

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

PRISCILA BETANIA PEREIRA

**RESISTIR E SORRIR: A FORÇA DAS MULHERES NEGRAS EM
BUSCA DO ESPAÇO DE PODER EM CARGOS DE LIDERANÇA NO
SEGMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

MARINGÁ
2023

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

PRISCILA BETANIA PEREIRA

**RESISTIR E SORRIR: A FORÇA DAS MULHERES NEGRAS EM
BUSCA DO ESPAÇO DE PODER EM CARGOS DE LIDERANÇA NO
SEGMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais de Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Marivânia Conceição de Araújo

Área de concentração: Sociedade e Políticas Públicas

MARINGÁ
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

P436r

Pereira, Priscila Betania

Resistir e sorrir : a força das mulheres negras em busca do espaço de poder em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação / Priscila Betania Pereira. -- Maringá, PR, 2023.

95 f. : il. color., figs.

Orientadora: Profa. Dra. Marivânia Conceição Araújo.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2023.

1. Mulheres negras - Mercado de trabalho. 2. Mulheres negras - Carreira. 3. Identidade - Mulheres negras. 4. Tecnologia de informação - Mulheres negras. I. Araújo, Marivânia Conceição, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Ciências Sociais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDD 23.ed. 305.42

PRISCILA BETANIA PEREIRA

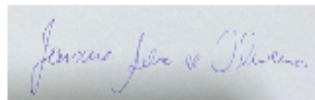
**Resistir e Sorrir: a força das mulheres negras em busca do espaço de poder
em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais pela Comissão Julgadora composta pelos membros:

COMISSÃO JULGADORA



Prof. Dr. Marivânia Conceição de Araújo
(Presidente)
Universidade Estadual de Maringá - UEM



Prof. Dr. Josiane Silva de Oliveira
Universidade Estadual de Maringá - UEM



Prof. Dr. Luiz Alberto de Lima Leandro
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UFRJ

Aprovada em: 25 de agosto de 2023

Local de defesa: Bloco H-12, sala 014 da Universidade Estadual de Maringá

Dedicatória

Dedico esta dissertação a Deus! Obrigada Senhor. A Santa Terezinha do Menino Jesus pela graça alcançada, ao meu pai Adilson Pereira (em memória), que sempre me incentivou a ir além, a buscar segundo as palavras dele “o meu lugar ao sol”, a minha mãe Sirene Maria Pereira, mulher guerreira, de fibra e que tanto me inspira a ser forte como ela, a minha filha Natália Pereira, por todo apoio e compreensão, te amo!

A Professora Doutora Marivânia Conceição de Araújo, que incansavelmente se dedica em partilhar vivências e conhecimento, tenha certeza que cada palavra se tornou fundamental para construção da dissertação aqui apresentada. Muitíssimo obrigada por não soltar a minha mão, por não desistir de mim durante todo o processo.

Agradeço de coração, pois vocês me ajudaram a transcender as barreiras e limitações quanto a produção científica, sei que é preciso mais! Por conseguinte, permanecerei focada em rebuscar o aprendizado e em um futuro próximo, ajudar outros que possuam o mesmo anseio.

Desistir nunca foi uma opção, a Professora Doutora Marivânia bem sabe! Mas sem vocês eu não teria chegado até aqui. Muito obrigada por existirem e resistirem bravamente ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, a Virgem Maria em suas diversas faces, obrigada mãe por operar milagres. A minha família que incansavelmente me apoia, agradeço por serem a minha base, o meu alicerce, a minha referência.

A Professora Doutora Marivânia Conceição de Araújo, minha inspiração. Mulher, dona de um conhecimento imenso e uma simplicidade sem tamanho, Professora, você estará sempre em meu coração e tenha certeza que quando eu “crescer”, serei igual a você!

Ao grupo de estudos AquilombaUem, presidido pela Professora Doutora Marivânia Conceição de Araújo e membros do grupo Alessandra Guimarães dos Santos Medina, Amanda Salomão, Caroliny de Souza do Nascimento Cardoso, Débora Cristina Sampaio do Valle, Francilene Bernardo e Samária Brito. Meninas, vocês são um espetáculo, uma honra fazer parte do grupo, de estudar, das trocas, produções, risadas, do acolhimento, ou seja, do nosso quilombo. Vocês habitam e habitaram as minhas orações.

A Universidade Estadual de Maringá (UEM), por proporcionar o ensino gratuito e de qualidade, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (PGC – Maringá/Pr).

Ao Professor Doutor Ednaldo Aparecido Ribeiro, a Professora Doutora Eliane Sebeika Rapchan, ao Professor Doutor Fagner Carniel, ao Professor Doutor Hilton Costa, a Professora Doutora Meire Mathias, a Professora Doutora Wânia Rezende Silva, responsáveis em ministrar as disciplinas obrigatórias do programa. “Se chorei ou se sorri, o importante é que emoções eu vivi – Autores Erasmo Carlos e Roberto Carlos”. Gratidão a cada um de vocês por partilhar conhecimento, a ensinar como fazer pesquisa, a buscar o conhecimento, a ir além.

A Professora Doutora Josiane Silva de Oliveira e a Professora Doutora Sandra Mara P. dos Santos, membros participantes da banca do exame de qualificação, meus sinceros agradecimento por todas as contribuições apresentadas. Fica aqui registrado a minha enorme admiração pela envergadura intelectual que possuem, tenham certeza que vocês são fonte de inspiração para os meus estudos.

Muitíssimo obrigada à Professora Doutora Josiane Silva de Oliveira e ao Professor Doutor Luiz Alberto de Lima Leandro, que compuseram a banca de defesa da minha dissertação. Uma honra contar com a participação de profissionais renomados, Professores e pesquisadores de altíssimo nível, de conhecimento vasto, confesso que li o currículo lattes de vocês e fiquei em choque! Sucesso, saúde e paz, hoje e sempre.

*“Eles combinaram de nos matar, mas
nós combinamos de não morrer”.*

Conceição Evaristo

PEREIRA, Priscila Betania. **RESISTIR E SORRIR: A FORÇA DAS MULHERES NEGRAS EM BUSCA DO ESPAÇO DE PODER EM CARGOS DE LIDERANÇA NO SEGMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.** Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Maringá. Orientador: Prof^a. Dr^a. Marivânia Conceição Araújo – UEM. Maringá, 2023

RESUMO

A presente dissertação visa discutir a relação de trabalhadoras negras em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação e como o racismo está presente neste setor, dificultando o acesso a cargos estratégicos, para tal, analisou-se a formação da identidade, a igualdade de gênero e as questões étnico-raciais no Brasil. Neste sentido, buscou-se contextualizar o processo colonial e decolonial e as consequências nas relações sociais, para o entendimento dos fatores que corroboram para a existência da disparidade profissional que diretamente influenciam as relações de trabalho. Para desenvolvimento dessa pesquisa empregou-se a metodologia qualitativa, de modo exploratório e descritivo, por meio da revisão bibliográfica de autores de discutem a Colonialidade e Decolonialidade, o racismo em suas diversas facetas, gênero e raça no âmbito nacional, utilizou-se da entrevista semiestruturada online, onde permite-se à pesquisadora o contato aproximado ao ambiente de estudo, com intuito de analisar a trajetória da mulher negra no meio corporativo, assim como o método quantitativo secundário com a extração de dados públicos.

PALAVRAS-CHAVE: mulheres negras; mercado de trabalho; carreira; gestão; tecnologia da informação.

Resist and smile: the strength of black woman in search of the space of power in leadership positions in the information technology segment

ABSTRACT

This dissertation aims to discuss the relationship of black workers in leadership positions in the information technology segment and how racism is present in this sector, making access to strategic positions difficult. gender and ethnic-racial issues in Brazil. In this sense, we sought to contextualize the colonial and decolonial process and the consequences on social relations, in order to understand the factors that corroborate the existence of professional disparity that directly influence labor relations. For the development of this research, a qualitative methodology was used, in an exploratory and descriptive way, through a bibliographic review of authors who discuss Coloniality and Decoloniality, racism in its various facets, gender and race at the national level, an interview was used semi-structured online, where the researcher is allowed close contact with the study environment, with the aim of analyzing the trajectory of black women in the corporate environment, as well as the secondary quantitative method with the extraction of public data.

KEYWORDS: black women; job market; career; management; information technology.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - ANÁLISE DAS DESIGUALDADES SOCIAIS POR COR OU RAÇA.....	16
FIGURA 2 - BRASIL A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO.....	17
FIGURA 3 - NORTE A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO.....	19
FIGURA 4 - NORDESTE A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO	20
FIGURA 5 - CENTRO-OESTE A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO	21
FIGURA 6 - SUDESTE A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO.....	22
FIGURA 7 - SUL A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO.....	23
FIGURA 8 - PARTICIPANTES DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	27
FIGURA 9 - A DESIGUALDADE SOCIAL POR COR E RAÇA.....	41
FIGURA 10 - A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO	43
FIGURA 11 - TAXA COMPOSTA DE SUBUTIZAÇÃO, SEGUNDO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO (%).....	48
FIGURA 12 - GÊNERO E COR DA PELE INFLUENCIAM NA RENDA DOS TRABALHADORES.....	62
FIGURA 13 - EVOLUÇÃO EM PERCENTUAL DO CRESCIMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	66
FIGURA 14 - DISPARIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA TECNOLOGIA	67
FIGURA 15 - TAXA MÉDIA DE OCUPAÇÃO, POR GÊNERO E RAÇA - BRASIL..	68
FIGURA 16 - DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: MULHERES AINDA GANHAM MENOS QUE OS HOMENS	70
FIGURA 17 - TAXAS MÉDIAS POR TIPO DE INSERÇÃO DAS MULHERES NEGRAS - BRASIL	71

FIGURA 18 - A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO.....	73
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED – Cadastro geral de empregados e desempregados

CNDM – Comissão nacional dos direitos da mulher

COVID-19 – Coronavírus

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EUA – Estados Unidos da América

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ID-BR – Instituto identidades Brasil

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

IPEN – Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares

MMN – Movimento de mulheres negras

MNU – Movimento pela unidade dos negros

OEA – Organização dos estados americanos

ONG – Organização não governamental

PAISM – Programa de assistência integral à saúde da mulher

PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

RAIS – Relação anual de informações sociais

R\$ – Real brasileiro

TEN – Teatro experimental do negro

TI – Tecnologia da Informação

UHC – União dos homens de cor

US\$ – Dólar americano

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Metodologia	25
1.1.1 Análise dos dados quantitativos	25
1.1.2 Análise dos dados qualitativos e entrevistas	26
2 IDENTIDADE, IGUALDADE DE GÊNERO E AS QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL.....	27
2.1 A disparidade que perdura entre a Casa-grande e a Senzala.....	29
2.2 Ascensão social versada a construção da identidade	33
3 A MULHER NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO	40
3.1 As perspectivas para as mulheres negras no mercado de trabalho.....	51
3.2 Mulheres negras: força e resistência	56
3.3 Mulheres negras e o mercado da tecnologia da informação	65
4 RESISTIR E SORRIR: A TRAJETÓRIA ATÉ A LIDERANÇA CONTADA POR ELAS	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
6 REFERÊNCIAS	85
6.1 Referências bibliográficas	86
6.1 Referências de Artigos e dissertações	89
7 APÊNDICES	93
7.1 Apêndice A – Entrevista semiestruturada	93
7.2 Apêndice B – Termo de consentimento para participação da entrevista	95

1 INTRODUÇÃO

Você é mulher, negra e mãe solteira! O que você está fazendo aqui? Com base nesta indagação, entre outras adversidades vividas no meio organizacional, assim como o fato de ter a minha existência ignorada em uma multinacional líder mundial do mercado de atuação é que nasceu a problema de pesquisa que será desenvolvido nesta dissertação, que tem por **objetivo geral** compreender como são estabelecidas as relações de trabalho em cargos de liderança para mulheres negras e como **objetivo específico** quantificar o percentual e a trajetória percorrida para alcance da carreira em níveis estratégicos no segmento da tecnologia da informação.

Esta pesquisa busca compreender questões que envolvem as relações de trabalho entre brancos e negros, assim como buscou-se analisar as diferentes opressões enfrentadas pelas mulheres negras para ocupar o espaço de poder em cargos de liderança no mercado tecnológico, como se dá o ingresso da mulher negra no ambiente organizacional, onde, de acordo com as pesquisas realizadas, observou-se debates sobre a desigualdade, o preconceito e a discriminação que pessoas negras, especificamente, as mulheres negras, vivenciam em suas atividades laborais..

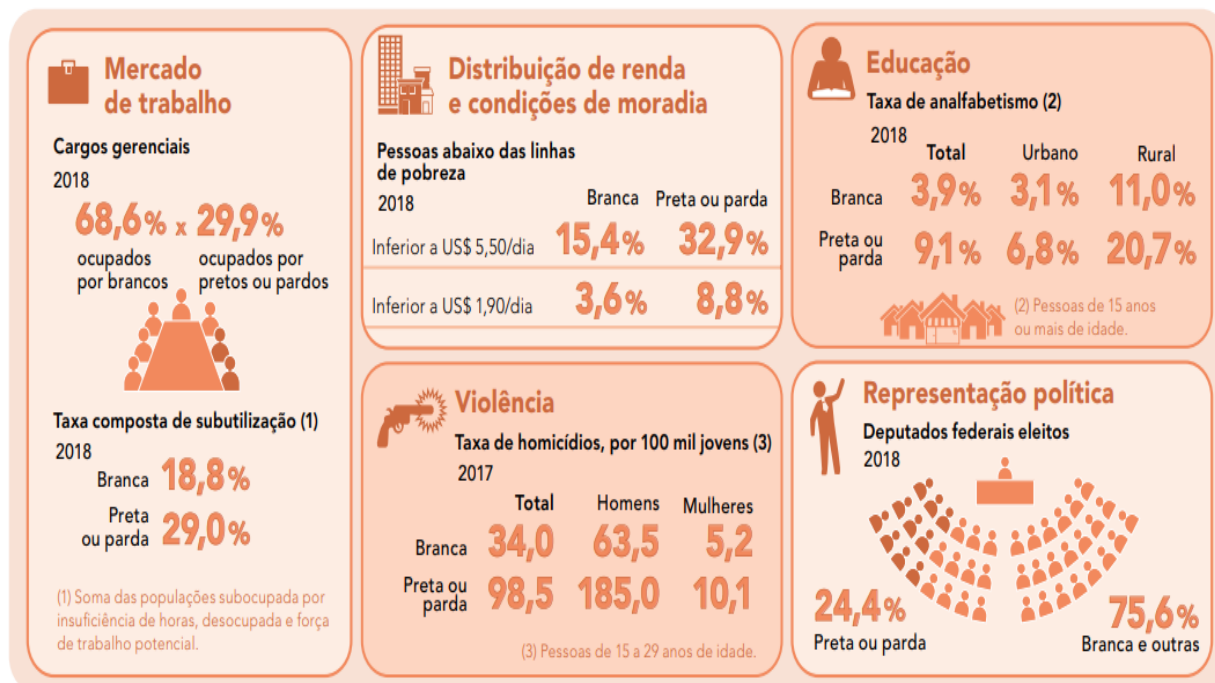
Para obter as respostas às indagações elaboradas nessa dissertação, buscou-se contextualizar o processo colonial e as suas consequências nas relações sociais e raciais no Brasil, visando o entendimento dos fatores que corroboram para a existência do racismo individual, institucional e estrutural que influenciam as relações profissionais na atualidade, dificultando a ascensão de mulheres negras a cargos de liderança em empresas do segmento da tecnologia da informação, tendo como premissa os indicadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no que diz respeito aos dados ocupacionais que evidenciam as disparidades de gênero e raça na sociedade brasileira, notamos que a situação da população negra é precária em termos de acesso aos melhores postos de trabalho.

Esse fator pode ser mensurado de diversas formas, como o menor número de empregos formais para homens negros do que para homens brancos, a alta taxa de distribuição da população negra em atividades subempregadas, onde exige-se menor qualificação e grau de instrução e o desemprego, afetando principalmente as mulheres negras.

A Figura 1 traz a análise das desigualdades sociais por cor ou raça, bem como escolaridade, a partir de um arcabouço que constrói temas básicos que reproduzem as condições de vida da população brasileira, como mercado de trabalho, distribuição de renda e condições

de moradia. Da mesma forma, busca-se analisar indicadores relacionados à violência e representação política.

Figura 1 - Análise das desigualdades sociais por cor ou raça



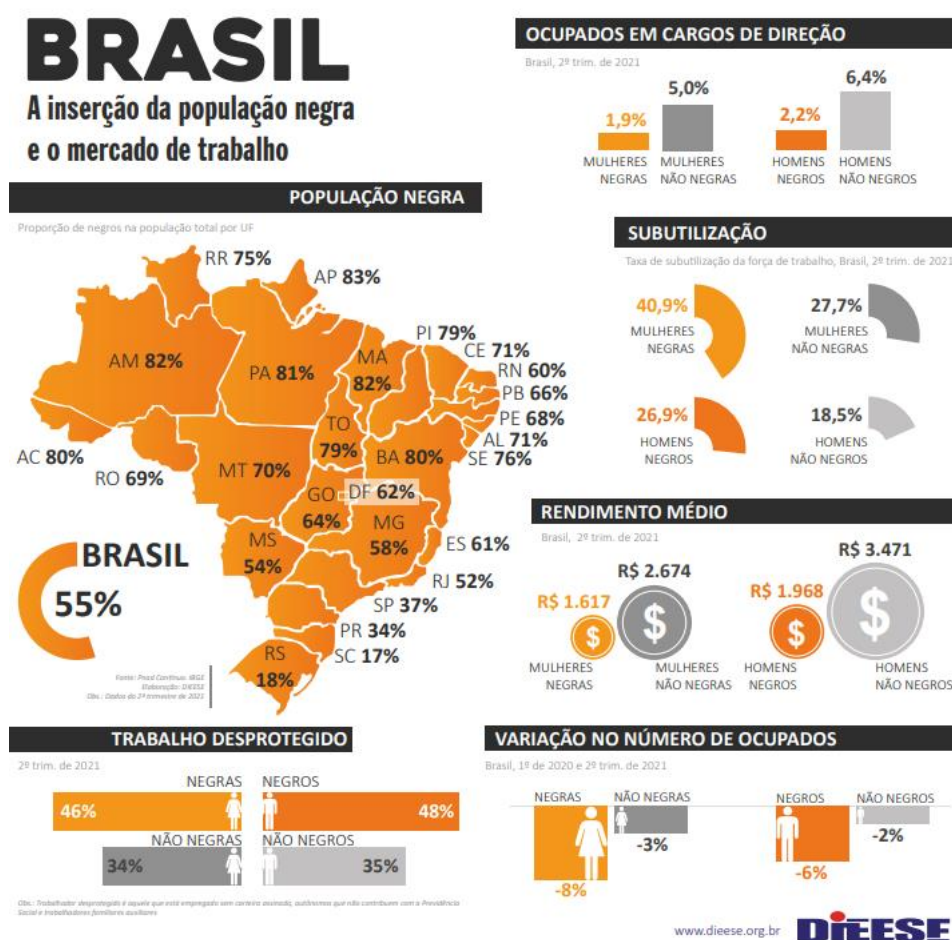
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2019.

Analisando a Figura acima, observa-se a disparidade entre brancos e negros, onde 68,6% (sessenta e oito virgula seis por cento) dos cargos gerenciais são ocupados por brancos, contra 29,9% dos cargos estratégicos ocupados por pretos ou pardos, analisando os dados que representam as questões de gênero e raça, a mulher negra recebe menos da metade comparado aos salários recebidos por homens brancos, está desproporção é evidenciada pelo mesmo estudo, onde, homens negros possuem remuneração maior que as mulheres negras, porém este mesmo homem tem salário menor que mulheres brancas, sendo que a taxa composta de subutilização¹ para pessoa branca é de 18,8% e 29,0% para população preta ou parda, no ano 2018, conforme pesquisa divulgada em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

¹ De acordo com o IBGE, é considerado subutilizado todo aquele que está desempregado, que trabalha menos do que poderia, que não procurou emprego mas estava disponível para trabalhar ou que procurou emprego mas não estava disponível para a vaga. A Subutilização da Força de trabalho (*labour underutilization*) é um conceito construído para complementar o monitoramento do mercado de trabalho, além da medida de desocupação (*unemployment*), que tem como objetivo fornecer a melhor estimativa possível da demanda por trabalho em ocupação (*employment*).

Examinando o estudo realizado em 2021 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), e correlacionando aos dados apresentados na Figura 1, do ano de 2018, a disparidade no mercado de trabalho entre homens e mulheres negros em relação aos homens e mulheres não negros acentuou a nível nacional, em consonância a Figura 2, apresentada abaixo, onde analisa-se o trabalho desprotegido, ocupação em cargos de direção, subutilização, rendimento médio e variação no número de ocupados.

Figura 2 - Brasil a inserção da população negra e o mercado de trabalho



A população negra representa 55% do total de brasileiros, mesmo sendo maioria na questão populacional, mulheres e homens negros, segundo o estudo acima, possuem taxa de trabalho desprotegido² de 46% (quarenta e seis por cento) e 48% respectivamente, já para mulheres e homens não negros a mesma taxa é de 34% e 35%

² Trabalhador desprotegido é aquele que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares.

