a sociedade.

A escolarização como já foi dito nesse texto, foi a princípio uma barreira quase que intransponível para a população preta e parda no território brasileiro. Saímos do século XIX, e adentramos no século XX, com uma lei¹⁶¹ garantindo a educação das crianças negras e livres, e que não foi levada a cabo com eficiência. Essas crianças foram consentidamente excluídas dos processos de escolarização. O Estado de certo modo assistiu passivamente à precarização moral e educacional do referido contingente (GONÇALVES & SILVA, 2000, p. 5).

No combate a essa situação houve necessidade do surgimento de organizações de negros, protestando contra essa situação combatendo o analfabetismo e incentivando os negros a se escolarizarem. Organizações negras que surgiram em várias partes do país como a Imprensa Negra, jornais publicados por negros e elaborados para tratar de suas questões. Em São Paulo, o primeiro desses jornais foi A Pátria, de 1899. Pois para José Correia Leite¹⁶², “a comunidade negra tinha necessidade de uma imprensa alternativa”, que transmitisse

¹⁶¹A Lei do Ventre Livre, em 1871 e no ano seguinte governo, por meio do Ministério da Agricultura, destinava recursos a estabelecimentos públicos com o intuito de atender à educação dos ingênuos e libertos.

¹⁶²José Correia Leite, E disse o velho militante: depoimentos e artigos. Organizado por Cuti, São Paulo, Secretaria Municipal da Cultura, 1992, p. 33

“informações que não se obtinha em outra parte” (LEITE, 1999, apud, DOMINGUES, 2007, p, 104).

Posteriormente surgiu a Frente Negra Brasileira (1931-1938), que segundo Gonzalez & Hasenbalg (1982), foi o primeiro grande movimento ideológico pós-abolição, conseguiu trazer milhares de negros para os seus quadros, se tornando um marco importante do projeto do negro brasileiro politicamente falando. Portanto, na ausência de políticas educacionais eficientes para os negros, passaram a oferecer escolas visando a alfabetizar os adultos e promover uma formação mais completa para as crianças negras. Denunciando o estado de precariedade da escolarização dos negros brasileiros. Temos também o Teatro Experimental do Negro- TEN, liderado por Abdias do Nascimento e Guerreiro Ramos, no Rio de Janeiro no final dos anos 1940¹⁶³. Nascimento (1978, p. 95), ressalta

O sistema educacional é usado como aparelhamento de controle nesta estrutura de discriminação cultural. Em todos os níveis do ensino brasileiro - - elementar, secundário, universitário -- o elenco das matérias ensinadas (...) constitui um ritual da formalidade e da ostentação da Europa e, mais recentemente, dos Estados Unidos. Se consciência é memória e futuro, quando e onde está a memória africana, parte inalienável da consciência brasileira? Onde e quando a história da África, o desenvolvimento de suas culturas e civilizações, as características do seu povo, foram ou são ensinados nas escolas brasileiras? Quando há alguma referência ao africano ou ao negro, é no sentido do afastamento e da alienação da identidade negra (apud GONZALES, 1979, p. 12).

Nos anos 1980, essas e outras reivindicações foram abraçadas pelo movimento negro. Alcançando um caráter nacional, promovendo eventos culturais, a Convenção Nacional do Negro realizada em São Paulo em 1945 e no Rio de Janeiro no ano seguinte a Conferência Nacional do Negro em 1949, buscando conscientizar a população negra e para o pobre. Concomitante com a escolarização era oferecido curso de formação política, o Jornal *O Clarim d'Alvorada*, convidava os jovens negros a se envolverem com a causa, reivindicando além do ensino fundamental, o ensino médio e universitário.

Outro expoente na luta antirracista foi o Movimento Negro Unificado, com seu programa de ação do MNU (1982). Entre as estratégias de luta, propunha-se uma mudança

¹⁶³As elites intelectuais negras, foram desarticuladas pelo golpe de 1964. Ocorrendo o auto-exílio de Abdias Nascimento, uma das figuras mais representativas nessa fase.

radical nos currículos, visando à eliminação de preconceitos e estereótipos em relação aos negros e à cultura afro-brasileira na formação de professores com o intuito de comprometê-los no combate ao racismo na sala de aula, é impossível deixar de fora o movimento feminista negro que reivindicava para além da escolarização a qualidade desse ensino.

Enfim, esses movimentos negros são exemplos da luta dos/as intelectuais negros/as no intuito de visibilizar por meio de vários atos como ações culturais e ações políticas, a exclusão e extermínio da população preta e parda, reivindicando um maior protagonismo da população negra no cenário brasileiro e denunciando o abandono da população negra pelo Estado.

O movimento negro e por consequência a população preta e parda, alcançou melhoras no ensino fundamental e médio é o que mostra o censo de 2000 e a PNAD de 2009, entretanto persistia a quase ausência dessa população nas universidades. A justificativa da ausência no nível superior sempre foi o abandono da população negra da escolarização devida à necessidade de adentrar no mercado de trabalho. É verdade esse imperativo, porém atrelada a essa necessidade existe a inoperância do estado no tocante à falta de políticas públicas que proporcionem iguais possibilidades entre as raças.

No intuito de suprir essa ausência governamental, os movimentos negros se articularam pelo direito irrestrito a educação, e assim criaram vários cursinhos pré-vestibulares comunitários para a população negra e carente que não tinham condições de frequentar os cursinhos criados para a classe média e alta. As entidades negras não se acomodaram diante dessa situação. Combateram o analfabetismo e incentivaram os negros a se educarem. Essas iniciativas educacionais surgiram das próprias entidades a partir de seus fundadores.

Temos como exemplo Educafro, em São Paulo, Rio de Janeiro e em outros estados, que possibilitaram o acesso às Faculdade e Universidades brasileiras. Em Salvador, tem o Instituto Cultural Beneficente Steve Biko. No Rio de Janeiro o Pré-vestibular Ganza Zumba. As mulheres pretas e pardas que entrevistei no doutorado, relatam como foi importante para elas essa iniciativa. Os cursinhos pré-vestibulares noturnos, possibilitaram a elas conciliar o trabalho e os estudos assim o sonho ficou possível,

Eu gostava muito de estudar, porém meus pais davam mais valor ao trabalho do que ao estudo, então parei na sétima série, para procurar trabalho. Depois de um tempo resolvi voltar aos estudos, estudava e trabalhava. Voltei,

terminei o curso médio, fiz cursinho depois cursei o nível superior em escola particular, continuei trabalhando (Aparecida, 20 de fevereiro de 2014).

A maioria das mulheres pretas e pardas entrevistadas no doutorado, tiveram bolsa de estudo cursaram universidade particular ou pública, utilizando o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), ou o Programa Universidade para Todos (Próuni). Existiam muitos cursos noturnos e com maior facilidade de serem aprovadas, visto que muitos deles são na área de educação ou economia áreas que deixaram de interessar a burguesia.

Continuando a luta para que cada vez mais seja possível “colorir” a Universidade, o governo federal em 2004 criou o Prouni, pela Lei nº 11.096/2005 que financiaria estudantes que não conseguissem chegar à universidade pública mesmo com cotas “raciais”. A Universidade Pública ainda era um sonho e lugar da elite. Para possibilitar esse “sonho”, em 2004 o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) passou a ser o pré-requisito para ingressar na faculdade via Prouni e em 2010 o mesmo ENEM passou a ser o passaporte para os alunos ingressarem na Universidade pública pelo Sistema de Seleção Unificada (SISU).

Procurando superar as desigualdades socioeconômicas e alcançar uma maior equidade social, em 2000 foi adotado o sistema de cotas no Brasil. O Estado pioneiro em adoção de cotas foi o Rio de Janeiro, com a aprovação da Lei N.º 3.524/00, que garantia 50% das vagas nas universidades do estado para estudantes das redes públicas municipais e estaduais de ensino. Posteriormente aprovou a Lei Estadual N.º 3.708/01, instituindo 40% das vagas disponíveis aos candidatos beneficiados pela Lei N.º 3.524/00 para os estudantes autodeclarados negros ou pardos.

Seguindo esse em 2003 a Universidade de Brasília – UNB também adotou o princípio de cotas tornando-se a primeira instituição federal a aderir ao sistema de cotas, através do Plano de Metas para Integração Social, Étnica e Racial aprovada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). No estado da Bahia a Universidade do Estado da Bahia – UNEB, em 2003, foi a primeira Universidade estadual a aderir ao sistema.

Essas políticas públicas foram contestadas por uma parcela da sociedade brasileira e principalmente por pesquisadores brancos que se tornaram conhecidos ao estudar o povo negro como por exemplo, Yvonne Maggie e Peter Fry. Incorporaram o “medo branco”, de perderem o seu “status”. O receio de que o pesquisado passe a pesquisador, utilizaram previsões apocalípticas “a universidade pública vai perder a qualidade”. “O Brasil vai se

dividir em dois”. “A nossa cordialidade vai dar lugar ao ódio”. Para surpresa desses dois professores, pesquisadores que adotaram uma teoria explicativa diferente para pensar a realidade brasileira, suas previsões não se efetivaram. Depois de anos de luta o Estatuto da Igualdade Racial foi aprovado.

Em meio a muita discursão e enfrentamentos políticos, somente em agosto de 2012, o Governo Federal aprovou a Lei nº 12.711, que ficou conhecida como Lei das Cotas. Com ela, as instituições federais terão que destinar - até 2016 - metade de suas vagas para alunos oriundos de escolas públicas. Entre esses a distribuição de postos é feita através de critério social e de raça. A sociedade “cordial” brasileira se levantou contra, afinal o lugar de privilégio “mérito” estava sendo ameaçado, visto que o vestibular mecanismo de exclusão da camada carente na sociedade começava a ser alterado.

As camadas populares, classes populares e sem recursos financeiros, por anos afins não tiveram acesso a essa modalidade de ensino, e poucos conseguiram romper essa barreira, sendo necessários mecanismos como a lei das cotas para reparar essa injustiça. A Lei das cotas e o Estatuto da Igualdade Racial, vieram para como diz no item V do artigo 2, no substitutivo ao Projeto de Lei do Senado, Sr. Paulo Paim, “correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades”, em todas as áreas sociais. Um dever esquecido pelo estado brasileiro, possibilitando acesso ao ensino superior.

A primeira universidade brasileira somente foi criada após a proclamação da República. A Universidade de Manaus, criada em 1909 e a Universidade do Paraná, criada em 1912, foram as duas primeiras instituições denominadas universidade. Entretanto, de acordo com o Governo Federal, por meio do Decreto-Lei n. 11.530/1915, que determinava a abertura de escolas superiores apenas em cidades com mais de 100.000 habitantes, não reconheceu oficialmente essas instituições como universidades. (Cf. ROMANELLI, 2005:132). Portanto, somente em 1920, foi criada oficialmente a primeira universidade brasileira no estado do Rio de Janeiro, por meio do Decreto n. 14.343. Assumindo caráter de um instrumento para mobilidade social e era vista como principal veículo de ascensão, prestígio e integração para a classe dominante (JANUARIO, 2013, p.41).

As mulheres negras são protagonistas na luta para alcançar a mobilidade em uma sociedade historicamente excludente, preconceituosa e racista. Elas, segundo Werneck (2009), têm utilizado a escolarização como estratégia para a alteração das condições de subordinação em que vivem, assim como toda a população negra. Ao longo da história brasileira é possível

encontrar exemplos do grande investimento que as mulheres independentemente da cor têm feito e que vem resultando em crescentes taxas de escolaridade média ao longo do século XX, a despeito de nenhum ou quase nenhum programa específico para as mulheres na área educacional.

Tabela 16 – Número médio de anos de estudo

	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
2012						
Total	7,5	6,9	6,4	8,2	7,8	7,9
Homem	7,3	6,6	6,0	8,1	7,7	7,6
Mulher	7,7	7,2	6,8	8,2	7,9	8,2
2013						
Total	7,6	7,0	6,6	8,3	7,9	8,0
Homem	7,4	6,6	6,1	8,1	7,8	7,7
Mulher	7,8	7,4	6,9	8,4	8,1	8,3

Fonte: Síntese de indicadores 2013-PNAD/IBGE¹⁶⁴.

A tabela acima mostra que a escolarização vem gradualmente sendo conquistada pelas mulheres, entretanto, aparentemente, não elimina todas as barreiras sociais que ainda destinam às mulheres posições subalternas e ganhos inferiores aos dos homens em praticamente todas as funções e áreas. A tabela revela também persistência de diferenças regionais, visto que o Nordeste apresenta tanto em 2012 quanto em 2013 as mais baixas taxas de escolarização de homens e mulheres.

A média de anos de estudos do Brasil é de 7,5 em 2012 com ligeira oscilação para 7,6 em 2013. No tocante às regiões, o Sudeste exibe a taxa mais alta, de 8,2 em 2012 e 8,3 em 2013, seguido pela região Sul, com 7,8 em 2012 e 7,9 em 2013. O Centro-Oeste vem em seguida com índices de 7,9 e 8,0 em 2012 e 2013 respectivamente. No Norte essas taxas alcançam 6,9 e 7,0 em 2012 e 2013 respectivamente.

¹⁶⁴ Acesso -

<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000018883109232014310419410583.pdf>

A discriminação de gênero na vida das mulheres brancas é algo que perdura na sua trajetória trabalhista, a situação da mulher preta e parda é mais preocupante, porque agrega a discriminação de gênero e racial no seu cotidiano profissional. Apesar disso, muitas constituíram estratégias próprias para superar as dificuldades.

Por nível de escolaridade, entre 2003 e 2013, somente a taxa de participação das negras com ensino superior completo registrou aumento, sugerindo que o investimento em educação pode contribuir para a equidade no mercado de trabalho. A escolaridade não resolve a intersecção entre gênero, raça e cor, entretanto é um importante atributo para a ascensão profissional e mobilidade social. Essas mulheres vêm ocupando áreas no mundo do trabalho em posições tidas como masculinas e consideradas de prestígio, que é o caso dos cargos executivos.

Segundo pesquisas do IPEA (SOTERO, 2013, p. 44), as mulheres vêm aumentando sua participação no ensino superior, representavam em 2009, 55,1% do total de matrículas no sistema público e uma porcentagem maior 56,3% no sistema privado. O acesso ainda é desigual entre as mulheres pretas, pardas e brancas, no ensino superior, entretanto é notado o avanço mesmo que lento, para diminuição desse fosso racial.

Portanto, trataremos desses temas no próximo capítulo, que é a estruturação do mercado de trabalho feminino, e, na continuação, afunilar para o mercado de trabalho das mulheres pretas e pardas em posições superiores. Posições que são resultados de trajetórias ascendentes, em particular das mulheres pretas e pardas que são o foco desta pesquisa, nas quais a questão da “boa aparência” se desenvolve de forma sutil e dramática aflorando como valor estético, fenotípico nas situações de entrada e permanência nos postos de trabalho.

Dessa forma trabalharemos no próximo capítulo com a categoria mulheres pretas, pardas e brancas procurando perceber, enquanto categoria política, a luta contra o racismo tanto no âmbito individual quanto no coletivo. As interdependências entre avanço na escolarização e no mercado de trabalho e os entraves que ainda ocorrem no mercado de trabalho de forma a impedir a ascensão profissional dessa mulher, visto que *“A discriminação se dá na intimidade e no cotidiano, nos elevadores, posto de saúde, lazer, na educação e no trabalho, nos espaços formais, ela pouco se afirmar e é reprimida por lei”* (MORITZ,1996).

A saída de um número de mulheres da informalidade para o mercado de trabalho formal. Sua escalada até o mundo corporativo em cargos de executivas, as diferenças entre as

trajetórias das mulheres pretas, pardas e brancas, suas histórias de vida e suas lutas para chegar e permanecer nesse mundo, lutando contra o machismo, sexismo, raça, gênero, a intersecção entre essas questões. Vale ressaltar que foi na administração do Presidente Lula, que iniciativas importantes foram efetivadas, como a criação da Secretaria de Promoção de Políticas Públicas para as Mulheres – SPM; o Plano Nacional de Políticas para Mulheres e a criação dentro do Ministério de Educação – MEC, da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão – SECADI.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:
Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **169**

PARTE II –

MERCADO DE TRABALHO E AS ANDAÇAS FEMININAS

Uma palavra escrita,

não pode nunca se apagar.

Por mais que o desenho tenha sido

escrito a lápis e que seja de boa qualidade

a borracha, o papel vai sempre guardar

o relevo das letras escrita.

Não senhor, ninguém vai apagar

as palavras que escrevi.

Carolina de Jesus (A Cor da Cultura-Heróis de todo Mundo/2005-2010)

CAPÍTULO IV- ESTRUTURANDO O MERCADO DE TRABALHO

No Brasil de fins do século XVIII existia uma população estimada em cerca de três milhões de habitantes, dos quais quase a metade era formada por livres e libertos que estavam à margem da sociedade, num momento em que o país experimentava uma grande prosperidade em função da exploração de ouro e pedras preciosas na região das Minas Gerais e que se intensificava o comércio de itens diversos. Paiva (1999) aponta, porém, que nas áreas mais urbanizadas, como Salvador, Recife, Rio de Janeiro, se concentravam em grande quantidade homens e mulheres pobres e remediados, escravizados, libertos e nascidos livres que permaneciam pelas ruas a maior parte do tempo, quer negociando, quer divertindo-se, quer criando espaços de sociabilidade. Vistos, em geral, como plebe, malta e raramente integrados à sociedade capitalista.

4.1 – Mulheres: Os Caminhos e Descaminhos da Informalidade por Raça/Raça/Cor e Gênero.

Rivero (2009) argumenta que os recursos econômicos escravistas estavam concentrados e que essa situação impossibilitou o surgimento de opções que fixassem produtivamente essa crescente massa populacional, que vivia de atividades incertas e inseguras.

Havia mendigos, vagabundos, sem local fixo de moradia, que não encontravam forma de inserção estável na ordem senhorial/escravocrata. Conhecia-se como “vadios” os que, não sendo nem senhores eram considerados excluídos. Trabalhavam como tropeiros, carcereiros ou vendedores, eram encarados pelos grandes potentados como imprestáveis para o trabalho disciplinado e regular (RIVERO, 2009, p. 68-69).

Desse modo a maior parte dessa população vivia apenas para subsistência. Mais tarde, já no século XIX, juntar-se-ia a esse contingente uma massa de ex-escravizados que perderam espaço para os imigrantes, tornando-se uma mão de obra reserva de que não foi incorporada ao mundo do trabalho assalariado, ao contrário dos trabalhadores europeus que estavam

chegando. Esse elemento nacional, segundo Kowarick (1994, p. 87), após a abolição, tendeu a ser absorvido pelo processo produtivo somente naquelas áreas onde a imigração estrangeira pouco se fez representar. Nas demais, tornou-se praticamente impossível ao ex-escravizado obter um emprego.

Como já pontuado neste texto, o processo de exclusão da população negra teve início com a chegada dos escravizados africanos e perdurou após a abolição da escravatura. Na prática, ao impossibilitar a igualdade de direitos, com base numa competição desigual, onde o favorecido era o imigrante estrangeiro, e no racismo de marca, o Brasil expulsou o homem negro do mercado do trabalho livre, produzindo um número incalculável de excluídos.

Eram uma espécie de quase-cidadãos que viam a sua subjetividade abalada. A alegação dos governantes e do empresariado incidia numa pretensa não adaptação do negro ao trabalho formal, na falta de escolarização e, principalmente, na não qualificação profissional. Daí a necessidade de importação financiada do imigrante, pois esse era “culto, exímio profissional, experiente em múltiplas técnicas de plantio e cultivo, habilitado nas mais difíceis operações no maquinário fabril” (DOMINGUES, 2004, p 89). Segundo Domingues, essa era uma retórica para justificar a imigração, já que a maioria dos europeus que vieram para o país, principalmente aqueles fixados em São Paulo, eram oriundos de regiões campestres, com condições de vida social e cultural deploráveis.

O que ocorreu foi a perpetuação de uma exclusão social e racial. Os negros detinham um cabedal de experiência e técnicas desde a África, que aqui permitiram que se valessem desse conhecimento para dar conta de, praticamente, todas as funções e ocupações, tanto na colônia quanto no império. Segundo Genovese (1976), os povos do oeste africano - *daomés*, *ashantis*, *iorubas*, etc. - tinham clara a divisão do trabalho. Eram ferreiros, carpinteiros, marceneiros, caldeireiros, oleiros, alambiqueiros, e até mesmo mestres de açúcar, sabendo o cozimento do mel, o “ponto” do caldo, a purga do açúcar (KARASCH 2000; SILVA 2000; MAESTRI 1988; LIMA 1993).

O mercado de trabalho formal brasileiro constituiu-se em um ambiente excludente para com uma importante parte da força de trabalho do país. O povo negro se tornou, após a abolição, mão de obra livre, porém excedente, culminando com a formação do chamado setor informal. A maioria dos negros, artífices ou não, conhecedores de práticas e técnicas diversas,

foi preterida. Para sobreviver, valeram-se da informalidade¹⁶⁵, contribuindo, posteriormente e até hoje para a precarização da mão de obra.

Quando nos referirmos ao trabalho informal, faço referência ao modelo que tem seu início no pós-abolição, quando os recém-libertos e libertas trabalharam sem apoio legal - mesmo aqueles que detinham escolarização e profissão -, preteridos em prol do trabalhador estrangeiro. Fizeram isso não por opção, e sim por necessidade de subsistência pessoal e da família, utilizando sua força de trabalho de forma precarizada.

O peso maior dessa precarização incidiu sobre as mulheres negras que, ainda que de maneira informal, tinham uma “certa” reserva de espaço de trabalho em relação ao homem negro, ou seja, o emprego como serviçal, a lavagem de “roupa para fora”, dentre poucos outros. No passado, como na atualidade, a maior parte do setor informal compõe-se de mão de obra em condições desvantajosas, rejeitadas pelas empresas, carentes de oportunidades objetivas para exercer outras funções.

Existe também, esclareça-se, outra faceta do setor informal¹⁶⁶, constituída por pessoas que optam por essa modalidade, tais como os microempreendedores, profissionais autônomos, etc. Esses trabalhadores são reconhecidos atualmente por organismos internacionais tais como a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que reconhece os aspectos heterogêneos da informalidade, que nem sempre está vinculada à pobreza.

Portanto, o mercado de trabalho informal abrange desde trabalhadores que não têm outra alternativa assim como trabalhadores que nele estão por opção racional. Entretanto, voltamos a dizer, a informalidade aqui em questão é aquela na qual não houve e não há outra opção senão a subsistência. Os negros continuam subrepresentados nas esferas de poder, mas, em contrapartida, têm sobre representação nos espaços de informalidade.

A população pobre, em sua grande maioria preta e parda, mão de obra excedente, se inseriu em formas de trabalho precarizadas, convivendo com a inconstância trabalhista e a desproteção social. Quando agrupamos gênero e raça pode-se constatar que expressiva parcela da população feminina, majoritariamente preta e parda, está agrupada nos setores mais

¹⁶⁵Aqui diz respeito às situações de não regulamentação do trabalho assalariado, que mostram fundamentalmente a deterioração das condições de trabalho (RIVERO, 2009, p.17).

¹⁶⁶Para maiores informações consultar o livro; RIVERO, Patrícia, S. “Trabalho: opção ou necessidade? Um século de informalidade no Rio de Janeiro”. Ed. Argumentvm. Belo Horizonte. 2009.

precários, quais sejam, trabalho por conta própria, serviços domésticos sem registro trabalhista, vendedoras ambulantes, etc., ocupações que representam um volume significativo do total de empregos no Brasil.

A noção de setor informal foi suscitada pela OIT no contexto de desenvolvimento econômico da África, com o propósito de refletir sobre economias subdesenvolvidas nas quais ocorre uma ausência de legislações trabalhistas. É um setor heterogêneo, que incorpora tanto trabalhadores não qualificados com baixos rendimentos quanto trabalhadores qualificados com renda mais elevada, sendo estes a minoria.

