



INTER
FACES
CIENTÍFICAS

DIREITO

ISSN IMPRESSO 2316-3321

E - ISSN 2316-381X

DOI - 10.17564/2316-381X.2016v5n1p27-38

INTERSECCIONALIDADE DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO E DE RAÇA NOS CARGOS DE ELITE

INTERSECTIONALITY OF GENDER INEQUALITY AND RACE IN ELITE POSITIONS

INTERSECCIONALIDAD DE DESIGUALDAD DE GÊNERO Y RAZA EN LOS PUESTOS DE ÉLITE

Edilene Machado Pereira¹

Dagoberto Jose Fonseca²

RESUMO

Quando focamos o mercado de trabalho, carece-se de análises mais aprofundadas e detalhadas que levem à compreensão dos padrões de exclusão da mulher seja ela preta, parda e branca, e que fazem com que elas, na maioria das vezes, ocupe um lugar predeterminado, qual seja, aqueles postos considerados de pior qualidade, e remuneração, como balconistas, empregadas domésticas, trabalhadoras no comércio etc. Em 2010 o Instituto Ethos, lançou a “Pesquisa Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”. Constatou-se 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 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), isto é, eram “todas de cor parda”. Tal fato não deixa dúvidas quanto à secular permanência da discriminação racial no mercado de trabalho, a ausência de equidade e violação dos direitos humanos.

PALAVRAS-CHAVE

Interseccionalidade. Gênero. Raça. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

When we focus on the labor market needs is more in-depth and detailed analysis leading to the understanding of women's exclusion patterns either black, brown and white, and that make them, most of the time, occupy a predetermined place, that is, those jobs considered of lower quality, and compensation, as clerks, maids, workers in commerce, etc. In 2010, the Ethos Institute, launched the "Social Research Racial and Gender Profile of the 500 Largest Companies in Brazil and their Affirmative Actions". It was found that the presence of women in the executive staff / business elite is growing "at a historically unassailable room for it." In

contrast, this female executive universe of the 119 interviewed, only six women were black, according to the IBGE classification, ie, they were "all mulatto." This fact leaves no doubt as to the secular persistence of racial discrimination in the labor market, the lack of equity and human rights violations.

KEYWORDS

Intersectionality. Genre. Breed. Job Market.

RESUMEN

Cuando nos centramos en el mercado de trabajo necesita es más profundo y detallado análisis que conduce a la comprensión de los patrones de exclusión de las mujeres, ya sea negro, marrón y blanco, y que hacen ellos, la mayoría de las veces, ocupan un lugar predeterminado, es decir, aquellos puestos de trabajo considerados de menor calidad, y la compensación, como oficinistas, empleadas domésticas, trabajadores en el comercio, etc. En 2010, el Instituto Ethos, puso en marcha la "Investigación Social perfil racial y de género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas". Se encontró que la presencia de las mujeres en la élite del personal / negocio ejecutivo está creciendo "en una habitación

históricamente irrefutable de ello." Por el contrario, este universo ejecutivo de sexo femenino de los 119 entrevistados, sólo seis mujeres eran de color negro, de acuerdo con la clasificación del IBGE, es decir, "todos se quedaron mulato". Este hecho no deja ninguna duda en cuanto a la persistencia secular de la discriminación racial en el mercado de trabajo, la falta de equidad y derechos humanos violaciones.

PALABRAS CLAVE

Interseccionalidad. Género. Raza. Mercado de Trabajo.

1 INTRODUÇÃO

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. (DAVIS, 2000, p. 72).

Esse texto faz parte da tese de doutoramento da pesquisadora, a qual foi abordada sobre o tema, vivência das mulheres em cargos de elite/executivas. Propondo uma abordagem sociológica/social no intuito de analisar a questão do racismo¹, sexismo² e equidade³ 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.

Sabe-se que a Sociologia está voltada para análise das sociedades, assim como da vida em sociedade e das suas relações sociais. É uma ciência muito respeitável para o mundo que vivenciamos, pois além da investigação da concepção das causas e consequências do que ocorre no mundo, buscando entender e solucionar os males sociais.