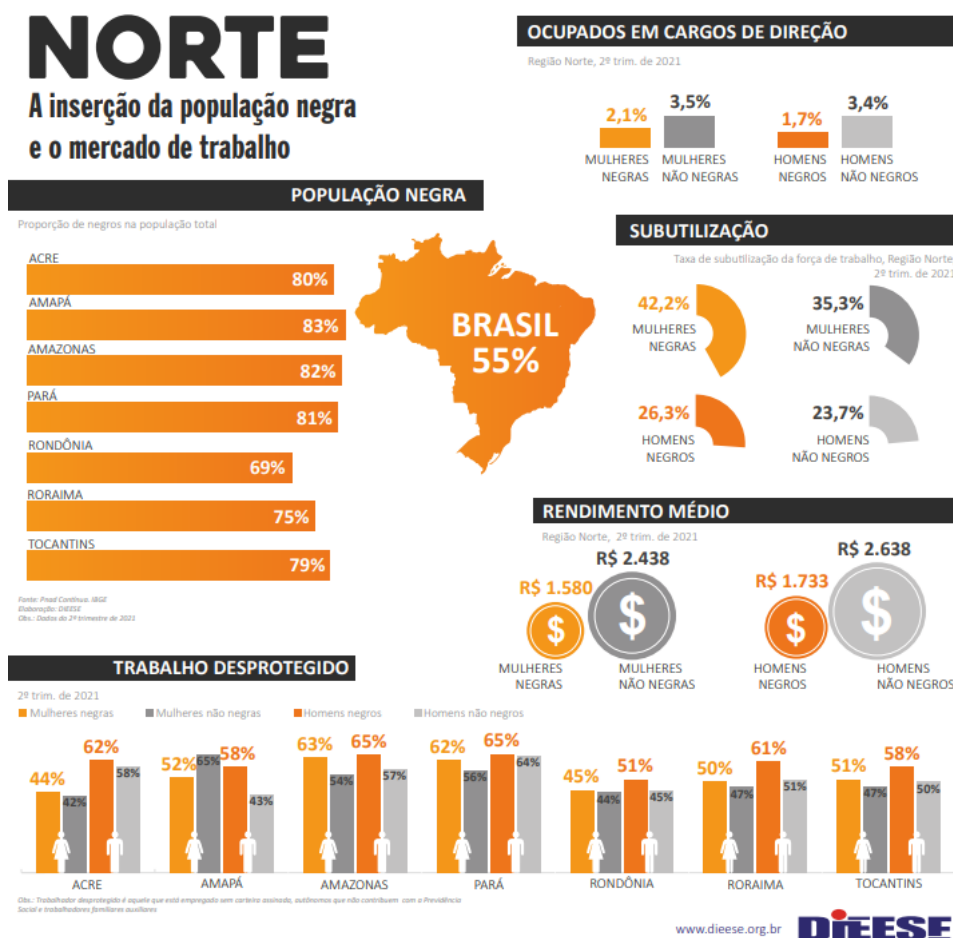
A ocupação em cargos de direção para mulheres negras é de 1,9% (um vírgula nove por cento); 2,2% para homens negros; 5,0% para mulheres não negras e 6,4% (seis vírgula quatro por cento) para homens não negros, em uma escala, entende-se que o gênero se sobressai comparado a raça, visto que o homem negro está em menor percentual em ocupação de cargos estratégicos em relação a mulher não negra.

Neste estudo a taxa de subutilização eleva-se para 40,9% (quarenta vírgula nove por cento) para mulheres negras; 27,7% (vinte e sete vírgula sete por cento) para mulheres não negras; 26,9% (vinte e seis vírgula nove por cento) para homens negros e 18,5% (dezoito vírgula cinco por cento) para homens não negros.

Já o rendimento médio da mulher negro é ainda menor, sendo de R\$ 1.617,00 (um mil seiscentos e dezessete reais), contra R\$ 3.471,00 (três mil quatrocentos e setenta e um reais) percebidos ao homem não negro, um abismo de 46,6% (quarenta e seis vírgula seis por cento) de desigualdade salarial a pensar em nível nacional, ainda analisando os salários de negros e não negros, o homem negro possui rendimento médio de R\$ 1.968,00 (um mil novecentos e sessenta e oito reais) e a mulher branca R\$ 2.674,00 (dois mil seiscentos e setenta e quatro reais), reiterando que a raça se sobressai em relação ao gênero, quando analisamos o potencial de ganho médio. A variação do número de ocupados entre negros e não negros se mantem, quando utilizamos a analogia entre gênero e raça.

A seguir, realizou-se a análise do cenário de disparidades por região do Brasil, sendo: norte, nordeste, centro-oeste, sudeste e sul, onde observa-se a permanência da desigualdade entre negro e não negros, assim como entre homens e mulheres, segundo estudo realizado pela DIEESE, no ano de 2021, por meio das Figuras numeradas do 3 ao 7.

Figura 3 - Norte a inserção da população negra e o mercado de trabalho



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2021.

Os estados que compõem a região norte do Brasil, sendo: Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins a taxa de ocupação em cargos de direção para homens negros é de 1,7%, ficando nesta localidade abaixo em relação as mulheres negras, que ocupam 2,1%, os homens não negros estão na terceira posição com 3,4%, já as mulheres não negras representam 3,5%.

Nesta mesma região a subutilização segue a ordem de 42,2% para mulheres negras, 35,3% para mulheres não negras, 26,3% para homens negros e 23,7% para homens não negros.

Com rendimentos médios de 1.580,00 para mulheres negras, R\$ 1.733,00 para homens negros, R\$ 2.438,00 para mulheres não negras e R\$ 2.638,00 para homens não negros, correlacionando gênero e raça, a mulher negra residente no norte brasileiro, percebe mensalmente 67% , a menor que o homens não negro da região norte do Brasil.

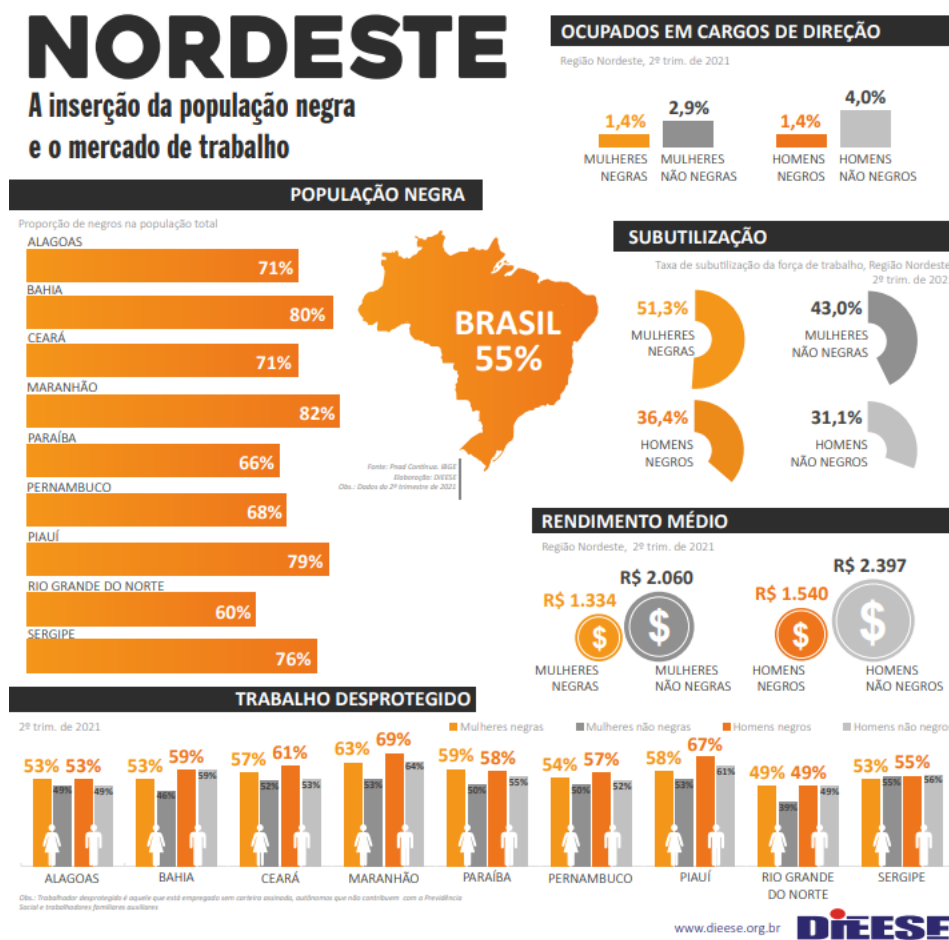
Analisando a próxima Figura, onde, dispõem-se os estados da região nordeste do Brasil, a saber: Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe, a taxa de ocupação em cargos de direção de mulheres e homens negros é a mesma,

sendo de 1,4% (um virgula quatro por cento), as mulheres não negras compõem 2,9% e o homem não negro o percentual desta análise é de 4,0%.

Observa a permanência da disparidade de gênero em relação a taxa de subutilização, comparado a região norte brasileira, onde 51,3% corresponde as mulheres negras; 43,0% de mulheres não negras; 36,4% para homens negros e 31,1% para os homens não negros.

Porém a relação do rendimento médio salarial dos negros se mantem a menor, onde a mulher negra recebe mensalmente R\$ 1.334,00 , homens negros R\$ 1.540,00 , mulheres não negras R\$ 2.060,00 e homens não negros R\$ 2.397,00 , ou seja, a taxa de ocupação do homem negro é maior comparado ao da mulher não negra, porém a remuneração do homem negro é menor em relação a renda da mulher não negra, que ocupa ainda, segundo estudo da DIEESE, maior percentual de ocupação em cargos de direção em observância ao homem negro, conforme evidencia-se abaixo.

Figura 4 - Nordeste a inserção da população negra e o mercado de trabalho



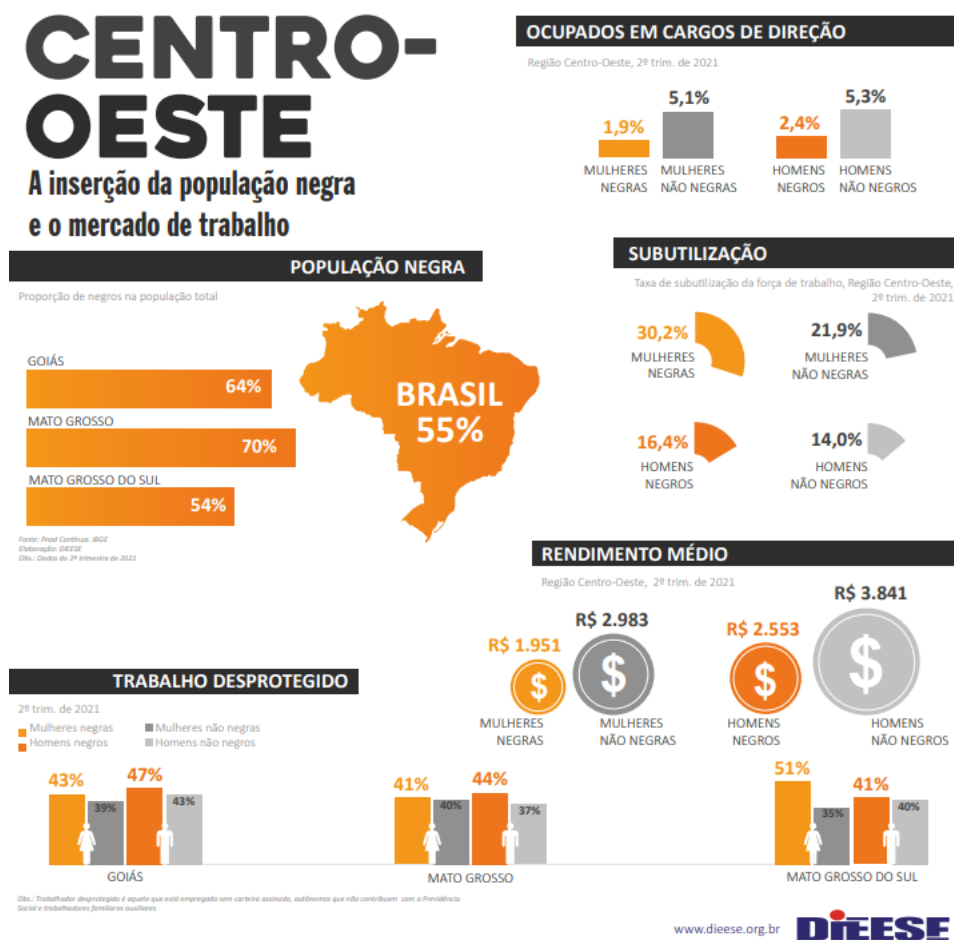
Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2021.

Apresento abaixo, a Figura 5, com os dados do centro-oeste brasileiro, onde integram os estados de Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, o trabalho desprotegido dos negros é superior comparado ao dos não negros, a taxa de ocupação em cargos de direção é de 1,9% para mulheres negras; 2,4% para homens negros; 5,1% para mulheres não negras e 5,3% para homens não negros.

A discrepância entre gêneros é destacada por meio da taxa de subutilização, que se mantém no centro-oeste em relação ao norte e nordeste do Brasil, sendo 30,2% para mulheres negras; 21,9% para mulheres não negras; 16,4% para homens negros e 14,0% para homens não negros.

Identifica-se a desigual do rendimento médio em relação a raça, sendo R\$ 1.951,00 para mulheres negras, R\$ 2.553,00 para homens negros, R\$ 2.983,00 para mulheres não negras e R\$ 3.841,00 para homens não negros. A desvalorização da mão de obra negra perdura na análise da terceira região do Brasil, conforme Figura abaixo.

Figura 5 - Centro-oeste a inserção da população negra e o mercado de trabalho



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2021.

No sudeste, composto pelos estados do Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, apontado pelo IBGE como a região mais rica e desenvolvida do Brasil, a discrepância do trabalho desprotegido, a taxa de ocupação em cargos de direção e percentual de rendimento médio evidenciam a baixa valorização do profissional negro, a saber.

A taxa de ocupação em cargos de direção de mulheres negras é de 2,3 ; 3,0 em relação a homens negros; 5,8% de mulheres não brancas e 7,6% para homens não negros.

Rendimento médio salarial de R\$ 1.738,00 pagos a mulheres negras, R\$ 2.207,00 para homens negros, R\$ 2.903,00 para mulheres não negras e R\$ 3.845,00 para homens não negros, o que retrata uma diferença de rendimento salarial superior a 120% ao comparar o salário de uma mulher negra e de um homem branco. E a subutilização prevalecendo o gênero, porém como ponto de atenção visto a ocupação negra em cargos operacionais, conforme Figura abaixo.

Figura 6 - Sudeste a inserção da população negra e o mercado de trabalho



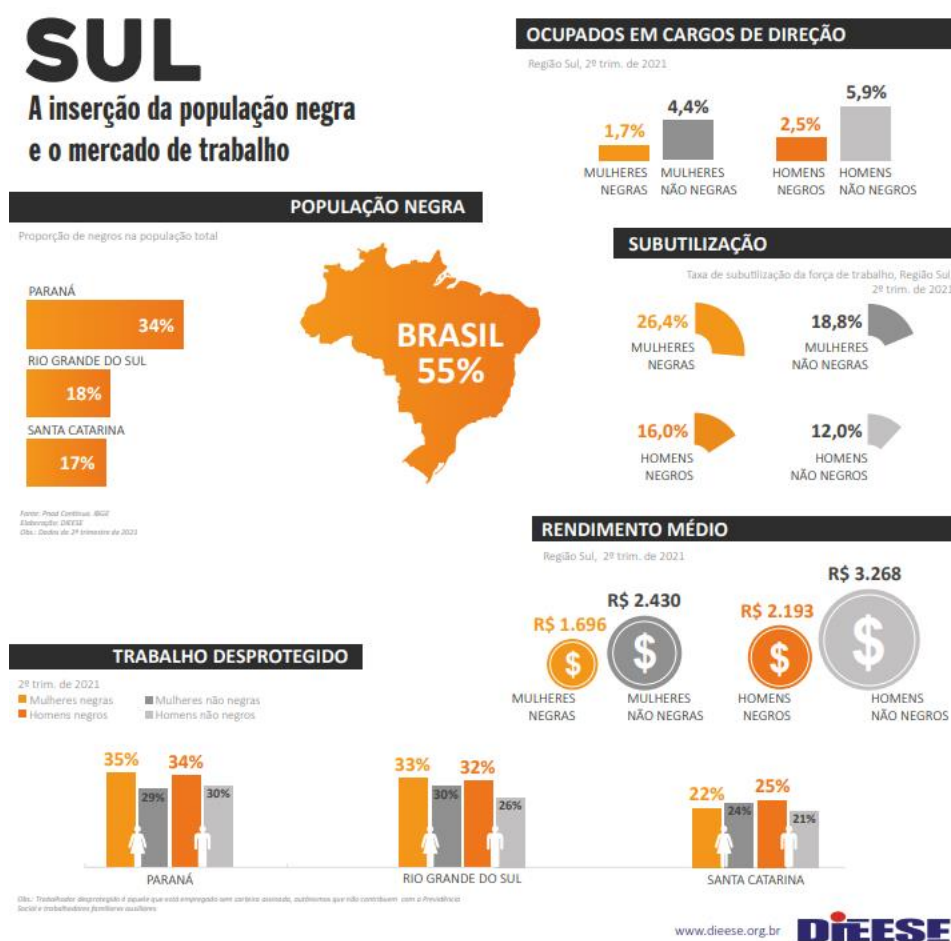
Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2021.

Na sétima e última Figura desta primeira aproximação dos dados qualitativos para entendimento da disparidade no cenário brasileiro, analisamos os dados da região sul, que compõem o estado do Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, onde a desocupação dos homens e mulheres negros é superior comparado a homens e mulheres não negros.

O mesmo se repete com a taxa de ocupados em cargos de direção, onde 1,7% dos cargos são ocupados por mulheres negras; 2,5% por homens negros; 4,4% por mulheres não negros e 5,9% por homens não negros.

Sobre o rendimento médio recebido por mulheres negras de R\$ 1.696,00; R\$ 2.193,00 pago em média aos homens negros, R\$ 2.430,00 para mulheres não negras e R\$ 3.268,00 para homens não negros, diferença de rendimento de 92,7% a maior pago ao homens não negros em relação a mulheres negras, conforme abaixo.

Figura 7 - Sul a inserção da população negra e o mercado de trabalho



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2021.

Em observância aos dados apresentados até aqui, academicamente são poucos os estudos que discutem a ascensão dos negros e a formação da classe média negra contemporânea

(ou uma elite negra), nesse sentido a criouliização³ e a mestiçagem⁴ são temas latentes, visto que os negros são os verdadeiros responsáveis pela construção do Brasil e da história brasileira. Porém a história que nos foi apresentada no ensino fundamental e médio são relativamente superficiais e representam o modelo e verdades eurocêntricas da colonização brasileira, não retratando de modo amplo a trajetória e importância dos negros em nosso país.

Saliento que o debate quanto aos aspectos apresentados no parágrafo anterior, abrangido pela a Lei 10.639 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para inclusão no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática história e cultura afro-brasileira, Lei que neste ano completa 20 anos de sua promulgação, não serão tratados aqui, visto que o objetivo desta dissertação é discorrer sobre mulheres negras em cargos de poder no segmento da tecnologia da informação. Apesar disso, destaco a importância de fazer valer tal legislação que deve promover a aproximação dos estudantes às questões raciais desde a infância no, discorrendo sobre os açoitamentos enfrentados durante a colonização que perduram até a atualidade. Daí a importância do estabelecimento de uma educação antirracista em nosso país. Nós, negros não somos marginais, fomos jogados a margem e isto precisa ser difundido para fortalecimento de políticas públicas e reparação histórica.

Para contextualizar e dar embasamento à pesquisa, realizou-se uma primeira aproximação com bibliografias que abordam temas como a colonização brasileira, a formação da população negra no Brasil, mulheres negras e mercado de trabalho, assim como utilizou-se das leituras de artigos e dissertações que traziam em seus bojos a mesma temática: mulheres negras; mercado de trabalho; carreira; gestão; tecnologia da informação.

Em consonância, tem-se como premissa uma breve discussão sobre as questões de gênero, raça e cor e as reflexões dos estudos para desenvolvimento da sociedade, assim como a falta de soluções efetivas, a fim de mitigar a desigualdade racial no Brasil, objetivando compreender através da história os percalços vividos pelos negros para compreensão do presente. Isto posto, para desenvolvimento desta dissertação, realizou-se o levantamento e recortes bibliografias de livros, artigos e dissertações que abordam temas como a colonialidade brasileira, os aspectos decoloniais, a formação da identidade, a desigualdade de gênero e as questões étnico-raciais no Brasil.

³ Criouliização: foi um fenômeno geral no Caribe, recobrando uma grande gama de situações, mas relacionando-se, em um plano mais profundo, a um fundo histórico comum. Todas as línguas crioulas do Caribe têm sua origem na nativização de uma variedade de língua europeia falada como segunda língua por escravos africanos.

⁴ Mestiçagem: miscigenação ou mestiçagem significa a mistura de elementos de diferentes etnias, religiões, arte, e que vão originar um terceiro elemento. A miscigenação é uma das características marcantes do povo e da cultura brasileira.