Falar do mundo do trabalho é falar da mulher preta e parda, visto que esta mulher sempre trabalhou: na senzala, na “casa grande” e pós-senzala, no mercado informal, como bem nos informa Soares (1996),

As relações escravistas nas ruas de Salvador do século XIX se caracterizavam pelo sistema de ganho. No ganho de rua, principalmente através do pequeno comércio, a mulher negra ocupou lugar destacado no mercado de trabalho urbano. Encontramos tanto mulheres escravas colocadas no ganho por seus proprietários, como mulheres negras livres e libertas que lutavam para garantir o seu sustento e de seus filhos. Eram escravas ganhadeiras obrigadas a dar a seus senhores uma quantia previamente estabelecida (SOARES, 1996, p. 4).

Como é amplamente sabido, durante o regime escravista brasileiro a mulher negra foi aproveitada no exercício de várias tarefas, ora em engenhos, ora na casa grande, ora na agricultura, nos serviços domésticos e até mesmo nas minas. No pós-abolição o trabalho informal ganhou lastro devido ao preconceito, estereótipos e imaginários negativos em torno do negro, quadro que não se modificou com a industrialização. O trabalho doméstico é, ainda hoje, atividade desempenhada majoritariamente pela mulher negra. Funciona para o estabelecimento de condições mínimas para a sobrevivência e, até muito recentemente, não contava com amparo legal efetivo, perpetuando a informalidade perversa.

Em seu estudo sobre mulheres em São Paulo, no século XIX, Dias (1984) nos informa que essas mulheres negras atuantes no trabalho informal necessitavam de “faro para o negócio”, de cujo lucro tinham que entregar parte a seus senhores, enquanto a outra parcela era guardada para a compra da alforria. Alforriadas, continuavam a vender pelas ruas frutas, comidas e toda a sorte de produtos, valendo-se de seu livre trânsito por diversificados espaços

para formar redes de comunicação, informação e trocas com escravos e outros libertos. Essa liberdade de circulação, segundo Soares (1996), preocupava as autoridades, e para impedir ou neutralizar esses canais de comunicação, foram implantadas, no século XIX, em cidades como Salvador e São Paulo, por exemplo, medidas que limitavam a liberdade de movimento das negras vendeiras. Tais medidas proibiam-nas de saírem da cidade e determinava o fechamento das quitandas após a Ave-Maria.

Abordar a participação da mulher branca no mercado de trabalho é discorrer sobre as estradas diferenciadas que estas e as mulheres negras percorreram. Ao fim do período colonial começava-se a viver um momento bem diferente daquele que caracterizou os séculos anteriores desde a ocupação portuguesa. De acordo com Silva (1995, p. 76), ao fim desse tempo surgiu uma camada de mulheres brancas empobrecidas que exerceram múltiplas atividades informais, desde a fiação, tecelagem do algodão, agricultura de roças de mantimentos, passando pela costura e fiação de rendas e aulas de piano. Entretanto, além de pouco valorizadas essas atividades eram mal vistas pela sociedade. Ressalte-se, porém, que a grande maioria não necessitou utilizar o trabalho informal para a subsistência. Contudo, o preconceito e o machismo já demarcavam os espaços para essas mulheres.

Com o advento da Revolução Industrial, um novo sistema econômico foi sendo implantado, com o sistema agrário então predominante sendo substituído por máquinas, instituindo novas relações entre capital e trabalho. A mão de obra feminina foi incorporada ao mundo fabril, ao mercado de trabalho formal e remunerado. Na indústria têxtil do algodão, as mulheres formavam mais de metade da massa trabalhadora, acirrando-se a disputa com a mão de obra masculina pelos postos de trabalho, ao mesmo tempo em que proliferavam as formas de preconceito de gênero. Afinal, as mulheres foram encontrando brechas e ocupando lugares no mundo do trabalho formal, que antes eram vetados ou inacessíveis, principalmente nos setores ditos masculinos.

No final do século XIX o Brasil intensificou o processo de modernização, com o aumento da industrialização e imigração e migrações, em maior número no Sudeste do país. O setor industrial empregou um número considerável de mulheres brancas na fiação, tecelagem, vestuário, etc, entretanto os vencimentos femininos representavam apenas 65% do masculino. A jornada de trabalho dessas trabalhadoras era longa, chegando a atingir 14 horas diárias. Muitas reagiram frente aos baixos salários e maus tratos, o que acabou por gerar uma

legislação trabalhista entre os anos de 1917 e 1919¹⁶⁷, consideradas as primeiras regulamentadoras do trabalho feminino. Muitas foram demitidas em detrimento a lei (MATOS & BORELLI, 2012, p. 127).

¹⁶⁷ A primeira lei de cunho protecionista à mulher operária surgiu na esfera estadual em São Paulo. A Lei n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério;

-Em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública (Decreto n.º 16.300, de 21 de dezembro de 1923), facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de trinta dias antes e outros trinta dias mais após o parto;

-Todas as suas convenções da OIT, a Organização Internacional do Trabalho, desde sua origem, têm como intuito promover a igualdade das condições de trabalho em todo o planeta como forma de diminuir as diferenças socioeconômicas existentes no mundo. As convenções n. 3 e 4 da OIT são ambas do ano de 1919, ano de criação da organização, referem-se à mulher trabalhadora e foram as primeiras neste sentido;

-A convenção n.º 3 entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921; garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação. Em 26 de abril de 1934, o Brasil ratificou essa convenção e a promulgou por meio do decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935;

-Por sua vez, a convenção n.º 4 da OIT proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas ou privadas. Esta convenção foi também ratificada pelo Brasil, promulgada através do decreto n.º 1.396, de 19 de janeiro de 1937 e, posteriormente, denunciada;

-Esboçava-se assim o início de uma época em que toda a legislação, de cunho protecionista, tendia mais a proibir determinados tipos de serviços às mulheres do que propriamente protegê-las;

De ascensão profissional, bem como impossibilitar o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

E na seção que versa sobre a proteção à maternidade, inseriu parágrafo que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, sua

1988, a igualdade entre homens e mulheres – em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho – foi promulgada e amplamente alardeada.

Hoje, o que se busca é a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres. O direito do trabalho da mulher atualmente fomenta a isonomia entre os gêneros, apenas admitindo diferenciação onde ela, de fato, tem lugar, como nos casos de diferenças biológicas entre os sexos, a maternidade e as diferenças sociais, nas situações em que a mulher é discriminada, e a lei procura coibir esta mesma discriminação.

Assim, o cerne da questão do direito do trabalho da mulher, atualmente, está na busca para que a igualdade, que é formal, possa também se tornar uma igualdade fática, até mesmo porque a legislação existente já propugna pela igualdade e impõe punições ao seu desrespeito. O que urge ser construído são mecanismos para que esta igualdade seja de fato aplicada ao mercado de trabalho.

A igualdade de condições de trabalho, de acesso a este mesmo trabalho e de remuneração das mulheres em comparação com os homens passa ao largo de uma vazia igualdade finda em si mesma, mas tem sua verdadeira razão de ser na formação das bases de uma sociedade igualitária que permite um real desenvolvimento econômico e social do país. Com igualdade, não ganham só as mulheres, mas todos. No atual jogo de forças do mercado de trabalho elas perdem, mas os efeitos indiretos desta derrota afetam todos.

Com o desenvolvimento do setor terciário, a partir de 1920, as mulheres começaram a exercer novas funções no comércio, como secretárias, balconistas, em estabelecimentos bancários, assumindo as funções de telefonista, escriturárias, dentre outras, com longas jornadas de trabalho e baixos salários. O magistério, até 1930, foi uma das poucas possibilidades atraentes para as mulheres da elite, o que foi chamado de “feminilização do magistério”.

Mulheres pretas, pardas e mesmo as brancas que não faziam parte dessa elite chegaram ao trabalho formal nas indústrias como trabalhadora fabril, em função da falta de mão de obra masculina devido à I e II Guerra e movidas pela necessidade econômica. O grande número de mulheres que adentraram as fábricas trabalhava na indústria de fiação. Na indústria fabril da cidade de São Paulo, em 1901, 72,74% do operariado eram mulheres e crianças, que vão sendo progressivamente substituídas à medida que a industrialização avança e a mão de obra masculina é incorporada, diminuindo drasticamente nos anos trinta (RAGO, 2013).

Tiveram maior dificuldade de encontrar trabalho nas fábricas as mulheres pretas e pardas¹⁶⁸, como resultado do preconceito de gênero e o racismo¹⁶⁹, já que os patrões preferiam contratar mulheres brancas. A maioria das mulheres pretas e pardas trabalhou nos setores desqualificados, recebendo baixíssimos salários. A presença feminina no mercado de trabalho, em 1900, representava 45,3% dos postos de trabalho, contra 54,7% dos homens, observando-se que esse percentual sofria muitas variações.

No século XX as mulheres começaram a entrar nas profissões que exigiam formação intelectualizada. Entre os anos de 1920-1940, o número de trabalhadoras chegou a 15,9%. (RAGO, 2013; SAFFIOTI, 1979). Na década de 1940 acelerou-se o processo de industrialização, com a ampliação das indústrias siderúrgicas e petrolíferas, dentre outras, tendo a primeira experimentado uma forte expansão na década seguinte, de 1950. Esse incremento industrial possibilitou a absorção, cada vez maior, da força de trabalho feminina, diversificando suas áreas de trabalho. Nos anos 1970, ante a pressão dos movimentos sociais e negros, voltou a crescer o número de trabalhadoras.

¹⁶⁸ Encontramos numerosas fotos de mulheres brancas nas fábricas e raríssimas imagens de mulheres negras nesse setor.

A expansão urbana e o ritmo veloz da industrialização nos anos 1970 configuraram um momento de grande crescimento econômico, adequado à incorporação de novos trabalhadores, inclusive as mulheres. A sociedade brasileira passou por transformações de ordem econômica, social e demográfica que repercutiram consideravelmente sobre o nível e a composição interna da força de trabalho. O crescimento econômico trouxe consigo o aumento dos níveis de emprego, apesar do aumento das desigualdades sociais e da concentração da renda.

Ocorreram profundas transformações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social da mulher, intensificadas pelo impacto dos movimentos feministas e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, facilitam a oferta de trabalhadoras. A expansão da escolaridade e o acesso das mulheres às universidades contribuem para este processo de transformação. A consolidação de tantas mudanças nos padrões de comportamento é um dos fatores que explicariam a persistência da atividade feminina na década de 80 (BRUSCHINI, 1994, p. 180).

A recorrência crescente da entrada da mulher no mundo do trabalho formal não provocou diminuição das dificuldades enfrentadas por elas no mercado de trabalho. Persistiram as desigualdades, que se acentuam quanto mais altos se tornam os salários, mas é a cor o que mais interfere nas desigualdades salariais.

Com o nascimento dos movimentos sindicais na década de 1970, o movimento feminista, o surgimento, em 1980, da Central Única dos Trabalhadores - CUT, e da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, ocorreu o fortalecimento da luta feminina pelo reconhecimento profissional e melhores condições de vida, luta esta que se coroaria com a promulgação da Constituição Federal, de 1988, que trouxe igualdade jurídica a todos os cidadãos, independentemente de origem, raça, sexo ou idade. (PRIORI, 2014; SORJ, 2004).

Apesar dos avanços trabalhistas, dados coletados pelos institutos de pesquisa mostram que o mercado de trabalho brasileiro jamais conseguiu generalizar o emprego formal para a totalidade da sua população. Em virtude disso criou-se no país um mercado de trabalho altamente flexível, com situações marcadas pela desigualdade e, em grande escala, precárias.

Mesmo no auge da industrialização, no período de 1940 a 1980¹⁷⁰, existiu uma insuficiente oferta de empregos para absorver a população economicamente ativa (BARRETO, apud, ANJOS, 2012).

Além da insuficiência de oferta, pesam também as diferenças sociais, raciais e de gênero, em que as desvantagens históricas para um determinado grupo da população ganham destaque. É reconhecido, na atualidade, que a desigualdade entre negros e brancos sempre existiu como uma das formas mais perversas. Órgãos de pesquisa e levantamento de dados como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), assim como organismos internacionais, tais como o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), revelam a grande distância existente entre negros e brancos em todas as áreas sociais, quer seja no aspecto educacional, de saúde, de renda ou trabalhista.

Números mais abrangentes do Censo 2010 mostram um quadro de informalidade ainda disseminado no país. Existem 33,2 milhões de trabalhadores sem proteção, dos quais 20,5% estão baseados em apenas 24 municípios, que incluem capitais como São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador, e cidades da região metropolitana. Isso levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a recomendar, após a criação de uma ampla base de dados sobre sistemas de trabalho decente no país, uma combinação de políticas focadas nessas regiões para reduzir a informalidade no Brasil.

Configuram-se as desigualdades no mercado de trabalho serem de gênero, cor ou raça, regional, educacional, entre outras. No que se refere à questão de cor ou raça, uma característica marcante é a maior proporção de pretos ou pardos em trabalhos informais (49,6%) comparativamente à população de cor branca (36%)¹⁷¹. Na Bahia, cuja população preta e parda representa quase 80% do total de habitantes, o percentual desta camada trabalhos informais chegava a 61,6%¹⁷², e persiste.

¹⁷⁰Reconhecemos que nesse período houve uma evolução nos mercados de trabalho no Brasil, com expansão do emprego assalariado, e com registro e consolidação das Leis trabalhistas (CLT). O que salientamos é que persistiu e ainda persiste um número expressivo trabalhadores excluídos desse sistema.

¹⁷¹(Gráfico 4.8 e Tabela 4.14).

¹⁷²Referência: Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Os negros no mercado de trabalho metropolitanos. Novembro de 2013. www.dieese.org.br/analisedped/2013/2013pednegrosmet.pdf

Gráfico 1-

Percentual de pessoas com mais de 16 anos ou mais de idade ocupados em trabalhos informais. Segundo a cor ou raça. 2002/ 2012.



Fonte: IBGE, Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios, 2013.

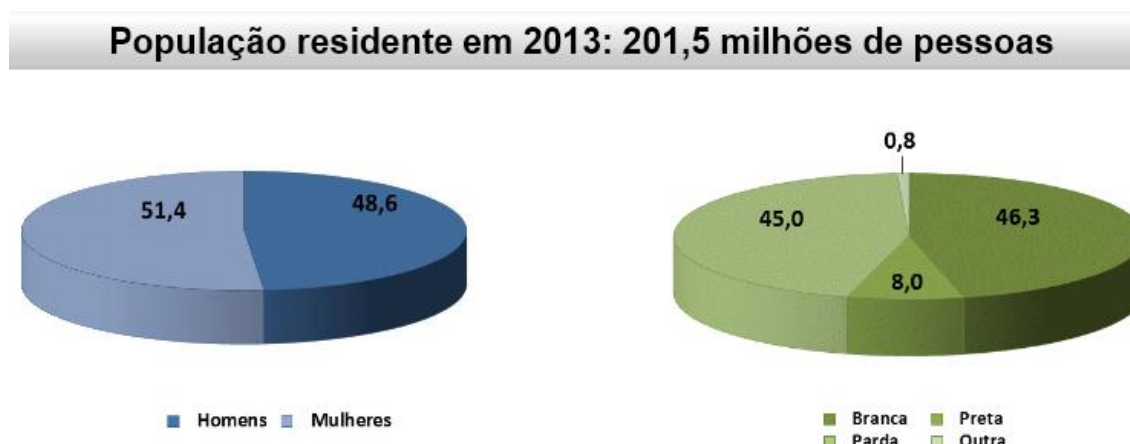
4.2 - GRANDE POPULAÇÃO E AMPLA EXCLUSÃO

O Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) realizada em 2013, tem aproximadamente 201,5 milhões de pessoas, 0,9% (1,8 milhão) a mais do que em 2012. As mulheres correspondem a 51,5% da população. A única região em que o número de homens suplanta o de mulheres é a Região Norte, com 50,1%.

Em 2013, 46,1% da população residente (93,0 milhões de pessoas) se declararam de cor branca; o grupo de pessoas de cor parda (90,6 milhões) representou 45,0%; 8,1% se declararam de cor preta (16,3 milhões); e 1,7 milhão de pessoas (0,8%) declararam outra cor ou raça (indígena e amarela). Somando-se pretos e pardos, a população brasileira tem 53,1% de negros, superando os dados do último censo (2010), que registrou um total de 50,7%. Continuamos, portanto, sendo a segunda maior população negra do mundo em termos numéricos absolutos, atrás apenas da Nigéria, país que abriga 135 milhões de negros¹⁷³.

¹⁷³ Entretanto o teólogo, historiador, Pan-africanista **Walter Passos informa em seu trabalho** “Os Dalits da Índia - a maior população preta do planeta” que **o primeiro lugar em número de negros pertence à Índia, com aproximadamente 250 milhões de pretos e pretas.**

Gráfico 2:



Fonte: PENAD/IBGE – Síntese dos indicadores de 2013¹⁷⁴.

Ao apontar a questão de gênero e raça como uma relação de poder, entendemo-la como a subordinação da mulher ao homem e da mulher à outra; em que uma raça sobrepõe-se à outra (CASTRO, 1992). Desta forma, o racismo e o sexismo servem para jogar os trabalhadores uns contra os outros e para impedi-los de combater efetivamente os padrões que exploram a todos eles, independentemente de cor. O racismo surgiu, segundo Callinicos (1993), com o capitalismo e ajuda a sustentar a classe capitalista e a maneira de combatê-lo é romper a estrutura que o sustenta.

Esse lugar possibilita a perpetuação de hierarquias raciais na nossa sociedade, na qual o branco e a branca¹⁷⁵ – aqui recorrendo à definição utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – gozam de privilégios na escolarização, nos relacionamentos amorosos, no mercado de trabalho, nas (não) abordagens policiais¹⁷⁶ etc.

É a supremacia branca¹⁷⁷ exercida no Brasil, em que uma elite de sangue pretensamente europeu sempre foi vista como superior em relação ao negro em todos os

¹⁷⁴Para maiores dados acessar:

www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000018883109232014310419410583.pdf

¹⁷⁵Aqui me refiro ao branco brasileiro, aquele que muitas vezes ao chegar aos Estados Unidos descobre que não é branco. Afinal reúnem “marcas” que definem, como por exemplo, sua descendência e cor de pele.

¹⁷⁶Tais argumentos serão tratados mais amplamente nos próximos capítulos.

¹⁷⁷É uma ideologia racista baseada na afirmação de que *pessoas brancas* são superiores aos outros grupos raciais. Está enraizada em etnocentrismo e um desejo de *hegemonia*. Associada com vários graus de racismo e xenofobia, e a vontade de

espaços da sociedade, apesar de aqui não ter existido, no campo legal, instrumentos separatistas visando impedir a integração de homens e mulheres negros livres no território brasileiro, como foi o caso dos Estados Unidos por meio de leis como a “Jim Crow”¹⁷⁸ e a Black Codes¹⁷⁹, além de outros tipos de violência.

Ao contrário, o que existiu e ainda continua a existir no Brasil são leis “oficiosas” que legitimam um “*apartheid*” à brasileira, no qual a cor da pele serve de demarcador. O preconceito vigente no Brasil além de dissimulado é de marca¹⁸⁰. A cor da pele leva o policial a determinar o “suspeito”, a criminalizar o brasileiro pela sua raça social, “lei” essa, até o presente momento, bastante eficaz no seu objetivo de invisibilizar e inferiorizar a população preta e parda no território brasileiro. Concorda-se com Fonseca (2012) quando diz que:

Na República, o termo “negro” era associado a “marginal”, “malandro” etc. A população negra se livrou da escravidão, mas adquiriu o status de cidadã de segunda categoria, de meio cidadã, carregada de deveres, mas sem muitos direitos. [...]. No Brasil a cor hierarquiza, define relações de poder e prestígio no Brasil, [...] colocando o negro em seu “devido lugar” (FONSECA, 2012, p. 121).

Como lutar contra essa “lei” não oficial e tão eficiente? Diferentemente do Brasil, os negros estadunidenses conseguiram se insurgir contra as leis oficiais do *apartheid*. Fundamentados em lideranças individuais e coletivas, atuaram no Norte e no Sul; envolvendo homens e mulheres lutaram com o Congresso da Igualdade Racial em 1961, contra discriminações nos meios de transporte e com o Comitê Sulista de Coordenação não Violenta

separação racial. AGIER; GUIMARÃES (1995); SILVA (1997); HALL (2002); PIERSON (1971); BAIRROS (1988); HASENBALG (1979), GONZALES (1982) etc,

¹⁷⁸Leis estaduais e locais decretadas nos estados sulistas e limítrofes nos Estados Unidos da América, em vigor entre 1876 e 1965, e que afetaram afro-americanos e outros grupos. Exigiam, entre outras coisas, que as escolas públicas e a maioria dos locais públicos, trens e ônibus tivessem instalações separadas para brancos e negros. *Desigualdade & Diversidade – Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio*, nº 7, jul/dez, 2010, pp. 35-62.

¹⁷⁹Que existiu antes da Jim Crow de 1800-1866, restringindo as liberdades e direitos civis de afro-americanos. Nos anos 1950 e 1960, porém, os movimentos negros em defesa dos direitos civis ganharam força nos EUA. A segregação escolar patrocinada pelo estado foi declarada inconstitucional pela Suprema Corte em 1954 e as outras leis de Jim Crow foram revogadas pela Lei dos Direitos Civis de 1964. *Desigualdade & Diversidade – Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio*, nº 7, jul/dez, 2010, pp. 35-62.

¹⁸⁰Utilizando aqui Oracy Nogueira, existem, basicamente, dois tipos de preconceitos, o preconceito de marca onde o que vale é a aparência física e o preconceito de origem que prega a segregação racial. Entretanto, ambos promovem a segregação racial, o de marca promove uma possibilidade de ser amenizado caso haja o embranquecimento, já o de origem independe da cor da pele, o negro será sempre negro, mesmo estando branco.

–SNCC, em 1964, procuraram ajudar os sulistas a tirar o título eleitoral, alcançando o sucesso com essas duas medidas.

Esses movimentos impulsionam os afro-americanos a militar contra quaisquer tipos de discriminação que vinham sofrendo naquela sociedade. Assim é que a Marcha sobre Washington, em 1963, exigindo direitos políticos, emprego, liberdade social, cultural e política levou às ruas daquela cidade mais de 250 mil pessoas. Líderes como Martin Luther King e Malcolm X e grupos como os Panteras Negras tiveram diferentes estratégias de ação, que culminaram na edição da Lei dos Direitos Civis, de 1964, que possibilitou mecanismos concretos para que se perseguisse a igualdade de direitos. “Enquanto nos Estados Unidos aconteceu a segregação racial, com a brutalidade conhecida, no Brasil este limite foi ultrapassado, ocorrendo um processo de extermínio do negro, o que se comprova estatisticamente.” (CHIAVENATO. 1980 p. 14).

O protagonismo do movimento negro foi e é fundamental para chegarmos ao século XXI com avanços reais como foram descritos nas unidades anteriores. Visibilizando comportamentos racistas que se baseiam na cor da pele para assim derrotá-los pela força da lei, visto que, de forma não oficial na sociedade brasileira, a camada parda, e em maior grau a preta, foi excluída tanto durante quanto depois do fim do período escravista do mercado de trabalho formal, que não os acolheu, deixando a estas unicamente a opção do mercado informal¹⁸¹, salvo raras exceções.

A normatização do trabalho, conquista obtida através de manifestações e protestos dos trabalhadores, contribuiu para a formação de nichos de trabalho feminino. Com o início da regulamentação do trabalho, à medida que a industrialização avançava, cada vez mais as fábricas incorporavam a mão de obra de homens, dispensando a de mulheres. Desta forma, a elas restavam os piores postos de trabalho, aqueles aos quais a regulamentação não chegava. Para além da discriminação de sexo, há ainda o racismo, que atinge de forma mais direta a mulher negra (GONZALEZ, 1982; CARNEIRO, 2003). Portanto, usando aqui as palavras de Crenshaw (2002, P, 174), é extremamente necessário que todas as mulheres,

¹⁸¹Existem muitas definições para esse mercado. Porém, aqui me refiro ao mercado sem amparo legal, onde as leis trabalhistas não são alcançadas. Mercado esse que “sobrou” para os ex-escravizados.