Visou-se analisar as condições do mercado de trabalho para a mulher brasileira, seja esta preta, parda (negra)⁴ 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,

1. É 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.

2. O sexismo é o conjunto de atitudes e comportamentos que negam os direitos à liberdade e à igualdade das pessoas de diferentes sexos. Na maioria dos casos aplica-se ao comportamento dos homens para as mulheres

3. Equidade é o substantivo feminino com origem no latim *aequitas*, que significa igualdade, simetria, retidão, imparcialidade, conformidade. Este conceito também revela o uso da imparcialidade para reconhecer o direito de cada um, usando a equivalência para se tornarem iguais

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

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*⁵.

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.

Vale ressaltar que estamos 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 têm 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?

Optamos 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; re-

5. Grifo nosso.

duzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação (MAANEN, 1979), 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.

Ao trilhar esse caminho por meio de discussão teórica e metodológica, o racismo institucional e o sexismo⁶ como matrizes de opressão institucionalizadas. Discutir também o conceito de identidade, que é realmente algo formado ao longo do tempo por meio de processos inconscientes, e não algo inato, segundo Hall (2011). Considerando fundamental 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 (2004) denuncia o lugar da população negra na sociedade brasileira. A

6. 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..., 2012, [ON LINE]).

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).

O racismo no Brasil sempre ocorreu de forma sutil, induzindo muitos estudiosos estrangeiros a acreditarem que existia, de fato, no país, uma democracia racial. Citamos, por exemplo, dentre outros, Donald Pierson (1942); Alfred Métraux (1950); Charles Wagley (1952), 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 da democracia racial brasileira, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO)⁷ buscou por meio de estudos apresentar o Brasil como modelo para o mundo no tocante às relações raciais e sua sociabilidade⁸. Oferecer ao mundo lições do modelo de civilização à brasileira, este o propósito do Projeto UNESCO, como ficou conhecida a série de estudos.

Foram entrevistadas 18 mulheres no total. Nas cidades de Salvador e São Paulo, no final de 2011⁹, ao longo do ano de 2013 e no primeiro semestre de 2014, em empresas públicas e privadas, previamente selecionadas, com base no perfil da empresa que se desejava pesquisar, com mulheres em cargos executivos, de em-

7. Foi 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.

8. Pesquisa 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.

9. No ano de 2012 a pesquisadora este ve como pesquisadora visitante na Universidade do Texas, na cidade de Austin.

presas nacionais e multinacionais, que se autodenominavam racialmente, pretas, pardas ou brancas.

Empregamos as terminologias pretas e pardas utilizadas pelo IBGE, mesmo sabendo que receberíamos críticas, 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, usamos os termos legitimados socialmente na nossa sociedade multirracial. As entrevistadas, assim, se autoidentificaram no início e decorrer das entrevistas com uma das categorias postas, e mesmo que o nosso olhar 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.

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 situação agrava-se quando se agrega a variável gênero, pois há 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%.

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 parce-

la 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 pardas¹⁰ 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 fomos 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 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, 2003, p. 1).

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**¹¹, causando desigualdades básicas entre as mulheres pretas, pardas e brancas, fenômeno que a pesquisadora americana Kimberley Crenshaw (2002, p. 117) conceitua como interseccionalidade.

10. Voltaremos a esses dados na Unidade VII.

11. Grifo nosso.

Esse fenômeno também é apontado e analisado por Gonzalez, cujos textos e ideias ancoram essa minha pesquisa, além de pesquisadoras como Luiza Bairros (1991); Verena Stolck (1991); Sueli Carneiro (2011); Maria Aparecida da Silva Bento (1995); Caetana Damasceno (2000); Jurema Werneck (2014), 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.

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, encontramos alguns entraves, os quais foram anotados no caderno de campo. O primeiro deles refere-se ao emprego dos termos utilizados pelo IBGE: preta e parda. Ocorreu 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 descrita por 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, voltamos 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.