Em continuidade, aprofundou-se sobre a mulher negra versada no mercado de trabalho, as perspectivas desta população no ambiente corporativo, e os reflexos da pandemia sobre esta categoria, assim como a relação profissional da mulher negra no segmento da tecnologia da informação. A partir das leituras dos temas mencionados, identificou-se mais de oitenta linhas e fontes de pesquisa, porém com abordagens diversas, todavia não foi identificado, uma linha de pesquisa que discutisse sobre o tema principal aqui proposto: mulheres negras em busca do espaço de poder em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação.

Portanto, entende-se que a compilação de diversas obras, associadas a pesquisa empírica e exploratória de campo, contribuirão para a formação de conhecimento da autora, assim como a outrem, tendo em vista a importância do tema, destacamos que há muito a ser pesquisado e discutido neste sentido, pela busca de novas percepções, perspectivas e continuidade das produções de conhecimento sobre o assunto.

A saber, um dos pontos que despertou atenção é sobre o número de produções que buscam tratar os lugares ocupados por mulheres negras em funções de subserviência, como o trabalho doméstico, que por vezes recebem salários menores que outros grupos de trabalhadoras, além de não terem os direitos trabalhistas assegurados pelo seus empregadores, pois conforme dados do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União, cerca de 76% das trabalhadoras domésticas no Brasil não possuem carteira de trabalho assinada⁵, cito ainda como exemplo, as trabalhadoras que estão lotadas na indústria e no comércio, exercendo atividades operacionais e que entram nas estatísticas apresentadas anteriormente por meio da Figura 1: Análise das desigualdades sociais por cor ou raça. Nesse sentido, deve-se refletir quanto a importância da valorização do trabalho da mulher enquanto profissional, indiferente a sua ocupação laboral, porém pensar que esta mulher também almeja posições estratégicas, com equiparação salarial e equidade laboral.

1.1 Metodologia

Para desenvolvimento desta dissertação, utilizou-se da análise qualitativa de dados quantitativos.

⁵ <https://sintrajufe.org.br/76-das-trabalhadoras-domesticas-no-brasil-nao-tem-carteira-assinada/> de 28/04/2022

1.1.1 Análise dos dados quantitativos

Para análise de dados secundários foi utilizado as informações públicas, extraídas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Comissão Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), Departamento de Estatística e Pesquisas Socioeconômicas da União Europeia (DIEESE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Identidade Brasil (ID-BR), Instituto de Pesquisa Energéticas e Nucleares (IPEN), Movimento de Mulheres Negras (MMN), Movimento pela Unidade dos Negros (MNU), Organização dos Estados Americanos (OEA), Organização não Governamental (ONG), Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Teatro Experimental do Negro (TEN), União dos Homens de Cor (UHC), assim como as informações sobre gênero e categorias de trabalho obtidas em agências e sites com acesso aberto.

1.1.2 Análise dos dados qualitativos e entrevistas

Para corroborar com a construção da abordagem qualitativa buscou-se autores e pesquisadores para referenciar as relações raciais no Brasil, tais como: Gilberto Freyre ((1997), Sérgio Buarque de Holanda (1976), Florestan Fernandes (1960), Alberto Guerreiro Ramos (1973), Carlos Hasenbalg e Lélia Gonzalez (2020).

As pesquisas para as questões de gênero, raça e cor foram fundamentadas a partir das produções dos autores: Lélia Gonzalez (2020) e Sueli Carneiro (2003). Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, buscando o direcionamento no decorrer do processo de relatos das pessoas entrevistadas sobre a carreira de gestão no segmento da tecnologia da informação.

Foi utilizada a análise de discurso, observação-participante para análise do conteúdo, onde as entrevistadas são livres para contar suas próprias histórias e emitir suas opiniões sobre a existência de barreiras e processos discriminatórios em suas trajetórias por serem mulheres e negras. Para desenvolvimento desta pesquisa, foram contatadas 32 mulheres negras selecionadas aleatoriamente na plataforma *LinkedIn*. No Total foram 5 convites via e-mail, 13 contatos via *direct* no *Instagram* e 5 contatos via mensagem no *WhatsApp.com*. Ao final 03 profissionais aceitaram o convite para a participação nas entrevistas, Observou-se que uma das entrevistadas estava desempregada no momento da realização da pesquisa.

Com a realização das três entrevistas, com mulheres negras, com idade de 30 a 50 anos, que ocupam posições estratégicas em empresas de tecnologia da informação, desenvolveu-se o

capítulo 4 intitulado *resistir e sorrir: a trajetória até a liderança contada por elas*. Prezando pela integridade das respondentes, os nomes listados na Figura 8 são fictícios e como forma de homenagear a ascendência das participantes, utilizou-se nomes de países Africanos.

Figura 8 - Participantes da entrevista semiestruturada

Ordem	Nome	Região do País	Cargo	Porte Empresa
01	Angola	Sudeste	Gerente de Projetos	Startup
02	Quênia	Sudeste	Gerente de Produto	Multinacional
03	Nigéria	Sudeste	Líder de Projetos em TI	Desempregada

Fonte: Elaborada pela autora com base na quantidade de respondentes, 2023.

As entrevistas semiestruturadas tiveram duração de 45 min a 01h40min, com mulheres em cargos de liderança em empresas privadas do segmento da tecnologia da informação. De forma remota pelo *google meet*®. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas com o consentimento das entrevistadas, APÊNDICE A.

2 IDENTIDADE, IGUALDADE DE GÊNERO E AS QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL

Os elementos apresentados neste capítulo visam refletir sobre o processo de construção da sociedade brasileira, estudando e conjecturando sobre as obras produzidas por autores renomados, tais como Florestan Fernandes (1978; 2008), Gilberto Freyre (1997), Sérgio Buarque de Holanda (1976), entre outros. Para tal, analisou-se o período colonial do Brasil, quando a escravidão entrou em vigor no Brasil, os aspectos que envolvem a política de branqueamento da população brasileira ocorrido no final do século XIX, e percepção até os dias atuais.

Durante o período em que vigorou a escravidão, os africanos escravizados ocupavam um lugar central no processo de produção. As relações econômicas de grande e médio porte, tanto internamente quanto com outros países, dependiam do desenvolvimento do trabalho escravo. Por mais de três séculos (PINSKY, 2000), os escravizados foram considerados mercadorias no Brasil e, dessa forma a população negra foi utilizada como moeda de troca e considerada o principal motor do sistema econômico.

Segundo Pierre Verger (2021), tais dificuldades para acesso a uma sociedade justa e igualitária, contribuíram para que, após a abolição da escravatura, muitos libertos retornassem

ao continente africano. Essa retorno ocorria porque a situação da população negra no Brasil naquele período era marcada por extrema desigualdade e pela indiferença do poder público a esses problemas, nesse sentido é possível fazer uma comparação com os EUA:

Não caçamos pretos, no meio da rua, a pauladas, como nos Estados Unidos. Mas fazemos o que talvez seja pior. A vida do preto brasileiro é toda tecida de humilhações. Nós tratamos com uma cordialidade que é o disfarce pusilânime de um desprezo que fermenta em nós, dia e noite. Acho o branco brasileiro um dos mais racistas do mundo. (RODRIGUES, 1957, p. 12).

O Brasil é foi o último país independente da América Latina e do Ocidente a abolir a escravidão por completo, vexativamente após o Haiti (1804), Colômbia (1821), Equador (1821), Venezuela (1821), Estados Unidos (1865) e Cuba (1866). Desta forma, o início do período republicano tem como marco o dia 15 de novembro de 1889, dando início ao trabalho livre assalariado neste país, porém, a população negra se deparou com dificuldades quanto à integração e aceitação junto a sociedade de classe, visto a mudança do regime de trabalho, pois o trabalhador passou a receber pela atividade desempenhada.

A Lei Áurea marcou o fim do período escravocrata no Brasil, mesmo que seja uma falácia e naquele contexto não tenha representado a genuína liberdade tão almejada pelos escravizados, visto que no recenseamento de 1872, cerca de 25% (vinte e cinco por cento) dos pretos e partos já eram considerados como população livre, conforme explica Ana Flávia Magalhães⁶, em artigo publicado pela revista eletrônica AgênciaBrasil⁷ em 13 de maio de 2018:

Quando aconteceu a abolição em 1888, a maioria da população negra já era livre, mas havia o peso do racismo legitimando a interdição da cidadania. A tal ponto que era muito comum se pensar que toda pessoa negra era escrava até que se provasse livre. E a gente tem uma deficiência muito grande pra perceber essas trajetórias negras na [no processo pela] liberdade.

A saber, a Lei Áurea foi sancionada no dia 13 de maio de 1888 pela princesa Isabel, mas passados mais de 130 anos de sua promulgação, conseguimos observar as consequências de uma lei pensada em resposta a pressão europeia para o fim do período escravocrata no Brasil, mas não de forma humanitária, garantindo genuinamente o direito a liberdade com condições igualitária entre negros e brancos e incentivos para que estes pudessem ser inseridos na sociedade na qualidade de cidadão e não na condição de pessoa ex-escravizada.

O africano escravizado era objeto - máquina de trabalho e produto mercantil de grande valor - desprovido da condição humana e, como tal, tratado sem a menor preocupação com condições de saúde e sobrevivência, desde seu transporte da África até o seu uso

⁶ Ana Flávia Magalhães: historiadora, doutora em História pela Unicamp e professora da Universidade de Brasília (UnB), descreve como pensadores negros articularam conjuntamente estratégias e ações pela abolição.

⁷ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-05/especialistas-destacam-protagonismo-negro-pelo-fim-da-escravidao>

intensivo na exploração colonial. O africano escravizado, dessa forma, possuía uma única função: servir de mão de obra para seus senhores e era obrigado a fazer tudo o que lhe era ordenado, havendo castigos terríveis para quem desobedecesse. O sistema escravocrata nas Américas foi inovador em termos de barbárie e degradação humana. (PINTO; FERREIRA, 2014, p. 258).

Após a abolição da escravatura no Brasil e durante várias décadas não houve reformas nem divisões de terras, e os incentivos quanto a educação e inclusão da pessoa negra no ambiente escolar não ocorreram e até hoje estão aquém do necessário, caminhando a passos lentos, visto a morosidade no processo de discussão e aprovação de sistema de cotas. Fatores que contribuem até hoje para que a população negra permanecesse à margem da sociedade, sem oportunidades e estrutura para ascender social e economicamente. Para exemplificar um desses vieses de desigualdade observem-se as mulheres negras que assumiram atividades profissionais relacionadas com o trato doméstico, sem registro em carteira, direitos trabalhistas e por vezes em condições de trabalho análogos a escravidão, visto que não é raro reportagens atuais denunciando fatos com estes.

Desta forma, a população negra passou a migrar entre as regiões do Brasil na tentativa de buscar melhores condições de trabalho e melhores salários, estes grupos de ex-escravizados sofreram repressões e foram sendo taxados como seres vadios, desocupados e vagabundos, termos principalmente atribuídos aos negros mais raivosos ou questionadores, na busca pela permanência do desprezo pela raça.

2.1 A disparidade que perdura entre a Casa-grande e a Senzala

Neste cenário, estudiosos brasileiros passaram a pesquisar sobre a mistura de raças e o mestiço, pois os negros não eram mais escravizados, mas pertenciam à sociedade, e passaram a se associar à nova ordem capitalista. Dessa forma, encontrou-se uma solução para os problemas raciais do Brasil, na forma de estimular os casamentos mistos. De acordo com Delcele Mascarenhas Queiroz (2004), a população brasileira -embranqueceria com o tempo e, de forma correlata, a adoção de um sistema de classificação amplo é uma possível solução para a situação particular do Brasil.

Casa-grande e Senzala, de Gilberto Freyre, publicada em 1933, é uma leitura obrigatória para entender a sociedade brasileira atual, visto que buscou-se pela originalidade na tentativa de explicar a sociedade brasileira. Na obra o autor busca uma ruptura do racismo científico⁸,

⁸ Racismo científico ou racismo biológico é a crença pseudocientífica de que existem evidências empíricas que apoiam ou justificam o racismo ou inferioridade ou superioridade racial.

apontando a inexistência de raças. Freyre procura entender a formação social do Brasil, a formação social do brasileiro, a partir da família, tratando sobre o microcosmo, pois entre a Casa-grande, representada pelas pessoas de posse, senhores de engenho e pela alta burguesia até a Senzala, onde estão os negros, subalternos e posteriormente representados pelo proletariado, existe uma lacuna avassaladora, na relação de formação da população brasileira.

Casa-grande e Senzala (FREIRE, 2006), explica, justifica, embasa o modelo do Brasil dos dias atuais, visto que se somos uma sociedade violenta e patriarcal é devido a sua formação, ao modelo de colonização. Ainda de acordo com o autor, havia no Brasil um equilíbrio de antagonismos, visto que se compararmos a outros países que utilizaram o trabalho escravo para desenvolvimento de suas fazendas, cidades, entre outros ao modelo escravocrata do Brasil, os escravizados e a relação entre os senhores era a mais branda do que outras sociedades escravocratas, como por exemplo os Estados Unidos.

O fato é que o Freire (2006) não apresenta dados, relatos, provas de maneira científica para embasar a sua argumentação quando a suavidade da escravidão no Brasil, contrário a isso há diversos estudos que comprovam que o período escravocrata no Brasil foi cruel, separando famílias e filhos pelo território nacional, formando colônias com africanos com idiomas diferentes para que estes não pudessem se comunicar.

Uma utopia Freyriana, avesso a aceitar o preconceito, a discriminação racial e o massacre ocorrido, pois o período escravocrata no Brasil foi marcado pela crueldade, por estupro das mulheres negras, abandono dos escravizados acometidos por doenças, traficados do continente africano, separados de suas tribos, privados de seus hábitos e cultura para serem brutalmente explorados neste solo, torturados e mortos, ou seja, entregues a sua própria sorte.

Em seu enredo polêmico e sexualizado, Gilberto Freyre defendia a harmonização das relações raciais a partir da miscigenação. Valorizando que no Brasil existe uma mistura de valores bem complexos, ou hibridização da sociedade portuguesa, citando a formação de Portugal e a valorização da cultura portuguesa. Ressaltando-se ainda que o Brasil se formou numa relação carnal, onde destaca, enaltecendo a forma de relação violenta, sendo a violência física e a violência sexual praticada pelos senhores da casa-grande como natural, principalmente no que diz respeito à hipersexualização das mulheres negras, ponto este muito criticado nos dias atuais, assim como por autores da época, tais como, Florestan Fernandes (1960, p. XIV).

Difundido em Casa-grande e Senzala, por Freyre (2006), sobre o processo de casamentos mistos como fator positivo na correção do distanciamento social criado pelas sociedades escravistas. Na opinião deste autor, tais problemas podem ser resolvidos por mestiços, que, quando aceitos pela sociedade, representarão a nova estrutura do povo brasileiro.

A escassez de capital-homem supriram-na os portugueses com extremos de mobilidade e miscibilidade, (...), em uma atividade genésica que tanto tinha de violentamente instintiva da parte do indivíduo quanto de política, de calculada, de estimulada por evidentes razões econômicas e políticas da parte do Estado. (...). Quanto a miscibilidade, nenhum povo colonizador dos modernos, excedeu ou sequer igualou nesse ponto os portugueses. Foi misturando-se gostosamente com mulheres de cor logo ao primeiro contato e multiplicando-se em filhos mestiços que uns milhares apenas de machos atrevidos conseguiram firmar-se na posse de terras vastíssimas (...). A miscibilidade mais do que a mobilidade, foi o processo pelo qual os portugueses compensaram-se da deficiência em massa ou volume humano para a colonização em larga escala e sobre áreas extensíssimas. (FREYRE, 2006, p.70).

Na citação acima, observa-se o desleixo e a omissão freyriana em não mencionar o termo utilizado por ele, sendo: “misturando-se gostosamente” (FREYRE, 2006, p. 70), não mais é do que relações sexuais feitas à força, ou seja, o estupro do corpo negro. Observando-se muitos desses filhos e filhas, mestiços e mestiças gerados a partir deste fato, foram iguais às suas mães, escravizados à época.

Segundo Antonio Sérgio Alfredo Guimarães (1999), os argumentos de Casa-grande e Senzala atribuem o caráter simbólico do negro a "objetos culturais, símbolos e marcos fundacionais da civilização brasileira" (p. 27), mas não afirmam ao negro sua cidadania, nem mesmo seus direitos. Essa sutileza permite à sociedade inferir a aceitação do negro sem, de fato, incorporá-lo à sociedade, mantendo uma relação hierárquica semelhante à presente na escravidão.

Com o fim da escravidão, iniciou-se um processo de desenvolvimento capitalista, ou seja, o fim da escravidão no Brasil não foi um ato de benevolência, visto que o Brasil foi o último país das américas a abolir a escravidão, desta forma, a abolição da escravidão foi atendida em resposta às pressões internacionais, em especial as pressões impostas pela Inglaterra. Florestan Fernandes (1978), atenta-se em sua obra *A integração do negro na sociedade de classes*, para este cenário e se pergunta: “Como a população negra poderá participar dessa nova fase da realidade brasileira sendo que, até o momento, eles foram alijados de condições sociais positivas?”, “Como se integrar em uma sociedade livre sendo que só experimentaram a escravidão?” (1978). Estes foram os pontos centrais discutidos pelo escritor.

A população negra brasileira que era utilizada como força escrava até 1888 não deve condições materiais suficientes para acúmulos de bens e poder para participar da sociedade plenamente, além dos bens materiais, era restringido da população negra o acesso a vida escolar, eram proibidos de terem os direitos relacionados ao trabalho assalariado, lhe foram restringidos o direito à moradia, o direito das relações e convívio social, de participar dos movimentos políticos, entre outros, ou seja, os negros e negras não tiveram acesso a qualquer tipo de bem,

em todas as esferas da vida pública e valorizada do país, desde o momento do período colonial escravocrata até a abolição representada pelo dia 13 de maio de 1888.

A vida da população negra após a abolição também foi marcada pela dificuldade de acesso aos cargos melhor remunerados no mercado de trabalho emergente naquele período, visto que a chegada de emigrante europeus, ou seja, segundo Fernandes (1978), as oportunidades seriam de melhor acesso aos imigrantes europeus do que os negros ou ex-escravizados, visto que os imigrantes brancos e amarelos, os asiáticos, já vinham com experiências de seus países de origem, visto já estavam acostumados com o trabalho livre.

Algumas localidades que apresentavam nível de produção menor, de certa forma, possibilitaram e garantiram aos negros ex-escravos e mulatos a oportunidade de um aprendizado melhor sobre as novas relações de trabalho. Contudo, mesmo assim eles encontraram graves problemas estruturais à sua frente, como: o não aceitar submeter-se a trabalho degradantes que lhes lembrassem o passado recente da escravidão. Por outro lado, os antigos senhores de escravos não conseguiam se relacionar com ex-escravos como homens livres. (FERNANDES, 2008, p. 207).

A mudança de estado social não trouxe consigo a redenção da população negra, que recebeu o peso do seu destino, mas não os meios para lidar com a nova realidade que se apresentava. Segundo Fernandes (1978, p. 28), “a sua única direção foi a marginalização diante do desamparo real, incorporar-se a escória do operariado urbano ou esperar no ócio dissimulado, na vagabundagem sistemática ou na criminalidade fortuita meios para salvar as aparências e a dignidade de homem livre”.

Com isso o foco de Florestan Fernandes (1978) era desconstruir o mito de que no Brasil vivíamos em uma democracia racial, ou seja, segundo Fernandes é falso a ideia de que vivemos em uma harmonia racial, é falso que vivemos em equilíbrio sem desigualdades pautadas na cor da pele, é falso que vivemos em uma sociedade com igualdade de direitos, discordando daquilo que Gilberto Freyre (2006) aborda em suas obras. Fernandes constata que em São Paulo existe um movimento, um processo intenso de marginalização da população negra que será a base das desigualdades sociais encontradas no nosso país até hoje, ou seja, a marginalidade portanto tem um alicerce, tem uma causa histórica, social e política.

Contudo, Gilberto Freyre (2006) contribui, com a superação dos discursos racialistas da ciência, onde tinha-se a ideia do homem negro inferior biologicamente, um mundo que acreditava na divisão de raças, neste ponto, Freyre (2006) rompe com este paradigma.

Mesmo com a produção fortemente construída em um viés sexualizado, Gilberto Freyre (2006) indica como o Brasil de fato é um país escravocrata, patrimonialista, um país do parentesco, ou seja, a literatura propicia ao leitor a evidenciação do Brasil como ele é: uma Casa-grande repleta de Senzalas, um país com racismo velado, de relações superficiais, um país

que carrega uma herança cultural do colonialismo e que até o presente momento, não superou as raízes sujas e cruéis da colonização.

Contudo, observamos os reflexos do período escravocrata, assim como a permanência do pensamento freyriano na atualidade, limitando o acesso ao emprego formal, à condições dignas e humanas de trabalho, reduzindo a mulher negra ao serviço doméstico, as atividades operacionais e a romantização infame sobre a sexualização do corpo negro.

2.2 Ascensão social versada a construção da identidade

Esta seção pretende analisar as contribuições teóricas de Stuart Hall (2006) para a identidade da modernidade, abrangendo pesquisas relacionadas a raça, racismo, diáspora e representações racionalizadas. Para tanto, busca-se os conceitos de gênero, identidades individuais e grupais à luz da pesquisa de Joan Scott (2005). Essa abordagem faz sentido para uma compreensão histórica das relações raciais na formação das identidades negras na diáspora, visando compreender as identidades da população negra.

A discussão está embasada em uma revisão bibliográfica dos autores citados, entre outros que complementam os temas de interesse para a pesquisa. Objetivando possibilitar a reflexão sobre as estruturas que moldam a identidade negra.