Sejam beneficiadas pela ampliação da proteção dos direitos humanos baseados no gênero **dando-se** (grifo nosso) atenção às várias formas pelas quais o gênero intersecta-se com uma gama de outras identidades e ao modo pelo qual essas intersecções contribuem para a vulnerabilidade diferentes grupos de mulheres. Como as experiências específicas de mulheres de grupos étnicos ou raciais definidos são muitas vezes obscurecidas dentro de categorias mais amplas de raça e gênero, a extensão total da sua vulnerabilidade interseccional ainda permanece desconhecida e precisa, em última análise, ser construída a partir do zero.

Em contrapartida, os dados coletados pelo IBGE/PNAD(2013) nos informam que no tocante à dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, o quadro de ocupados se modificou a cada ano, pois houve uma maior incorporação de trabalhadores ao processo produtivo, segundo dados da pesquisa. Em 2012 eram 95,3 milhões de mulheres ocupadas contra 6,2 milhões de desocupadas. No ano seguinte, 2013 esses números subiram para 95,9 e 6,6, numa variação, respectivamente, de 0,6% e 6,3%.

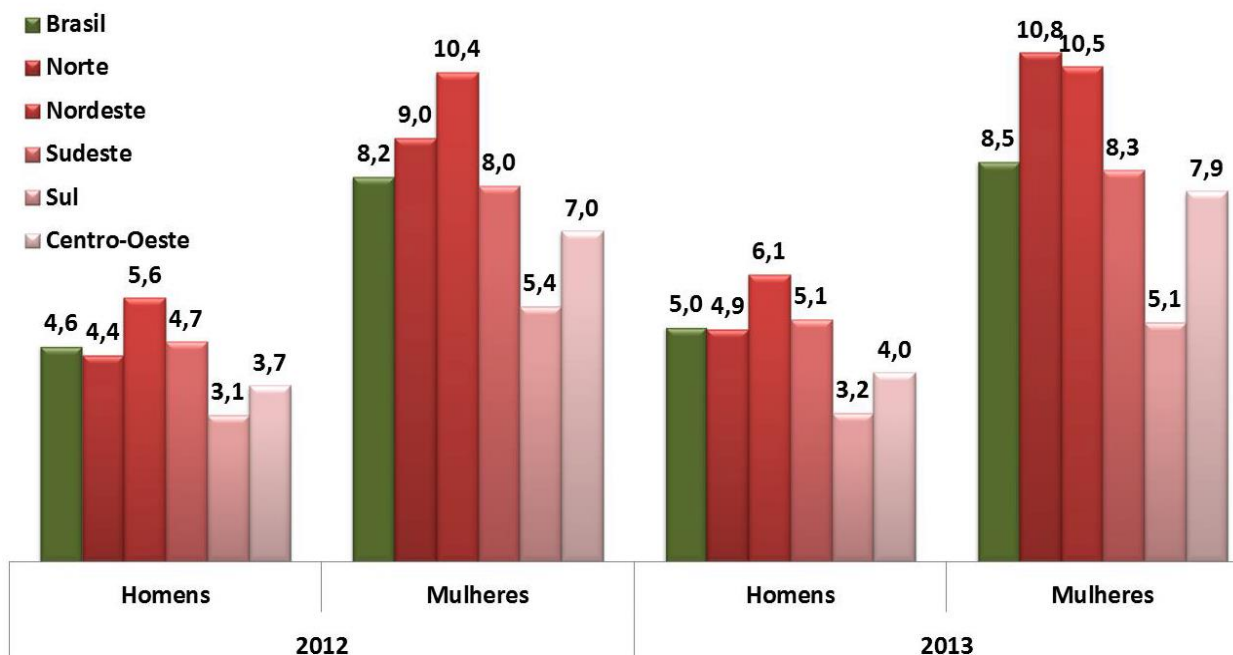
Tabela 17: Pessoas de 15 ou mais anos ocupadas e desocupadas.

	2012 (em milhões)	2013 (em milhões)	Var(%)
Total	154,1	156,6	1,6
Ocupadas	95,3	95,9	0,6
Desocupadas	6,2	6,6	6,3
Não economicamente ativas	52,6	54,1	2,9

Fonte: Síntese de indicadores sociais 2013 PNAD/IBGE.

No entanto, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, do IBGE, em 2013 houve mudanças quanto às características estruturais do desemprego, prevalecendo uma maior taxa entre as mulheres. Na Região Nordeste, por exemplo, entre a população em idade economicamente ativa, 10,5% das mulheres estão desempregadas, enquanto entre os homens o percentual é de 6,1%. No Sudeste as mulheres somam um percentual de 8,3% em desemprego e os homens, 5,1%.

Gráfico 3: Taxa de desemprego por sexo 2012-2013



Fonte: síntese de indicadores sociais de 2013. IBGE/PNAD.

A tabela acima é reveladora das desigualdades de gênero existentes no Brasil. A disparidade dos números entre homens e mulheres registrada no país como um todo repete-se como um padrão quando observados os dados regionais. Em 2012 o Brasil tinha uma taxa de 4,6 homens desempregados para 8,2 de mulheres na mesma situação ou seja quase o dobro. Em relação às regiões, essa proporção é praticamente a mesma em 2012, com o Nordeste apresentando a taxa mais alta para homens e mulheres, de 5,6 e 10,4 respectivamente. Em 2013 verifica-se aumento da taxa de desemprego para homens e mulheres, mas a desproporcionalidade entre um e outro grupo praticamente não se altera.

Na perspectiva de gênero, na última década se mantiveram as características da desigualdade de rendimento em relação à escolaridade, visto que a distância entre o rendimento-hora de homens e mulheres aumenta à medida que avança a escolaridade. No grupo dos mais escolarizados (12 anos ou mais de estudo), as mulheres recebiam em média, por hora, 66% do rendimento dos homens, o mesmo percentual observado em 2002.

Ainda nesse contexto das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro, permanece o indicador relacionado à igualdade de gênero no mundo do trabalho: o acesso de homens e mulheres aos cargos de direção e gerenciais. Neste quesito, gênero se sobrepõe aos anos de

escolarização, e assim perpetua-se a desigualdade. Apesar da maior escolarização feminina, as mulheres ainda continuam recebendo menos do que os homens.

Esse desnível é tema de um dos eixos do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e, desde 2005, a Secretaria de Políticas para as Mulheres lançou o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, com o objetivo de sensibilizar e fomentar uma cultura empresarial menos desigual e mais inclusiva. Uma das bases do programa é a superação da desigualdade salarial e de ocupação dos cargos gerenciais entre homens e mulheres e brancos e negros.

De acordo com os dados da PNAD 2012, o acesso de mulheres com 25 anos ou mais de idade aos cargos de direção e gerenciais é menor comparativamente ao dos homens nessa mesma faixa etária: 5,0% para as mulheres e 6,4% para os homens (Tabela 4.17). Essa situação, no entanto, permanece similar ao que se tinha em 2002, cujas proporções de mulheres e homens nesses cargos em relação ao total de ocupados por sexo eram de 4,9% e 7,4%, respectivamente (PNAD, 2012).

Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED/2012) ocorreu um ligeiro aumento de inserção da população negra na População Economicamente Ativa- PEA¹⁸², entretanto, a dimensão da desigualdade dos rendimentos dos negros em relação aos não negros no mercado de trabalho fica evidente quando se analisa os rendimentos médios reais por hora trabalhada.

A situação fica mais gritante ao se agregar gênero e raça; o rendimento das mulheres negras (pretas e pardas) e brancas, por horas trabalhadas, correspondeu a 50,9% e 49,3% respectivamente, em Salvador e São Paulo, em relação ao valor da força de trabalho do homem não negro nessas duas cidades¹⁸³. Porém, para uma parcela dessas mulheres pesquisadas, além da discriminação de gênero existe também o racismo que as acompanha na chegada aos postos de executivas, visto que a luta das mulheres é concomitante e relacional entre si e com diferentes nuances.

Uma vez que o feminismo é a âncora desta tese, o lugar de onde parto para produzir esse trabalho foi moldado por várias mulheres pretas, pardas e brancas, em que suas vidas

¹⁸²Compreende a força de trabalho disponível, ou atualmente ativa, de todos os indivíduos de 10 anos e mais que estão comprometidos com o mundo do trabalho, seja como ocupados ou desempregados.

¹⁸³(Gráfico 5) Fonte: DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED -Pesquisa de Emprego e Desemprego, 2013.

adaptaram nossa caminhada. O movimento de mulheres no Brasil, segundo Carneiro (2003), é um dos mais respeitadas do mundo e referência fundamental em certos temas do interesse das mulheres no plano internacional. Mesmo com suas desigualdades, está identificado com as lutas populares e com as lutas pela democratização do país.

Democratização que perpassa a escolarização e assim chega ao mercado de trabalho, espaço que foi engendrado para alguns, como vimos na unidade anterior, fato reconhecido pelo Movimento Negro (MN)¹⁸⁴, assim como pelo Movimento de Mulheres Negras (MMN), UNESCO, ONGs e documentos como o *Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010 (Laeser/UFRJ)*. Temos avançado no quesito escolarização.

O movimento negro sempre acreditou que a escolarização é a porta para a aniquilação da exclusão racial e o avanço como cidadão, reconhecendo que precisamos alcançar uma mesma qualidade e acesso. A Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR, criada pelo governo federal em 2003, vem para fortalecer essa rede de combate à exclusão e ao racismo.

A II Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, ocorrida em Durban, na África do Sul, possibilitou ao Brasil apresentar propostas e assumir o compromisso internacional de implementar medidas de ação afirmativa para combater o racismo e as desigualdades no país (Carta de Durban, 2001).

Podemos considerar que foi uma vitória, resultado de muitas lutas em prol de uma sociedade e um mercado de trabalho inclusivo para todos e não para alguns, no qual mulheres pretas, pardas e brancas estão acessando o mundo executivo competitivo, preconceituoso, misógino e excludente, tendo o gênero, a raça e “perfil” como obstáculos a superar.

4.3 - São Paulo e Salvador – Avanços na Luta

Em referência ao Dia Nacional da Consciência Negra, a Fundação Seade e o Dieese têm realizado anualmente estudo sobre as inserções diferenciadas de negros e não negros no mercado de trabalho, no intuito de acompanhar as mudanças e permanências nas desigualdades de inserção no mundo do trabalho. Analisando o período de 2003 a 2013, a

¹⁸⁴Os movimentos negros e de negras criaram a imprensa negra, escolas, clubes recreativos ou associações, entidades religiosas para fortalecer a luta do povo negro, por uma escola de qualidade, mercado de trabalho digno e reconhecimento da sua história e luta.

PED de São Paulo constatou que ocorreu diminuição na participação de negros e brancos no mercado de trabalho, principalmente dos negros.

Entretanto, as mulheres negras e brancas conservaram sua presença de forma estável, enquanto com relação aos homens houve redução em ambos os segmentos. Revela também que apesar do crescimento econômico da última década, mesmo contribuindo para a redução da distância entre sexo e raça, ainda é insuficiente para redimir expressivamente as disparidades históricas, apontadas em diversos estudos sobre o assunto.

Ao trazermos os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Salvador (PED-RMS) referente ao ano de 2013, é possível observar semelhanças e diferenças entre as capitais de Salvador e São Paulo no tocante à população negra e não negra. A respeito do mercado de trabalho demonstra que a população negra, em 2013, persiste como a maioria absoluta, tanto em relação à População em Idade Ativa (PIA) quanto em relação à População Economicamente Ativa (PEA), 91,4% e 91,7%, respectivamente.

Quanto à População Economicamente Ativa (PEA), a participação do negro aumentou, tendo como resultado a entrada de 46 mil negros no mercado de trabalho e a saída de 22 mil não negros, refletindo, principalmente, a elevação da PEA feminina negra (36 mil pessoas) e, em menor medida, a da masculina (7 mil pessoas).

No segmento ocupacional negro, verifica-se que as mulheres tiveram, relativamente, mais oportunidades no setor privado. Enquanto o assalariamento no setor privado com carteira assinada teve aumento de 10,6% entre as mulheres negras, os homens negros experimentaram acréscimo de apenas 1,7%. O nível de ocupação também se elevou para as mulheres no setor privado sem carteira assinada e no agregado demais posições ocupacionais.

As diferenças descritas acima mostram as mudanças ocorridas nas estruturas ocupacionais de negros e não negros segundo a posição na ocupação. Entre as mulheres negras aumenta bastante a importância do emprego assalariado com carteira de trabalho assinada, enquanto diminuem a importância das ocupações autônomas, domésticas e, principalmente, o emprego no setor público.

Os dados obtidos nas duas cidades demonstram que as mulheres negras estão avançando no mercado de trabalho com carteira assinada e que, apesar disso, essa população ainda tem um longo caminho a percorrer na busca da superação da distância histórica entre

elas e as mulheres brancas. Como observado, as desigualdades entre rendimentos de negras/os e não negras/os sempre foram relevantes, porém, ao longo dos anos, mesmo que em ritmo lento, têm diminuído.

O nosso objetivo nessa unidade foi mostrar a estruturação do mercado de trabalho feminino, suas trajetórias diferentes quando nos referimos à raça social, para então chegarmos aos dias atuais em que encontramos mulheres nas sociedades ocidentais assumindo protagonismo no mercado de trabalho formal, redefinindo papéis. Hoje, algumas mulheres pretas, pardas e brancas ocupam cargos superiores em empresas públicas e privadas nos setores executivos, postos que eram ocupados totalmente por homens. Visto que, historicamente, as mulheres, assim como os homens, foram remetidos a campos de desempenho específicos, avaliados adequados ao seu sexo.

Partindo dos avanços obtidos pelo Brasil no campo civil e constitucional, aqui apresentados, chegamos ao objetivo primordial do estudo. Nosso intuito, com esse trabalho, a priori foi discutir o preconceito a que as mulheres estão subjugadas de um modo geral e o racismo ao qual as mulheres pretas e pardas são o alvo e que ainda impera no mundo corporativo, atrelado à violência simbólica que, de acordo com Bourdieu, “se constitui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante” (BOURDIEU, 2005, p. 46), procurando visualizar, a partir das trajetórias profissionais de executivas pretas, pardas e brancas, essa opressão nas empresas.

A dinâmica das empresas e como as práticas empresariais agem na seleção e ascensão dessas mulheres, assim como a perpetuação do racismo continua atingindo mulheres pretas e pardas em sua subjetividade, onde o sexismo é perpetuado nas estruturas institucionais. Dados obtidos por institutos conceituados e pesquisadores mostram a expressiva presença de mulheres em cargos e funções diversificadas, questão que foi comprovada na minha pesquisa de mestrado (PEREIRA, 2008), que utilizo enquanto referência. Em número bem menor, contudo, estão ocupando cargos de executivas. Pretende-se mostrar como o preconceito e o racismo são percebidos e a posição das mulheres pretas, pardas e brancas nessa peleja, enfrentando e lutando contra a dominação masculina.

*[...] por que o negro é isso
que a lógica da dominação tenta
(e consegue e muitas vezes, nós o sabemos)
domesticar. E o risco que assumimos aqui é
o do ato de falar com todas as implicações.
Exatamente porque temos sido falados,
infantilizados (infans é aquele que não tem fala própria,
é a criança que se fala na terceira pessoa,
porque falada pelos adultos),
que neste trabalho assumimos nossa própria fala.
Ou seja, o lixo vai falar, e numa boa*

(Gonzalez, 1983, p. 225).

CAPÍTULO V– EXECUTIVAS: SUAS ANDANÇAS

O gênero, como bem nos informa Scoot (1990, p. 14), “é uma categoria de análise, um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos”. O ativismo das mulheres fez com que essas diferenças fossem visibilizadas e o movimento feminista negro vem procurando também incluir na discussão de gênero e gênero feminino outras demandas subjacentes, visto que, como assegura Crenshaw (2002, p. 173), “a discriminação racial é frequentemente marcada pelo gênero”.

Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados as suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são diferenças que fazem alteração na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação. (CRENSHAW, 2002, p. 173)

Sendo assim, aqui empregando raça como categoria sociológica para apreensão das femininas relações sociais diárias no território brasileiro, traremos a público as vozes femininas analisadas. Terminada esta primeira parte me vem a questão “por onde começar?” Resolvemos agrupar os blocos de entrevistas em função da cor com que as entrevistadas se auto atribuíram e trabalhar com graduação de cor. Portanto, começo com as mulheres brancas, em seguida as pardas e, finalmente, as pretas, para que as/os leitoras/es possam acompanhar a evolução das formas de inserção dessas mulheres, as suas estratégias para adentrar o mundo corporativo e as intercessões entre classe, gênero e raça.

5.1-Trajetórias das Executivas Brancas

Moema¹⁸⁵ (12 de novembro de 2013), tem três irmãos, sendo ela a filha do meio, e sempre morou com os pais. É branca de olhos verdes, paulista. Os pais têm curso superior - o pai é advogado e a mãe devido ao nascimento dos filhos não terminou o curso superior. É

¹⁸⁵Como já foi dito por mim, um dos critérios utilizados nessa pesquisa foi a auto identificação. Eu vejo essa entrevistada como parda, porém ela se vê como branca. Todos os nomes utilizados nas entrevistas são fictícios para preservar a identidade das participantes desse estudo.

paulistana e sempre viveu e morou na capital paulista. Estudou em escolas particulares e, assim como os irmãos, cursou universidade. Trabalha há 11 anos na mesma empresa.

*“Meu pai nunca quis nos tirar da escola particular porque achava a escola pública muito ruim. Entendia que se ele fizesse isso no futuro eu, minha irmã e meu irmão não iríamos conseguir estudar em escola boa. Minha infância foi tranquila, boa. Ele é advogado, mas com o tempo não conseguiu mais pagar o colégio particular, eu peguei os boletins e fui pedir bolsa. No último ano fiz, em concomitância, o pré-vestibular. Passei em Direito na USP na segunda tentativa. **Tinha poucos colegas negros, tanto na escola particular como na USP. Pude estudar sem precisar trabalhar, realmente nunca parei para analisar o por quê**”¹⁸⁶.*

Daciane (09 de dezembro de 2013), é branca, soteropolitana/Ba. **Estudou em escolas particulares**, mas não conseguiu se adaptar em colégios particulares de elite, porque eram compostos por pessoas que davam muito valor ao dinheiro e pouco às pessoas.

“Sempre tive boas condições para estudar em colégios particulares, porém não me adaptava aos de ricos, os alunos só queriam festas”¹⁸⁷.

Cursou biologia na USP, universidade pública. É bióloga. **A mãe e o pai têm nível superior**. A mãe sempre apoiou seus estudos, já o pai não apoiava sua escolha profissional.

“Sofri preconceito por parte do meu pai, não por ser mulher, mas por ser bióloga, ele achava que eu não ia conseguir nada com essa profissão”.

Engravidou no segundo ano de faculdade, teve que trancar o curso por 6 meses. Voltou e procurou estágios para poder morar sozinha. Conseguiu vários estágios, um deles em uma multinacional. Posteriormente conseguiu estágio em uma empresa, na qual acabou sendo efetivada e na qual precisava lidar com muitos homens.

“Sempre fui tratada com respeito, quando me viam achavam que por ser mulher e jovem seria fácil de me manipular. Quando isso acontecia, ou acontece, eu sei ser dura quando necessário. Eu aparento ser mais nova do que sou, isso às vezes atrapalha”.

Na penúltima empresa, como gerente, *“mesmo porque essa empresa é de engenharia e os cargos mais altos vão para a mão dos homens, é uma empresa masculina”*. **Todavia,**

¹⁸⁶ Grifos nossos

¹⁸⁷ Idem

durante sua carreira, nunca sentiu que tivesse deixado de crescer na carreira por ser mulher. Na empresa atual é gerente também. Foi indicada por um ex-colega e passou ainda assim pelo processo admissional. Na empresa há várias mulheres brancas, mas mulheres negras ainda são em número bastante reduzido.

“Precisamos trabalhar para isso, porém mesmo quando abrimos seleção o número de pretas e pardas que se inscrevem é reduzidíssimo. Não parei para pensar porque”. Eu não conheço nenhuma mulher preta na empresa em cargos executivos Temos cobrado uma presença maior de mulheres de um modo geral nos cargos de decisão. A única resistência que sofro é por ser mulher”.

Carmem (10 de janeiro de 2014), é casada, tem um filho e é branca. É paulista/SP, trabalha há sete anos numa empresa. Estudou em escolas particulares e tem dois irmãos. Fez Psicologia em universidade pública. Os pais têm nível superior. Sempre foi incentivada pela mãe a estudar e ser independente, para não ser como ela (mãe) dependente financeiramente do esposo.

*“Minha mãe me ensinou a ser independente, financeira e emocionalmente, e eu vejo muito isso. O dinheiro não traz toda a independência, o trabalho, sim, tem um lugar muito importante”. **Ter tido uma educação de qualidade foi importante, eu sempre digo para o meu filho ‘você tem toda a vida na sua mão, se você se esforçar, você consegue; o seu amigo negro vai ter mais dificuldade que você’.** Minha mãe sempre estudou e meu pai é médico, isso faz uma grande diferença. Porém, venho de uma família machista, uma das minhas metas é não viver no machismo. O trabalho faz com que você seja um ser humano melhor, te conecta”. Eu acho que a mulher precisa ter essa questão da autonomia”¹⁸⁸.*

Diane (30 de janeiro de 2014), é branca de olhos azuis, se acha fora dos padrões por estar acima do peso. Estudou em escola particular e cursou universidade pública. É paulista/SP, tem 20 anos de empresa e se emocionou quando começou a contar sua história de vida. Nasceu numa cidade de 5 mil habitantes. Os pais, professores, são oriundos de famílias humildes e cursaram universidade pública. Tem três irmãos, todos com nível superior. *“Sempre procurei me especializar, tenho três pós-graduação”.* É diretora na empresa em que

¹⁸⁸ Grifos em negrito nossos

trabalha. É funcionária de carreira, e o seu sonho sempre foi trabalhar nessa empresa. Trata-se de uma empresa pública.

5.1.1 - Caminhos da Escolarização 1

Acabamos de ver a trajetória de quatro mulheres brancas que carregam alguns pontos em comum: são originárias de famílias que tiveram como proporcionar a elas escolarização de qualidade em escolas particulares. Não precisaram trabalhar enquanto estudavam, entrando no mercado de trabalho a partir de estágios durante o curso universitário. Suas famílias sempre as apoiaram para que estudassem e tivessem uma profissão.

Prestaram vestibular para instituições de ensino consideradas de ponta (USP e UNESP). Como exceção temos Diane, que durante o fundamental estudou em escola estadual e, depois, em escola particular com bolsa em razão de o pai enfrentar dificuldades financeiras. Temos ainda Moema, que no último ano do ensino médio estudou com bolsa e vendia Natura para ter seu próprio dinheiro. Em comum as três têm também o apoio das mães, incentivando para que prosseguissem nos estudos. Daciane e Carmem admitem que tiveram uma vida privilegiada.