Nossas 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.

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

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

Tamara é solteira, preta e tem um filho adotado. Nasceu na capital Paulista é a 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 escravi-

zado. Porém, Tamara procurou sempre ser a primeira da classe. Aos 12 anos a mãe comunicou “você vai trabalhar em casa 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 à 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”.

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.

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.

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”¹² (CRENSHAW, 2002) entre raça,

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

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.

Carolina é solteira, não tem filhos. É soteropolitana, ela se reconhece como preta, porém 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 levava para fora de casa. Durante minha infância minha avó, relaxava meu cabelo, quando eu teimava e deixava meu cabelo ficar black era um choque 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).

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. Como bem nos informa Virgínia Bicudo (2010) e Caetana Damasceno (2011).

“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 fenotípicos europeus ainda falam mais alto no processo de seleção dentro da empresa. O racismo está presente, porém 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, porém acredito ser mais fácil de lidar. Tenho consciência do privilégio 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. 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 subjetividade¹³ da população negra e o imaginário do não negro.

A subjetividade será tratada aqui como ações configuradas por meio 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.

O mundo do trabalho das mulheres brasileiras negra e branca 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. 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 informa-

13. A 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.

lidade para a formalidade e o racismo institucional como entrave final nas grandes empresas.

Dando origem ao fenômeno da interseccionalidade, que segundo Crenshaw (2002), 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. E segundo Crenshaw (2002, p. 117),

Interseccionalidade, 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.

Não é fácil para a/o detentora/r de esse 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 privilégio e ao longo de sua trajetória vêm 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 estar 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 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 há pouco tempo essa verdade vem sendo mostrada e analisada. Na definição de Bento (2003, p. 29), 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 branca¹⁴ – 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 policiais¹⁵ 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.

2 GÊNERO E RAÇA SOCIAL

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 às 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).

Para essas mulheres, é possível enxergarem as diferenças sexuais no mercado de trabalho como os

14. Aqui nos referimos 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.

15. Tais argumentos serão tratados mais amplamente na unidade III.

privilégios do macho, porém atrelar gênero à raça é um caminho longo a ser percorrido no imaginário de algumas entrevistadas, atribuir a ausência da mulher preta e parda, nesses espaços, 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 (branca) – Trabalho em empresa privada. Fiz estágio na procuradoria e em outros órgãos. Depois me cadastrei para *trainé e¹⁶*, fiz as entrevistas online e presencial, fui selecionada. Durante seis meses passei por todas as áreas para conhecer, isso foi meu diferencial.

O que é verdadeiro empecilho para a ascensão da mulher não é a cor da pele. 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.

Michele (parda) – Trabalhei em várias empresas. Agora, eu trabalho na porta de entrada da empresa, os recursos humanos da empresa embranqueada. Quando fui admitida, fui a primeira negra/parda a ser contratada para o alto escalão. 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. Essa foi minha estratégia, trabalhei anos assim, escovando o cabelo toda semana e usando as roupas que representassem poder e, conseqüentemente, a empresa.

Aparecida (preta) – minha amigas, na sua maioria, eram brancas, aí que eu percebi da minha dificuldade de entrar em uma empresa e elas não. 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.

Os recursos humanos ainda são o instrumento eficaz na seleção do funcionário desejado, em termos

16. *Trainee* 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.

de cor, raça e traços físicos, para a empresa. A “boa aparência”, mesmo sendo condenado juridicamente, cumpre eficazmente sua função dentro do mundo do trabalho machista, racista e sexista.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas das mulheres pardas entrevistadas entendem que a mestiçagem, serve, 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 descendente de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito (NOGUEIRA, 2006).

O privilegio do perfil desejado para trabalhar nas grandes empresas foi admitido por algumas das mulheres brancas entrevistadas, isso é um avanço quando consideramos o nosso racismo perfeito que invisibiliza o ato. Porém ao escutar os depoimentos das mulheres pretas e pardas, reconhecendo que os traços fenóticos, a cor da pele, e textura do cabelo ainda hierarquiza, ainda as coloca em posições distintas no mercado de trabalho, entendemos que a luta anti-racista está no começo.