De acordo com o princípio da diferença, a identidade é construída a partir do jogo dialético, desta forma, partimos de uma premissa que se manifesta desde Platão no tempo dos Sofistas: a dialética da semelhança e da diferença. Essa dialética significa que a identidade não é elaborada isoladamente, mas sua produção é baseada principalmente em diferenças e relações construídas entre grupos.

Para configurar um determinado processo de autoafirmação para um grupo ou uma sociedade, deve haver outro processo, um outro grupo ou sociedade como contraste, de acordo com Roberto Cardoso de Oliveira (1976). Segundo Stuart Hall, historicamente, as relações ético-raciais são constituídas a partir da formação de imagens e símbolos sociais.

Joan Scott (2005), afirma que a identidade individual está diretamente abarcada na identidade coletiva, ou seja, na identidade de grupo, mas também contra ela, uma vez que se tem observado que a condenação da situação "minoritária", imposta a alguns grupos racializados, devido o curso da história, evidenciando as divisões sociais que fazem com que os diferentes grupos sejam vistos e tratados como se fossem um só grupo: "minoria" com menos direitos, poder, importância, sendo alvo prioritário da discriminação social.

Diante das diferentes formas de discriminação e da condição de subalternidade em que se encontram as minorias racializadas em nosso país, é preciso superar o preconceito e construir uma sociedade justa, fraterna e unida com base na dignidade humana esse é um dos eixos centrais da ordem constitucional, buscando não apenas a igualdade formal, mas também a material, neste sentido, faz-se necessário a inclusão da população negra em um ambiente que possibilite a igualdade de oportunidades, seja está partindo do desenvolvimento de políticas públicas, sistemas de cotas raciais e outras ações afirmativas, que constituam uma importante transformação dos padrões sociais.

Scott (2005) apresenta a ideia de que há um disfarce na noção abstrata de indivíduo, que deseja parecer único e individual, mas normativo e de pertencimento social. E exemplifica bem o problema: raça é uma questão de preto e não de branco; gênero é questão de mulher, não de homem. Desta forma, a autora busca chamar a atenção do leitor para o processo de construção discursiva da diferenciação social, que aborda a falácia da preservação e manutenção das instituições sociais que asseguram essas diferenciações.

A questão da identidade tem sido um tema central nas ciências sociais, especialmente nas últimas décadas. No entanto, a concepção tradicional de identidade como algo fixo e estável tem sido questionada e ampliada por teóricos contemporâneos, como Stuart Hall (1998).

De acordo com Hall (1998), a identidade não deve ser mais entendida como algo pré-determinado e imutável. A ideia de que as pessoas têm uma identidade fixa, baseada em características como raça, nacionalidade ou gênero, está sendo desafiada por um entendimento mais complexo e fluido da identidade.

O autor argumenta que, em vez de ser algo dado desde o nascimento, a identidade é construída ao longo do tempo e em relação às diferentes experiências e contextos sociais em que uma pessoa está inserida. A identidade é, portanto, uma construção social, influenciada por fatores como cultura, sociedade, história e poder.

Nesse sentido, a identidade não se refere mais a grupos fechados e estáticos, mas sim a um processo de construção contínua e dinâmica. As pessoas podem ter múltiplas identidades, que podem ser negociadas e transformadas ao longo do tempo, dependendo das interações sociais e das mudanças de contexto.

Além disso, Hall argumenta que a identidade não pode ser desvinculada das relações de poder. As identidades são moldadas pelo poder dominante em uma determinada sociedade, que estabelece normas e categorias que podem privilegiar ou marginalizar determinados grupos. Nesse sentido, a identidade está intrinsecamente ligada a questões de raça, classe e gênero, entre outras formas de opressão e desigualdade.

Essa compreensão ampliada da identidade tem implicações importantes para a pesquisa social. Estudar identidade requer uma abordagem interdisciplinar e sensível às complexidades e contradições envolvidas. É preciso levar em conta tanto as experiências individuais e subjetivas, quanto as estruturas sociais e os discursos dominantes que moldam as identidades.

Em um mundo instável, acerca de uma sociedade de risco de Ulrich Beck (2003), e/ou uma modernidade líquida (BAUMAN, 2001), a identidade por sua vez, também se torna instável. A identidade não é mais determinada por grupos particulares, nem são o ponto central da estabilidade do mundo social.

A identidade torna-se desorganizada e desconectada dos laços locais. Por sua vez, significa também que se transformam em tarefas individuais, em processos de construção contínua, ao invés de meramente sugerir algum pertencimento coletivo que se conforma às normas sociais. De outra forma, a discussão acerca da construção da identidade tem sido desencadeada a partir do debate sobre identidade: a linha entre psicologia e sociologia.

Como indivíduos, estamos inseridos em um ambiente que fornece uma base para a composição de nossa identidade. Desta forma, essa identidade torna-se, assim, o resultado de um processo de socialização (BERGER, 2003). Esse processo ocorre nas interações sociais dos indivíduos na vida cotidiana. Portanto, a identidade não pode ser vista meramente como uma substância ou atributo individual e/ou coletivo, mas como uma elaboração baseada nas interações com outros indivíduos e grupos.

Conforme Alexandre de Pádua Carrieri, (2010) é provável conceber que a identidade pode se declarar tanto em aspectos objetivos, quanto ainda em aspectos subjetivos de modo que sua constituição ocorre essencialmente de maneira subjetiva “A identidade não é uma substância ou atributo individual ou coletivo, mas uma elaboração determinada pelas estruturas mentais e processos psíquicos a partir das interações com outros indivíduos, grupos e comunidades”. (CARRIERI, 2010, p. 12-13).

De acordo com Hall, “as velhas identidade, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como sujeito unificado”. (HALL, 1998, p. 7). Desta forma, segundo Hall, as mudanças nas estruturas sociais modernas ocorridas no fim do século XX, estão em transformação sobre a ideia que temos de sujeito e daquilo que entendemos sobre identidade.

Por conseguinte, a compreensão da identidade começa com a ideia de interpretá-la como um fenômeno social (SARAIVA, 2010). Em outros termos, a construção da identidade ocorre gradativamente em um contexto relacional e é considerada um processo contínuo. Assim, por

meio da socialização, os indivíduos adquirem novos comportamentos e formas de pensar que ativam suas identidades individuais e coletivas.

Como a vida em grupo fornece um ambiente no qual as identidades pessoais são formadas, as pessoas têm tantas identidades pessoais e sociais quanto os grupos aos quais pertencem ou os relacionamentos pessoais que preservam.

A identidade social é o resultado da interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais, e é um processo social ativo (MACHADO; KOPITTKKE, 2002). Nesse sentido, uma organização pode ser vista como um campo de estudo social na qual as relações e inter-relações contribuem para a formação e desenvolvimento das identidades dos indivíduos dos quais participam.

Assim dizendo, para (GOFFMAN, 1988), a identidade pessoal é herdada das relações identitárias de grupo, que se baseia na identidade social desse grupo em particular. Além disso, para a formação da identidade pessoal de um determinado grupo, se faz necessário a observação e utilização das perspectivas de sua identidade social. Visto que, a humanidade depende da interação social com o mundo real para adquirir suas identidades sociais.

Embasado neste contexto, a identidade de um indivíduo converge-se no que se chama de "síntese de múltiplas identidades" (DAVEL, 2000), pois essas identidades estão vinculadas a diferentes grupos sociais, a saber nos exemplos: grupo de estudos, relações familiares, atividades profissionais, entre outras estruturas das relações sociais e/ou individuais.

Em suma, tratando-se da construção da identidade partindo do processo de identificação, as identidades sociais surgem como precursores e referências, onde o indivíduo perceberá ou não a sua identificação. Constitui-se a esses aspectos que começam pela identidade do outro na relação de quem sou, a partir de quem o outro é e como quer estar diante dele e dos outros.

Sobre as relações entre modernidade e identidade, com a evolução da sociedade e com todos adventos que fazem parte desse movimento o que factualmente chamamos de modernidade refere-se a um estilo de vida, aos costumes e a organização social, este conceito tem o seu marco por volta do século XVII, na Europa e se espalhou rapidamente pelo mundo (GIDDENS, 1991).

Na visão de Antony Giddens, a modernidade pode ser compreendida em quatro dimensões, a saber, a expansão de quatro formas institucionais de capitalismo, industrialismo, vigilância e poder militar. Para Giddens (1991, p. 61), “um sistema de produção de mercadorias, centrado sobre a relação entre propriedade privada do capital e o trabalho assalariado sem posse de propriedade, essa relação formando o eixo principal do sistema de classes”. Neste sentido, o

capitalista precisa de produtores, investidores, de mercados competitivos e dos consumidores para que em posse destes elementos reunidos haja a realimentação do capitalismo.

Ainda, segundo Giddens (1991, p. 61), o industrialismo é abarcado pelo processo de industrialização, a partir do surgimento das fábricas, sendo suas características marcadas pelo “o uso de fontes inanimadas de energia material na produção de bens, combinado ao papel central da maquinaria no processo de produção”.

O termo vigilância tem a ver com a vigilância da população por aqueles que estão no poder político. Isso é tanto vigilância direta, como Michael Foucault (1999) trata, por exemplo, prisões, escolas. E indiretamente, com base no controle das informações por especialistas ou órgãos governamentais.

O poder militar, de acordo com Giddens (1991, p. 64) é “o monopólio bem-sucedido dos meios de violência dentro de fronteiras territoriais precisas é específico do Estado moderno”. Como é igualmente a existência de vínculos específicos com o industrialismo permeando as organizações militares e os armamentos a sua disposição”, ou seja, o poder militar pode ser retratado como o monopólio da violência.

A junção dessas quatro formas institucionais (capitalismo, industrialismo, vigilância e poder militar) estão entrelaçadas para formar o que chamamos de modernidade. Desta forma, elas trabalham juntas, e uma fortalece a outra. E, a partir da compreensão das formas institucionais, poderemos evoluir para uma economia capitalista mundial.

As coletividades sociais circulam nos contextos sociais, assim como as suas representações, produzindo significados e consequências. Porém, algumas manifestações ganharam maior destaque e são vistas como manifestações da autenticidade social. A formação social brasileira, como em outras sociedades, são representações predominantes constituídas por explicações hegemônicas com profundidade para apresentar não só o seu grupo social, assim como outros.

A partir da perspectiva eurocêntrica, as concepções são construídas para representar um sentido normal ou anormal, tendo como norma masculino, branco, heterossexual, cristão. Indivíduos que não se enquadram nesse padrão são vistos como desviantes, mesquinhos e socialmente repulsados. Como afirma Judith Butler.

O abjeto designa aqui precisamente aquelas zonas "inóspitas" e "inabitáveis" da vida social, que são, não obstante, densamente povoadas por aqueles que não gozam do status de sujeito, mas cujo habitar sob o signo do "inabitável" é necessário para que o domínio do sujeito seja circunscrito. (BUTLER, 2000, p. 155).

No final do século XIX e início do século XX, a consolidação dos africanos escravizados e seus herdeiros deslocou-se para teorias racistas baseadas no que era então considerado biologia científica. O conceito de raça-sujeito começa a ser deduzido por meio desses marcadores corporais, e essa dedução leva à obrigatoriedade da identidade.

Essas representações correspondem a falsas percepções do corpo, pois a identidade não pode ser considerada apenas por pelas evidências corporais, visto que, mesmo dentro das ideologias racistas há nuances entre por exemplo povos de outros continentes, países, Estados e/ou cidades.

Avtar Brah (2006), associa essas identificações sociais a "diferença", em síntese, as marcas que geram diferenças sociais que estabelecem posições diferenciadas para os indivíduos na estrutura social. Para Stuart Hall, essas marcas caracterizam as "unidades" que são a naturalização e processo de identificação dos não brancos e não homens (gênero), ou seja, para que haja identidade se faz necessário a diferença.

A identidade está sempre em processo, desta forma, nunca pode ser considerada como algo acabado, manifestado pela consciência da diferença e da contraposição com o outro, presumindo assim a heterogeneidade. Em outras palavras, a identidade é construída a partir de marcadores diferenciais de outros, portanto, a identidade é sempre construída a partir das interações e diálogos que instauramos com a sociedade.

A saber, sobre a formação da identidade da mulher negra, se faz necessário compreender a questão da raça, seu impasse e dilema nas sociedades capitalistas caracterizadas por sistemas desiguais que não reconhecem as populações negras como sujeitos de direito. Desta forma, a subordinação da população negra pode ser compreendida em sentido amplo, conforme Joaze Bernardino-Costa (2015), descreve a partir da 'história mítica' de Gilberto Freyre (1997).

Gilberto Freyre, em 1933, não só reconstrói como cria uma interpretação do Brasil a partir da casa grande e senzala, o que nos permite visualizar uma "história-mítica" das trabalhadoras domésticas e da divisão sexual e racial do trabalho. Para Freyre, a casa-grande e a senzala se constituíram na unidade do entendimento do Brasil. Freyre, um autor fortemente comprometido com um projeto de construção da nação, argumenta que senhores e escravos, brancos e negros estavam hierarquicamente integrados, complementando-se. Assim, sua historiografia, fortemente baseada na história íntima da família brasileira, defende que inauguramos um sistema social democrático tanto do ponto de vista econômico quanto racial, aberto à mobilidade social de negros e pobres (BERNARDINO-COSTA, 2015, p. 21).

Em continuidade, BERNARDINO-COSTA acrescenta que:

Todavia a ascensão social se daria preferencialmente pela miscigenação, cujo produto seria o chamado mulato. A miscigenação por sua vez, ocorreria principalmente por meio da escrava de casa, a mucama. Nesse sistema social, a escrava de casa seria hierarquicamente superior às escravas da senzala e, conseqüentemente desfrutaria de alguns privilégios. Do relacionamento íntimo com ente da família patriarcal e escrava

redundaria o mulato, o filho bastardo do senhor de engenho e da escrava da casa que ao invés de se revoltar contra o seu pai por não ser filho legítimo imitava-o, por meio da assimilação de valores europeus (BERNARDINO-COSTA, 2015, p. 22).

A construção da identidade negra no Brasil está diretamente relacionada à exploração realizada pelo branco. O Brasil incentiva a imigração europeia por razões econômicas, assim como para realizar a tentativa do embranquecimento da população brasileira, desse modo a herança africana do Brasil só é assumida quando importa mostrar ao mundo que somos uma nação multiétnica.

No Brasil, como nos ensina Oracy Nogueira (1979), o preconceito é de cor e não de origem, como nos Estados Unidos. Aqui, por exemplo, estarei denominando como refugiados africanos que são mais vulneráveis ao preconceito e ao racismo, pois a cor da pele está associada a submissão, subordinação, a falta de acesso à saúde e educação.

Os refugiados de outros países, como os europeus, asiáticos ou norte-americanos, por exemplo, são considerados brancos e, embora tenham dificuldades, enfrentarão menos preconceito e menos dificuldades do que os refugiados negros. Foi possível perceber essa diferença de tratamento entre imigrantes recentemente em Maringá, quando refugiados da guerra na Ucrânia foram recebidos pelo prefeito, tiveram propostas de trabalho, apoio da prefeitura e de uma instituição privada de educação.

Já sobre os imigrantes haitianos (negros/as) em Maringá há notícias de discriminação racial, exploração nos postos de trabalho e indiferença da população local, todavia são poucas as informações de apoio e receptividade relacionadas a esses imigrantes que chegaram na cidade em busca de trabalho e fugindo de problemas estruturais que existem no Haiti.

Com a proposta de compreender as discussões desenvolvidas até o momento, é preciso afirmar que o direito à igualdade só entrará em vigor quando as diferenças ético-raciais, de gênero, culturais, religiosas e econômicas forem reconhecidas como legítimas e respeitadas no âmbito social.

Desta forma, identificou-se os limites de compreensão sobre os quais estão delimitadas as relações entre identidade e igualdade entre brancos e negros, enquanto gênero e a insurgência de outros grupos que não sejam ‘homens e brancos’, ou seja, os homens negros, as mulheres brancas e mulheres negras para nos basear sobre a análise sócio-histórica.

As tentativas do universalismo e homogeneização social mostraram-se incapazes de atender às diversas necessidades trazidas pela diferença, expondo princípios de exclusão e discriminação. No caso da população negra, especialmente das mulheres negras, a exclusão se manifesta de forma mais insidiosa, pois apesar do discurso da democracia racial, as histórias e

culturas negras e das mulheres continuam sendo oprimidas e marginalizadas, o que contribui para a reafirmação da construção de identidades raciais e de gênero de forma negativa, que forçam mudanças no tratamento da diversidade racial e de gênero.

Em resumo, a concepção tradicional de identidade como algo fixo e estável está sendo desafiada por uma compreensão mais fluida e contextualizada da identidade. A identidade não se refere mais a grupos fechados, nem meramente a identidade racial, mas sim a um processo construtivo e negociado, influenciado por fatores sociais e poder. Essa compreensão mais ampla da identidade tem implicações importantes para a pesquisa e ação social.

3 A MULHER NEGRA E O MERCADO DE TRABALHO

Após percorrermos sobre identidade, igualdade de gênero e as questões étnico-raciais no Brasil, a disparidade que perdura entre a casa-grande e a senzala e a ascensão social versada a construção da identidade, chegamos ao ponto central desta dissertação, tema este não superado no meio social brasileiro: mulheres negras em busca do espaço de poder em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação. Para tal, discorreremos neste capítulo sobre o preconceito contra a mulher negra no mercado de trabalho do setor privado, ressaltamos que esta dissertação não tem por objetivo analisar a relação em instituições públicas.

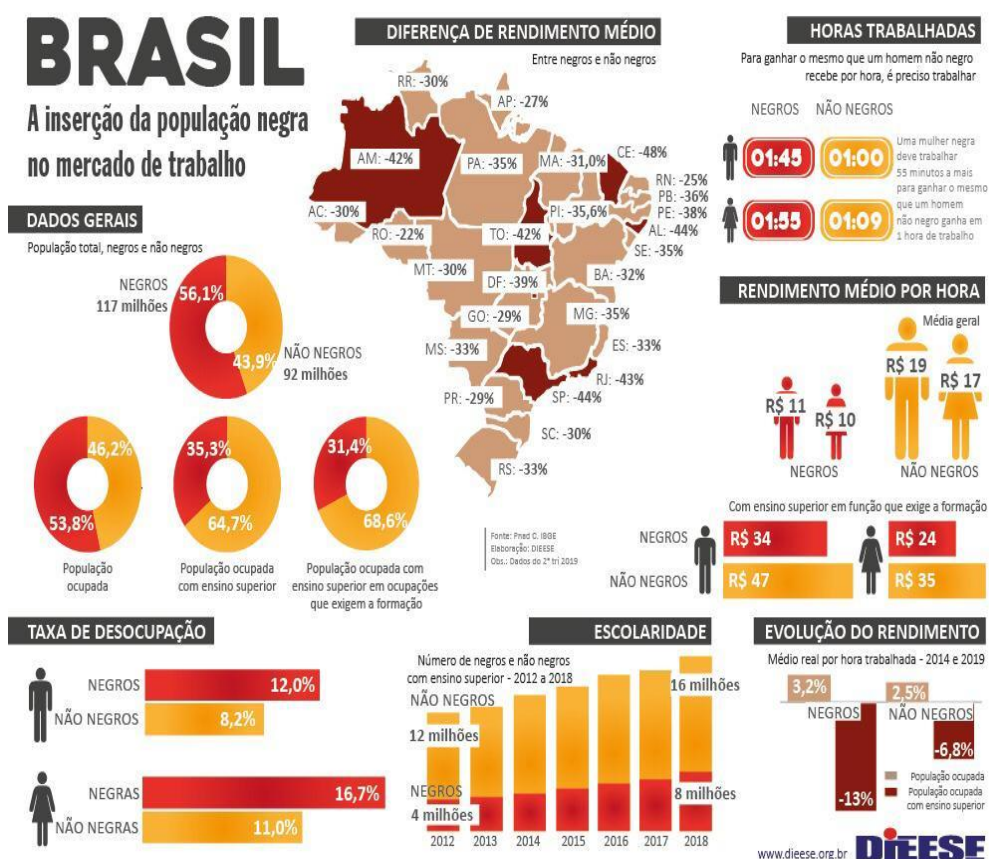
Conforme observado nas pesquisas realizadas por institutos de pesquisas públicos e privados já apresentadas anteriormente neste trabalho, as mulheres negras são as mais discriminadas no meio organizacional, em primeiro lugar devido ao gênero e após devida a sua cor. As produções acadêmicas tendem a analisar questões de gênero e raça separadamente, o que é compreensível, pois a literatura sugere que os fatores associados à desigualdade de gênero são, em parte, diferentes daqueles associados à desigualdade racial. Enquanto o primeiro pode ser mais influenciado por preferências, barreiras culturais e questões de normas sociais, o último está mais intrinsecamente ligado ao contexto histórico e socioeconômico de um indivíduo. Todavia, juntando esses dois fenômenos, a situação das mulheres negras é ainda mais grave porque pertencem a dois grupos desiguais e desfavorecidos.

De acordo com a matéria desenvolvida pela revista eletrônica Brasil de Fato, publicada no dia 22 de novembro de 2019, com o levantamento de 2014 a 2019, onde aponta que a mulher negra trabalha quase o dobro do tempo para obter salário de homem branco. A população negra do Brasil continua sofrendo com a desigualdade no mercado de trabalho. Além de uma taxa de desemprego mais alta, aqueles que encontram trabalho, trabalham mais e recebem menos. A

distância entre brancos e negros também afeta a mobilidade de cargos de chefia ou comando por meio da escolaridade e postos de trabalho, por exemplo.