Daciane – (12 de dezembro de 2013), *Graças a Deus tive boas condições financeiras, estudei em escola particular. Quando terminei o colegial morei um tempo na Austrália, aí eu voltei para fazer cursinho pré-vestibular. Estudei na USP, fiz cursos de especialização na minha área, só parei no segundo ano do curso de Psicologia porque engravidei, fiquei seis meses afastada. Depois, voltei, consegui estágios por indicações e fui morar sozinha. Consegui um estágio em uma multinacional onde até assistência médica eu tinha. Consegui muitos estágios.*

Carmem – (20 de Janeiro de 2014), *Eu nasci em uma família muito abençoada. Estudei em escolas particulares, nunca precisei trabalhar durante o tempo de estudo. Cursei universidade pública (USP). Comecei a trabalhar quando terminei a faculdade para manter meu filho, que pari durante o curso universitário. Eu sempre fui uma pessoa comunicativa, isso facilitou minha vida.*

Mesmo com pequenas diferenças na trajetória educacional, é evidente que a escolarização dos pais serviu de incentivo e modelo, possibilitando perpetuar a saga da boa

escolarização. Tiveram, para além do incentivo verbal, o financeiro, umas mais que as outras, porém, a escolarização veio a priori, como deveria ser para toda a população brasileira como previsto na Constituição brasileira de 1988, “pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Entretanto, o desenvolvimento por meio da escolarização foi colocado como direito do/a branco/a, sem que nunca se questione esse privilégio, evitando, segundo Bento (2002, p.3), “discutir as diferentes dimensões do privilégio, pois mesmo em situação de pobreza o branco tem a vantagem simbólica da brancura, o que não é pouca coisa”.

Essas quatro mulheres tiveram essa prerrogativa e procuraram aproveitá-la de forma intensa rumo ao mercado de trabalho. Ao alcançarem posições de prestígio, apenas uma delas se dá conta desse privilégio, o de ser branca em uma sociedade eurocêntrica.

5.1.2 – Mercado de Trabalho 1

As boas condições financeiras relatadas nas falas anteriores, possibilitou uma trajetória, privilegiada que fez uma grande diferença na vida dessas mulheres, no campo profissional. Ao exercer do privilégio de serem classe média e branca, algumas não conseguiram entender o porquê da ausência das mulheres pretas e pardas nos espaços profissionais majoritariamente branco:

Daciane – (12 de dezembro de 2013). Ao terminar os estudos consegui vários trabalhos. Trabalho em empresa privada e sou paulista. Fui admitida como assessora e depois passei à coordenadora de grandes projetos; agora estou gerente nessa nova empresa.

Nunca em minha carreira eu senti que deixei de crescer por ser mulher. Minha estratégia sempre foi ter boas relações e estar sempre disponível para o trabalho. Nessa empresa em que eu estou agora eu vim, fiz seleção, e agora tenho o cargo de gerente.

Sim, poucas mulheres negras se inscrevem, não sei o porquê. As pessoas vêm para a empresa por indicação e fazem um teste e eu tenho muitos contatos.

Temos na empresa homens e mulheres gerentes e diretores, é verdade que as mulheres são em número bem reduzido. Quanto às

mulheres pretas e pardas, eu só conheço uma em cargo de decisão. Não sei informar o motivo.

Carmem – (20 de janeiro de 2014), trabalha em empresa privada e é paulista - Comecei no mercado de trabalho como analista, o dono da empresa gostou muito de mim, então, rapidamente eu consegui ser gerente de recursos humanos. ***Sou muito esforçada e tenho influência, essa é minha estratégia. Reconheço que ser branca facilita.***

Agora sou gerente executiva da área de responsabilidade social. Morava perto da empresa em que trabalho atualmente. Eu tinha prometido a mim mesma que trabalharia nessa empresa, eu queria ter um alto cargo de liderança.

Me transferei para essa empresa por indicação de uma amiga, porém, fiz seleção. Gosto de estar trabalhando em uma multinacional, “aquí as oportunidades surgem”. Está no topo na empresa, porém, não recebe o mesmo valor que os colegas homens ocupantes de cargos idênticos.

“Olham para mim e dizem ‘você está no lugar certo e tal’, mais eu não sei se essa diferença de salário é questão de gênero. Talvez seja, mas eu nunca encarei essa questão, meu foco é minha carreira. Eu tive muitas oportunidades quando me comparo com minha colega de trabalho; ela é preta, entrou comigo, porém, não tem cargo de gerência, diretoria.

A trajetória dela tem sido bem mais lenta que a minha. Ela tem nível superior igual ao meu. O meu chefe já está trabalhando com esse tema. Ele vem de outra empresa americana e lá a diversidade de gênero, raça e etnia é de fato.

Quando eu comecei a perceber o privilégio que me é dado por ser branca, fui conversar com o movimento negro, comecei a notar coisas que eu anteriormente não notava. Nas reuniões tenho pautado as questões de diversidade e raça. Vivemos em uma sociedade ainda preconceituosa e racista.

Sei que a cor da pele fala mais alto na ascensão profissional. Temos avançado na questão de gênero, mas temos uma questão séria com a mulher negra, o caminho da mulher preta ‘é mais trabalhoso. Na empresa em que eu trabalho temos várias mulheres executivas, vice-presidentes. Sim são todas brancas, na empresa não tem negras/os nos cargos executivos.

Eu acho que é ainda o reflexo da sociedade em que vivemos, preconceituosa, racista. Aproximadamente 50% dos funcionários se declaram negros, porém, eles não estão em cargos diretivos. Tenho trabalhado com o tema racismo e empregabilidade na empresa, falo da falsa democracia. Acho que esse é o caminho. Eu agradeço a Deus porque ele me fez ver isso, me deu essa oportunidade.

Preciso explicar uma coisa. O número de negras e negros não é pequeno no baixo escalão, bem reduzido em cargos acima e, nos executivos, nenhuma. Porém a empresa tem procurado utilizar o padrão da matriz americana. Estou procurando capacitar os jovens negros que entram aqui e é o seu primeiro emprego. É o que alguns chamam de discriminação positiva.

Diane – (4 de fevereiro de 2014), é funcionária pública, soteropolitana - *Sempre trabalhou muito na empresa “sempre fui promovida por mérito, nunca trabalhei as 6 horas exigidas, trabalho 12, 13 horas. Esta é a estratégia que uso, nunca eu usei qualquer outra coisa, como, por exemplo, minha cor de pele para ser promovida”.*

Priorizei o trabalho em detrimento do casamento, por isso ele acabou. Foi uma opção, afinal, mulher tem que provar 10 vezes mais sua competência, caso contrário é excluída. A maternidade já colabora para essa exclusão, percebi isso quando engravidei, eu sofri muito preconceito de gênero no mercado de trabalho”.

A empresa tem programa de equidade, tem cotas para mulheres, “porém ela serve para participar do processo, não garante aprovação”.... “Fui sendo promovida porque sempre mostrei trabalho e disposição.

Não acho que a raça ou gênero funciona como barragem ou promoção, a porta de entrada é a mesma. Porém, quando chegamos no topo, diretor, presidente, vice-presidente, gerente executivo, aí diminuem as chances para as mulheres. É necessário ter disponibilidade para viajar, se você é casada, tem filhos, você não vai. Portanto, temos poucas mulheres.

O homem vai, casado ou não. As que alcançam esses cargos são solteiras. Eu sofri preconceito quando alcancei o cargo de administradora em que estou. Meu desafio como gestora é mudar esse pensamento. Por isso sei que o machismo e o sexismo ainda imperam, não é uma coisa que se muda de uma hora para outra.

Quanto à junção de gênero e raça, eu não vejo, volto a dizer as oportunidades são iguais para as mulheres, independentemente da etnia. O quesito de entrave é o gênero. O número menor de negras no topo da empresa é a ausência de interesse de avançar, o não acreditar em si mesma.

É possível para essas mulheres enxergarem as diferenças sexuais no mercado de trabalho os privilégios do macho, porem atrelar gênero a raça é um caminho longo a ser percorrido no

imaginário de algumas entrevistadas, atribuir a ausência da mulher preta e parda, nesses espaço, em virtude da falta de interesse dessa população é uma tentativa de perpetuar o racismo invisível, e ressuscitar a democracia racial inexistente no território brasileiro. Assim como se isentar da responsabilidade nessa realidade.

***Moema** – (15 de novembro de 2013), Trabalha em empresa privada. É soteropolitana. Fiz estágio na procuradoria e em outros órgãos e sei que o que pesou na hora da seleção foi o nome da universidade. Depois me cadastrei para trainé e¹⁸⁹, fiz as entrevistas online e presencial, fui selecionada. Durante seis meses passei por todas as áreas para conhecer, isso foi meu diferencial. Depois de um ano pediu para ser transferida para outra unidade, pois era muito assediada por funcionários homens machistas.*

Nessa nova sede eu me sinto muito bem, lidero 7 pessoas, uma delas é negra, acredito que fica no emprego quem é proativo, portanto a cor não decide. “O que é verdadeiro empecilho para a ascensão da mulher não é a cor da pele, é a gravidez que é um empecilho para a carreira e que a mulher tem que trabalhar muito mais que o homem para manter o cargo.

A empresa trabalha com diversidade e plano de carreira, porém eu não conheço nenhuma diretora ou gerente preta ou parda, na verdade existem poucas mulheres negras na empresa, poucas se candidatam, acho que elas acham que não são capazes. Nunca senti preconceito por ser mulher, sinto por ser jovem.

As palavras relatadas acima, nas quais algumas negam as diferenças de trajetórias pautadas na raça me fez lembrar da pesquisadora Piza (2000, p. 102). “O que significa ser branco no Brasil? Entre brancos, a noção de racialidade não é desenvolvida ou questionada entre os brancos”. Tarefa para muitos anos ainda no território brasileiro, embora estejamos avançando como demonstram os trabalhos das pesquisadoras Bento, 2002; Schucman, 2014¹⁹⁰; Frankenberg, 2004¹⁹¹; Cardoso, 2008¹⁹² e outras, que estão desenvolvendo estudos

¹⁸⁹Trainee significa em treinamento, e é um termo de origem inglesa. Trainee é um cargo hierárquico em uma empresa, onde geralmente, é a evolução do estágio, é o profissional que está no último ano de faculdade, ou recém terminou.

¹⁹⁰SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. Editora: Annablum. São Paulo. 2014

¹⁹¹ Ver: Frankenberg, Ruth. A miragem de uma Branquitude não marcada. In V. Ware (Org.), Branquitude, identidade branca e multiculturalismo (V. Ribeiro, trad., pp. 307-338.). Rio de Janeiro: Garamond. 2004.

relativos ao privilégio de ser branco, procurando chamar para o debate e para uma mudança de postura.

Os esforços ainda são poucos no tocante à branquitude da mulher branca. Na sua grande maioria, segundo Bento (2002, p. 15), “os estudos silenciam sobre o branco e não abordam a herança branca da escravidão, nem tampouco a interferência da branquitude como uma guardiã silenciosa de privilégios”. Reconhecer essa vantagem, ao invés de continuamente responsabilizar a mulher preta e parda que estatisticamente compõe a maioria da população brasileira, no tocante à distância e atraso educacional, trabalhista e social é continuar.

Não vendo, não ouvindo e não sabendo da sua responsabilidade nesse conflito racial. É importante frisar que não estou aqui dizendo que as entrevistadas acima se percebem, essencialmente, superiores às mulheres pretas e pardas. As mulheres brancas estão também submetidas aos padrões estéticos impostos pela sociedade.

Quando eu fazia a pergunta “qual a estratégia que você usou para ser admitida e chegar ao posto que ocupa atualmente?”, a resposta vinha, como unanimidade, “minha estratégia sempre foi estudar muito e me dedicar bastante”. E quanto à ausência ou resumida presença da mulher preta e parda na empresa? Nesse momento, a responsabilidade é da mulher preta e parda, pois “elas não se inscrevem, acho que não confiam em si mesmas (Daiane, Moema), ou, então, “não sei informar o porquê da ausência”.

Entretanto, Carmem reconhece que ser branca facilitou sua contratação e ascensão na empresa. E, ao perceber isso, tem procurado mudar esse comportamento na empresa, admitindo que, sim, a cor da pele ainda é diferencial na ascensão. Sendo assim, concordo com Schulman (2014, p. 14) quando afirma que “o branco não é apenas favorecido nessa estrutura racializada, mas é também produtor ativo dessa estrutura através dos mecanismos mais diretos de discriminação”. Que ocorre ao disseminar o discurso racista e perpetuar a “cegueira” no tocante ao racismo e exclusão da população preta e parda em todas as áreas e em particular no mercado de trabalho.

¹⁹²Ver: Cardoso, Loureço. O branco “invisível”: um estudo sobre a emergência da branquitude nas pesquisas sobre as relações raciais no Brasil (Período: 1957-2007). Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia e Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Coimbra. 2008.

5.2 – Trajetórias de Executivas Pardas

Graça – (04 de outubro de 2013), é geóloga e pós-graduada em gestão de negócios. Trabalha em uma empresa pública. É parda e soteropolitana/Ba. Tem 4 irmãos, dos quais apenas um, por escolha própria, não tem nível superior. Graça veio de uma família classe média. Estudou em escola pública no interior do estado da Bahia.

*Há 30-40 anos atrás a escola pública era referência. Venho de uma família tradicional, o preconceito não nos atingia. **Cursei faculdade pública. Meu irmãos estudaram em faculdade particular, com bolsa. Posteriormente, fiz pós-graduações com bolsa de estudos; não sofri racismo na universidade. O pai era comerciante, possibilitando aos filhos dedicar-se somente aos estudos.***

Macilene - (12 de março de 2014), é casada, tem três filhos e é paulista/SP. Coursou processamento de dados na universidade. Trabalha em empresa pública. É parda e tem dois irmãos. Todos estudaram em escola pública. A mãe e o pai não tiveram condições de estudar no tempo normal. Casaram-se tendo apenas o fundamental incompleto, porém criaram os filhos estimulando-os a dedicarem-se aos estudos para, posteriormente, trabalhar, ser independente, ter dinheiro. **Sempre focando a orientação dos filhos nos estudos ‘vocês vão estudar, vão fazer faculdade, vão escolher uma área que gostam’.** A mãe terminou o segundo grau quando Marlene já havia concluído a faculdade. O pai sempre gostou de ler, é um autodidata, aprendeu as coisas lendo bastante.

Tínhamos um padrão de vida bom, e o foco era estudar, fazer faculdade, mesmo morando na periferia. Aí veio o desemprego de meu pai e tivemos que trabalhar, eu com 15 anos, meu irmão com 17 e minha irmã com 16. Ficamos um pouco traumatizados com esse declínio, no entanto ninguém perdeu o foco do que era importante, do que ia te levar para frente.

Continuamos estudando e chegamos à universidade, na condição que estávamos tínhamos que estudar bastante para entrar na universidade pública, ou ela ou nada, não tínhamos como pagar uma particular. Fizemos cursinhos pré-vestibular, pago com o dinheiro do pão que minha mãe fazia e vendia.

Passei na UNESP em processamento de dados e continuei trabalhando. Nesse período também fiz concurso público e passei para a empresa na qual estou até hoje. Minha aprovação deu uma melhorada na nossa vida familiar. Fiz pós-graduação em administração financeira, depois, Controladoria e, finalmente, Negócios Financeiros.

Rita de Cássia – (24 de março de 2014), é solteira, paulista/SP e não tem filhos. Trabalha em uma empresa privada, é paulista e socióloga. Estudou na USP. É filha de mãe solteira, não conheceu o pai. Começou a trabalhar aos 15 anos de idade para ajudar a mãe.

Cursei Ciências Sociais porque tinha interesse em mudar o mundo e acreditava que esse curso me daria condições para isso. As relações raciais no Brasil sempre foram permeadas por uma linha de cor, na qual a população branca está nas melhores posições e os negros, na grande maioria, nas piores.

Minha mãe não teve condições de estudar, sempre trabalhou como empregada doméstica, esse era o lugar que me esperava. Desde a infância percebi o racismo que sofria na escola. Os estudos foram a válvula de escape e a porta para sonhar sair da exclusão.

Sonhava ser jornalista e ser igual à Glória Maria, a única negra que eu conhecia como apresentadora e de destaque na mídia. Meu objetivo sempre foi estudar na USP. Fui apresentada à USP uma vez por uma professora, aos 8 anos de idade, e falei 'é aqui que vou estudar'. Fiz cursinhos preparatórios para poder competir na seleção.

Continuei trabalhando, morei em moradia estudantil, teve vários estagio remunerados, dentre os quais destaco um em uma organização negra que desenvolveu uma das primeiras iniciativas de ação afirmativa no Brasil. “Foi o primeiro trabalho que me formou na consciência racial, onde tive contato com uma grande referência da militância feminina negra.

Michele – (12 de setembro de 2013), é solteira, soteropolitana/Ba. Trabalha em empresa privada. Tem quatro irmãos, todos com nível superior, nasceu e morou em bairro classe média, sempre estudou em escolas particulares bem conceituadas.

Cursei faculdade pública, escolhi o curso de Administração de Empresas visando à empregabilidade. O pai sempre teve boa condição financeira, por isso todos os filhos estudaram em escolas particulares. Eu sempre fui a única negra/ parda da escola, me assumi como parda sempre foi muito problemático para mim.

Minha mãe relaxava o nosso cabelo desde muito cedo, a mãe dela era branca, assim minha mãe não conseguia se ver como negra e nem a nós. Parei de alisar o cabelo no momento em que eu pude tomar minhas próprias decisões.

Fiz faculdade particular [Católica], só tinha eu e uma colega negra, preta mesmo, na minha turma de 60 alunos, sempre ouvia pergunta que eu já tinha ouvido nos outros espaços escolares pelos quais passei ‘seu pai tem o que?’, tem dinheiro/para justificar minha presença ali. Eu sempre procurei ser ótima aluna e falar bem, para desmentir as pessoas racistas, tenho também o agravante de ser pequena e negra/parda. Na faculdade o racismo era mais velado e fora do espaço acadêmico também.

5.2.1 – Trajetórias de Escolarização 2

Ão 2 São quatro mulheres negras/pardas que experimentaram diferenças nas suas trajetórias educacionais; duas estudaram em escolas públicas e duas em escolas particulares. Em meio às adversidades familiares, como desemprego ou ausência da figura paterna, sempre foram orientadas a focar nos estudos, principalmente pelos pais que não conseguiram acesso à escolarização completa. A trajetória dessas mulheres no campo escolar nos mostra um quadro mais complexo quando comparamos com as mulheres brancas anteriormente analisadas.

Mesmo não tendo a pele tão escura, trazem na lembrança atitudes racistas vivenciadas na infância, na escola, na rua. Vemos a segregação do corpo que não é branco nem preto, mas que, no entanto, é segregado também, não apenas em função da cor da pele, mas devido ao cabelo e outras características negroides. Vivem o conflito da descoberta, na escola e na infância, do lugar que ocupam no imaginário racista. Como nos informa Gomes (1995, p. 68), “a escola não é um campo neutro onde, após entrarmos, os conflitos sociais e raciais permanecem do lado de fora”.

Graça – (17 de outubro de 2013), traz na lembrança o que foi para ela ser parda e classe média em uma sociedade racista.

Venho de uma família classe média alta e sou parda, alta, 1,71m, não dá para ser muito frágil. Eu nunca senti nenhum tipo de reação à minha presença, todavia tenho consciência de que se eu fosse preta e pobre a minha trajetória teria sido bem difícil.

Desde a minha infância eu percebi isso. As meninas pretas precisavam trabalhar cedo, com isso muitas não concluíam os estudos. Hoje a situação melhorou um pouco devido às políticas educacionais.

Rita de Cássia – (31 de março de 2014), apesar de ser parda, corrobora com às palavras de Graça.

“Sempre estudei em escola pública, nas quais sofria discriminação de forma direta. Era chamada de nega fedida; no interior em que estudava era um espaço muito branco. “Minha consciência racial

começou a ser formada nesse período, sempre procurei estudar muito, mesmo trabalhando”.

As famílias dessas mulheres e elas próprias perceberam que a escolarização é um direito de todos e uma possibilidade de avanço, como foi anunciado, mesmo enfrentando o preconceito de cor e social. Seguiram em frente, continuando uma história familiar e/ou a modificando, enfrentando o preconceito às vezes silencioso ou, às vezes, verbalizado pelos próprios colegas que, sem dúvida, repassam o que aprendem dentro e fora do lar.

Nesses momentos a cor da pele não inviabiliza o racismo, que atinge a subjetividade dessa população. Porém, o movimento negro percebeu, como foi relatado em outro momento neste trabalho, a importância de se enfrentar o racismo com a escolarização. Autores como Rosenberg (1984), Silva (1988), Hasenbalg e Silva (1990), Menezes (1994) e Queiroz (1997) contribuíram, com seus estudos, para propagar essa luta. Sendo assim, mesmo enfrentando preconceito e racismo, em alguns casos essas mulheres alcançaram um elevado grau de escolarização similar ao obtido pelas mulheres brancas.

5.2.2- Mercado de Trabalho 2

Rita de Cássia – (31 de março de 2014), Depois dos estágios, tentei trabalho em algumas empresas, sempre pelo processo tradicional, e em muitos não fui selecionada. O RH cumpre essa função. No penúltimo, por exemplo, uma grande empresa, fui indicada e fui trabalhar na área de sustentabilidade; durante os cinco anos que passei lá não fui promovida. Falta diversidade na empresa.

Fiquei 5 anos nessa empresa como analista sem ter tido promoção, apesar do meu grande desempenho. Fiz um intercâmbio nos Estados Unidos, por meio de uma seleção na universidade durante a graduação e vi outra realidade. Graças ao movimento dos direitos civis existem políticas desde a década de 60, que eram de ações afirmativas e hoje são de diversidade.

No acesso que tive a fóruns e empresas encontrei executivas/os negras/os. Na volta do estágio nos EUA tentei voltar para a área de sustentabilidade por meio de processo seletivo. Minha estratégia

para não seguir o caminho da minha mãe e ser empregada doméstica foi a escolarização e o acúmulo de conhecimento trabalhista.

Sendo assim, tenho um ótimo currículo, venci a barreira e estudei na USP, tenho várias experiências trabalhistas e falo inglês fluente, porém não consegui ser aprovada na entrevista. Para quem não tem network na empresa que possa te indicar, você esbarra com o RH, que já é o primeiro corte até chegar à gerência. Mesmo com currículo muito bom, com inglês.

*O processo seletivo tem muito do perfil, um perfil corporativo, a pele parda, o cabelo afro não estão dentro do perfil. Isso dificulta o acesso, isso acontece no mercado privado. Os processos seletivos necessitam se democratizar. Porque ele é aberta e absurdamente antidemocrático e desigual. **O pessoal do RH não está preparado para trabalhar com a diversidade**". Pelos meios de concorrência aberta não consegui recolocação. Na empresa que trabalho agora entrei por indicação e processo seletivo tradicional.*

O RH tem programa de diversidade, estou em cargo diretivo de decisão, isso foi possível porque ela trabalha com sua trajetória, não conta a sua cor de pele. Trabalho na área que sempre quis trabalhar, nessa questão de inclusão de raça. Trabalho com as empresas. Muitos/as dirigentes de empresas ficam surpresas/os nas reuniões que eu dirijo, não esperam encontrar uma mulher parda liderando. Sinto resistência, porém, não me intimido. Cada vez mais procuro ter conhecimento além do esperado, para ser o meu diferencial.

As mulheres brancas assumem e ocupam cargos e ganham promoções mais rápido que as pardas e pretas, mas ainda assim não atingem o nível de ascensão profissional dos homens brancos em porcentagem, ela sofre o machismo, nós mulheres pardas e pretas sofremos o machismo, sexismo e o preconceito racial, porém não desistimos. Me sinto recompensada pela minha dedicação pessoal, educacional e profissional para me formar na melhor universidade do país e ter competência para ocupar o cargo que ocupo.

*Michele – (23 de setembro de 2013), **Trabalhei em várias empresas. Agora, eu trabalho na porta de entrada da empresa, os recursos humanos da empresa embranquecida. Quando fui admitida, fui a primeira negra a ser contratada para o alto escalão.***

Fui a primeira negra gestora nessa empresa, é uma empresa privada, portanto, a minha contratação foi um processo complicado. Foi um processo difícil nos primeiros anos, quando fui apresentada um gestor disse: nossa, eu pensei que com esse currículo você era loura, de 1,80m, eu respondi “não, eu sou uma negra/ parda de 1,50m, mas você ainda vai gostar de mim.