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 dos Recursos Humanos, 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 essas mulheres precisam ser “Super”. Outra estratégia é bloquear o racismo sofrido e assim ter forças para conviver com as intersecções de opressões no ambiente profissional.

Foi possível ao longo da pesquisa constatar, nas falas das entrevistadas, a persistência do racismo à

brasileira e as desigualdades sócio-raciais existentes no país, porém, visualizamos as possibilidades de superação (MAIO, 1999)¹⁷, por meio de estratégias de luta constante em prol de uma sociedade sem racismo.

Entendemos que Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, é uma dessas estratégias. É 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.

REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida. **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil.** São Paulo: Vozes, 2003.

BENTO, Maria Aparecida. **Mulheres negras ainda são prejudicadas no desenvolvimento profissional.** 2004. p.39.

BICUDO, Virgínia Leone. **Atitudes raciais de pretos e mulatos em São Paulo.** São Paulo: Sociologia e Política, 2010.

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

17. Participaram 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.

DAMASCENO, Caetana Maria. **Segredo da boa aparência:** da “cor” à “boa aparência” no mundo do trabalho carioca (1930 – 1950). Rio de Janeiro: Edur UFRJ, 2011.

DAVIS, Angela. Viver e Continuando Lutando. In: WERNECK, Jurema (Org.). **O Livro da Saúde das Mulheres Negras.** Rio de Janeiro: Pallas/Criola, 2000.

FREYRE, Gilberto. **Interpretação do Brasil. Aspectos da formação social brasileira como processo de amalgamento de raças e culturas.** Rio de Janeiro: José Olympio, 1947.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas/ EAESP/ FGV.** São Paulo, v.35, n.2, mar-abr. 1995. p.57-63.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje,** Anpocs, 1984. p.223-244. Disponível em: <file:///C:/Users/Configurador/Downloads/RACISMO%20E%20SEXISMO%20NA%20CULTURA%20BRASILEIRA.pdf>. Acesso em: 25 out. 2014.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade.** Tradução Tomás Tadeu da Silva; Guacira Lopes Louro. 11.ed. 1. reimp. Rio de Janeiro: DP&A, 2011.

IANNI, Otavio. **O preconceito racial no Brasil.** Estud. av., v.18, n.50, São Paulo, jan-abr. 2004.

MAANEN, John, Van. Reclaiming qualitative methods for organizational research: a preface. **Administrative Science Quarterly,** v.24, n.4, dec. 1979. p.520-526.

MAIO, Marcos Chor. Projeto Unesco e a agenda das ciências sociais no Brasil dos anos 40 e 50. **Revista Brasileira de Ciências Sociais,** v.40, n.14, São Paulo, 1999. p.141-158.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem. **Tempo Social,** revista de sociologia da USP, v.19, n.1. São Paulo-SP, nov. 2006. p. 287-308.

NOVOS estudos – CEBRAP, n. 93. São Paulo, julho 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0101-330020120002&lng=es&nrm=iso>.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade,** v.20, n.2, Porto Alegre, jul-dez. 1990.

Data da submissão: 10 de julho de 2016
Avaliado em: 24 de julho de 2016 (Avaliador A)
Avaliado em: 12 de agosto de 2016 (Avaliador B)
Aceito em: 16 de agosto de 2016

1. Pós Doc. – UESB; Doutora em Sociologia pela UNESP/Araraquara(2015); Investigadora Associada no Centro de Estudos Afrodiaspóricos na Universidad ICESSI/Colômbia (2013-atual); Mestre em Ciências Sociais/PUC-SP.
2. Livre Docente em Antropologia Brasileira pela Faculdade de Ciências e Letras – UNESP –Campus de Araraquara; Pós-doutorado em Educação pela Universidade de Campinas, 2009; Doutorado em Ciências Sociais/PUC-SP.