Os números do segundo trimestre do ano de 2019 são pautados ponto a ponto em torno do racismo e do machismo no Brasil, discriminados por gênero, etnia e região. Por exemplo, uma mulher negra deve trabalhar 55 (cinquenta e cinco) minutos a mais para receber o que um homem branco ganha por hora. Para os homens negros, esse número é de 45 (quarenta e cinco) minutos extras de trabalho. Os ganhos médios por hora de trabalho também mostram a desigualdade de gênero e raça. O homem preto ganha em média R\$ 11,00 (onze reais) e as mulheres negras R\$ 10,00 (dez reais). Para população branca, são em média R\$ 19,00 (dezenove reais) para homens e R\$ 17,00 (dezesete reais) para mulheres.

Figura 9 - A desigualdade social por cor e raça



Fonte: Revista eletrônica Brasil de Fato. Matéria de 22 de novembro de 2019⁹.

A pesquisa Desigualdade Social por Cor ou Raça, do IBGE divulgada no dia 13 de novembro de 2019, também mostrou que pela primeira vez, que mais da metade 50,3%

⁹ <https://www.brasildefato.com.br/2019/11/22/mulher-negra-trabalha-quase-o-dobro-do-tempo-para-obter-salario-de-homem-branco>

(cinquenta virgula três por cento) da população se auto identifica como preta ou parda com ensino superior público, em conformidade aos dados apurados do ano de 2018.

Apesar desses avanços, a situação do mercado de trabalho continua precária. Funções com Ensino Superior, o salário médio por hora da população negra é de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais) para homens e R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) para mulheres negras. Já para a população não negra, o valor é de R\$ 47,00 (quarenta e sete) reais para homens R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para mulheres brancas, a discrepância se evidencia novamente entre gênero e raça, onde, homens não negros são os que recebem mais, seguidos das mulheres não negras, após os homens negros e por fim, o rendimento da mulher negra sendo o menor nas relações de trabalho formal¹⁰.

A taxa de desemprego entre as mulheres negras é de 16,7%), contra 8,2% para homens não negros. Para a população total do país, 35,3% dos negros com ensino superior estão empregados, em comparação aos não negros, este percentual sobe para 64,7% está população ocupada.

No Brasil, apesar da maioria da população se identificar como negra 55% (cinquenta e cinco por cento), as desigualdades de oportunidades se repetiram nas cinco regiões do Brasil e em todos os estados. Em São Paulo, por exemplo, o salário médio por hora para mulheres negras é de R\$ 10,82 (dez reais e oitenta e dois centavos), enquanto o salário médio por hora para homens brancos é de R\$ 21,84 (vinte e um reais e oitenta e quatro centavos).

Longe de esgotar o debate sobre as disparidades raciais e de gênero no mercado de trabalho brasileiro, mas para facilitar a discussão sobre o tema, apresento evidências que podem ajudar a compreender a magnitude dessas disparidades e como elas se manifestam no contexto nacional. Deve-se ainda notar que em outros aspectos do mercado de trabalho, como participação da força de trabalho, desemprego, ocupação, características do trabalho e mobilidade profissional, existem grandes diferenças de gênero/raça e até certo ponto eles estão muito relacionados.

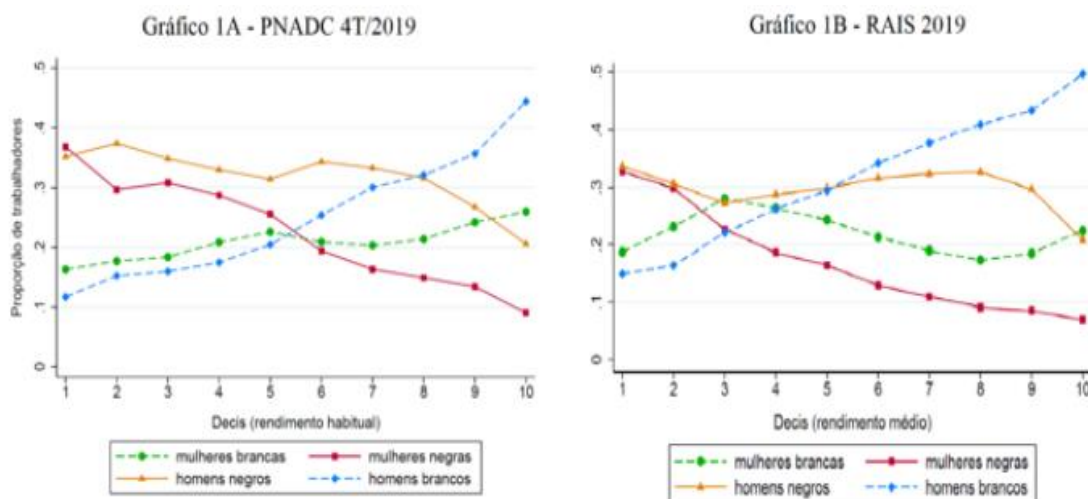
Com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuo - PNADC, 04º trimestre, ano 2019 e na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, ano 2019, percebe-se o quão desproporcional é a distribuição de renda do trabalho entre os grupos de raça/gênero. No contexto da igualdade, espera-se que a composição do emprego desses

¹⁰ O trabalho formal é, no Brasil, qualquer ocupação trabalhista, manual ou intelectual, com benefícios e Carteira de trabalho assinada. Consiste em trabalho fornecido por uma empresa, com todos os Direitos trabalhistas garantidos.

grupos permaneça a mesma em cada decil¹¹ da distribuição de renda, ou seja, 32% de homens negros, 24,4% de homens brancos, 23,0% de mulheres negras (pretas/pardas), e 20,6% de mulheres brancas, mas estes percentuais não retratam a realidade, conforme apresentado anteriormente na Figura 9.

Na parte inferior da distribuição (decil 1 do Figura 9), predominam mulheres negras 37% e 35% de homens negros, por outro lado, homens brancos são representados por 12% e 26% de mulheres brancas. Esse padrão se inverte à medida que se avança para o topo da distribuição, onde os 10% mais ricos são em sua maioria brancos, no total de 44%. As mulheres negras, por sua vez, representam apenas cerca de 9% do decil de rendimentos mais altos. Observando apenas o setor privado formal, Figura 10, pode-se observar um padrão semelhante e ainda mais declarado. Já no Figura 10, pode-se observar um padrão semelhante e ainda mais pronunciado.

Figura 10 - A mulher negra no mercado de trabalho



Fonte: Janaína Feijó. A mulher negra no mercado de trabalho de 26 de julho 2021¹².

Segundo Feijó (2021), as mulheres negras permanecem, em sua maioria, ocupando cargos desvalorizados e com salários abaixo da média, visto a disparidade, pois não competem em pé de igualdade em relação ao gênero e raça. Segundo Silvio Luiz de Almeida (2019), mudanças importantes ocorreram ao fim dos anos de 1980, período em que se discutia a redemocratização no Brasil. Entre outras coisas, reafirmou-se a liderança dos movimentos

¹¹ Decil: Em estatística descritiva, decil é qualquer um dos nove valores que dividem os dados ordenados de uma variável em dez partes iguais, de modo que cada parte representa 1/10 da amostra ou população.

¹² <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mulher-negra-no-mercado-de-trabalho>

sociais, fortaleceu-se a sociedade civil e, de acordo com a Constituição de 1988, a necessidade do desenvolvimento de políticas que abordassem as questões voltadas a desigualdades.

Compreender os elementos que envolvem a desigualdade de gênero e raça e pensar formas de estruturação da sociedade é fundamental, pois de posse desse saber, a sociedade civil consegue se mobilizar e cobrar das entidades governamentais pelo desenvolvimento de ações efetivas que visem a superação da ordem vigente, no que diz respeito às políticas públicas que vigoram sem efeito na sociedade brasileira, visto que essas políticas visam reproduzir a desigualdade racial e de gênero em nossa sociedade. Uma sociedade marcada pelos resquícios e rusgas do período colonial que persistem na sociedade contemporânea, conforme abordado no capítulo 2 desta dissertação.

Em consonância com Feijó (2021), o mercado de trabalho mostra-se um local habitado por homens, desta forma, sendo um espaço onde o machismo e o sexismo corroboram para o atravessamento do preconceito contra a mulher e principalmente contra a mulher negra. Em continuidade ao estudo, o mercado, assim como os profissionais, acostumaram-se a pensar que os homens são superiores às mulheres, assim como na sociedade patriarcal brasileira, ainda há o entendimento de que os brancos são superiores aos negros, nas relações pessoais, profissionais e intelectuais, como exemplo a fala do deputado federal bolsonarista Gustavo Gayer¹³ (PL-GO), inferiorizando a capacidade intelectual de negros e negras, além de atacar o Ministro do Direitos Humanos e Cidadania, Silvío Almeida, inferiorizando a sua capacidade intelectual, fato recente, ocorrido no dia 28 de junho de 2023, ou seja, em pleno século XXI, uma autoridade, sabendo do privilégio de seu foro, se dá ao “luxo” de reproduzir tal barbaridade.

Neste sentido, o movimento das mulheres negras busca construir uma sociedade que reconheça sua igualdade nos direitos civis. Relacionado as políticas públicas existentes e que tratam sobre o tema no meio social brasileiro, observa-se que essas políticas visam combater e reduzir as desigualdades existentes em nossa sociedade, cujo objetivo principal é garantir ao cidadão ou cidadã o acesso ao sistema de saúde de forma digna, assim como o acesso sem qualquer discriminação ao mercado de trabalho, acesso à educação de qualidade, entre outros.

O conflito de gênero têm identidade porque violam as regras de compartilhamento do sistema, envolvendo tanto recursos materiais quanto simbólicos. Desta forma, podemos refletir e propor novas formas de pensar e garantir uma observação cuidadosa para que a atuação

¹³ <https://mundonegro.inf.br/deputado-ataca-silvio-almeida-apos-ministro-acionar-pf-e-pgr-por-falas-racistas-em-podcast-analfabeto-funcional/>

política e jurídica, seja ela institucional ou não institucional, esteja em consonância com as aspirações democráticas.

Contudo, precisamos compreender o racismo que assola as relações pessoais e profissionais, onde para conceituar o racismo, Almeida (2018), recorreu à categoria de discriminação racial, que se refere às diferentes formas como são tratadas as pessoas pertencentes a um determinado grupo racial. A prática da discriminação racial baseia-se nas relações de poder mantidas por determinados grupos, aproveitando-se das vantagens oferecidas pelas categorias raciais. O racismo é alcançado por meio do racismo estrutural, constituindo-se como um processo de privilégios que se espalham entre grupos raciais e se manifestam em espaços como economia, política e instituições.

Desta forma, Almeida (2018) classifica o conceito de racismo individual, institucional e estrutural para aproximar a compreensão de diversos grupos sociais, de forma evidente, prática e didática. A percepção individual do racismo é um conceito frágil e limitado dada sua análise da falta de contexto histórico e reflexão sobre o impacto real na sociedade, visto que se estabelece mediante uma ideia de patologia, observado de forma individual ou coletiva a partir da atribuição de determinada pessoa, desta forma, o racismo individual ocorre por meio da discriminação racial.

O racismo institucional para Almeida (2018), trata-se de um avanço na pesquisa de relações raciais, uma vez que expande as noções existentes de racismo como comportamento individual. O racismo institucional envolve os efeitos do funcionamento de sistemas que privilegiam determinados grupos com base na raça. Para o autor, as instituições estabelecem e regulam normas e padrões que orientam a prática dos indivíduos e moldam seus comportamentos, formas de pensar, percepções e preferências, seguindo esta linha de raciocínio, as instituições são a formalização das determinações formais na vida social, a partir de um desejo de reconhecer as relações de poder, os conflitos e as disputas entre os grupos no âmbito institucional (ALMEIDA, 2018, p. 30).

As relações de poder discutidas são inerentes às instituições que contribuem para a hegemonia de determinados grupos, objetivando manter sua posição social, política e social. Economia, definindo as regras e o comportamento da naturalização desse domínio. O exercício desses grupos é produzido a partir do princípio da discriminação. Estabelecer normas culturais e sociais com base na raça numa única visão da sociedade civilizada. Para demonstrar esse conceito de racismo institucional, Almeida (2018) referiu-se a espaços de poder dominados por brancos, como o judiciário, legislativo, setor público, diretores corporativos, reitoria e universidades que exigem essas regras e regulamentos, Almeida (2018).

Impedir que negros e mulheres entrem nesses lugares, são princípios discriminatórios gerados e propagados com forte viés ideológico, a fim de naturalizar essa hegemonia e aumentar a desigualdade racial e de gênero que compõem essas instituições. Outro ponto proposto pelo autor é sobre o conceito de racismo estrutural, que por sua vez está diretamente ligado ao racismo institucional, onde há o estabelecimento de regras da ordem social, ou seja, o racismo é uma medida em que a estrutura social se normaliza e a reproduz como real, o pensar em normas e regras baseadas no princípio da discriminação racial. Almeida (2018) enfatiza que o racismo faz parte dos processos sociais, históricos e políticos construídos no Brasil.

Almeida (2018) argumenta que para mitigar o entendimento do racismo, visto pela percepção da regra e não como exceção, com intuito de alcançar a mudança, se faz necessário o uso de práticas antirracistas para o desenvolvimento de políticas internas na organização. Além disso, ver o racismo como parte integrante do tecido social não absolve os indivíduos que cometem atos racialmente discriminatórios. Desta forma, ao compreender a ordem racista que compõe nossa sociedade, nos tornamos mais responsáveis diante de práticas discriminatórias e preconceituosas, vendo o silêncio sobre essa questão como meio de sustentação do racismo.

Silvio de Almeida, também pensou sobre o processo de composição da subjetividade, que estrutura o conjunto de princípios verdadeiros e racionais para sustentar a desigualdade racial. A mídia, as indústrias culturais e as entidades educacionais estão continuamente revivendo ideias que embasam a imaginação social do ponto de vista de lentes racistas. Em continuidade ao pensamento do autor, o racismo funciona ideologicamente, visto a prática social que tenta representar uma determinada realidade. Diante do exposto, as representações percebidas no meio social, representam o viés da realidade, pautadas nas elaborações construtivas, normas e padrões que não transformam a realidade, de acordo com o ponto de vista do autor,

Uma pessoa que não nasce branca ou negra, mas torna-se a partir do momento em que seu corpo e sua mente são conectados a toda uma rede de sentidos compartilhados coletivamente, cuja existência antecede à formação de sua consciência e de seus efeitos. (ALMEIDA, 2018, p. 53).

A ciência pensada no campo da fisiologia humana, também é vista como um instrumento da razão que gera a base ideológica do racismo. No território brasileiro, espaços sociais, tais como: faculdades de medicina, faculdades de direito e museus históricos contribuíram significativamente para o estabelecimento de uma ideologia baseada na raça. Embora essas elaborações não tenham mais fundamento, surgiram padrões duradouros mais refinados e "sutis" de relações de dominação e exploração. Essa inflexão do racismo científico divide o sujeito discriminado em uma nova forma humana que começa a ficar sob controle.

Segundo Angela Davis (2016), nos Estados Unidos da América, as mulheres negras são empregadas de forma mais consistente do que as mulheres brancas em campos externos, ou seja, fora de casa. O que significa dizer que desde o período escravocrata, o espaço social se constituiu em um amplo local de trabalho para as mulheres negras, ou seja, a mulher negra permanecia disponível ao seu senhor, em tempo integral para realização de suas tarefas, não ocupando o espaço social de esposa, mãe e dona de casa, visto que era apenas a serviçal daquele lugar.

Nesse caso, as pessoas escravizadas aos olhos do senhor são uma conveniência temporária: quando é lucrativo, ele as explora como se fossem homens, de modo que o gênero não é considerado; formas de ser explorado, punido e reprimido. Mesmo assim, elas não estavam imunes a açoitamento, estupro e desmembramento.

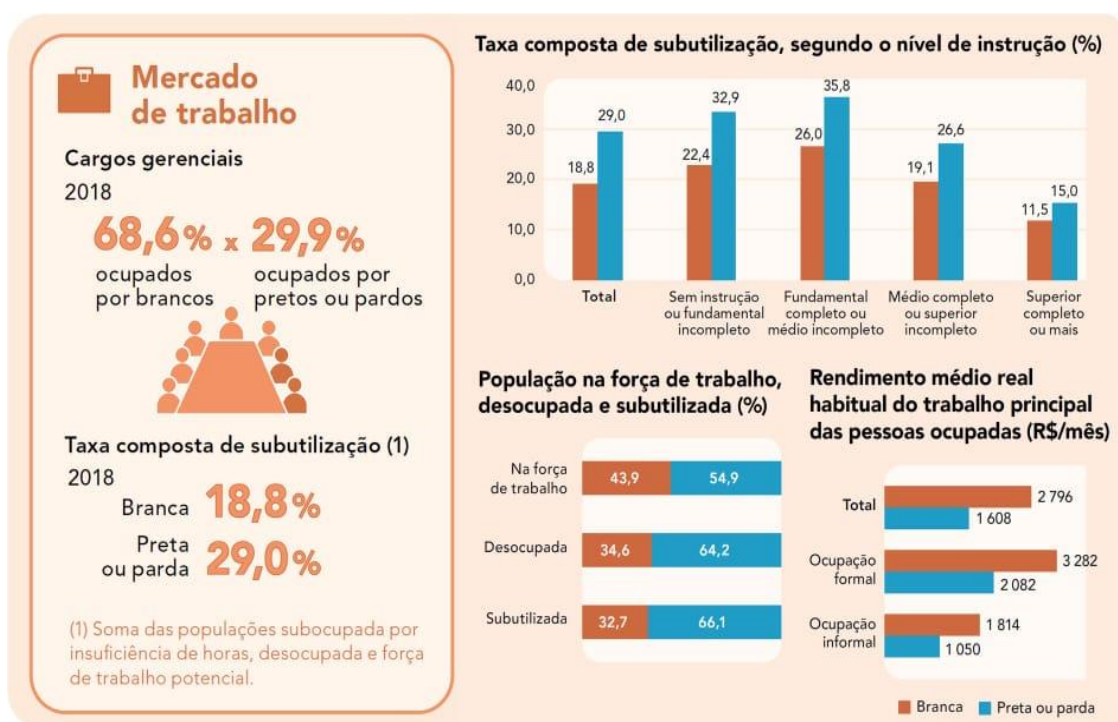
segundo Angela Davis (2016), fica evidente que os escravizados negros passaram para suas descendentes femininas nominalmente livres “um legado de trabalho duro, perseverança e autossuficiência, um legado de tenacidade, resistência e insistência na igualdade sexual, para uma nova mulher”, Davis (2016). Já para Beckwith apud Peters (2016, p. 78), “as mulheres afrodescendentes americanas sofrem o sexismo e o racismo no contexto do trabalho e estas configuram-se barreiras para promoção e crescimento na trajetória profissional”.

Enquanto no Brasil, segundo Cida Bento (1995) apud Abramo (2006) apud Bruschini (2007), “as mulheres negras percebem menores salários e estão lotadas em ocupações específicas, como também, em atividades com menores salários e condições laborais precárias”. Bento (1995), ressalta que as mulheres são mais vulneráveis no mercado de trabalho, e que sua particularidade geralmente não atinge todas as mulheres, pois as mulheres negras enfrentam desde cedo obstáculos no processo de seleção e promoção, cargos de liderança, gestão e mobilidade profissional, mesmo para quem mais investe em educação e qualificação.

Bento (1995), ressalta a elevada presença da mulher negra no trabalho doméstico, onde desde muito jovem iniciam suas atividades nesta função, se tornando membro subalterno da família empregadora, não observando a sua condição racial para ocupação deste cargo.

Os trabalhadores negros, homens ou mulheres não compõem o grupo racial predominante em ocupação profissional no Brasil, diante atividades que exigem alta qualificação, pois a maioria possui baixa qualificação, conforme representado na Figura 10, taxa composta de subutilização, segundo o nível de instrução (%).

Figura 11 - Taxa composta de subutilização, segundo o nível de instrução (%)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

A presença das mulheres negras cresceu nos seguintes campos: administração pública, negócios, serviço social e outras atividades que exigem determinadas qualificações no longo prazo, porém, esse crescimento não reduziu a desigualdade, conforme estudo realizado por Comin (2015) sobre o desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil, retratando as trajetórias das desigualdades no Brasil¹⁴.

Em consonância, Machado Júnior (2018), destaca que somente por meio da educação os negros têm a oportunidade de se integrar de forma diversificada e inclusiva ao mercado de trabalho, visto que os principais fatores relacionados a discriminação salarial estão ligados a baixa escolaridade, onde o acesso a serviços informais e sem carteira assinada, se torna uma alternativa para a população com baixa escolaridade.

O racismo é uma forma de excluir os negros de ter boa formação educacional, necessitando para tanto de políticas sociais, como a lei de reserva de cotas, para adentrar ao curso superior (MACHADO JÚNIOR, 2018 et al apud Silva, 2018).