Por isso que eu digo que a militância tem que ter amor, para transformar pessoas, não ódio. Eu venho procurando desconstruir processos discriminatórios dentro da empresa e setor de RH. Nas seleções, eu sempre procuro incluir negros também. Na empresa eu só podia trabalhar com os cabelos escovados.

Eu lembro que no dia em que cheguei com o cabelo molhado na empresa a minha gestora disse: tá parecendo que você vai dançar reggae. Percebi que não bastava o bom currículo e escolarização, teria que me enquadrar no padrão de estético desejado pela empresa enquanto eles não soubessem do meu potencial, caso contrário não duraria na empresa.

Essa foi minha estratégia, trabalhei anos assim, escovando o cabelo toda semana e usando as roupas que representassem poder e, conseqüentemente, a empresa. Tinha setores que não contratavam negras/as, o gestor não gostava. Quando a/o negra/o chega ao final da seleção numa empresa de ponta como a que eu trabalho é porque ele/a conseguiu passar por todos os crivos e tem muito gabarito, não pode ser descartada/o.

Porém, não se enganem, é um processo muito dolorido. Antes de mim eles não traziam para a seleção pretas nem pardas, a empresa era branca. Aí a empresa começou a ficar mista com a minha entrada. Ainda hoje quando chega um representante de outra empresa me procurando, quando me encontram acham que eu sou uma representante da pessoa que estão buscando, pois aquela não pode ser eu, uma vez que meus resultados não condizem, para eles, com minha aparência. Foi um processo duro, mas eu fui aprendendo a lidar com isso.

Na empresa só tem três gestoras mulheres, pois é uma empresa de gestão predominantemente de homens. As gestoras brancas conseguiram chegar no lugar que estamos em bem menos tempo do que eu levei (8 anos).

Estou vivendo outra experiência agora, uma nova funcionária, que está completamente dentro do “perfil “estético da empresa (é branca, loura e tem olhos azuis), tem menos de um ano na empresa e já foi promovida três vezes, faltam dois meses para ela ser gestora.

Ela é um bom retrato para a empresa, não necessita mostrar competência. A velocidade de promoção é muito maior quando se é branca/o. Até você ser aprovada pela sua super capacidade você sofre, e muitas das vezes nem passa no processo de seleção por causa do seu ‘perfil’. Eu sou a única gestora negra na empresa, preciso provar diariamente que sou extremamente competente. Preta não tem nenhuma ainda.

Sei que sou um incômodo, preciso ficar sempre alerta. Senão eles “comprovam o que já sabiam, minha inabilidade para o posto e para a empresa”. Ainda ouço “você é muito competente, o que te derruba é esse cabelo cacheado, sem escova (depois de oito anos eu já consigo usar meu cabelo ao natural, apesar de que em algumas ocasiões eu sou orientada a escovar o cabelo).

Uma vez um colega me disse em um evento da empresa ‘nossa, você está muito bonita assim com esse cabelo escovado’, eu respondi “eu tenho que vir com meu cabelo cacheado, afinal temos negros na empresa agora, eles precisam ver que eu estou lá no palco, uma negra como eles e eles podem chegar onde eu cheguei”. Ele respondeu ‘poxa eu nunca tinha pensado nisso’. Às vezes eu estou com uma subordinada minha com o padrão branco e o visitante vai até ela acreditando ser ela a gestora. Quando são direcionados a mim dizem ‘é ela???’

Ainda tem esse lugar do branco e do negro, procuro destruir nos meus subordinados esse padrão eurocêntrico, deixo meu cabelo cacheado como forma de militância, eles precisam entender que minha competência está para além do meu cabelo, assim eles terão outro olhar na hora da seleção de um funcionário. Com esse comportamento meus subordinados percebem a diferença e dizem ‘poxa, a senhora é uma chefe bem diferente de todas/os que eu já tive’.

Graça – (17 de outubro de 2013), Foi aprovada em concurso público para a empresa que trabalha, logo após terminar a pós-graduação, isso ajudou bastante. A empresa tem política de equidade e plano de carreira.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **208**

Sempre foi referência nas áreas em que trabalhou. Devido a seu desempenho, foi convidada para assumir a gerência em um das áreas da empresa. Continuou gerente, mudando apenas de área ao longo de sua carreira na empresa.

Hoje é gerente de infraestrutura. “Reconheço que tenho um história diferenciada da maioria das mulheres pardas e pretas baianas. Eu consegui fazer uma trajetória diferenciada, pela origem e pelas oportunidades que tive dentro da empresa ao longo dos anos. Porém, aqui na empresa não tem política de discriminação por raça ou gênero. A empresa tem um número significativo de mulheres.

*Quanto ao número pequeno de mulheres na empresa em cargo de gestão é porque é múltipla em áreas e em algumas as mulheres são subrepresentadas porque a função ainda é vista como masculina. **Não passo por dificuldades, discriminação, por ser mulher e parda.***

Quando eu fui selecionada para gerência na minha turma não entrou nenhuma preta porque não tinha na faculdade, conseqüentemente, não tinha no estágio nem no concurso. Atualmente, nas universidades públicas estão entrando aos poucos mulheres e homens pretos em cursos “masculinos”, entretanto eu tenho dois estagiários e são pardos, ainda não tenho nenhum preto.

Quem faz a seleção dos currículos para estagiário é uma empresa. O português conta muito. A empresa tem plano de carreira e eu nunca presenciei situações em que ocorreu diferenciação por gênero ou raça. Da minha turma de faculdade e de estágio tinha uma negra que entrou por concurso, porém não chegou a ser gerente. Eu não acompanhei a trajetória dela. Não sei por que ela não chegou ao cargo de diretoria. Realmente não sei o motivo, talvez ela não desejasse.

Marcilene - Ao começar a trabalhar como funcionária pública tinha em mente aprender tudo o que fosse possível para subir ao máximo. Fiz todos os cursos oferecidos dentro da empresa, toda tarefa nova eu aprendia também, me tornando polivalente. Eu comecei de baixo, hoje sou gerente.

*Sempre estive disponível para concorrer a cargos, para isso fui acumulando saber. Já aceitei cargos em que eu ganhava menos do que devia. **Uma vez***

concorri a uma vaga, tinha todo o conhecimento necessário, porém não fui aceita porque eu não tinha o perfil para o cargo, porque queriam um homem.

Foi indicado um que ficou com o cargo, mesmo não sabendo nada, a função tinha muitas atribuições e ele não estava disposto a suar. Eu que tive que ensinar tudo para ele. Fiquei insatisfeita com o ocorrido e solicitei transferência para outro setor, não fui transferida porque o rapaz desistiu da função, era muito para ele. Assim, assumi o cargo de gerente porque eu tinha todos os saberes necessários, superiores a outro colega no momento, minha estratégia funcionou.

O ocorrido pode ter sido machismo e sexismo, racismo, entretanto, acho que o principal foi gênero. Eu sempre fui proativa, isso incomoda os homens. Tem poucas mulheres nessa empresa como gerente, preta nenhuma, só eu de parda. Temos muito contato com o cliente, é muito importante você saber se relacionar.

As promoções dependem de alguns fatores: se você é competente, se destaca, se tem boa aparência e se agrada ao cliente. O que é boa aparência, aquela que tem a imagem que o público gosta. Por exemplo, só tem três superintendentes mulheres e as três são louras, bonitas, para o padrão da empresa. Eu sou mais discriminada é pelo cliente, muitas vezes eles não me reconhecem como gerente. Eu sinto por parte dos clientes e de alguns colegas preconceito de gênero e raça.

O mercado de trabalho formal da mulher negra historicamente está definido no imaginário de diretores e profissionais de recursos humanos. Bento (1995, p. 482/484) continua nos informando que a discriminação contra negras em cargos de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerado subordinado ocupando o comando de outros brancos. Essa visão persiste atualmente em pleno século XXI. O bloco acima confirma essa teoria que, infelizmente, ultrapassou o século XX. A cor da pele mais clara (parda) possibilita uma entrada maior das mulheres negras nesses postos de poder, entretanto, não as livra do machismo, sexismo e preconceito.

Temos mulheres pardas ocupando cargos de comando: gerentes, diretoras, supervisoras, mulheres pardas executivas, cuja cor da pele atenua em alguns casos a distância

do mercado de trabalho. Na área de comando, no entanto, não é suficiente, é necessário escolarização acima da média, é a adoção ou se submeter ao mercado da boa aparência para obter e permanecer no trabalho. Requisito tão bem explicado por Damasceno (2011, p. 90).

Se por um lado o branqueamento é ainda hoje percebido como síntese e atenuante das políticas raciais, por outro a produção da “boa aparência, hoje ‘perfil’” entre mulheres pardas e pretas - como caução para obter e em seguida procurar e manter posições mais elevadas pode concretizar a síntese e apontar para uma polissemia (DAMASCENO, 2011, p. 90).

Os recursos humanos ainda são o instrumento eficaz na seleção do funcionário desejado, em termos de cor, raça e traços físicos, para a empresa. Perguntei às entrevistadas qual a estratégia para vencer as barreiras raciais e chegar a postos de comando e as respostas foram: ‘Pelo meio tradicional não consegui colocação no mercado de trabalho’; ‘Particpei no processo de seleção por indicação de uma pessoa que conhece meu potencial’; ‘Alisei meu cabelo’ e ‘O emprego público te livra do RH na entrada’. A estratégia de estudar em uma universidade de ponta, dominar o idioma inglês e acumular conhecimento teórico e prático na área desejada não foi suficiente para barrar o racismo é necessário ter network para garantir sua entrada, como afirmou Rita de Cassia. Já Michele (23 de setembro de 2013), informa:

Por ser uma empresa particular, tinha que criar estratégia para nela permanecer. Sou muito boa no que faço e além disso, nos primeiros anos, aceitei utilizar o padrão da empresa (escovar o cabelo), fazendo desaparecer os cachos. Agora, depois que conhecem meu grande potencial, voltei ao meu estilo natural.

Já para Marcilene e Graça a estratégia para manter o emprego foi o concurso público, ele te livra do RH. Depois de aprovadas aceitaram todos os serviços oferecidos, sem reclamar nem mesmo do salário menor. Esses relatos me remeteram às palavras de Bicudo (2010, p. 46), para quem “mesmo diante dos esforços dos pretos e pardos para elevar seu status educacional e profissional, eles continuam a sofrer restrições no meio dos brancos devido à permanência no país do preconceito de cor.

5.3 – Trajetórias das Executivas Pretas

Aparecida – (09 de abril de 2014), é paulista, casada, formada em Direito. Trabalhou em empresas privadas, estudou em escola pública e, por curto tempo, em escola particular. Cursou universidade pública e posteriormente fez pós em direito do trabalho. **Estudou em escolas particulares e em escolas públicas. Como muitas crianças negras teve problemas na escola, “aquela coisa da negrinha no sentido pejorativo, macaca e tal.** Vem de uma família sem grandes recursos financeiros,

Minha mãe sempre foi uma mulher trabalhadora, foi lavadeira, cozinheira, etc”. Aparecida ocupou cargo de diretora e atualmente é consultora autônoma. Meu pai era também muito trabalhador. Não tiveram oportunidade de cursar o nível superior.

Silvana- (23 de abril de 2014), é soteropolitana, tem dois filhos, é solteira e formada em Letras Vernáculas. Trabalha em empresa pública e exerce função diretiva. Vem de família com poucas condições.

*Tive uma infância bastante precária, eram cinco irmãos e eu era a mais velha e ajudei a criar meus irmãos. **Comecei a trabalhar muito cedo. Então, eu trabalhava e estudava.** Meu pai tinha uma vendinha, era dela que tirávamos nosso sustento e meu pai precisava de mim para ajudar na vendinha. Minha mãe fazia bolinhos de goma para vender e ajudar nas despesas. Eu e meus irmãos vendíamos na estação de trem*

Com 15 anos, com a ajuda de uma tia, foi possível sair do interior e vir para a cidade grande. Vim morar em um bairro classe média. Passei 4 anos morando com minha tia, o esposo dela e outros primos que eles acolheram também. Foi um período difícil, o meu tio era muito rigoroso no trato.

No final do curso técnico tentei o vestibular para engenharia, não passei. Tempos depois tentei para letras vernáculas e passei em uma faculdade particular. Quando terminei o curso, entre as seleções que fiz passei na empresa que estou até hoje, como analista, com 20 anos de idade.

Eunice – (06 de maio de 2014), é paulista, casada e tem um filho. É funcionária de empresa pública. Tem dois irmãos. Foi a primeira pessoa da família a cursar universidade, e agora o irmão também está estudando. **É contadora, estudou em escolas públicas, entretanto, fez faculdade particular. Seus pais não tiveram acesso ao ensino superior. Todas as mulheres de sua família foram empregadas domésticas.** Ela não aceitou ser, começou a trabalhar com 14 anos, em uma fábrica, e continuou estudando muito.

Eu queria ser presidenta do Brasil, por isso precisava estudar muito. Com 14 anos contrariei meu destino de empregada doméstica, o preconceito era muito grande por ser pobre e preta. Mesmo trabalhando na fábrica consegui estágio em uma empresa pública. Então, trabalhava em dois lugares e assim conseguia pagar a universidade particular. No final do curso prestei concurso público e foi aprovada.

Silvia- (13 de maio de 2014), é soteropolitana, solteira e tem mestrado e é funcionária em uma empresa privada. É engenheira química, ocupa cargo de direção no RH. Vem de família classe média. Tem três irmãos, todos estudaram em escolas particulares, com exceção para o nível superior.

Não sofreu racismo na escola. Fez curso técnico na escola técnica (hoje CEFET). Desde os 15 anos eu já sabia o que queria para minha vida. Estudei bastante, aproveitei a oportunidade de estudar, procurei sempre ser a melhor. Não lembro de nenhuma

demonstração de racismo na escola nem na universidade. Meu foco sempre foi o futuro profissional.

Tamara – (03 de junho de 2013), é paulista, solteira e tem um filho. Os pais não tiveram condições de estudar. Sempre foi a primeira da classe. Muitas vezes compartilhou com os seus três irmãos o mesmo sapato escolar. Foi trabalhar na casa da madrinha como empregada doméstica aos 12 anos e ficou morando lá por outros 10 anos, sempre fazendo cursos por correspondência. Com 20 anos conseguiu sair para estudar e cuidar da vida.

Minha mãe era contra, mais eu disse para ela: olha minha mãe até hoje eu fiz o que a senhora quer, agora eu vou fazer o que eu quero. Então comecei a estudar e a procurar emprego que não fosse de empregada doméstica.

Na universidade fiz o curso de Direito, posteriormente pós-graduação em criminalista. Esse curso foi outra luta quando comecei o curso perguntaram, ‘o que você está fazendo aqui?’ Eu respondi: vim fazer o curso de criminalista, um deles disse ‘olha, ela poderia fazer coisas gostosas’.

Eu respondi ‘não, doutor, o senhor está enganado, eu serei criminalista, vamos receber no mesmo banco, recebendo o mesmo salário’. Fiz o curso com mais de 70 alunos. Passei em terceiro lugar.

Eu ouvi e escrevi sobre suas trajetórias infantis, revisei, na memória, as mulheres entrevistadas tanto durante minha graduação, para a pesquisa “Mulher negra e o trabalho terciário”¹⁹³ quanto no mestrado, com o estudo “Marias que venceram na vida”¹⁹⁴, nos quais ouvi relatos de semelhantes trajetórias escolar e trabalhista, um *déjàvu* do racismo sofrido por

¹⁹³ PEREIRA, Edilene Machado. Mercado de trabalho da mulher negra no setor terciário: um estudo de caso num Shopping de Salvador 1998 (Monografia). Universidade Federal da Bahia (UFBA). Departamento de Ciências Sociais. 1998.

¹⁹⁴ PEREIRA, Edilene Machado. “Marias que” op. Cit., 2008.

elas no ambiente escolar e a continuidade dessa trajetória na atualidade. E é inegável que o preconceito e a discriminação na infância afetam sobremaneira a criança negra, principalmente pelas palavras racistas, pelos livros racistas, agressões verbais que recorrentemente prejudicam subjetivamente esse ser e seu desenvolvimento futuro (CAVALLEIRO, 2000; ROSEMBERG, 2003; GOMES, 2003), repercutindo na sua vida adulta e no mundo do trabalho, como veremos mais à frente.

5.3.1- Caminhos da Escolarização 3

A escolarização, como já foi dito no capítulo correspondente ao tema, vem, conforme previsto pelo movimento negro, rompendo a barreira de acesso ao mercado de trabalho, permitindo sair do trabalho informal e adentrar em empresas públicas e privadas. São cinco mulheres pretas que experimentaram diferenças nas suas trajetórias educacionais; três delas estudaram em escolas públicas e duas em escolas particulares. Três delas conviveram com dificuldades econômicas e necessitaram estudar e trabalhar ao mesmo tempo. As outras duas, Silvana e Silvia não necessitaram trabalhar durante os estudos, uma porque veio de uma família com situação econômica mediana, a outra teve apoio de parentes e assim conseguiu terminar o ensino fundamental sem necessitar trabalhar.

A pele preta de Eunice, Tamara e Aparecida possibilitou desde a infância manifestações de racismo, que se transformaram em dolorosas lembranças. Silvia e Silvana, em nenhum momento da entrevista revelaram ter sofrido alguma manifestação de racismo, só ao longo das nossas conversas é que foi possível entender a necessidade dessas mulheres de invisibilizar as violências raciais que sofreram ou sofrem a sua vida diária, pois, não havendo racismo, não há contra o que lutar ou sofrer, mas o racismo está presente no seu subjetivo (CAVALLEIRO, 2000; SOUZA, 1983).

Aparecida – (16 de abril de 2014), tenho quatro irmãos/ãs, alguns concluíram o nível superior, outros, por opção, não terminaram. A trajetória da família dos meus pais era essa ‘ninguém estudou’. Eu não queria essa trajetória.

Eu não queria estudar na escola pública como meus irmãos, queria sair daquele lugar onde todos se conheciam. Eu gostava de estudar, tanto que meu pai acabou pagando uma escola particular para mim durante um período. Tivemos uma infância tranquila. Porém eu fui trabalhar para ter minhas coisas, parei de estudar, depois voltei a estudar trabalhando ao mesmo tempo.

Silvana – (30 de abril de 2014), *estudava muito na escola pública para concluir o estudo fundamental e passar na escola técnica (hoje CEFET), para poder conseguir emprego e trazer meus irmãos. Não trabalhei durante o curso fundamental e médio. Tive ajuda da minha tia. Éramos uma família pobre e negra do interior. Meus pais não conseguiram cursar nem o primeiro grau completo. No 7º. semestre consegui um estágio e com o dinheiro mensal aluguei um quarto e sala e trouxe meus dois irmãos para eles poderem estudar.*

Eunice – *Minha mãe não pode estudar, nem conservar os dentes. Ela não desejava que os filhos ficassem sem escolarização, por isso todos nós estudamos em escola pública, isso sempre foi importante para minha mãe. As vezes eu não tinha roupa íntima para ir para o colégio, minha mãe improvisava uma. Comecei a trabalhar com 14 anos de idade, pagava a conta da água em casa, assim ajudava nas despesas e continuava estudando.*

Silvia – (20 de maio de 2014), *sempre estudei em escola particular, nos melhores colégios. Minha irmã estudou no colégio público por um tempo, na época em que a escola pública era de qualidade. Somos três irmãos e tivemos condições de cursar a universidade. Estudamos sem necessidade de trabalhar.*

Tamara – (17 de junho de 2013), cursei o fundamental e o ensino médio em escola pública conciliando com o trabalho. Sempre tive necessidade de trabalhar par ajudar no orçamento da casa, ao terminar o segundo grau, fiz seleção para um banco e passei, sempre fui muito inteligente.

5.3.2 – Mercado de Trabalho 3

Aparecida – (16 de abril de 2014), minha amigas, na sua maioria, eram brancas, aí que eu percebi da minha dificuldade de entrar em uma empresa e elas não. Não me deixei abater, eu queria trabalhar para ter minhas coisas. Aí, no fórum, abriu inscrição para faxineira e minhas colegas brancas não se inscreveram por vergonha. Eu não tive vergonha, fui e passei.

Depois de um tempo fui trabalhar na fábrica, não acreditava que ia passar, passei. Mais adiante fui para o controle de qualidade, fui ser líder de produção. Quanto à tão sonhada democracia racial, “acredito que está longe de ser atingida. O racismo no mercado de trabalho existe e é intrínseco, como nos demais setores da sociedade brasileira.

O machismo e sexismo me foram claramente mostrados sempre que assumo cargos de decisão. No entanto isso só me serve como um desafio a ser superado. Atualmente, a meu ver, esse problema está um pouco menor devido a quantidade de mulheres que vêm em posição de liderança. Acreditava que o estudo possibilitaria romper as barreiras de gênero e raça.

Muitas vezes fui preterida em promoções porque colegas utilizaram o perfil para alcançar esse objetivo, ou seja, faziam valer da sua aparência, eu não era o perfil (‘meio truncudinha e preta’), que se

enquadrava na aparência que a liderança desejava. Isso não me deteve, fui avançando por meio do meu trabalho, persistência e estudo. O nível me ajudou para obter promoções.

Assisti colegas que entraram comigo permanecerem na mesma função, enquanto eu ia avançando, muitos deles por acomodação. As promoções incomodaram colegas que trabalharam comigo e em virtude das promoções estavam em funções inferiores a mim. Nessa última empresa muitas vezes não foi permitido eu contratar uma negra ou um negro que eram bons profissionais, porém eram negros.

Observei, na multinacional em que trabalhei como gerente, não querem saber se você tem nariz grosso, cabelo crespo. Ela observa seu desempenho. Por isso minha estratégia é mostrar desempenho, não me deixar abalar pelo racismo, continuar estudando e, como executiva, me vestir, falar e me comportar como uma. Trabalhar sempre com minha estima. O número de mulheres pretas ainda é pequeno, primeiro porque não nos dão tanta oportunidade.

Silvana - (30 de abril de 2014), *era um mundo machista e sexista, mundo de homem. Entrei no sindicato, foi minha estratégia para aprender a lidar com a diversidade. Acredito que o sindicato me preparou para lidar com a diversidade no mundo do trabalho, pude perceber como a mulher estava segregada, para a mulher negra era mais ainda.*

Por meio dele conseguiu criar o coletivo de gênero e raça na empresa. É uma empresa que tem plano de carreira. Com 4 anos de empresa e muita luta consegui a coordenação. Quatro anos depois foi selecionada para gerente. *Tinha meus aliados, porém, tinha também muito incômodo por parte dos homens, algo assim 'quem ela é? ela é mulher e negra, como assim gerente?'*

Tive muitas dificuldades, era tudo muito subjetivo, o aprendizado no sindicato foi minha estratégia. Eles não faziam nada na frente,

me acabavam pelas costas. No ano passado teve uma reestruturação e a direção me substituiu por um homem.

Com muita dificuldade consegui vir para gerenciar os Recursos Humanos. É uma área estratégica, esse setor carece de líderes que tenham um outro olhar, um olhar que não enxergue só processo, que enxergue a pessoa.

Tenho que mostrar a todo momento que tenho competência de ser. Isso não passa pela escolaridade, para mim a escolaridade teve e tem muito sentido para inserção no mundo do trabalho, a porta para o mundo do trabalho, agora daí ao crescimento e empoderamento, o cargo de gestão é uma outra coisa.

*Eu como única gestora negra sofro a discriminação, ela está posta. **Você entra nessa empresa por concurso, portanto, você não tem cor, não tem sexo, agora se o seu superior vem de uma cultura onde ele enxerga que a pessoa de confiança dele tem que ser branca é bem provável que você não vai avançar.***

Outro empecilho é que alguns homens não se sentem ainda confortáveis em serem liderados por mulheres. Tenho mais problemas com aqueles que estão na mesma linha que eu. Consigo lidar com essas adversidade, não tenho uma história de sofrimento de me reconhecer como negra. (ela é preta e se reconhece como tal, mas prefere se auto classificar como negra).

*Eunice - É funcionária pública. **Foi uma estratégia ser funcionária pública, porém sempre trabalhei como se fosse funcionária de empresa privada, dei sempre o melhor de mim mesma, e complemento com estudo, porque a mulher preta não pode pretender ser nomeada, promovida como uma mulher branca, porque não tem problema se a branca não é competente, ela nasceu emponderada, tem perfil.***

A negra não tem a beleza que agrada ao empresário brasileiro. A negra o negro têm que resolver isso, fazer que seu trabalho seja

indispensável para o branco, não ser uma peça de fácil substituição. Depois de quatro anos de firma, foi promovida a gerente, portanto, sua tese funcionou.

Enfrento muita rejeição, discriminação, porém, tenho aprendido a lidar com a rejeição, respondo à rejeição com habilidade, com estratégia. O sistema está aí para mostrar o racismo silencioso e eficaz, portanto a briga não é de igual para igual. Lembra?

Meu destino era ser empregada doméstica. Estou no terceiro cargo de direção, a empresa tem programa de equidade de gênero, não tem programa de equidade de gênero e raça. Sou a única gestora preta. O número de negros que passam em concurso públicos é muito pouco, a escolarização melhorou porém precisa melhorar mais em número e qualidade.

É uma luta para ser travada nos próximos 200 anos. O negro precisa ter consciência disso, que além do estudo ele/ela precisa se preparar subjetivamente, psicologicamente. Quanto maior o cargo maior a luta e o racismo. Há exigência até comportamental, porque se você tem a pele preta a exigência é infinitamente maior.

Silvia – (20 de março de 2014), entrei na empresa como trainee e estou no emprego há 14 anos. Nunca sofreu discriminação na empresa por ser mulher e preta. Nunca sofri manifestações de racismo na empresa. Na seleção, não lembro se tinha outra mulher negra concorrendo.

Quanto à equidade na empresa, temos uma área que trabalha com diversidade, porém a questão racial não é o foco. Tem mulheres em posições estratégicas, na gerência e na diretoria, mas não soube informar a porcentagem de pretas e pardas.

O racismo existe, o acesso à educação, com o programa de cotas, ajudará na formação de geração mais preparada. Ressalto que na empresa não tem machismo nem sexismo. Iniciei as atividades profissionais na empresa em 1999 e assumi a gerência em 2010.

Porém não soube estimar o tempo levado pelas colegas brancas para chegar aos postos de executivas.

O funcionário tem que ser competente, essa deve ser a estratégia de ascensão. Se você alcança os resultados, você ascende. Nos processos de seleção de que participei tem poucos negros, é compreensível, você não encontra negros nas universidades, vejo a ausência também nos fóruns que eu participo. Na maioria das vezes só tem eu. Encontro negros (pretos e pardos) em cargos operacionais. Não é culpa da empresa, os negros não se candidatam.

Sofro preconceito fora do trabalho as vezes. Quando eu chego em uma loja de marca, muitas vezes as vendedoras não se aproximam de mim por achar que não tenho bala na agulha. Às vezes compro o produto para mostrar que tenho bala na agulha. Quando não sou atendida é porque a vendedora não sabe que eu posso comprar. Isso não acontece com frequência porque eu já tenho lojas em que as vendedoras sabem quem eu sou”.

Tamara - (18 de julho de 2013), quando passei na seleção para trabalhar no banco não consegui assumir. Me chamaram para a entrevista admissional, eu devia ter 22 anos. O gerente apareceu e disse ‘o que a senhora quer’? Eu respondi ‘eu passei no concurso’. Ele disse, ‘com essa antiestética assim negra, você não serve nem para lavar o chão.

Saí, chorei e disse a mim mesma, ‘vamos em frente’. Passei por outros momentos racistas em entrevistas. Porém, quando terminei o curso de pós em criminal tomei posse, depois de processo que abri na Justiça. Nas promoções eu me candidatava, porém ouvia ‘imagina eu ser comandado por uma negra, uma chefe negra’. Eu consegui ser encarregada. Já fiz várias pós. Agora, contrariando todas as

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **221**

expectativas e lutando contra os preconceitos sofridos, acumulo dois cargos, chefe do núcleo de crimes e presidente da associação.

Fui avançando na carreira como funcionária pública, estudando muito, me destacando e enfrentando os preconceitos. Nos cargos em que eu estou o preconceito e racismo continuam, o que muda é quando a gente se torna amiga das pessoas. Existe uma cumplicidade, eles abstraem minha cor.

Se eu não tenho cor eu posso ser a amiga, eu posso ser íntima. Agora como negra mesmo, talvez eles não me aceitassem. Acredito que com as cotas isso vai diminuir e até mesmo acabar com a distância racial no mundo do trabalho, para que o negro veja o preto e pardo nesse lugar de prestígio.

Precisamos nos ver nesse local. As mulheres que estão chegando agora na minha área ainda sofrem a mesma dificuldade que eu sofri, porque o cargo de direção que eu ocupo é ocupado primeiro pelos homens brancos, segundo pelos homens negros, terceiro pelas mulheres brancas e, por último, pelas mulheres negras.

Não tem nem um por cento de mulheres pretas nessa área e quando chegam muitos ainda perguntam para quem ela deu. Digo uma coisa: tudo que a gente passa, tudo que a gente sofre não tira o orgulho do que eu sou, se eu pudesse escolher eu voltaria mulher e preta, porque a gente tem poder.

Como nos outros blocos, ouvimos as experiências das mulheres entrevistadas. Foi possível ouvir suas trajetórias trabalhistas e de inserção no mundo corporativo. Das quatro que compõem esse último bloco a única que não teve necessidade de trabalhar enquanto estudava foi Silvia. Aparecida, Silvana e Eunice confirmaram as estatísticas mostradas no capítulo escolarização. Confirmaram a necessidade do elevado grau de escolarização para competir com as mulheres brancas.

Revelaram também as diversas maneiras de exclusão pelas quais passaram, visto que, concordando com Toni Morrison (2014)¹⁹⁵, “racismo é um vírus cuja doença provocada não tem cura. E os portadores dessa doença diminuem e crescem com a política e o lucro”. Então, para derrotar essa doença, utilizam a estratégia de “sempre se sentir moralmente superior aos racistas”, mostrando capacidade além do que possam imaginar.

Ao chegar a esta última fala, constatamos o efeito que os atos discriminatórios causam em cada mulher de forma diferenciada. Esses atos são de forma velada ou declarada. O machismo e o sexismo estão presentes na fala de todas as participantes, mas, acrescenta-se aqui o racismo, a classe social de origem que compõem a interseccionalidade que mesmo invisibilizadas estão presentes no cotidiano dessas mulheres como nos informa Crenshaw (2002). *Frequentemente, um certo grau de invisibilidade envolve questões relativas às mulheres marginalizadas, mesmo naquelas circunstâncias em que se tem certo conhecimento sobre seu problemas.*

Essas questões, um pouco invisíveis, são compartilhadas pelas mulheres que fazem parte das cidades campo deste estudo, sejam elas brancas pretas ou pardas. Ao analisar cada grupo se percebeu também a perpetuação do machismo e sexismo que as atingem no mercado de trabalho de maneira indiscriminada, uma vez que, segundo Silva,

Além da necessidade de comprovar a competência profissional, têm de lidar com o preconceito e a discriminação racial que lhes exigem maiores esforços para a conquista do ideal pretendido. A questão de gênero é em si, um complicador, mas, quando somada à raça, significa as maiores dificuldades para os seus agentes (SILVA, 2003, p. 2).

Acrescenta-se a esses dois fatores repressores e excludentes o preconceito e o racismo, onde traços fenotípicos como a cor da pele, aliados à origem social, são sentidos em maior grau pelas mulheres pardas e pretas, submetidas ainda ao racismo institucional, que se concretiza nas políticas estatais e/ou empresarias e que empatam tanto a ascensão dessas

¹⁹⁵Para maiores informações ver – Geledés, 24/7/2014. Toni Morrison fala sobre o dia da Mulher Afro-Latino-Americana e Caribenha. Site de acesso - <http://www.geledes.org.br/>

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **223**

mulheres como a permanência das mesmas em postos executivos de grandes empresas. Manifestações que ativem de várias maneiras a subjetividade dessas mulheres que utilizam o bloqueio mental às opressões sofridas como forma de sobrevivência.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:
Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **224**

*Quando não pensamos sobre
as mulheres como alvo do abuso,
fica difícil criar intervenções
para atacar o abuso. Precisamos
reconfigurar nossas práticas que
contribuem para a invisibilidade interseccional.
Isso inclui a integração dos diversos movimentos*

Kimberle Crenshaw (Documento para o encontro de
Especialistas em aspectos da discriminação
racial relativos ao gênero. 2002).

CAPÍTULO VI- CONCLUSÕES

Essa investigação doutoral versou sobre a trajetória ocupacional de mulheres que ascenderam a cargos executivos e as diferentes formas de enfrentamento do racismo institucional e do preconceito de gênero no cotidiano laboral. A presente pesquisa propôs uma abordagem sociológica no intuito de analisar a questão de gênero e o racismo no mundo empresarial, tomando como cenário as cidades de São Paulo e Salvador a partir das trajetórias de executivas pretas, pardas e brancas que ocupam cargos de decisão em grandes empresas corporativas.

Quando comecei o trabalho de campo fui advertida de que não encontraria mulheres pretas em cargos executivos, porém, não desisti e localizei-as em número superior à cota que necessitava. É necessário lembrar o que foi dito na Unidade V no tocante à inexistência de mulheres pretas em cargos executivos a partir dos dados averiguados pelo Instituto Ethos/2010.

Contatou-se, na nossa pesquisa 2013/14, a existência de mulheres pretas e pardas em cargos executivos, de gerentes supervisoras, chefe ou coordenação, apurando-se que algumas das empresas com que mantivemos contato não participam da pesquisa desenvolvida pelo referido instituto. Outra observação decorrente deste trabalho é a de que algumas empresas, embora tenham criado políticas de equidade e inclusão de gênero e raça, por questões particulares não participam da pesquisa do Instituto Ethos, deixando, assim de constar nos dados apurados em 2010.

Pode-se falar em um considerável avanço nas empresas desde a apuração dos dados levantados em 2010, muito em parte devido à incessante luta dos movimentos sociais, como o movimento negro e o de mulheres, que vem resultando em políticas públicas para inserção e permanência da população negra, e em particular das mulheres negras, em todos os segmentos educacionais por meio daquilo que uma das entrevistadas denominou ‘racismo positivo e que pesquisadores e ativistas vêm nominando ‘reparação tardia’. Independentemente da nomenclatura utilizada, o acesso à escolarização desde o fundamental à pós-graduação tem possibilitado a inclusão de mulheres em cargos até pouco tempo restritos à população masculina.

Recuperando os dados da revista Ethos de 2010 e comparando-os aos obtidos por este trabalho, concluímos que o mercado de trabalho ainda é masculino e sexista, com base nas falas das entrevistadas e os dados estatísticos coletados e aqui apresentados. É reconhecível o aumento da presença da mulher em cargos executivos quando tomamos como base o ano de 2010, data de publicação da edição da revista Ethos. Porém, é inegável que a distância numérica entre os dois gêneros aqui pesquisados (masculino e feminino) é ainda extensa, principalmente quando levamos em conta que as mulheres compõem mais da metade da população brasileira, segundo o último censo (2010). Quando agregamos gênero feminino e raça, essa distância aumenta.

As mulheres, comprovadamente, vêm estudando e se qualificando bem mais do que os homens. As mulheres pretas e pardas vêm com bastante persistência e tenacidade procurando obter um alto grau de escolarização, pois a falta dessa ferramenta se configurava empecilho para essa camada populacional avançar no mundo do trabalho qualificado. A educação foi e continua sendo uma das estratégias de combate à exclusão no mundo do trabalho, todavia, se constata que por si só o grau de escolaridade não livra as mulheres do machismo, sexismo, preconceito, racismo e outras formas de opressão na seara trabalhista. Possibilita avançar, mas não exclui essas mazelas sociais.

A escolarização é uma porta para que a população avance social e economicamente, porém, não tem o poder de destruir o racismo, que deixa marcas profundas na subjetividade dessa população. Foi observada a blindagem das entrevistadas para responder a questões nas quais o preconceito e o racismo eram o foco. No início, quando pedíamos que contassem suas histórias de vida, para algumas foi tranquilo, afinal, todas as mulheres sofrem o machismo, sexismo e misoginia, tendo mesmo ocorrido momentos de muita emoção quando elas retomaram as memórias de suas trajetórias. A quase totalidade das entrevistadas brancas repetiu o discurso de que “todas têm oportunidades iguais no acesso à empresa e disputa dos cargos de decisão, ressaltando que com o aumento do acesso à escolarização a questão social e trabalhista está sendo resolvida e que não existe preconceito racial.

Essas mulheres informaram que conseguiram ser aprovadas nas seleções e chegar aos cargos executivos porque venceram a barreira de gênero e que o único entrave que dificulta a ascensão feminina ainda é a gravidez, pois limita sua mobilidade. Dessa forma, ainda sofrem o machismo, mas superado esse entrave, com muita dedicação chegam ao posto almejado. Ao serem questionadas no tocante à ausência ou baixa presença das mulheres pretas e pardas, as

respostas foram no sentido de que “as mulheres negras não se inscrevem [nesses processos] porque não acreditam no seu potencial. A escolarização está aí, o negro é que necessita sair do estágio de acomodação”.

Portanto, persiste o que foi observado por Bento (2002) no tocante ao não reconhecimento do racismo por parte da população branca. A maioria das mulheres brancas entrevistadas negou a existência de qualquer preconceito nas empresas em que trabalham contra a mulher preta ou parda. Reconhecem a baixa representatividade, as desigualdade raciais, mas não como resultado da discriminação racial cotidiana. Não reconhecem o privilégio de se ser branco, e apenas uma admitiu tal privilégio, afirmando que tem procurado trabalhar no intuito de desenvolver uma política inclusiva de gênero e raça na empresa em que trabalha.

A estratégia de entrada e ascensão utilizadas pelas mulheres brancas entrevistadas é ser proativa, se dedicar, participar das seleções e ter contatos dentro da empresa, manter boas relações e estar sempre disponível para o trabalho. De minha parte afirmo que utilizam também a estratégia do não reconhecimento da segregação de gênero e raça, valendo-se para isso de um processo de “cegueira” providencial e de uma certa forma de blindagem no tocante a discutir a ausência de mulheres pardas e pretas e as consequências do racismo institucional que as mantêm à margem ou dificulta seu acesso e permanência.

Entre as brancas, a fórmula ou estratégia para o sucesso passa pela seleção e pela dedicação, ignorando as lutas de mulheres de outros grupos étnicos. É possível à mulher branca perceber o racismo que as pardas e pretas sofrem, porém, nas amostragens, um por cento percebe e se engaja na luta contra a exclusão.

A blindagem foi percebida desde o início das entrevista, perpassando os três grupos de mulheres entrevistadas. Quando analisamos a trajetória das mulheres pardas, advém uma surpresa: sofrem preconceito, racismo e exclusão em grau que esta pesquisadora não julgava ocorrer. O termo parda é carregado de significados que incluem e excluem. Por isso, algumas, mesmo se definindo como pardas, recusam-se a ser tratadas como tal, uma vez que ao recorrer à memória lembram-se do processo de exclusão que sofreram e sofrem. A cor da pele mais clara, o cabelo menos crespo e o nariz não tão “achatado” não as livram das lembranças do preterimento na infância e no presente, obrigando-as a recorrerem a redes de conhecidos para adentrarem nas empresas privadas ou para ascenderem nas públicas e privadas, mesmo com escolarização elevada.

Estão passíveis de sofrer preconceito e racismo que as forçam a tomar decisões que afetam seu subjetivo, as relações familiares, afetivas e o conviver consigo mesmas. Portanto há que se compreender as atitudes de proteção que algumas adotaram no tocante a admitir sofrerem esses abusos. “Nunca sofri racismo”. “O concurso público é uma boa estratégia, assim o RH não tem como te barrar na entrada”. “Entrei na empresa com uma colega preta, porém ela não chegou a cargo de direção, não sei o motivo”. Optar por não revelar as violências simbólicas sofridas é uma estratégia de sobrevivência para algumas; para outras, revelar é manter sua identidade, tarefa difícil.

Por vezes necessitam abandonar em alguns momentos sua forma de vestir, de manter o cabelo para serem aceitas, portanto usam a estratégia de alisar os cabelos, embranquecendo para assim acessar o alto escalão nas empresas. Para combater essa ditadura é necessário, portanto, utilizando as palavras de Collin¹⁹⁶ (2014) “acreditarem na liberdade possível e não descensem, encarando o racismo, classismo e sexismo e as formas como essas opressões conseguem se reproduzir, e assim combatê-los com conhecimento do território do combate”.

Apresentar aqui as conclusões no tocante às mulheres pretas, a princípio, não traz nenhuma novidade em relação ao processo violento de intercessão do preconceito, racismo, exclusão e outras formas de violências sofridas por essa parcela da sociedade. Entretanto, a violência vai além do imaginável.

Foram impedidas de assumir a função, mesmo sendo concursada, por ser negras e “só servir para limpar o chão”; os traços fenotípicos sempre funcionaram como fonte de exclusão; o emprego público funcionou como estratégia para burlar o RH, como ocorreu com algumas das mulheres pardas entrevistadas, mas não é suficiente para barrar a misoginia, o machismo, sexismo, racismo e outras formas de opressão.

Exige-se eficiência e competência muito além das cobradas da branca e até mesmo da parda.

“Sempre trabalhei como se fosse funcionária de empresa privada, dei sempre o melhor de mim mesma e complemento com estudo, porque a mulher preta não pode pretender ser nomeada, promovida como uma mulher branca, porque não tem problema se a branca não é competente, ela nasceu imponderada, tem perfil. A negra não tem a beleza que agrada ao

¹⁹⁶Patrícia Hill Collins (2014), na Conferencia Festival Latinidades/ Brasília.

empresário brasileiro. A negra o negro tem que resolver isso, fazer com que seu trabalho seja indispensável para o branco, não ser uma peça de fácil substituição” (Eunice, 14 de maio de 2014).

É uma estratégia, porém não é suficiente. “Você entra nessa empresa por concurso, portanto, você não tem cor, não tem sexo, agora se o seu superior vem de uma cultura onde ele enxerga que a pessoa de confiança dele tem que ser branca, é bem provável que você não vai avançar”. Muitos homens não se sentem confortáveis em serem liderados por mulheres e ainda menos por mulheres pretas, necessitando que essas mulheres se preparem subjetiva e psicologicamente para lidar com a gama de rejeição que as atingem, seja na empresa pública ou privada. A estratégia sempre é trabalhar e estudar bem além das mulheres brancas, “se vestir e trabalhar com uma executiva”. A “boa aparência”, critério tão bem trabalhado por Damasceno (2011), hoje substituída pelo “perfil”, ainda é critério a ser negociado.

Essa negociação perpassa o processo de invisibilização por parte de algumas mulheres pretas e pardas no tocante ao racismo. Das entrevistadas, a mais contundente foi Silvia. Ela mostrou resistência desde o primeiro contato por telefone, resistência que se acentuou nas conversas presenciais. Se blindou a cada pergunta. A resposta no tocante ao racismo sempre foi “nunca sofri na infância e nunca sofri no mercado de trabalho. Apesar de ser preta, o que sempre contou foi meu talento”. Quanto à ausência de outras negras qualificadas, “ocorre porque as mesmas não se inscrevem para participar das seleções”.

Esse depoimento, assim como os outros com atitudes menos contundentes, entretanto bastante emblemáticos, mostra, como bem nos informa Gomes (1995), quão difícil é a trajetória da mulher preta e parda na sociedade brasileira ao romper com o “lugar” de subalternidade lhe destinado pelo racismo. O resultado é tão forte que como estratégia de sobrevivência nega a existência do racismo e do preconceito, para assim sobreviver e avançar profissional e socialmente em um mundo hostil e racializado. O concurso público é uma estratégia para não ser barrada pelo RH que não está preparado para lidar com a diversidade. Outra é o embranquecimento, visto que a pele parda e o cabelo afro não estão dentro do perfil para ocupar cargos executivos.

Diante dessa realidade, concordamos com Carneiro (2003) quando afirma que as mulheres negras, fazem parte de uma categoria de mulheres que nunca foram tratadas como frágeis, fazem parte de um número de mulheres desconhecidas pelo Estado. O movimento feminista negro luta para que a cada dia esse quadro seja modificado, enfrentando toda forma

de abuso e exclusão. Sendo assim, ela não é vista como alguém que pode comandar ou coordenar, isso está aparentemente na subjetividade e no imaginário mercadológico. Esta pode ser uma das causas da reduzida ascensão das mulheres pretas e pardas.

Diferentemente da mulher branca e dos homens, a mulher negra não é reconhecida como alguém que pode ocupar uma posição de chefia porque isso está constituído, configurado como o imaginário sobre a mulher negra. O lugar da mulher negra é o da subalternidade e da informalidade, como consequência ainda da escravidão. Deste modo, para que esse panorama seja modificado é necessário, segundo Crenshaw (2004), que quando as mulheres negras sofrerem discriminação de gênero iguais às sofridas pelas mulheres brancas devem ser protegidas e de igual forma devem ser resguardada quando expostas a discriminações raciais que as brancas usualmente não sofrem, visto que as de pele mais escuras são as mais excluídas dos direitos civis.

Foram detalhadas as trajetórias de mulheres pretas, pardas e brancas, que delinearam suas andanças e estratégias utilizadas para se escolarizarem, adentrar nas empresas públicas e privadas e ascenderem na carreira. Para as mulheres brancas a participação nas seleções foi a estratégia utilizada, não houve necessidade de indicações, sua presença já configurou uma indicação, pois representam o perfil desejado pelo empregador brasileiro. Na ascensão esbarram no machismo e sexismo, porém, com dedicação, vencem essas barreiras. Não admitem que o privilégio de ser branca facilita sua trajetória profissional.

A mulher parda sofre o machismo, sexismo e preconceito racial. Participa das seleções de empresas privadas e públicas e tem consciência de que o setor público as livra da seleção utilizando os traços raciais, e assim como as mulheres brancas procuram se escolarizar para assim poder competir em iguais condições escolares. Nas empresas públicas têm consciência da necessidade do embranquecimento como estratégia de permanência e ascensão.

Já as mulheres pretas, com exceção de uma das entrevistadas, reconhecem o processo de exclusão que sofrem desde a infância e por meio de redes que as referenciam conseguem vencer a barreira do RH e para vencer a barreira da cor e do perfil procuram se tornar indispensáveis ao serviço, adquirindo saberes elevados, trabalhando de forma irrepreensível e além das horas determinadas no contrato, precisam ser “Super”. Outra estratégia é bloquear o racismo sofrido e assim ter forças para conviver com as intersecções de opressões no ambiente profissional.

O diploma não barra o racismo, entretanto, possibilita uma trajetória individualizada. Aí surge um fator preocupante, as mulheres mais jovens revelam que não existe mais problemas raciais, que isso é coisa do passado, que o machismo atenuou-se, que a entrada como trainee mostra essa nova realidade. Bulgareli (2014)¹⁹⁷ nos informa que esse é um discurso ideológico, o racismo não acabou, não podemos partir de trajetórias individuais para contextualizar um total. Se agirmos desse modo seremos paralisados e não avançaremos na luta contra o preconceito racial. O racismo de hoje talvez não seja igual ao de 10, 15, 20, anos atrás, porém não significa dizer que deixou de existir.

As palavras de Gonzalez (1982, p. 15), infelizmente, ainda são atuais.

As condições de existência material desta população negra remetem a condicionamentos psicológicos que têm que ser atacados e desmascarados. Os diferentes modos de dominação existentes no Brasil parecem coincidir num mesmo ponto: a reinterpretação da teoria do ‘lugar natural’ do branco e do negro¹⁹⁸”.

Por isso foram descritas diferentes estratégias impetradas pelas mulheres para ascensão no mundo do trabalho.