Segundo Andréa Alcione de Souza (2018), do ponto de vista das organizações, as desigualdades sociais, emocionais, morais e econômicas, podem sofrer interferência da elite,

¹⁴ Comin, A.A. (2015). Desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil: 1960-2010. In Arretche, M. (Org.), Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos (pp. 367-394). São Paulo: Editora Unesp, CEM.

visto a indiferença quanto a classe, visto que gestores negros, sejam homens ou mulheres, não possuem o mesmo capital cultural comparável ao de um gestor branco¹⁵.

DeSouza (2019) et al apud Silva (2018) “ao enfatizar que os aspectos raciais ficam diminuídos frente à questão da classe social. Isso significa dizer que a raça acaba por ser resumida a classe social”. Como consequência tem-se que, a redução de raça a classe social favorece a negação do racismo estrutural, que ocasiona as desigualdades tendo em vista a existência do mito da democracia racial¹⁶.

Vale destacar que há evolução quanto a presença da mulher nas atividades ditas masculinas, que são mais valorizadas do que as femininas, porém, as mulheres não são dominantes em tais tarefas. Além disso, a educação superior feminina, no entanto, não foi acompanhada por uma mudança nos salários. Observando a situação das mulheres negras, outras questões se somaram a essas. Elas enfrentam barreiras relacionadas ao acesso das mulheres brancas a níveis iguais de educação e mobilidade da força de trabalho. Assim, para as batalhas que as mulheres geralmente enfrentam, as mulheres negras perpassam por mais dificuldades.

No que se refere ao racismo brasileiro, verifica-se que é oriundo da violência contra a mulher negra no Brasil Colônia, pelo homem branco, e, também tem origem nas consequências geradas pela miscigenação (CARNEIRO, 1995, apud COSTA, 2009, apud CONRADO & RIBEIRO, 2017)”. “Ele leva à exclusão, ao conflito e à privação em todo o mundo (IANNI, 2004, apud WILLIAMS & Priest, 2015), impactando na inserção das pessoas no mercado de trabalho, além de deixar as mulheres negras invisíveis na academia e no mercado de trabalho (SANSONE, 1996, apud RIBEIRO, 2008, apud ROSA, apud 2014, Collins, 2016, apud DESOUZA, 2017).

Segundo Andréa Aparecida Esteves Mendes apud Maria Luiza Milani, 2016, “o racismo é um empecilho que interfere na renda e, conseqüentemente, na pobreza”. Conforme Mariano (QUE ANO?) apud Carloto (2009), restrições de gênero e raça são motores da desigualdade social, e entre as classes mais baixas, as mulheres negras estão sub representadas. A pobreza leva a rendimentos mais baixos, resultando em menor nível educacional, com um núcleo familiar mais populoso (Costa, 2013, apud Marra, 2013). Por isso, conforme ressalta Aguiar (2007), a pobreza tem cor, ou seja, decorre de uma barreira tênue entre raça e classe.

Sobre a imigração massiva de negros para o Brasil, ocorreu um processo de miscigenação entre negros, brancos e índios brasileiros, resultando em mestiços, cafuzos,

¹⁵ Souza, A.A., & Dias, R. C. P. (2018, outubro, dezembro). Mérito não é para qualquer um: a percepção de gerentes negros sobre o seu processo de ascensão profissional. *Revista Organizações & Sociedade*, 25 (87), 551-567.

¹⁶ DeSouza, E. M. (2019). Intersections between race and class: a postcolonial analysis and implications for organizational leaders. *BAR – Brazilian Administration Review*, 16 (1), 1-27.

caboclos, mamelucos, os pardos, entre outras dezenas de tipos de raça que sofrem com o preconceito da sociedade brasileira, (Aguiar, 2007, apud Pena & Bortolini, 2004). Assim, a discriminação é evidente do ponto de vista do preconceito, estigma e estereótipos, que têm implicações para o desenvolvimento socioeconômico.

Diante dessa situação e voltando às questões relacionadas às mulheres negras, notavelmente, elas são mais prevalentes entre as classes mais baixas (Mariano & Carloto, 2009, 2013, apud Conrado & Ribeiro, 2017); performam em grande maioria em trabalhos precários, com predominância na esfera doméstica (Mariano & Carloto, 2009, Apud Hirata, 2014, Apud Kergoat, 2016); recebem os menores rendimentos (Bento, 1995, Apud Mariano & Carloto, 2009, 2013, Apud Zamora, 2012); e, são as que se encontram em situação mais elevadas em termos de desemprego (GOFFMAN, 2004, Apud ZAMORA, 2012).

Para minimizar a desigualdade racial nas organizações é necessário, compreender as relações entre os atores sociais negros e brancos, homens e mulheres facilitando a triangulação entre visões, opiniões e perspectivas para construir relações menos preconceituosas e mais sustentáveis no mercado de trabalho. (SOUZA, 2014)¹⁷

Para representar a questão da desigualdade, o estudo de Katy Maia et al. (2018), constatou que, além da discriminação e dos níveis de escolaridade mais baixos, os homens brancos tiveram a maior vantagem na desigualdade salarial no sul do Brasil, enquanto as mulheres negras obtiveram menor privilégio em relação aos outros grupos, entre 2002 e 2013, segregação ocupacional e geográfica.

Aplicação da gestão da diversidade populacional nas empresas gênero, raça, idade, escolaridade e status são enfatizados e devem ser bem expressos entre os grupos, reforçando a homogeneidade e a indiferença da cor da pele, evitando assim o preconceito e a discriminação nos ambientes de trabalho por conflitos (Christian, Porter & Moffit, 2006, Apud Podsiadlowski, Apud Grosche, Apud Kogler, Apud Springer, & Van Der Zee, 2013, Apud Abugu & Jerry, 2018).

Um dos desafios que parece estar relacionado ao trabalho é a equidade salarial e o respeito no processo de inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, elas são prejudicadas pelo estigma criado pelas influências coloniais, precisam se livrar desse estigma para serem respeitadas no cenário onde estão inseridas. Por fim, as mulheres negras são mais discriminadas do que as brancas devido às origens, a formação familiar, identidade étnica e cultural, mesmo pertencendo a um país de maioria negra.

¹⁷ Souza, A. A. (2014). Cor e ascensão profissional: negros em cargos de comando. Belo Horizonte: Mazza Edições.

Apesar das dificuldades, é necessário que as mulheres negras busquem maior nível de educação formal e outras habilidades, como linguagem, habilidades técnicas e exigências do mercado para o desenvolvimento de competências comportamentais, buscando o respeito próprio e condenando casos de racismo para facilitar a ampliação do debate sobre o tema. Portanto, acredita-se que o mito da democracia racial brasileira pode ser desconstruído, visto as evidências apresentadas ao longo desta dissertação.

Apresentaremos no próximo subcapítulo os aspectos que envolvem a perspectiva para as mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro para entendimento dos dilemas que permeiam o trabalho assalariado desta população.

3.1 As perspectivas para as mulheres negras no mercado de trabalho

Objetiva-se neste subcapítulo, abordar a história da mulher negra no Brasil e o reconhecimento marcado pela competência social em um contexto socioeconômico. Em todos os níveis, o convívio do negro na sociedade se torna problemático, visto o retardo e a falta de interesse do Estado brasileiro em discutir sobre o período escravocrata, o fim do período de escravidão, a importância e as contribuições da população negra na sociedade enquanto ser social, desta forma, até os dias atuais, o racismo permanece velado combinado com a aceitação da existência de uma falsa democracia racial.

Esse processo de conscientização cívica, com o tema O Movimento de Mulheres Negras no Brasil: História Tendência e Dilemas Contemporâneos, foi incorporado ao objeto de pesquisa das políticas públicas de gênero e raça e se projetou como um novo paradigma, em virtude dos movimentos articulados por mulheres negras.

Portanto, essa questão tem enorme apelo para a sociedade negra na atualidade, visto que o processo de socialização do movimento de mulheres pretas refere-se a estratégias de sobrevivência diante do racismo para se proteger nos espaços de existência, tais como: escola, sociedade, trabalho e lazer, afirmando ser a particularidade das mulheres negras, e reivindicando o direito da igualdade.

A discriminação de gênero e raça tornaram-se eixos estruturais de padrões de desigualdade e exclusão social, pois representam o uso do corpo da mulher negra como objeto sexual e a percepção de que ele é adequado para o trabalho doméstico. Aspectos difíceis de articular historicamente sem considerá-los “a condição de propriedade privada da mulher na sociedade patriarcal”. Uma condição que “explicaria a lógica determinante da opressão específica da escrava” (GIACOMINI, 1988, p.66).

No entanto, busca-se desenvolver um esboço conceitual tratando das desigualdades relacionadas ao movimento de mulheres negras no Brasil. Nesse sentido, objetiva-se produzir um material reflexivo e formativo que visa aliar movimento, fala e prática por meio da ação, inserindo temáticas em sociedades participativas, principalmente mulheres, para que elas se sintam aptas a iniciar um novo ciclo de crescimento e assegurar os direitos sociais.

Apesar dos problemas enfrentados pelo movimento de mulheres negras no Brasil, seu grito busca romper as barreiras da exclusão, objetivando abrir portas para a liberdade e salvar sua humanidade, além de introduzir uma reorientação de percepções sobre a sua importância, buscando o protagonismo da sua própria história e pela luta na construção de uma sociedade livre do preconceito racial, (GIACOMINI, 1988, p.66)

É fundamental a representatividade de mulheres negras inseridas nos movimentos feministas, que possuem seu valor na trajetória de luta pelo movimento, sendo responsável direta pelas grandes mudanças, por transportar consigo o peso do preconceito racial tão presente, mesmo que o marco final do período escravocrata esteja há 135 anos “superados”. Para Gevanilda Santos (2009): “Ser mulher e negra no Brasil significa estar inserida num ciclo de marginalização e de discriminação social.”, (GIACOMINI, 1988, p.66)

Diante do exposto, hoje, violências como o machismo e o racismo, buscam desumanizar as mulheres negras, negar a sua força e transformá-las em objeto. Dessa forma, é difícil superar as dificuldades enfrentadas na busca da cidadania, pois poucas mulheres negras conseguiram avançar na sociedade, diante dos dados já evidenciados no Figura 11, desta dissertação.

A socialização feminina voltada para o trabalho reprodutivo e a naturalização da representação feminina e suas responsabilidades e qualidades são projetadas e transmitidas às mulheres negras no mercado de trabalho formal, limitando a inclusão, o desempenho, a mobilidade e uma melhor remuneração do trabalhador, e há uma tendência de aumento, principalmente no que diz respeito à igualdade de oportunidades em todos os aspectos da sociedade. É o que acontece quando o movimento de mulheres brasileiras ganha novas oportunidades de participação econômica e se estabelece como um ator político ativo no processo de democratização da política brasileira, (GIACOMINI, 1988, p.66).

A partir dos princípios de implementação institucional, dá-se maior ênfase à avaliação dos resultados das políticas públicas, inserindo projetos e órgãos governamentais responsáveis por projetos desiguais. Diante do exposto, somos levados a acreditar que os sistemas de informação relacionados ao desenvolvimento dos órgãos governamentais e os resultados por eles alcançados contribuem para o processo de democratização da relação entre Estado e sociedade, aumentando assim a participação dos órgãos governamentais, sobre as decisões

individuais e em grupo. Disso surge a possibilidade de conhecimento sobre as formas e limitações da ação governamental no atendimento das necessidades básicas da população, (GIACOMINI, 1988, p.66).

Nessa perspectiva, podem ser encontrados subsídios relacionados às condições de homens e mulheres, negros, indígenas e brancos, analisando se as desigualdades estão diminuindo e como monitorar, implementar e analisar intervenções que ajudem a superar as desigualdades raciais e de gênero, (GIACOMINI, 1988, p.66)

Os resquícios do período colonial influenciam as relações das mulheres negras até os dias atuais, assim como pelo processo de construção da sociedade brasileira, onde as desigualdades raciais e de gênero marcam com maior intensidade as relações sociais, pois esta classe ainda luta contra diversas formas de preconceito, percebidas em nossa sociedade.

Os movimentos sociais nos mostram como se deu a dramática transformação da economia mundial no século XX. Evidentemente, o processo de globalização trouxe novos desafios aos países, como a coordenação entre o envolvimento externo e o crescimento econômico. Posteriormente, o processo ajudou os movimentos sociais a transcender as fronteiras locais e nacionais e articular objetivos compartilhados. Porque no século XX, o caráter transnacional da expressão do novo movimento social foi diferente, pois assumiu maior visibilidade e centralidade nas agendas políticas de diversos países, (GIACOMINI, 1988, p.66).

Esses movimentos se expandiram pela combinação de indivíduos e grupos na sociedade da informação e, mais importante, pelas mais diversas experiências de organização política, as mulheres negras que compõem o Movimento de Mulheres Negras (MMN) têm e ainda enfrentam enormes dificuldades. O grupo de mulheres do Movimento pela Unidade do Negro na Ásia (MNU); e outros grupos que expressam suas posições em ONGs como Geledés e Casa de Cultura da Mulher Negra no estado de São Paulo; Criola do Rio Grande do Sul, e no Rio de Janeiro Maria Mulher; Fala Preta (1997), visam promover o desenvolvimento humano sustentável e eliminar a discriminação racial e de gênero com base nos princípios éticos de igualdade, equidade e justiça.

No que se refere à redemocratização e reforma do Estado brasileiro, neste caso, são apontados três momentos decisivos da transformação do Estado: o primeiro corresponde ao período em que Getúlio Vargas presidiu o país (1937-1945), quando havia uma estrutura chamada de base para o desenvolvimento do Estado. O segundo momento diz respeito ao período do regime militar (1964-1985), que, por meio do Decreto nº 200, ampliou a gestão indireta e passou a atuar em caráter comercial. O terceiro momento é o fortalecimento dos

princípios de legitimidade e propaganda baseados na nova Constituição de 1988, embasado no controle externo e centralização.

Segundo a Organização das Nações Unidas, um fato histórico fundamental do movimento de mulheres brasileiras ocorreu em 1975, no Ano Internacional da Mulher em 1979, a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que o Brasil ratificou com ressalvas em 1984, mas foi rejeitado pelas Nações Unidas. A moratória só foi realizada entre 1982 e 1994, após o golpe de Estado de 1964 ter realizado as primeiras eleições diretas para governadores.

No Distrito Federal, foi instituída por lei a Comissão Nacional dos Direitos da Mulher com caráter deliberativo e conciliador. A igualdade de direitos foi finalmente garantida em 1988 para estabelecer novos direitos para homens e mulheres (planejamento familiar, não discriminação contra filhos nascidos fora do casamento, reconhecimento de uniões estáveis, creches, licença maternidade e paternidade ampliada etc). Em 1994, o governo brasileiro adotou a Convenção Interamericana da Organização dos Estados Americanos (OEA) para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher em ambientes públicos e privados.

O Brasil ratificou a convenção em 1995 e foi promulgada em 1996, o artigo nº 25 da Convenção, que reconhece a violência física, sexual e psicológica contra a mulher, sendo uma violação dos direitos humanos e utiliza o conceito de gênero como base para a violência, levando em conta a violência perpetrada pelas famílias, comunidades e Estado e, liberta o direito à vida, livre da violência e da discriminação.

Relacionando a violência com a discriminação, tratando qualquer discriminação baseada no gênero como uma violação dos direitos humanos das mulheres, a Lei de Assédio Sexual de 18 de maio de 2001, Lei nº 9.029/1995 que proíbe a discriminação contra a mulher na legislação trabalhista e Lei nº 10.778/2003 de notificação de casos de violência contra a mulher e Lei Maria da Penha, visto que após essas leis, as mulheres passaram a ser protegidas de qualquer tipo de violência.

Em seguida, a nível Federal, em 1985, foi implantado o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM) e a Comissão Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) com participação institucional, dando início ao processo de consolidação do movimento de autogoverno. As disputas políticas entre mulheres negras, mulheres brancas e homens negros decorrem da necessidade de olharmos juntos os conceitos de gênero e raça, pois a intersecção dessas duas variáveis revela o lugar evidente que as mulheres negras ocupam na pirâmide social.

A partir desses movimentos, surgiram novas formas de antirracismo, provocando confronto público aberto com expressões de preconceito contra os negros, principalmente quando queriam participar da sociedade por causa de sua cor de pele e circunstâncias pretéritas discriminadas no meio ambiente. No Brasil, as aspirações e conquistas das mulheres ocorreram antes da década de 1960, e os principais desafios enfrentados por suas lideranças e associações na luta contra o racismo e na defesa da cidadania trouxeram grandes mudanças em suas vidas.

No contexto desse sindicalismo, surgiu a mobilização do movimento negro, com a Frente Negra Brasileira focada em difundir a ação política antirracista. No Estado Novo surgiram outras manifestações do movimento negro, cujas conferências foram realizadas em público, enfatizando o fortalecimento das forças antirracistas em todo o mundo.

Graças a esse paradigma, surgiram novas formas de combater o racismo, pois o sistema político oferecia oportunidades para manifestações civis. Neste contexto, duas entidades foram criadas para amparar os negros: a União dos Homens de Cor (UHC) e o Teatro Experimental do Negro (TEN) que organizaram o primeiro congresso negro brasileiro na cidade do Rio de Janeiro, e tinha como principal pauta a luta pela igualdade racial no Brasil. Vale ressaltar que dez projetos lançaram diversos dramas ao redor do mundo, com foco na trajetória do racismo, sempre com um negro como ator.

O Movimento das Mulheres Negras desempenhou um importante papel social e político na reeducação da sociedade sobre raça e gênero. Entre eles podem ser citados movimentos intelectuais, organizações e projetos políticos, para que essas mulheres pudessem surgir como sujeito coletivo nas lutas sociais.

Na formação intelectual, Beatriz Nascimento e Leila Gonzalez são o foco de atuação sobre o impacto do racismo na população negra, em linhas gerais, por seus aspectos singulares, limitados às mulheres que sofrem mais que os negros diante da discriminação social mais doméstica.

Para Lélia Gonzalez (1982, p. 97) "Repetimos que no Brasil negros e mulheres são objeto de tripla discriminação por causa de estereótipos criados pelo racismo e sexismo que os colocam no nível mais baixo de opressão". Em uma sociedade machista e racista como é a sociedade brasileira, ser negro significa carregar uma dupla carga de preconceito e ser vítima social da cor e do gênero.

Ser negro é enfrentar quase quinhentos anos de história, a dor física e mental, o sentimento de inexistência, a prática de uma sociedade que não lhe pertence, deu tudo o que tinha e ainda fornecido (NASCIMENTO, 1974 Apud RATTIS, 2006, p. 98).

Diante do exposto, vale destacar que negros e negras são submetidos as opressões e as adversidades e mesmo assim conseguiram lutar e viver. Importantes para a cultura e outros aspectos da humanidade. Subjugar leis, como a Constituição Federal de 1988, que impulsionam ações para implementar políticas para população negra.

Em 1995, foi criada uma força-tarefa interministerial, vinculada ao Ministério Público, para propor ações e políticas que valorizem a população negra por meio do desenvolvimento de políticas de ação afirmativa. Vale destacar a saúde geral da população negra e as políticas nacionais que promovem a integridade e a equidade. Na educação, as vagas raciais, representadas pelas cotas nas universidades e faculdades buscam estimular a entrada, a estabilidade e o avanço do desenvolvimento negro, GONZALES (1982).

Sueli Carneiro (2003, p. 126) utilizou a expressão "feminismo negro" para indicar a trajetória das mulheres negras no movimento feminista na perspectiva da visibilidade do feminismo negro. Segundo a autora, o sucesso dessa “estratégia” se refletiu na nova plataforma feminista adotada durante o Congresso Nacional da Mulher, em Brasília, em 2002. A diversidade de mulheres atendidas (negras, indígenas, brancas, lésbicas, urbanas, rurais, quilombolas, jovens etc.), pode ser vista na plataforma.

Assim, a perspectiva para as mulheres negras no mercado de trabalho é vista como imperativa na contemporaneidade, não mais na perspectiva individual, mas em relação aos direitos coletivos, culturais e ambientais, ao impacto das novas tecnologias e à construção de novas subjetividades e mentalidades. Este último baseia-se na luta entre igualdade e diferença que prevalece entre os seres humanos hoje, com ênfase nos temas óbvios da diferença.

3.2 Mulheres negras: força e resistência

Durante o desenvolvimento desta dissertação a sociedade passou pela pandemia da COVID 19, que trouxe, que causou cerca de 7.000.000 (sete milhões) de mortos pelo mundo e aproximadamente 700.000 (setecentas mil) mortes no Brasil até o final do primeiro semestre de 2023, desta forma, neste subcapítulo trataremos sobre o mercado de trabalho, mercado de trabalho em tempos de pandemia, força e resistência da mulheres negras frente às adversidades de ascensão profissional, analisando o quanto os fatores não planejados e/ou não programados impactaram a vida laboral desta população e quais dilemas abarcam a trajetória desta trabalhadora, com base no estudo realizado pelo Instituto Identidades Brasil - ID-BR, Comunidade Empodera e Faculdade Zumbi dos Palmares, com o objetivo de apresentar um panorama da situação financeira de mulheres negras no mercado de trabalho.

Em tempo, a pandemia causada pelo COVID-19, não escolhe classe, gênero ou raça, visto que todos estiveram vulneráveis a doença, abro aqui um parênteses quanto a importância da vacinação, que após três anos de desinformação e negacionismo por parte do desgoverno de Jair Bolsonaro, hoje, em 2023 observa-se o avanço quanto às campanhas de conscientização e esforços pelo avanço da imunização na rede pública de saúde.