Desse modo, constatamos nas entrevistas que a mulher preta e parda continua sendo desrespeitada no mercado de trabalho. O “perfil” europeu ainda impera quando se trata de ocupar cargos executivos e as que conseguem vencer essa barreira enfrentam diariamente a discriminação e usam a estratégia de “não perceber” o racismo e não questionam as situações vivenciadas. As depoentes negras buscam através de bons resultados na entrega dos produtos mostrar competência. As desigualdades vividas são atribuídas às questões sociais.

Quanto às mulheres brancas, elas revelam que o gênero feminino ainda pesa na decisão da liderança da empresa para a escolha dos cargos executivos. Quanto ao quesito raça/cor, apenas duas mulheres brancas, entre as entrevistadas, admitiram que ao cruzar gênero e raça a dificuldade aumenta e por isso o número tão pequeno de executivas pardas e pretas. Revelaram o que para elas ser mulher branca no Brasil é ser detentora de privilégios.

¹⁹⁷ Reinaldo Bulgarelli. Sócio-diretor da Txai, educador e atua na área social.

¹⁹⁸ Grifo nosso

Portanto, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, iniciativa do Governo Federal por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR, que consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, é de suma importância para a promoção da igualdade entre mulheres, homens e raça no mundo do trabalho.

É um programa dirigido a empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria, cuja adesão ao programa é voluntária. Ressaltando que ao participar do programa, a empresa elabora a ficha perfil da organização e um Plano de Ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e raça, de forma transversal e interseccional, dentro da organização.

Assim como o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), cujo processo de construção do contou com a participação da sociedade civil, movimento de mulheres rurais e urbanas, feministas e organismos estaduais e municipais de políticas para as mulheres, através das Conferências de Mulheres municipais, estaduais e nacional.

Entretanto, é necessário e urgente ocorram mais implementações de políticas públicas que possibilitem acesso equânime, barrando o racismo institucional tão operante nos setores públicos e privados da sociedade brasileira.

Ao analisarmos as cidades de Salvador e São Paulo observa-se que o desrespeito à diferença tem padrões semelhantes, praticado de forma contundente no mercado de trabalho. O racismo institucional funciona de forma a barrar ou dificultar a ascensão das mulheres pretas e pardas no mercado de trabalho e aos postos de executivas.

Foi percebido entretanto, que dentre as empresas que entrevistamos as funcionárias, as estrangeiras, as multinacionais são as que aplicam em maior número as ações afirmativas elas utilizam critérios de inclusão As empresas brasileiras precisam se espelharem nessas empresas, para que assim de fato avancemos na luta contra o racismo institucional, violência simbólica contra as mulheres pretas, pardas.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:
Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **233**

A nossa escrivência não

pode ser lida como história para

“ninar os da casa- grande” e sim

para acordá-los de seus sonos injustos.

(Conceição Evaristo. Blog: Afrocorporeidade, 2010).

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE; Wlamyra R. FILHO; Walter Fraga. **Uma história do negro no Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. 320p.
- ALENCASTRO, Luiz Felipe. **O pecado original da sociedade e da ordem jurídica brasileira**. NOVOS ESTUDOS CEBRAP 87, julho 2010 pp. 5-11.
- ALVES, Jaime Amparo. **Necropolítica Racial: A produção espacial da morte na cidade de São Paulo**. Revista da ABN. v. 1, n. 3 – nov. 2010 – fev. 2011, p. 89-114.
- ALVES, Francisca Elenir. **Mulheres trabalhadoras, sim. Alunas, por que não? Estudo sobre gênero, trabalho e educação na Bahia**. 2006. 141 f. Dissertação de Mestrado em Educação - Universidade Católica de Brasília, 2006.
- AGUIAR, Márcio Mucedula. **A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e tecnicidade**. Cadernos de Pesquisa do CDHIS — n. 36/37 — ano 20 — p. 83-88 — 2007.
- ANDREWS, George Reid. **Negros e brancos em São Paulo (1888 – 1988)**. Bauru, Edusc, 1998, p. 121.
- ANJOS, Eliene Gomes dos. **Práticas e sentidos das cooperativas de trabalho: um estudo a partir da economia solidária**. Tese de doutoramento. Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, Rio Grande do Sul. 2012.
- ARAÚJO, Clara. **Marxismo, feminismo e o enfoque de gênero**. *Crítica Marxista*, nº 11. Editora Boitempo. São Paulo. 2001.
- AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Onda negra medo branco: o negro no imaginário das elites século XIX**. 2. Ed. São Paulo. Annablume, 2004.
- _____. **Abolicionismo: Estados Unidos e Brasil, uma história comparada (século XIX)**. Ed. São Paulo. Annablume, 2003.
- AZEVEDO, Thales de. **As elites de cor numa cidade brasileira: um estudo de ascensão social & classes sociais e grupos de prestígio**. Salvador: EDUFBA, EGBA, 1996.
- BAIROS, Luiza. **Feminismo e Movimentos Sociais – A Mulher negra e o Feminismo**. Revista: Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre mulheres FFCH/UFBA. Bahia. 2008.
- _____. **Mulher Negra: reforço da subordinação. In: Desigualdade racial no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar. p. 177-193. 1º OLIVEIRA. 1991.

_____. **Lembrando Lélia Gonzalez 1935-1994**. Revista Afro-Ásia, n.023. Universidade Federal da Bahia. 2000.

_____. **Desemprego: o Negro É o Primeiro que Sobral**. in *Revista Força de Trabalho e Emprego em Salvador*, v.9, n.1. Salvador, 1992.

_____. **Pecados no Paraíso Racial: O negro na força de trabalho da Bahia – 1950/98**. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais. Salvador: UFBA. 1987.

_____. **III Conferência Mundial contra o Racismo**. Revista Estudos Feministas, v. 10, n. 1, p.169-170,2002.

BANTON, Michael. **The idea of race**. Londres: Tavistock, 1977.

BARROS, Vanessa. Andrade de. & Silva, L. R. **A pesquisa em História de Vida**. In: I. B. Goulart (org.) *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. (pp. 134-158). Casa do Psicólogo. São Paulo. 2002.

BARBOSA, Maria Inês da Silva. **É Mulher Mas é Negra! Perfil da mortalidade do “quarto de despejo”**. In *Jornal da Rede saúde*. 23 de março de 2001, p 34-36.

BASTIDE, Roger e FERNANDES, Florestan. **Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo**. São Paulo: Ed. Anhembi, 1971.

BASTIDE, Roger & FERNANDES, Florestan. **Branços e Negros em São Paulo**. São Paulo: Companhia Editora Nacional.1971/2008.

_____. **Relações raciais entre negros e brancos em São Paulo**. São Paulo, Anhembi. 1955.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Mulher negra no mercado de Trabalho**. In: *Revista Estudos Feministas – Dossiê Mulheres Negras*, n. 2/1995.

_____. **Racismo no Trabalho: comentários sobre algumas experiências práticas**. Revista São Paulo em Perspectiva. NEGRO v.02/ n°.2/ Abr-Jun 1988.

_____. **Branqueamento e Branquitude no Brasil**. In: *Psicologia social do racismo – estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. Org. Iray Carone & Maria Aparecida Silva Bento Editora Vozes. Petrópolis, RJ. 2002, p. (25-58).

BICUDO, Virgínia Leone. **Atitudes Raciais de Pretos e Mulatos em São Paulo**. Ed. Sociologia e Política. São Paulo. 2010.

BORGES, Dorian. **A cor da morte**. *Ciência Hoje*. São Paulo, v. 35, n. 209, p.26-31, out. 2004.

BOURDIEU, Pierre. **Introdução a uma Sociologia Reflexiva**. In: _____. *O poder simbólico*. Lisboa: B. Brasil. 1989a.

_____. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: Unesp, 2003.

BRANDÃO, C. R. **Pesquisa participante**. BRANDÃO, C. R. (Org.). 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

BRASIL. **Parecer nº 11/2000, de 10 de maio de 2000**. Brasília: CNE-CEB/MEC.

BRASIL. **Anuário Estatístico do Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto Nacional de Estatística, 1936.

BOMENY, Helena. **Os intelectuais da Educação**. 2. Ed. Jorge Zahar. Rio de Janeiro. 2003.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes**. Revista Estudos Feministas. Universidade Federal de Santa Catarina. Ano 2. Número Especial 1994.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero, Feminismo e Subversão da Identidade**. Ed, Civilização Brasileira. Rio de Janeiro. 2003.

CALLINICOS, Alex. **Capitalismo e Racismo**. 1993. Disponível em: <<http://socialista.tripod.com>>. Acesso em: 03 de setembro de 2013.

CALMON, Pedro. **História social do Brasil**. Ed. Nacional. São Paulo. 1937.

CÂMARA dos Deputados. **Elemento servil: parecer e projeto de lei apresentado à Câmara dos Deputados em 1870**. Typographia Nacional. Rio de Janeiro. 1874.

CARDOSO, Lourenço. **Retrato do Branco Racista e anti-racista**. Disponível em: <http://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/article/viewFile/1279/1055>, 2010.

_____. **Branco “invisível”: um estudo sobre a emergência da branquitude nas pesquisas sobre as relações raciais no Brasil (Período: 1957-2007)**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia e Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Coimbra.2008.

_____. **O branco diante a rebeldia do desejo: um estudo sobre a branquitude no Brasil**. [Tese de Doutorado]. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil, 2014.

CARNEIRO, Sueli. **Gênero e raça**. In: **Estudos de gênero face aos dilemas da sociedade brasileira**. São Paulo: 2001.

_____. **Enegrecer o Feminismo: A situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. Racismos Contemporâneos. Ed. Takano. Rio de Janeiro. 2003.

_____. **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil.** Selo Negro Edições. 2011.

_____. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero, in Racismos contemporâneos.** Ashoka Empreendedores Sociais e Tanako Cidadania, Tanako Ed. Rio de Janeiro 2003, p.52.

CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de & PEREIRA, Gilberto Corso. **As “cidades” de Salvador.** Autores. CARVALHO, IMM. and PEREIRA, GC., (p. 81 a 108) orgs. *Como anda Salvador e sua região metropolitana* [online]. 2nd. ed. rev. and enl. Salvador: EDUFBA, **2008.** 228 p. ISBN 85-232-0393-1.

CAVALLEIRO, Eliane dos Santos. **Do Silêncio do Lar ao Silêncio Escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil.** São Paulo: Contexto, 2000.

CASTRO, Roccio. **Las mujeres de América Latina y Africa. In: Africa – America Latina.** Cuadernos n. 9, Revista SODEPAZ, Madrid, 1992.

CHAUÍ, Marilena. **O que é Ideologia.** São Paulo: Brasiliense, 1980.

CHIAVENATO, Julio José. **O negro no Brasil. Da senzala à guerra do Paraguai.** Brasiliense. São Paulo. 1980.

_____. **O negro no Brasil. Da senzala à abolição.** Editora Moderna. SP. 1999.

COLLINS, Patricia Hill. **Fighting Words: Black Women and the Search for Justice.** Minneapolis: Univ. of Minnesota, 1998.

COSTA, Cândida Soares da. **Democracia racial e educação: uma complexa relação.** In: Olhares sobre a educação pesquisando raça, classe social, gênero e geração. EdUFMT. Cuiabá, MT. 2013.

COSTA, Claudia de Lima. **O sujeito no feminismo: revisitando os debates.** Cadernos Pagu, 19. 2002, p. 59-90.

COSTA, Ana Aline A. **O Movimento Feminista no Brasil: Dinâmicas de uma Intervenção Política. In: Labrys Estudos Feministas, jan/jul, 2005.**

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero.** In: Revista Estudos Feministas. v. 10, n. 01. Florianópolis: UFSC. 2002, pp. 171-188.

_____. **A Interscionalidade na Discriminação de Raça e Gênero.** Rio de Janeiro. 2004. Disponível no site: www.acaoeducativa.org.br. Acesso: Abril de 2013.

CUNHA, Olivia Maria Gomes da & GOMES, Flavio dos Santos (Orgs.). **Quase-cidadão: Histórias e antropologia da pós-emancipação no Brasil**. Rio de Janeiro, Editora: FGV, 2007.

DAMASCENO, Caetana Maria. **“Em casa de enforcado não se fala em corda”**: notas sobre a construção social da “boa” Aparência no Brasil. Tirando a Máscara. Ensaio sobre o racismo no Brasil. Org. Antônio Sergio Guimaraes e Lynn Huntley. Paz e Terra. 2000.

_____. **Segredo da Boa aparência: da “cor” à “boa aparência” no mundo do trabalho carioca** (1930 – 1950). Editora. Edur ufrj. Rio de Janeiro. 2011.

DAVIS, Ângela. **Viver e Continuando Lutando**. In: WERNECK, Jurema (org.). O Livro da Saúde das Mulheres Negras. Rio de Janeiro: Pallas/Criola, 2000, p. 72.

DIAS, Maria Odila S. **Quotidiano e poder em São Paulo no século XIX**, Brasiliense, São Paulo, 1984, p. 116.

DOMINGUES, Petrônio José. **Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos**. Tempo, vol.12, no.23, p.100-122. Niteroi. RJ. 2007.

_____. **Uma história não contada: negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição**. Editora SENAC São Paulo. São Paulo, 2004.

ECHALS, Alice. **Daring to Be Bad: Radical Feminism in America, 1967-1975**. (University of Minnesota Press, EUA.1989)

ENGELS, Friedrich. **A ideologia Alemã** (Feuerbach). São Paulo: Editorial Presença e Livraria Martins Fontes, 3 Ed. 1976.

ENRIQUEZ, Eugène. **Perda do trabalho, perda da identidade**. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de (Orgs.). Relações de trabalho contemporâneas. Belo Horizonte: IRT/PUC-Minas, 1999. p. 69-83.

FANON, Frantz. **Pele negras máscaras brancas**. Outra gente. Salvador: Editora Fator, 1983/2008.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: EDUSP, 1994.

FELISBERTO, Fernanda. **Desafio do Desenvolvimento**. IPEA. 2011. Ano 8. Edição 70 - 29/02/2012.

FERNANDES, Florestan; PEREIRA, João Baptista Borges & NOGUEIRA, Oracy. **A questão racial brasileira vista por três professores**, p. 168-179. Revista USP, São Paulo, n.68. dezembro/fevereiro, 2005-2006.

FIGUEIREDO, Mariza de Athay de. **Feminismo no Brasil: Retrospectivas – A Evolução do feminismo**. O Feminismo do Brasil: reflexões teóricas e perspectivas. Revista: Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre mulheres FFCH/UFBA. 2008.

FIGUEIREDO, Ângela. **Novas Elites de Cor: estudo sobre os profissionais liberais negros em Salvador**. Estudo Afro-asiático. Annablume, São Paulo. 2002, p.122.

FLORENTINO, Manolo. **Em costas negras**. Arquivo Nacional do Rio de Janeiro, 1995

FONSECA, Dagoberto José. **Educação das Relações Étnico Raciais**. p, 74/102: O Brasil Afro: Coleção UNESP-SECAD-UAB. Diversidade e Cidadania. Bauru, v.4. 2009.

_____. **Você conhece aquela? A piada, o riso e o racismo à brasileira**. Sele negro, São Paulo, 2012.

FONSECA, Marcus Vinícius. **A Educação dos negros: uma nova face do processo de abolição da escravidão no Brasil**. Bragança Paulista: Edusf, 2002.

FONSECA, SELVA Guimarães. – **Vidas de Professores: Diálogos de Formação**. In Anais II. IX ENDIPE. Águas de Lindóia. São Paulo, 1998.

FONSECA, Marcos Vinícius. **A educação dos negros: uma nova face do processo de abolição da escravidão no Brasil**. Bragança Paulista: Uduf, 2002.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**: palestras no Collège de France (1978-1979). Em Burchell, Gordon, e Miler (ed.). Edições Edições Almedina. 2008.

_____. **As verdades e as formas jurídicas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nau Editora, 2003a.

_____. **O sujeito e o poder**. In: DREYFUSS, Hubert; RABINOW, Paul. *Uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 231-249.

_____. **A Ordem do Discurso**. Trad. Laura Fraga de Almeida Sampaio. 17ªed. São Paulo: Loyola, 2008.

FRANÇA, Fátima. **Reflexões sobre Psicologia Jurídica e seu Panorama no Brasil**. In Psicologia: Teoria e Prática, vol.6, nº 1, jan./jun. 2004.

FRANKENBERG, Ruth **A miragem de uma branquitude não-marcada**. Branquidade branca e multiculturalismo. Org. Vron Ware. Ed. Garamond. Rio de Janeiro. 2004.

FREYRE, Gilberto. **Interpretação do Brasil. Aspectos da Formação Social Brasileira como Processo de Amalgamento de Raças e Culturas**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1947.

_____. **Casa-grande e senzala: Formação da família brasileira sobre o regime da economia patriarcal**. 47. Ed. São Paulo: Global, 2003.

FURTADO, Celso. **A formação econômica do Brasil**. 10.ed. São Paulo. Editora Nacional, 1970.

GARCIA, Antonia dos Santos. **Relações de Gênero, Raça, Classe e Desigualdades Socioeconômicas em Salvador**. In: Pluris. Salvador. 2010. IV Congresso Luso-Brasileiro para o Planejamento Urbano, 2010, Faro. IV Congresso Luso-Brasileiro para o Planejamento Urbano, Regional, Integrado, Sustentável. 2010.

GODINHO, Tatau & RISTOFF, Dilvo & FONTES, Ângela & XAVIER, Iara de Morães & SAMPAIO, Carlos Eduardo Moreno. **Trajetória da Mulher na Educação Brasileira 1996 – 2003**. INEP, Ministério da Educação. Brasília. 2006.

GODOY, Arilda Schmidt. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. Revista de Administração de Empresas/ EAESP/ FGV. São Paulo, v.35, n.2, p. 57-63. Mar, Abr. 1995.

ONU MULHERES. **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010**. Rio de Janeiro. 2011.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves & GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira. **Movimento Negro e Educação**. In: Revista Brasileira de Educação, n.15, São Paulo, p. 134-158, novembro-dezembro, 2000.

_____. **A mulher negra na sociedade brasileira**. In: LUZ, Madel T. (Org). O lugar da mulher: estudos sobre a condição feminina. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1982, 146p.

_____. **Racismo e sexismo na Cultura Brasileira**. In: SILVA, L. A. Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos. Brasília: ANPOCS, Cap. 3. (Ciências Sociais Hoje, 2, 1983

_____. **Cultura, Etnicidade e Trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher**. 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association Pittsburgh, PUC. Rio de Janeiro. 1972.

_____. **Mulher Negra**. “1985 and Beyond: A National Conference”, promovida pelo African-American Political Caucus e pela Morgan State University (Baltimore, 9-12/agosto/1984).

GONZALEZ, Lélia. **A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômico**. In: LUZ, Madel. O lugar da mulher. Rio de Janeiro: Graal, 1982.

_____. **Racismo e sexismo na Cultura Brasileira**. In: SILVA, L. A. Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos. ANPOCS, Cap. 3. Brasília. 1983.0k

_____. & HASENBALG, Carlos. **Lugar de Negro**. Ed. Marco Zero. Rio de Janeiro, 1982.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **241**

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Democracia Racial: o ideal, o pacto e o mito**. In: *Classes, raças e democracia*: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo. Editora 34. São Paulo. 2002.

_____. **Combatendo o Racismo: Brasil, África do Sul e Estados Unidos** *Revista Brasileira de Ciências Sociais* - VOL. 14 No. 39. 1999.

_____. **Preconceito e Discriminação. Queixas de ofensas e tratamento desigual dos negros no Brasil**. Editora 34. 2004, 2. Edição.

_____. **Racismo e Anti-Racismo no Brasil**. Editora 34. São Paulo, 1999.

_____. **Preconceito e discriminação – queixas de ofensas e tratamento desigual dos negros no Brasil**. Salvador: Novos Toques, 1998.

_____. **Caderno de campo**. Revista dos alunos de Pós Graduação em Antropologia Social da USP, n.20, p. 1-360. São Paulo, 2011.

_____. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Editora 34, Raça e pobreza no Brasil, p. 47-77. 2002.

_____. **Como trabalhar com “raça” em sociologia**. Educação e pesquisa, v.29, n.1, ps. 93-106, jan./jun. 2003.

GENOVESE, Eugene D. **A Economia Política da Escravidão**. Rio de Janeiro. Pallas, 1976.

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira; SILVA, Petronília Beatriz Gonçalves e. **O jogo das diferenças: o multiculturalismo e seus contextos**. 4. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2006. 112 p.

GOMES, Nilma Lino. **Diversidade Étnico-racial, inclusão e Equidade na Educação brasileira: Desafios, Políticas e Práticas**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela Anpae. Ed Universidade Federal de Pernambuco. V. 27, n. 1, p. 109-121, jan/abr. Recife. 2011.

_____. **Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo**. Revista Educação e Pesquisa (online), vol.2, n.1, PP.167-182.jan/jun. *Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo*. 2003.

HALL, Stuart. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: Ed. UFMG; Brasília, DF: UNESCO no Brasil, 2003.

_____. **A Identidade Cultural na Pós-Modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva e Guaracira Lopes Louro. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2006.

_____. **Identidade Cultural e diáspora**. In: Revista do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional. Rio de Janeiro, IPHAN, 1996, p. 68 – 75.

_____. **WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais.** Petrópolis: Vozes, pp. 103-133.2003.

HAMBY, Alonzo L. **Esboço da História Americana, GPS Printed by Global Publishing Solutions** (A/GIS/GPS)© (12-0287-P-1.0). 2012. Acesso: http://photos.state.gov/libraries/amgov/30145/publicationsportuguese/OutlineofUSHistory_Portuguese.pdf.

HARDING, Sandra. **Existe um método feminista?** In: BARTRA, Eli (Org.). Debates em torno a uma metodologia feminista. México, D.F.: UNAM, 1998.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil.** Graal. Rio de Janeiro, 1979.

_____. **SILVA, Nelson do Valle. Estrutura social, mobilidade e raça.** São Paulo: Vértice/Editora Revista dos Tribunais; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro, 1988.

HEILBORN, Maria Luiza & SORJ, Bila. **Estudos de gênero no Brasil.** In: MICELLI, Sérgio et al (orgs). *O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)*. Volume 2 –Sociologia. São Paulo/Brasília: Editora Sumaré/Anpocs/Capes, 1999.

HOLANDA, Sergio Buarque de. **Raízes do Brasil.** Cia das Letras. São Paulo. 2004.

HOFBAUER, Andreas. **Uma história do branqueamento ou o negro em questão.** S. Paulo: Ed. UNESP, 2006, 453 páginas.

HOLLOWAY, Thomas H. **Imigrantes para o café: café e sociedade em São Paulo, 1886-1934.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984.

HOOKS, Bell. **Representating Whiteness in the Black Imagination in Displacing Whiteness.** Rut_h Fron. Org. Duke University Press. 1992.

_____. **From Scepticism to Feminism. Reviewed work(s): Source The Women's Review of Books,** Vol. 7, No. 5, p. 29. 1990. Published by: Old City Publishing, Inc.Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/4020686>. Acesso: 06/12/2012.

IANNI, Otavio. **O preconceito racial no Brasil.** Estud. av. vol.18 n.50. São Paulo Jan./Apr. 2004.

JACCOUD, Luciana. **Racismo e República: O Debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil.** As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição / Mário Theodoro (org.), Luciana Jaccoud, Rafael Osório, Sergei Soares – Brasília: Ipea, 2008. 176 p.

JAMES, Joy. **Shadowboxing: representations of black feminist politics.** NewYork: Palgrave, 1999.

JANUARIO, Ricardo de Souza. Tese: **A Coragem da Verdade: acesso, permanência e política de ação afirmativa para negros na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) na visão dos gestores**. Universidade do Rio de Janeiro. RJ. 2013.

KLEIN, Herbert. “**O fim do comércio de escravos**”. In: **O comércio atlântico de escravos: quatro séculos de comércio escravagista**. Lisboa: Editora Replique, 2002.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 2. ed. Paz & Terra. Rio de Janeiro, 1994.

LENIN, V. **Sobre a emancipação da mulher**. São Paulo: Editora Alfa Omega, 1980, 139p.

LIMA, Márcia **Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras brasileiras**. Revista Estudos Feministas. IFCS/UFRJ, vol. 3, n. 2, 1995.

LOBO, Lilia Ferreira. **Racismo e controle social no Brasil: a psiquiatria e os saberes competentes**. In: BRANDÃO, André Augusto (org.). Programa de Educação do Negro na Sociedade Brasileira. Niterói: EdUFF, 2000. (Cadernos PENESB; 5).

LOUREIRO, Isabel. **No mês da mulher, uma figura singular na sociedade imperial alemã, dominada pelo autoritarismo e o patriarcalismo que contaminavam a própria esquerda da época**. Revista época. 2012.

_____. **Rosa Luxemburgo: Textos Escolhidos**. Tradução e apresentação: Isabel Loureiro. 1ª edição. EDITORA EXPRESSÃO POPULAR São Paulo – 2009.

LUDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. EPU. São Paulo 1986.

MAANEN, John, Van. **Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface**, In **Administrative Science Quarterly**, vol. 24, no. 4, December 1979a, pp 520-526.

MACEDO, Joaquim Manoel de. **Vítimas Algozes**. Editora Zouk. 2005.

MACHADO, Lia Zanotta. **Feminismo, Academia e Interdisciplinaridade**. In: COSTA, Albertina de Oliveira & BRUSCHINI, Cristina (Orgs). *Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

MAIO, Marcos Chor. **O Projeto Unesco: Ciências Sociais e o “credo racial brasileiro”**. Revista USP. N. 46, p. 115-128, julho/agosto. São Paulo. 2000.

_____. **Projeto Unesco e a Agenda das Ciências Sociais no Brasil dos anos 40 e 50**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 40. N. 14, p.141-158. São Paulo. 1999.

_____. **O projeto UNESCO e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50**. REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - VOL. 14 N. 41. 1999.

MARJORIE, Spruill Wheeler, (ed.) **One Woman, One Vote: Rediscovering the Woman Suffrage Movement**. NewSage Press, 1995.

MARX, KARL. **O capital**. Rio de Janeiro. Civilização brasileira 1974.

MATOS, Consuelo Almeida. **A Bahia de Hildegardes Vianna: Um Estudo sobre a representação de Mulheres Negras**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudo de Linguagens do Departamento de Ciências Humanas da UNEB–Campus I, como requisito para obtenção do título de Mestre em Estudo de Linguagens. 2008.

MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea **Espaço feminino no mercado produtivo**. Nova História das Mulheres no Brasil. Ed. Contexto. São Paulo. 2012, p. 127 – 147.

MATTOSO, Kátia de Q. **Ser Escravo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982

MENNUCCI, Sud. **O Precursor do abolicionismo no Brasil (Luiz Gama)**. Companhia Editora Nacional. 1938. Acesso em 12 de Agosto de 2013. <http://www.brasiliana.com.br/obras/o-precursor-do-abolicionismo-no-brasil-luiz-gama>.

MENEZES, Jaci Maria Ferraz de. – **Educação e Cor-de-pele na Bahia - O acesso à educação de negros e mestiços**. In: Bahia Análise e Dados, número. Especial sobre o Negro, SEI, SEPLANTEC, 1994.

_____ & Filho, Juvino Alves dos Santos. **O pós –abolição na Bahia: memória à construção da vida livre**. EDUFBA. Salvador, 2007. <http://books.scielo.org>. Acesso: 24 de dezembro de 2014.

MÉTRAUX, Alfred e COELHO, Ruy. "**Suggestions for research on race relations in Brazil**", *in Race questions & protection of minorities*. REG 323.1. Part II up to 31/VII/50 (BOX REG 145), Unesco Archives, 10 p. 1950.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec/ABRASCO, 1992.

MORAES, Eunice Léa de. **Relação de gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional** – Brasília: TEM, SPPE. DEQ. 39p – (Construindo identidades sociais; v.1) 20005.

MOREIRA, Daniel Augusto. **Levantamento Amostrais**. Mestrado em Administração de Empresas. FECAP. São Paulo. 2002.

MOURA, Clóvis. **Rebeliões da senzala**, 4º Edição, Editora Mercado Aberto, pp. 24-25. Porto Alegre, 1988.

MULLER, Maria Lucia Rodrigues. **Educação & Alunos Negros na Primeira República**. Ed. Ludens. Fundação Nacional. Rio de Janeiro, 2008.

MULLER, Telmo Lauro. **1824 antes e depois: o Rio Grande do Sul e a imigração alemã**. Nova Petrópolis: Amstad, 1999.

MUNANGA, Kabengele. **As facetas de um racismo silenciado**. In: SCHARCZ, Lilia Moritz & QUEIROZ, R. da S. (orgs.) *Raça e Diversidade*. Edusp. São Paulo: 1996, p. 212-229.

_____. **Nosso racismo é um crime perfeito**. Revista Fórum. São Paulo. 2009. 77* Edição.

_____. **Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil**. Tese de Livre-Docência, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1997.

_____. **Identidade, cidadania e democracia: algumas reflexões sobre os discursos anti-racistas no Brasil**. In: SPINK, Mary Jane Paris(Org.) *A cidadania em construção: uma reflexão transdisciplinar*. São Paulo: Cortez, 1994, p.177-187.

_____. **Algumas considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos**. REVISTA USP, São Paulo, n.68, p. 46-57, dezembro/fevereiro 2005-2006.

_____. **Psicologia social do racismo – Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis, RJ: Vozes, 20023 p. (147-162).

_____. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: Seminário Nacional de Relações Raciais e Educação, 3. (Anais). Rio de Janeiro. 2003.

_____. **Negritude e Identidade Negra ou Afrodescendente: um racismo ao avesso?** Revista ABPN. V. 4, n.8. jul-out. 2012. P. 06-14.

_____. & GOMES, Nilma Lino. **O Negro no Brasil de Hoje**. São Paulo: Global, 2006.

NABUCO, Joaquim. **O abolicionismo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; São Paulo: Publifolha, 2000.

NASCIMENTO, Abdias do (org). **O Negro Revoltado**. 2. Ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1982.

_____. *Brazil: Mixture or Massacre?* Dover: **The Majority Press**, 1989.

NASCIMENTO, Maria Beatriz. **O quilombo do Jabaquara**. Revista de Cultura Vozes (maio-junho). São Paulo. 1978.

NEPOMUCENO, Bebel. **Mulheres Negras. Protagonismo Ignorado**. Nova História das Mulheres no Brasil. Ed. Contexto. São Paulo. 2012.

NOGUEIRA, Conceição. **Feminismo e discurso do gênero na psicologia social**. *Psicologia e Sociedade*, 13(1), 107-128. 2001.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem**, pp. 287-308. *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 1. São Paulo. SP. Novembro 2006.

_____. **Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais**. São Paulo, T. A. Queiroz, 1979.

OLIVEIRA, Lúcio O. A. **Expressões de Violência da Dimensão Racial de Pessoas Brancas: representações de Branquitude entre indivíduos brancos**. Dissertação de Mestrado. Orientador: Dr. Antônio Carlos Chagas. Salvador, 2007. Disponível em: http://www.pospsi.ufba.br/Lucio_Oliveira.pdf. Acesso em: Agosto de 2014.

PATROCINIO, José do. **A campanha Abolicionista**. Ministério da Cultura Fundação Biblioteca Nacional. **Departamento Nacional do Livro**. 2000. Acesso 2013. www.dominiopublico.gov.br.

PAIVA, Eduardo Franca. **A plebe negra. Foros nas minas gerais no sec. XVIII**. Por meu Trabalho, serviço e indústria: Histórias de africanos, crioulos e mestiços na colônia – Minas Gerais 1716-1789. Tese de doutoramento em história. Universidade de São Paulo. 1999.

PEREIRA, Edilene Machado. **Marias que venceram na vida: uma análise da ascensão da mulher negra via escolarização em Salvador, BA**. 2008.126 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais com concentração em Antropologia). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC/SP, 2008.

_____. **Identidade Étnica Negra**. Anais do XXVIII congresso Internacional da ALAS. Recife-Pe. 2011.

_____. **Mercado de trabalho da mulher negra no setor terciário: um estudo de caso num Shopping de Salvador**. (Monografia). Universidade Federal da Bahia (UFBA). Departamento de Ciências Sociais. 1998.

PIERSON, Donald. *Negroes in Brazil*. Chicago, University of Chicago Press. 1942.

PIZA, Edith. **Branco No Brasil? Ninguém sabe, ninguém viu**. Tirando Máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil. Org. Antônio Sergio A. Guimarães. E Lynn Huntley. Editora Paz e Terra. São Paulo. 2000.

POLIAKOV, Léon. **O Mito Ariano: Ensaio sobre as fontes do racismo e dos nacionalismos**. São Paulo: Perspectiva, Ed. da Universidade de São Paulo, 1974.

PRANDI, Reginaldo. **De africano a afro-brasileiro: etnia, identidade, religião**. *Revista USP*. N.46, p. 52-65, junho/agosto/. São Paulo. 2000.

PRIORE, Mary Del (org). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo. Editora Contexto. 2013.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. **Raça, Gênero e Educação Superior**. Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia. Orientador: Antônio Sérgio Alfredo Guimarães. 2001.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. São Paulo: TA Queiroz, 1991.

RIBEIRO, Arilda Inês Miranda. **Mulheres educadas na colônia**. In: **500 anos de Educação no Brasil**. Belo Horizonte: autêntica, 2000. pp.79-94.

ROLAND, Edna. **O Movimento de Mulheres Negras Brasileiras: desafios e perspectivas**. In: Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil. Org. Antônio Sérgio A. Guimarães e Lynn Huntley. Ed. Paz e Terra. São Paulo. 2000.

ROGER, Bastide. **Branços e Negros em São Paulo**. 4ª Ed. Global. São Paulo, 2008.

_____. **A integração do negro na sociedade de classes**. (No Limiar de uma Nova Era). 3. ed. São Paulo: Ática, 1978, v. 1.

_____. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difel: 1972.

ROGO, Margareth. **O Trabalho Feminino e Sexualidade**. História das Mulheres no Brasil. Ed. Contexto. São Paulo. 2013.

ROSEMBERG, Fúlvia. **A Escola e as Diferenças Sexuais**. Cadernos de Pesquisa. Fundação Carlos Chagas. São Paulo. 1975.

_____. **Enfoques e Abordagens Educação e Gênero no Brasil. Projeto História**. Revista do Programa de Estudos Pós –Doutorado de História. V.11. Jan/Dez. São Paulo, 1994.<http://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11411/8316>.

_____. **Mulheres Educadas e a Educação de mulheres**. Nova história das Mulheres no brasil. Editora Contexto. São Paulo. 2012, p. 334-359.

_____. **Racismo em livros didáticos brasileiros e seu combate: uma revisão da literatura**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.29, n.1, p. 125-146, jan./jun. 2003.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1979.

_____. **A Mulher na sociedade de Classes mito e realidade**. 2. Editora Vozes, Petrópolis. 1976.

_____. **Rearticulando gênero e classe social**. In: COSTA, Albertina de Oliveira, Bruschini, Cristina. Uma questão de gênero. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

_____. & ALMEIDA, S.A. **Violência de Gênero**. Rio de Janeiro: Revinter, 1995.

SANTOS, Gisele Aparecida dos Santos. **A Invenção do “ser negro” (um percurso das ideias que naturalizam a inferioridade dos negros)**. São Paulo: Educ/Fapesp; Rio de Janeiro: Pallas, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências**. Globalização: fatalidade ou utopia?. Revista Crítica de Ciências Sociais/CES. N. 63. Lisboa. Portugal 2002.

SCHWARCZ, LÍlian. **O Espetáculo das Raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930**. 3.ed. São Paulo: Cia das Letras, 1993.

_____. **Raça e Diversidade: as teorias raciais, uma construção história de finais do século XIX, o contexto brasileiro**. S. Paulo: Edusp, 1996, 320 páginas.

_____. **Gilberto Freyre: adaptação, mestiçagem, trópicos e privacidade em Novo Mundo nos trópicos. Mal-estar na Cultura**. Porto Alegre: PROEXT-UFRGS Abril-Novembro de 2010.

SCOTT, Joan **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. *Educação e Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, n. 2, p.71-99, jul/dez. 1995.

SEVERINO, A. Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez. 2007.

SEYFERTH, Geralda. **Colonização, Imigração e a questão racial no Brasil**. Revista USP. N.53.p, 117-149. São Paulo. Março/maio 2002.

SHUCMAN, Lia V. **Entre o Encardido, O Branco e o Branquíssimo. Branquitude, Hierarquia e Poder na Cidade de São Paulo**. Editora Annablume. 2014.

SHUMAHER, Schuma; BRASIL, Érico Vital. **Mulheres negras do Brasil. Rio de Janeiro**. SENAC Nacional, 2007.

SILVA, Maria Beatriz Nizza da. **Mulheres Brancas no Fim do Período Colonial**. Cadernos Pagu (4). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, São Paulo. 1995, pp. 75-96.

SILVA, Maria Nilza da. **O Negro no Brasil: Um problema de raça ou de classe?**. Revista Mediações, Londrina, v.5,n.2, p, 99-124. Jul/dez. 2000.

_____. **Mulher Negra**. Revista Espaço Acadêmico. Ano II – N. 22 – 2003.

SILVA, J. et al. **A promoção a igualdade racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional**. In: JACCOUD, L. (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos**. Brasília: Ipea, 2009. p.147-70.

SIMIÃO, Daniel Schroeter. **Gênero no mundo do trabalho**. MÍMEO. SÃO Paulo. 2000, 9p.

SKIDMORE, Thomas. **Preto no Branco. Raça e Nacionalidade no pensamento brasileiro**. Trad. Raul de Sá Barbosa. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1976.

SOARES, Cecília Moreira. **As Ganhadeiras: mulher e resistência negra em Salvador no século XIX**. Afroasia. Salvador, n. 17, p.57-71. 1996. p.57

SORJ, Bila. **Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais?**. In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (Orgs.). Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 143-148.

SOUZA, Neuza Santos. **Tronar-se Negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

SOUZA, Jessé. **(Não) Reconhecimento e subcidadania, ou o que é “ser gente”?** 2003. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-64452003000200003>.

_____ **Democracia racial e multiculturalismo: a ambivalente singularidade cultural brasileira**. Revista Estudos Afro-Asiáticos, n. 38, pp.135-155. Dezembro de 2000.

STAMATTO, Maria Inês Sucupira. **Um olhar na História: a mulher na escolar (Brasil: 1549-1910)**. In: História e Memória da educação Brasileira. Natal. II Congresso Brasileiro de História da Educação. 2002.

Disponível em <http://www.sbhe.org.br/novo/congressos/cbhe2/pdfs/Temas5/0539.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2014.

STEYN, Melissa. **Novos matizes da “branquidade”: a identidade branca numa África do Sul multicultural e democrática**. Branquidade branca e multiculturalismo. Org. Vron Ware. Ed. Garamond. Rio de Janeiro. 2004.

STOLCKE, Verena. **Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade?** Estudos Afro-Asiáticos, (20): 101-119, junho de 2002.

TELLES, Edward E. **O significado da raça na sociedade brasileira**. Tradução para o português de Race in Another America: The Significance of Skin Color in Brazil. 2004. Princeton e Oxford: Princeton University Press, 2004. Tradução: Ana Arruda Callado Versão divulgada na internet em agosto de 2012.

Disponível em <<http://www.princeton.edu/sociology/faculty/telles/livro-O-Significado-da-Raca-naSociedade Brasileira.pdf>> Acesso em: 02/09/2014.

_____ **Race in Another America: The Significance of Skin Color in Brazil**. Princeton e Oxford: Princeton University Press.2004.

THEODORO, Mário. **A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil** (pp. 15-43). In M. Theodoro (Org.), *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília: Ipea. 2008.

TOURAINÉ, Alain. **La production de la société**, *apud* [https://www.academia.edu/741088/La_sociologie_Alain_Touraine "Sociologie de l'action et enjeux sociétaux chez Alain Touraine", por Geoffrey Pleyers. In *Épistémologie de la sociologie*. 1973.

TRINDADE, Diamantino Fernandes & TRINDADE, Lais dos Santos Pinto. **Os Caminhos da Educação Brasileira. Planeta Educação. 2006.** http://www.planetaeducacao.com.br/portal/gepi/os_caminhos_da_educacao.pdf Acesso 12 de dezembro de 2014.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa.** Petrópolis, RJ: Vozes. 2003.

TURE, Kwame & HAMILTON, Charles, V. – **Black Power: the politics of liberation in America.** Vintage Books. New York, 1992.

VARGAS, João Costa. **A diáspora negra como genocídio: Brasil, Estados Unidos ou uma geografia supranacional da morte e suas alternativas.** Revista da ABPN, v. 1, n. 2 – jul.-out. de 2010, p. 31-65.

VIANNA, J.J. Oliveira. **O Povo Brasileiro e Sua Evolução do Brasil 1920.** Rio de Janeiro, 1922.

WAGLEY, Charles et al. **Race and class in rural Brazil.** Paris, Unesco.1952

WALKER Alice. **In Search of Our Mothers' Gardens. Phoenix.** EUA. 2005.

WEBER, M. **Economia e sociedade.** Traduzido por Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. vol. I. Brasília: Editora UnB, 2000. p. 3.

WEISS, Robert S. **Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studie.** New York: Free Press. 1994.

WERNECK, Jurema. **O livro da saúde das mulheres negras: nossos passos vêm de longe.** (org.) Jurema Werneck, Maisa Mendonça, Evelyn C. White; (tradução) Maisa Mendonça, Marilena Agostini e Maria Cecília Macdowell dos Santos, 2ª edição. RJ. Ed. Pallas/Criola, 2002.

_____ **Mulheres Negras Brasileiras e os resultados de Durban.** Caminhos convergentes: estado e Sociedade na superação das desigualdades Raciais no Brasil. Fundação Heinrich Boll e Action Brasil. Rio de Janeiro. 2009.

_____ **O racismo produz privilégios, diz Jurema Werneck em entrevista ao Correio.** <http://www.geledes.org.br>. 2014.

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **251**

_____ **Saúde da População Negra: Da conceituação às políticas de direito.**
Mulheres negras: Um olhar sobre as Lutas Sociais e as Políticas Públicas no Brasil. Rio de Janeiro (sd).

WHEELER, Marjorie Spruill. (ed.) **One Woman, One Vote: Rediscovering the Woman Suffrage Movement.** NewSage Press. EUA.1995.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA. 2013.

Universidade Estadual de São Paulo – UNESP/Araraquara.

Pesquisadora: Edilene Machado Pereira

Orientador: Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca.

Roteiro para identificação do perfil

- 1- Qual a sua idade?
- 2- Qual o seu estado civil?
- 3- Tem filhos? Se sim, quantos?
- 4- Há quantos anos trabalha na empresa?
- 5- Qual sua função hoje?
- 6- Qual sua cor? (Preta/ Parda/Branca/Amarela/Indígena)
- 7- Qual sua escolaridade?

Roteiro de Entrevista

- 1- Você acredita que o problema do racismo está presente no Brasil?
- 2- Com relação a área em que você pretende atuar profissionalmente, o problema também ocorre?
- 3- Qual é a proporção de funcionários, pretas/os pardas/os e brancas/os na sua empresa?
- 4- Já sofreu algum tipo de preconceito no mercado de trabalho?
- 5- Qual a sua expectativa no mercado de trabalho?
- 6- Você se considera uma pessoa racista?
- 7- Para você o que vem a ser "boa aparência"?
- 8- Qual o seu ponto de vista em relação à "democracia racial" brasileira?
- 9- Qual o seu ponto de vista em relação ao racismo no mercado de trabalho?
- 10- Há machismo e machistas na sua empresa?
- 11- Você acredita que a empresa que você trabalha valoriza a diversidade quanto a questão de gênero e raça? De que maneira?
- 12- Através que qual meio você entrou na empresa?
- 13- Como é o quadro funcional dessa empresa segundo gênero e raça?
- 14- Qual a sua carga horária média diária de trabalho?
- 15- Fale da sua trajetória ocupacional nessa empresa.
- 16- Quanto tempo você levou para chegar a esse cargo, tomando o parâmetro de suas colegas de trabalho de outra raça? (aqui usamos a raça social utilizada no IBGE).
- 17- Fale como é um dia de trabalho na sua vida?
- 18- Que tipo de atividades, além do seu trabalho você realiza? Comente....
- 19- Como você se sente tendo que conciliar trabalho com essas outras atividades?
- 20- Fale resumidamente da sua trajetória profissional. Como você lida com os espaços de trabalho, casa, família, relacionamentos, lazer, etc.?
- 21- O que você sentiu ou sente ao ocupar esse cargo de decisão? (Gerente, executiva, etc?).
- 22- Na empresa você viu, presenciou ou ouviu falar de algum caso de preconceito, discriminação ou tratamento diferenciado em relação a esta questão?
- 23- O que você considera ser o maior desafio enfrentado diariamente no seu trabalho, enquanto diretora, gerente, executiva?
- 24- Para uma mulher preta, parda ou branca chegar ao poder é um processo similar ou tem diferenças entre elas?

A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:

Uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça **254**

- 25- Hoje você sente alguma discriminação por ser mulher em cargo de decisão? De exemplo.
- 26- Há diferença de tratamento entre mulheres pretas, pardas e brancas na empresa que você trabalha para se chegar às promoções?
- 27- Gostaria de complementar com algumas outras informações?

Cordialmente,

Doutoranda Edilene Machado Pereira.

ANEXO 1

LISTA DE PARTICIPANTES

NOME	COR/ RAÇA
Tamara	Preta
Silvia	Preta
Eunice	Preta
Silvana	Preta
Aparecida	Preta
Marcilene	Parda
Rita de Cassia	Parda
Michele	Parda
Graça	Parda
Diane	Branca
Carmem	Branca
Daciane	Branca
Moema	Branca

ANEXO 2

Cópia da ordem de serviço da PM de Campinas



SECRETARIA DE ESTADO DOS NEGÓCIOS DA SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO

Campinas, 21 de dezembro de 2012.

ORDEM DE SERVIÇO Nº 8º BPMI-822/2012

Do Comandante da 2ª Cia PM.

Aos CGP II – Equipe "TODOS".

Assunto: Intensificação do policiamento – Taquaral.

1. Esses CGP II deverão conhecer e providenciar para que a viatura do Taquaral (AISP 208-AB) realize o patrulhamento preventivo e ostensivo (saturação), pela Rua Castro Alves, Avenida Júlio Diniz, Rua Baronesa Geraldo de Resende e Rua do Oratório – Campinas – SP, na proximidade do Colégio Liceu Salesiano e imediações aos sábados no horário das 11h00min as 14h00min, sem prejuízo no atendimento de ocorrências, no período de **21DEZ12 a 21JAN13**, focando em abordagens a transeuntes e em veículos em atitude suspeita, especialmente indivíduos de cor parda e negra com idade aparentemente de 18 a 25 anos, os quais sempre estão em grupo de 3 a 5 indivíduos na prática de roubo a residência daquela localidade.

2. Os CGP II e as guarnições designadas deverão constar em RSO o horário das rondas, referenciando esta ORDEM DE SERVIÇO.


UBIRATAN DE CARVALHO GÓES BENEDEUCCI
Cap PM – Comandante

A orientação foi passada de forma oficial, em papel timbrado da PM, assinada pelo capitão Ubiratan de Carvalho Góes Beneducci, e pede que os policiais foquem "abordagens a transeuntes e em veículos em atitude suspeita, especialmente indivíduos de cor parda e negra, com idade aparentemente de 18 a 25 anos, os quais sempre estão em grupo de 3 a 5 indivíduos na prática de roubo a residência daquela localidade".