A verdade é que existe uma correlação perversa entre epidemias e desigualdade. Os grupos vulneráveis são os mais afetados porque sentiram os efeitos da propagação do vírus mais diretamente por causa da opressão e marcadores de fendas socioeconômicas e vulnerabilidade. Neste, por perspectiva, o presente trabalho visa lançar luz sobre reflexões sobre a situação da mulher negra no mercado de trabalho durante a pandemia, CARNEIRO, (2003).

Nessa perspectiva, o status de subordinação e os direitos desiguais dos negros, especialmente das mulheres, foram naturalizados em certa medida. Vale ressaltar que no início do movimento feminista, enquanto as mulheres brancas lutavam pelo direito ao voto, ao trabalho e à propriedade, as mulheres negras nem sequer eram consideradas humanas e não tinham as suas pautas incluídas nessas reivindicações. Considerando o espaço social ocupado para as mulheres negras, essa reflexão é inerentemente relevante, pois mesmo em tempos normais, suas vidas já são precárias, principalmente no ambiente de trabalho, de modo que raramente ocupam cargos de prestígio, CARNEIRO, (2003).

Esse tipo de reflexão é impossível sem compreender que, na sociedade brasileira, as mulheres negras vivenciaram um longo período de objetificação, vistas como mulatas sensuais em grandes casarões, assim como em fazendas. Acontece que essa realidade não é apenas um fato da história, ou recordação do passado, mas é um estado de espírito que ainda existe no imaginário da sociedade, CARNEIRO, (2003).

No Brasil, ainda há uma erosão da identidade da mulher negra, amplamente difundida na sociedade e utilizada para manter sua inferioridade, de modo que no mundo do trabalho, há uma certa naturalização, que a função adequada a elas é o desempenho do trabalho doméstico ou outras atividades sem prestígio social. Os cenários criados pela COVID-19 nos leva a refletir sobre a situação das mulheres negras na garantia de sua sobrevivência econômica, pois constituem um eleitorado considerável entre as mulheres em empregos precários e subalternos.

Para investigar o impacto da pandemia na vida das mulheres negras, o Instituto de Identidade do Brasil (ID_BR), organização que promove o avanço racial no ambiente de trabalho, realizou uma pesquisa com mais de 200 mulheres negras, em 19 estados e no Distrito Federal. Entre as entrevistadas estão mulheres que trabalham formalmente em empresas nacionais e multinacionais, classificadas como profissionais no estudo, e mulheres

empreendedoras. A pesquisa realizada pelo ID BR, tem como objetivo verificar como elas enfrentaram o momento de crise sanitária. Dados da pesquisa mostram que a maioria dos profissionais trabalha em níveis mais baixos, com 76,4% (setenta e seis virgula quatro por cento) dizendo que tiveram mais medo em relação à sua situação profissional em maio a pandemia.

O estudo observou que entre as mulheres trabalhadoras, apenas 13,2% se preocuparam com sua saúde, sugerindo que a maior preocupação é a sobrevivência pessoal, e não a saúde, pelos motivos apresentados. Fora isso, 72% dos entrevistados se enquadram no perfil de empreendedor. No entanto, o "empreendedorismo" não é necessariamente uma opção para essas mulheres, mas muitas vezes é a única maneira de ganhar a vida devido à incapacidade de encontrar um emprego. Quando se verificou que 79,4% delas não possuíam reservas financeiras e nem um plano de negócios ou plano que pudesse garantir o subsídio econômico durante este período.

Os dados apresentados apontam para a necessidade de políticas públicas que abracem a interseccionalidade como meio de implementação de uma política efetiva e leve em conta a incidência de vários eixos de subordinação nos corpos das mulheres negras, como raça, classe e gênero. Qualquer medida pública ou privada que não leve em conta essa realidade perversa está fadada ao fracasso.

A verdade é que suas raízes históricas estão em sociedades com profundos níveis de desigualdade social, de modo que a eficiência na alocação de recursos e crédito é iminente. Também é importante considerar que quando a presença de mulheres negras em espaços de poder e visibilidade não for exceção, teremos uma base sólida para uma sociedade que promova e construa identidades diversas e promova uma representação que seja parte integrante dos propósitos de qualquer sociedade, equidade e pluralismo, CARNEIRO, (2003).

Pensando a partir do ponto de vista da estatística ocupacional, as mulheres negras foram silenciadas e invisibilizadas por séculos, principalmente se retrocedermos e referenciarmos os mais de 300 anos de escravidão ocorridos no Brasil. Portanto, para sobreviver, os negros foram levados a não se calar e com sua voz, lutar por políticas públicas e igualdade, combinando a especificidade e a realidade das mulheres negras (RIBEIRO, 2016).

Não é demasiado reiterar o fato da distância que separa negros e brancos no mercado de trabalho, nas questões relacionadas a oportunidades. Para ganhar poder político e representação no movimento feminista, o feminismo negro deu seus primeiros passos no Brasil na década de 1980, colocando as mulheres negras no centro do debate de gênero, uma vez que o feminismo hegemônico se baseia em discussões sobre o tema da mulher branca, CARNEIRO, (2003).

No campo do trabalho, a distância entre negros e brancos em cargos ocupacionais é bem conhecida no Brasil (CARNEIRO, 2003). Anita Liberalesso Neri (2000) analisou a mobilidade das ocupações de negros e brancos e descobriu que os negros eram menos propensos a permanecer empregados e mais propensos a migrar para categorias de ocupações mais baixas do que os brancos.

Nas comparações de gênero, a diferença no desemprego nunca foi menor, distanciando em 24% (vinte e quatro por cento), entre homens e mulheres, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2020. No entanto, Adriana Berenguy lembrou que o fenômeno não estava relacionado a uma queda do desemprego feminino, mas a um aumento acentuado do desemprego masculino. Para as mulheres, a taxa de desemprego continua muito mais alta em 14,9% (quatorze virgula nove por cento), 1,6 (um virgula seis) ponto percentual acima da média nacional, observou o IBGE. Os homens foram 12,6% (doze virgula seis por cento), 0,7 (zero virgula sete) pontos percentuais abaixo da taxa nacional.

A matéria produzida pela revista eletrônica Valor em 28/08/2020¹⁸ por Gabriel Vasconcelos destaca que o desemprego entre negros é 71% (setenta e um por cento) maior do que entre brancos, em consonância ao IBGE. As populações pardas ou negras historicamente têm taxas de desemprego mais altas do que os brancos, mas a diferença atingiu um recorde no segundo trimestre do ano citado, segundo informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, naquela data.

Segundo a gerente da pesquisa, Adriana Berenguy, a diferença entre as duas taxas de abril a junho de 2020 (os três meses mais intensos da pandemia de covid-19), foi de 71,2% (setenta e um virgula dois por cento) a maior da série histórica do IBGE, contados a partir de 2012. A taxa de desemprego da população mestiça foi 48% (quarenta e oito por cento) maior do que a taxa de desemprego da população branca no segundo trimestre. O desemprego de negros atingiu 17,8% (dezessete virgula oito por cento), pardos 15,4% (quinze virgula quatro por cento) e brancos 10,4% (dez virgula quatro por cento), segundo o IBGE. A taxa de desemprego nacional para este período foi de 13,3% (treze virgula três por cento).

Essa diferença ocorreu não apenas na comparação das cores, mas também nas mudanças dentro de cada grupo. Na comparação com o quarto trimestre de 2019, a taxa de crescimento entre pretos e pardos foi de 2,6 (dois virgula seis) e 1,4 (um virgula quatro) pontos percentuais, respectivamente. Para os brancos, a diferença foi de 0,6 (zero virgula seis) pontos. O IBGE

¹⁸ [Desemprego entre negros é 71% maior do que entre brancos, mostra IBGE | Brasil | Valor Econômico \(globo.com\)](#). Acesso em 13/06/2022 às 21h56min.

também mostrou que, no segundo trimestre, os mais comuns entre os desempregados eram os jovens negros com ensino médio incompleto ou equivalente.

De acordo com o levantamento realizado pela página eletrônica Querobolsa¹⁹, no ano de 2020, profissionais brancos ganhavam mais que os negros, mesmo ocupando o mesmo cargo; mulheres negras representam menos de 2% dos profissionais em cargos de liderança no estado de São Paulo, onde por vezes em processos seletivos o critério de desempate é a cor da pele e não a competência técnica do indivíduo.

Essa distância é proporcionalmente maior quando considerados gênero e raça. Quando se trata de mulheres negras, apesar do progresso, as barreiras raciais continuam sendo uma barreira para sua ascensão no mercado de trabalho (CARNEIRO, 2003). Álvaro Vieira Pinto (2006) mostra que as mulheres negras ganham menos que os homens em todos os estados e níveis de escolaridade no Brasil. Trabalham mais, deixam o mercado de trabalho mais tarde, se aposentam com menores valores e algumas nem têm pensão.

O mesmo estudo, baseado em dados da PNADC, constatou que homens brancos ganhavam mais, seguidos de mulheres brancas, depois homens negros e, por fim, mulheres negras. O problema é que as mulheres ingressaram recentemente no mercado de trabalho formal porque ainda realizam tarefas domésticas consideradas de sua responsabilidade. As mulheres negras estão mais envolvidas nas tarefas domésticas, expondo assim uma desvantagem, pois as meninas negras ficam encarregadas das tarefas domésticas para ajudar a renda familiar fora da escola, CARNEIRO, (2003).

Segundo o Jornal Folha de São Paulo de 2019²⁰, as mulheres negras são as mais desempregadas no Brasil; destas, a taxa de desemprego é de 16,6% o dobro dos homens brancos 8,3% e superior à das mulheres brancas que é de 11% e homens negros, sendo de 12,1% A diferença também se reflete na renda média, onde mulheres negras recebem R\$ 1.476,00 (um mil quatrocentos e setenta e seis reais) por mês, homens negros R\$ 1.849,00 (um mil oitocentos e quarenta e nove reais), mulheres brancas R\$ 2.529,00 (dois mil quinhentos e vinte e nove reais) e homens brancos R\$ 3.364,00 (três mil trezentos e sessenta e quatro reais).

Os resultados de um estudo realizado por Maurício Nogueira Lima (1995) mostraram que 48% (quarenta e oito por cento) das mulheres pretas e 30,5% (trinta virgula cinco por cento) das mulheres pardas estavam ocupadas no serviço doméstico, indicando uma posição desfavorecida, evidenciando que por mais educação que essas mulheres recebessem, elas

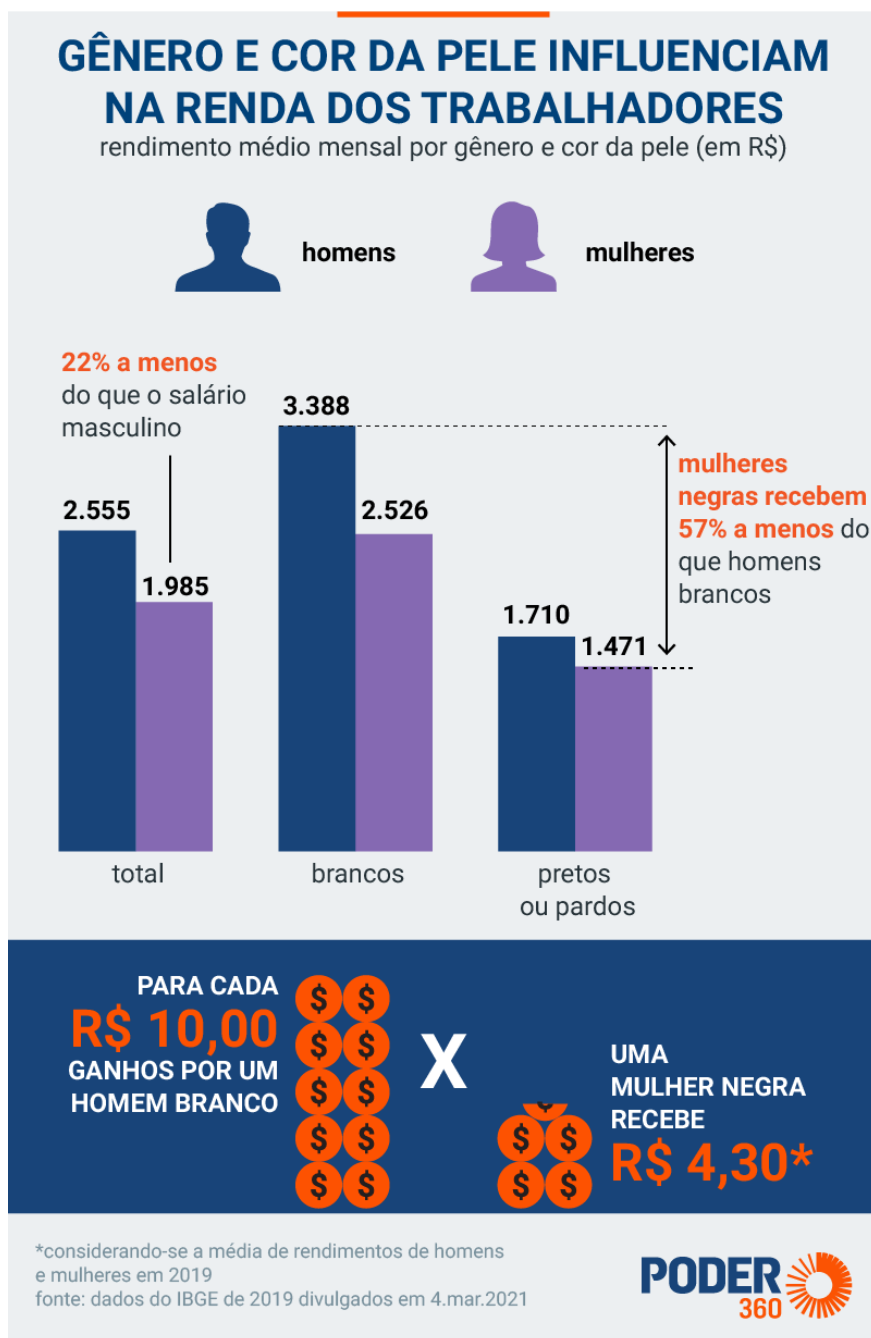
¹⁹ www.querobolsa.com.br. Acesso em 25/03/2021 às 17h19min.

²⁰ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/negras-ganham-menos-e-sofrem-mais-com-o-desemprego-do-que-as-brancas.shtml>

conseguiam romper, derrubar barreiras e alcançar a mobilidade social, elas permanecem em empregos com remuneração e reconhecimento mais baixos. Uma reportagem de dezembro de 2019 do jornal Folha de São Paulo mostrou que 20% (vinte por cento) das mulheres negras trabalhavam no serviço doméstico, enquanto o percentual de mulheres brancas caiu para 10% (dez por cento), ou seja, se comparados os dois estudos, quase 25 anos depois, os índices ainda são muito expressivos.

Segundo Helena Hirata (2014), pesquisa realizada no Brasil encontrou diferenças de salários e desemprego ao analisar raça e gênero, e ao analisar o estudo feito pela revista eletrônica Poder 360°, observa-se a disparidade entre homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, ou seja, quando os dados são comparados, observa-se que a cada R\$ 1,00 (um real) pago ao homem branco, paga-se R\$ 0,43 (quarenta e três centavos), para a mulher negra, desta forma, a diferença chega há 57% a menor considerando gênero e raça, conforme evidenciado na Figura abaixo.

Figura 12 - Gênero e cor da pele influenciam na renda dos trabalhadores



Fonte: Revista eletrônica Poder 360 graus, publicado em 9 de março de 2021²¹.

Outro estudo de Soares (2000), também mostrou diferenças salariais entre os homens e mulheres, brancos e negros, e revelou que a diferença salarial entre mulheres brancas e homens brancos se deve puramente a questões salariais, ou seja, nenhuma outra questão, como

²¹<https://www.poder360.com.br/brasil/a-cada-real-ganho-por-um-homem-branco-uma-mulher-negra-receber-043/#:~:text=Mulheres%20negras%20recebem%20em%20m%C3%A9dia,a%20mais%20que%20homens%20negros.>

qualificação, afeta essa diferença, entre negros e brancos, a diferença é a questão da elegibilidade, principalmente salários e inserções.

As mulheres negras recebem menos do que as mulheres brancas (pura questão salarial), acrescido do diferencial salarial negro, seguido das diferenças por inserção e elegibilidade. Em outras palavras, as mulheres negras sofrem mais discriminação de gênero, cor, setor, região e ocupação do que qualquer outra categoria.

Soares (2000), também revelou outra desvantagem para o desenvolvimento da carreira das mulheres negras, pois as mulheres brancas têm três vezes mais chances do que as mulheres negras em cargos gerenciais e de planejamento. As mulheres negras deixam de estudar para cuidar da família ou ajudar na renda familiar, ou mesmo assumir o papel de provedora, o que as impede de continuar os estudos, programa fundamental de mobilidade social (PINTO, 2016).

Para ganhar poder político e representação no movimento feminista hegemônico, o feminismo negro deu seus primeiros passos no Brasil na década de 1980. Desta forma, voltamos ao contexto histórico em que a mulher negra está inserida, onde, “A mulher negra no Brasil é discriminada duas vezes: por ser mulher e por ser negra” (AGUIAR 2007, p, 87).

A presidente e fundadora da EmpreAfro²², Patrícia Santos, considera que os dados apresentados no levantamento da querobolsa²³ são reflexo do racismo estrutural que impede pessoas negras de crescerem profissionalmente, mesmo com formação superior. Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva afirmavam, na década de 1980, em relação às mudanças na estrutura ocupacional do Brasil:

Em definitivo, as mulheres não só tendem a conseguir uma melhor distribuição na estrutura ocupacional, como também abandonam os setores de atividade que absorvem a força de trabalho mais qualificada e pior remunerada, para ingressar em proporções crescentes na indústria e nos serviços modernos. As tendências observadas permitem sugerir, de maneira provisória, a possibilidade de uma diferenciação dos mercados de trabalho para as mulheres: enquanto as mulheres oriundas das classes populares, com baixos níveis de escolaridade, tendem a concentrar-se na prestação de serviços e nos empregos ligados à produção na indústria, as mulheres de classe média, dotadas de níveis mais elevados de educação formal, dirigem-se para os serviços de produção e de consumo coletivo, AGUIAR, (2007).

Em percentuais os números são baixos, porém de acordo com as incansáveis batalhas travadas pelas mulheres, estes números representam muito e claro, ainda não chegamos ao ponto da igualdade de gêneros e raças no mercado de trabalho e nas demais relações sociais.

²²<https://esportes.yahoo.com/noticias/negros-sao-menos-de-4-dos-profissionais-em-cargos-de-lideranca-em-sao-paulo-154745270.html>

²³ <https://querobolsa.com.br/>

Mulheres e homens negros são apenas 1/3 dos profissionais da tecnologia da informação, segundo a pesquisa realizada pela página eletrônica quemcodabr.²⁴

Em 2022, assim como nos próximos anos, precisamos falar sobre a força das mulheres negras, assim como contextualizar o processo migratório. Desde a escravidão, as mulheres negras resistem e lutam pela liberdade, por uma vida digna e igualdade de direitos.

As mulheres negras possuem menor prestígio na esfera social e lhe é atribuído um papel subserviente, que as colocam como inferior as mulheres brancas e aos homens brancos e negros, no primeiro caso porque a mulher branca desde o tempo colonial possui uma dominação sobre as mulheres negras, além de serem vistas diferentemente e alcançarem posições que a mulher negra tem inúmeras dificuldades para também alcançar. (SILVA, 2000, p. 4).

Em continuidade, a autora Eliane Borges da Silva afirma: “e é oprimida pelos homens negros e brancos que dentro de uma sociedade machista, numa ideologia patriarcal e eurocêntrica, acredita que tem maiores qualidades físicas, biológicas, intelectuais, de liderança para gerir a sua vida e a de outrem” (SILVA, 2000, p. 4), principalmente sobre as mulheres negras.

Isso porque a relação de dominação com as mulheres negras, pois possui características históricas que aguçam o imaginário como uma raça de submissão, “concorre ainda o aspecto ideológico que alimenta o imaginário social e atrela à mulher negra a imagem de subserviente, menos capaz, mãezona, boazinha e resignada à sorte” (SILVA, 2000, p. 4), inferiores quanto a beleza, pois não correspondem ao perfil eurocêntrico de beleza, fortes, pois podem trabalhar mais do que as mulheres com perfil eurocêntrico, carregar mais peso, visto que não sentem o cansaço físico, morar longe já que são resignadas à própria sorte, suportando grandes distâncias, pois são pobres, a viver sozinha, sem um companheiro ou amigos para suportar as demandas da sua vida, visto que não merecem ter companhia, pois estão aquém da humanidade conferida aos indivíduos pertencentes aos outros grupos raciais e de gênero.

Sim, esta é a visão que a sociedade tem sobre a mulher negra, pois são consideradas mulheres capazes de suportar tudo, inclusive qualquer tipo de dor, seja a dor física ou psicológica. Dentre diversos estudos, apontam a revista eletrônica CartaCapital²⁵, sob título *Racismo na saúde: nas maternidades do Brasil, a dor também tem cor*, das autoras Rute Pina,

²⁴ <https://gente.globo.com/estudo-quem-coda-br/>

²⁵ Reportagem na íntegra: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/racismo-na-saude-nas-maternidades-do-brasil-a-dor-tambem-tem-cor/#:~:text=Segundo%20a%20pesquisa%2C%20mulheres%20negras,est%C3%A3o%20sozinhas%2C%20com%20aus%C3%A2ncia%20de>, matéria publicada no dia 03/03/2020

Raphaella Ribeiro e fotos de José Cícero da Silva, destaca: “Estereótipos de que negras são mais fortes e resistentes levam mulheres a sofrer com falta de analgesia no momento do parto”.

As mulheres negras aprendem com a dor, com o sofrimento, com a omissão, entre outras adversidades a enfrentarem todas as dificuldades impostas pela sociedade, desta forma, é errôneo afirmar que esta população é mais forte que as demais mulheres de outras cor/raça. A vida sempre exigiu das mulheres negras resistência, visto a forma desumanizada e romantizada reproduzidas no meio social, assim como a poetização infame de autores, tais como Gilberto Freyre em suas obras.

A violação colonial no Brasil e América Latina, dos homens brancos com as mulheres negras e indígenas é o que estrutura as hierarquias sobre gênero e raça, visto que as violências são naturalizadas desde o período colonial e os casos de violências sexuais romantizadas. A violação colonial e a miscigenação originam as construções da identidade nacional e da nossa falsa igualdade/democracia racial. (CARNEIRO, 2003, p 15).

A romantização histórica deve ser debatida, pois a população negra, em sua grande maioria pobres, permanecem em situação de vulnerabilidade social, visto os resquícios da colonização, desta forma, debates sobre políticas públicas de reparação são pautas que precisam ser abordadas, principalmente as políticas para as mulheres negras, que desde quando foram trazidas ao Brasil para serem escravizadas, foram exigido força, separadas da família, tratadas de forma desumana, CARNEIRO, (2003).

3.3 Mulheres negras e o mercado da tecnologia da informação

O crescimento do mercado de tecnologia da informação a nível mundial tem sido significativo nos últimos anos. De 2011 a 2016, o crescimento anual médio do mercado global da TI foi de cerca de 7% (sete por cento), gerando um rendimento estimado de US\$ 5 (cinco trilhões) em receita no ano de 2017. Os avanços tecnológicos têm um profundo efeito na maneira como as organizações são operadas e como elas interagem com seus clientes e terceiros.

Devido à informatização de todos os setores, a adoção generalizada de inovações tecnológicas e o crescimento na utilização de serviços em nuvem, espera-se que esse crescimento continue nos próximos anos. O mercado global de tecnologia da informação no ano de 2018 foi avaliado em US\$ 3.090,2 bilhões (cerca de R\$ 12,6 trilhões) e o crescimento em 2019 foi de 3,2%, resultando em um valor total de US\$3.192,2 bilhões, cerca de R\$13 (treze trilhões). Para o ano de 2019, o valor adicional aumentou para 4,1%, considerando um mercado

global de US\$3.306,3 bilhões, cerca de R\$13,6 (treze virgula seis trilhões). Abaixo, Figura para comparação do crescimento no período de 2018 a perspectiva de crescimento para 2023.

Figura 13 - Evolução em percentual do crescimento da tecnologia da informação

Ano	Percentual de crescimento
2018	8,5%
2019	8,8%
2020	9,3%
2021	8,7%
2022	8,9%
2023	9,1%

Fonte: Elaborado pela autora, com base nas informações disponível no site do IBGE, 2023.

Estudos preveem que até 2025 o mercado global da TI atinja US \$ 11 (onze trilhões) em receita. Além disso, aposta-se na mudança substancial na estrutura do mercado iniciado em 2017, com investimento na tecnologia sem fio, a computação em nuvem, o Big Data e o conhecimento artificial tendo papéis cada vez mais importantes. Isso tem uma forte influência no crescimento do setor, bem como o envolvimento da população na tecnologia da informação. Objetivando que a adoção destas soluções continuará a impulsionar o desenvolvimento do setor.

Já no Brasil a inserção da internet, computadores, smartphones e outras tecnologias digitais tem aumentado em grande velocidade, sendo que hoje são quase 130 milhões de usuários de internet. Além disso, houve um grande avanço no setor da tecnologia da informação em áreas como a computação em nuvem. O crescimento no setor de TI influencia diretamente em outros setores, ainda pouco explorados, como na transformação digital, internet das coisas e a impressão 3D.

Com o crescimento destas áreas, observa-se que há oportunidades para desenvolvimento de softwares, para serviços personalizados na área de TI, além da geração de empregos relacionados ao setor, possibilitando o ingresso de novas empresas e a igualdade de oportunidades.

Contudo, todos estes avanços a setor da tecnologia da informação gerou oportunidades de carreira nos últimos anos. No entanto, este nicho foi ocupado principalmente por homens desde o marco histórico da criação do primeiro computador, a saber criado em 1837, por Charles Babbage²⁶, e neste contexto, lentamente as mulheres vêm buscando se inserir neste

²⁶ Charles Babbage (Londres, 26 de dezembro de 1791 – Londres, 18 de outubro de 1871) foi um cientista matemático, filósofo, engenheiro mecânico e inventor inglês nascido em Teignmouth, Devon, que originou o

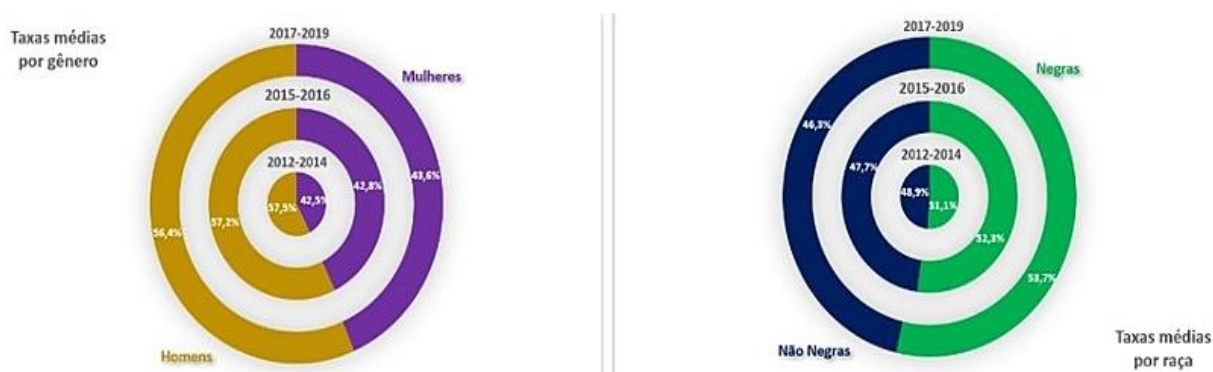
espaço. Além de impulsionar os maiores e mais lucrativos investimentos nos negócios, a tecnologia surgiu como uma ferramenta importante não só no cotidiano das pessoas, mas principalmente em áreas que possibilitam a criação de novas oportunidades e carreiras para minorias.

Em conformidade ao crescimento global da tecnologia da informação, observa-se a movimentação de mulheres pretas, neste segmento, buscando estabelecer laços profissionais e constituir maior visibilidade em suas carreiras, mesmo ainda representando uma minoria na tecnologia.

Empresas, tais como a *National Center for Women & Information Technology* (NCWIT) – Centro Nacional para Mulheres e Tecnologia da Informação, que encorajam as mulheres a se envolverem na tecnologia e contribuam para o seu desenvolvimento. Empresas com este mesmo modelo de negócio, trabalham para melhorar os sistemas educativos e promover oportunidades de carreira em TI para mulheres negras em todo o mundo.

Por exemplo, podemos citar grupos de mulheres negras a nível nacional que a lentos passos ocupando espaço na tecnologia da informação, onde observa-se através de pesquisas realizadas pelo IBGE, Dieese, entre outras, que as organizações estão investindo em cursos e apostando na diversidade por meio de iniciativas que as impulsionam a seguir carreira neste segmento, todavia a desigualdade no mercado de trabalho brasileiro é bem conhecida, e uma de suas principais manifestações pode ser vista na divisão entre raça e gênero. Nesse sentido, apresentamos abaixo o Figura 14.

Figura 14 - Disparidade de gênero e raça na tecnologia



Fonte: Escritório Brasil – Instituto Tricontinental / Microdados. Elaborado pelo PNADC, onde dispõem o recorte de 2012 a 2019, quanto a disparidade em gênero e raça na tecnologia. PNADC, 2012 – 2019 - IBGE/Brasil

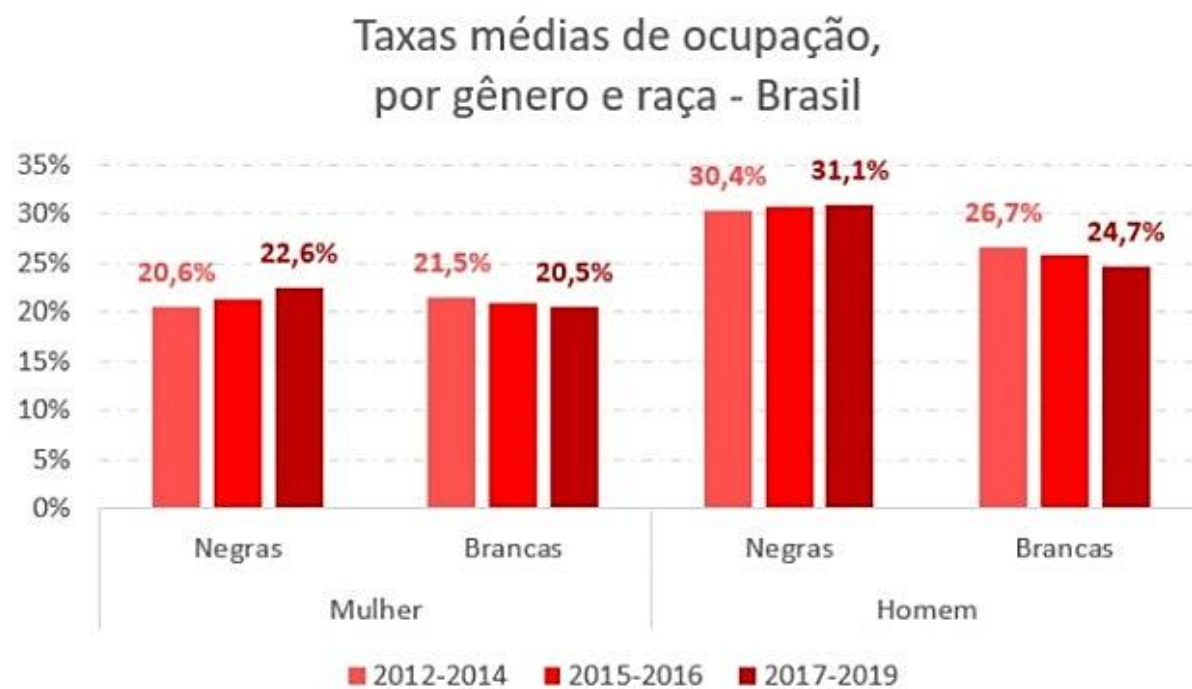
conceito de um computador programável junto à condessa de Lovelace, Augusta Ada King. Charles Babbage é mais conhecido e, de certa forma, referenciado como o inventor que projetou o primeiro computador de uso geral, utilizando apenas partes mecânicas, a máquina analítica.

Os dados coletados do período de 2012 a 2019, mostram que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho aumentou e a dos homens caiu. O número médio de mulheres empregadas aumentou de 42,5% (quarenta e dois virgula cinco por cento) de 2012 a 2014, com elevação para 43,6% (quarenta e três virgula seis por cento) de 2017 a 2019. Entre as pessoas ocupadas, a proporção média de homens caiu de 57,5% (cinquenta e seis virgula cinco por cento) de 2012 a 2014, reduzindo para 56,4% (cinquenta e seis virgula quatro por cento) no período de 2017 a 2019.

Ao olhar para os números relacionados à população negra, percebe-se que sua participação no mercado empresarial aumentou entre 2012 a 2014, onde a taxa média de participação de pessoal ocupado passou de 51,0% (cinquenta e um por cento) para 53,7% (cinquenta e três virgula sete por cento) entre 2017 a 2019. A proporção de pessoas brancas empregadas diminuiu sequencialmente, passando de 48,6% (quarenta e oito virgula seis por cento) no período 2012 a 2014, para 45,7% (quarenta e cinco virgula sete por cento) comparado ao intervalo de 2017 a 2019.

Contrário a algumas estatísticas, as empresas começam a perceber que esse grupo é minoria no mercado de tecnologia, mas está cada vez mais qualificada profissionalmente para conquistar as melhores oportunidades no ramo da tecnologia, conforme aponta o Figura 15.

Figura 15 - Taxa média de ocupação, por gênero e raça - Brasil



Fonte: Escritório Brasil - Instituto Tricontinental / Obs.: não são apresentados dados para pessoas amarelas, indígenas ou sem declaração de raça / Microdados PNADC, 2012-2019 - IBGE/Brasil.

A taxa de participação de mulheres brancas no emprego total aumentou de 21,5% (vinte um vírgula cinco) de 2012 a 2014, para 20,5% (vinte vírgula cinco por cento) de 2017 a 2019. Para os homens brancos, o emprego total caiu drasticamente, analisando o intervalo entre 2012 a 2014, sendo a taxa média foi de 26,7% (vinte e seis vírgula sete por cento) e, entre 2017 a 2019, a taxa atingiu a redução de dois por cento, chegando a 24,7% (vinte e quatro vírgula sete por cento). Portanto, o aumento da taxa média de participação de negros e mulheres no mercado de trabalho entre 2012 a 2019 se deve principalmente ao aumento da taxa de participação de mulheres negras.

Apesar de sub-representadas, houve um aumento significativo do número de mulheres em cargos na área de tecnologia. Segundo dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), ano 2019, “o número de mulheres no mercado de tecnologia cresceu 60% nos últimos 5 anos”. Por outro lado, esse aumento não acompanha a mesma relação salarial entre homens e mulheres, conforme mostra a Figura 16, abaixo, de desigualdade de gênero no mercado de trabalho: mulheres ainda ganham menos que os homens.

A participação das mulheres pretas na área de tecnologia da informação no Brasil é notavelmente baixa e as mulheres negras, em especial, encontram-se com representação ainda mais reduzida, pois compõem somente 1% dos profissionais da área. Esse quadro se prolonga em um contexto de desigualdade de oportunidades, que deve-se à discriminação racial.

As mulheres negras na tecnologia da informação no Brasil enfrentam resistência na obtenção de empregos ou promoções de cargo. O racismo estrutural, que se revela nas disparidades salariais de gênero e raça, assim como na estabilização funcional, também afeta a carreira das mulheres negras do setor. Uma das formas mais efetivas para contribuir para a inclusão de mulheres pretas na área da tecnologia da informação no Brasil é estimular programas específicos de formação e capacitação, que ajudem na promoção do acesso deste grupo aos cursos técnicos, de graduação ou pós-graduação na área.

Além disso, é necessário o fortalecimento de redes de apoio entre mulheres negras engajadas na tecnologia da informação, como por exemplo o Reprograma, Programaria, Tech Girls, Mulheres em Tech. Essas redes de suporte proporcionam troca de experiências, informação e ajudam a estabelecer conexões com empregadores, ajudando as mulheres a gerarem oportunidades de trabalhos adequados a suas competências e formação.

Um outro exemplo de iniciativa bem-sucedida é a *Women In Information Technology* (WIIT) – Mulheres na Tecnologia da Informação, que foi formado na Argentina para encorajar as mulheres a participarem da área da tecnologia da informação. Todos estes estímulos

contribuem para a inclusão estas mulheres, porém há muito a fazer, visto os índices apresentados abaixo.

Figura 16 - Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: mulheres ainda ganham menos que os homens

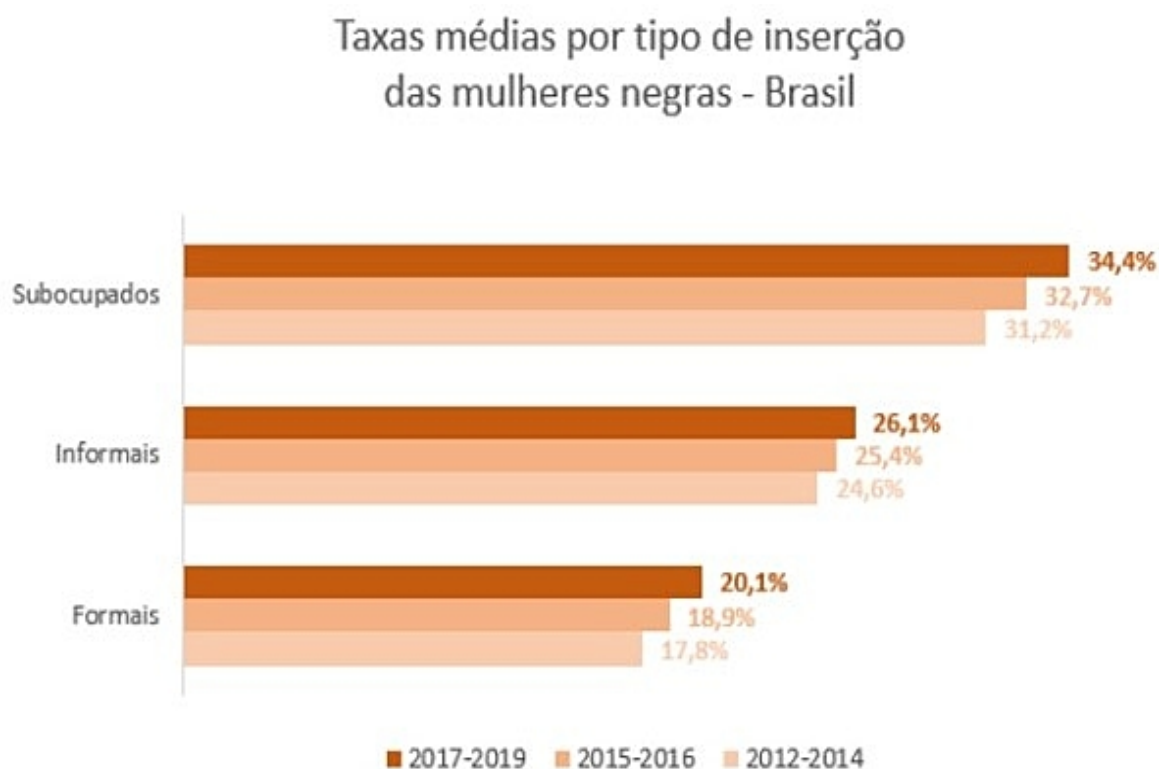
Cargos	% de mulher no cargo	Quanto o homem ganha mais
Programador(a)	14%	9%
Engenheiro(a) de Sistemas Operacionais em Computação	15%	33%
Analista de Sistemas de Automação	16%	22%
Programador(a) de Internet	16%	13%
Administrador(a) de Banco de Dados	17%	17%
Gerente de Desenvolvimento de Sistemas	19%	18%
Analista de Desenvolvimento de Sistemas	19%	14%
Administrador(a) de Sistemas Operacionais	21%	19%
Administrador(a) em Segurança da Informação	21%	31%
Analista de Redes e de Comunicação de Dados	25%	30%

Fonte: Catho – Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: mulheres ainda ganham menos que os homens, de 29 de junho de 2021.

O desafio é ainda maior para as mulheres negras, pois a taxa média de participação das mulheres negras no emprego aumentou, tanto entre as trabalhadoras regulares, sendo de 17,8% (dezessete virgula oito por cento) em 2012 a 2014 para 18,9% (dezoito virgula nove por cento) em 2015. Já em 2016, esta população atingiu 20,1% (vinte virgula um por cento). No período 2012 a 2014, elas representavam 24,7% (vinte e quatro virgula sete por cento) do total de trabalhadores informais, e no período 2017 a 2019, sua proporção atingiu uma média de 26,1% (vinte e seis virgula um por cento).

Um aumento na taxa média de participação das mulheres negras também pode ser observado no total de subempregados. Entre 2012 e 2014, a taxa média de subemprego entre as mulheres negras foi de 31,2%, subindo para 32,7% no biênio de 2015 a 2016 e para 34,4% entre 2017 a 2019, conforme o Figura 17.

Figura 17 - Taxas médias por tipo de inserção das mulheres negras - Brasil



Fonte: A participação média das mulheres negras nos ocupados aumentou, tanto dentre os trabalhadores formais quanto também no total de trabalhadores informais / Microdados PNADC, 2012-2019 - IBGE/Brasil.

Os dados indicam que houve um aumento na taxa média de subemprego entre as mulheres negras ao longo do período mencionado. Em 2012 e 2014, a taxa média foi de 31,2% (trinta e um virgula dois por cento). No biênio de 2015 a 2016, houve um aumento para 32,7% (trinta e dois virgula sete por cento); e entre 2017 e 2019, a taxa média de subemprego atingiu 34,4% (trinta e quatro virgula quatro por cento).

Esses números sugerem que as mulheres negras enfrentaram uma situação de subemprego em crescimento ao longo desse período. O subemprego refere-se a um tipo de trabalho em que as pessoas trabalham menos horas do que gostariam ou em empregos de baixa qualidade.

O aumento na taxa média de subemprego pode ser interpretado como um reflexo das dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras na busca por oportunidades de trabalho adequadas e com remuneração justa. Essas mulheres podem estar experimentando barreiras estruturais, como o racismo e a discriminação no mercado de trabalho, que limitam suas chances de acesso a empregos de qualidade.

Contudo, dado o aumento de pretos e pardos, seria um eufemismo dizer que esses números representam mudanças positivas no mercado de trabalho. Porém, é importante apontar as implicações desses resultados.

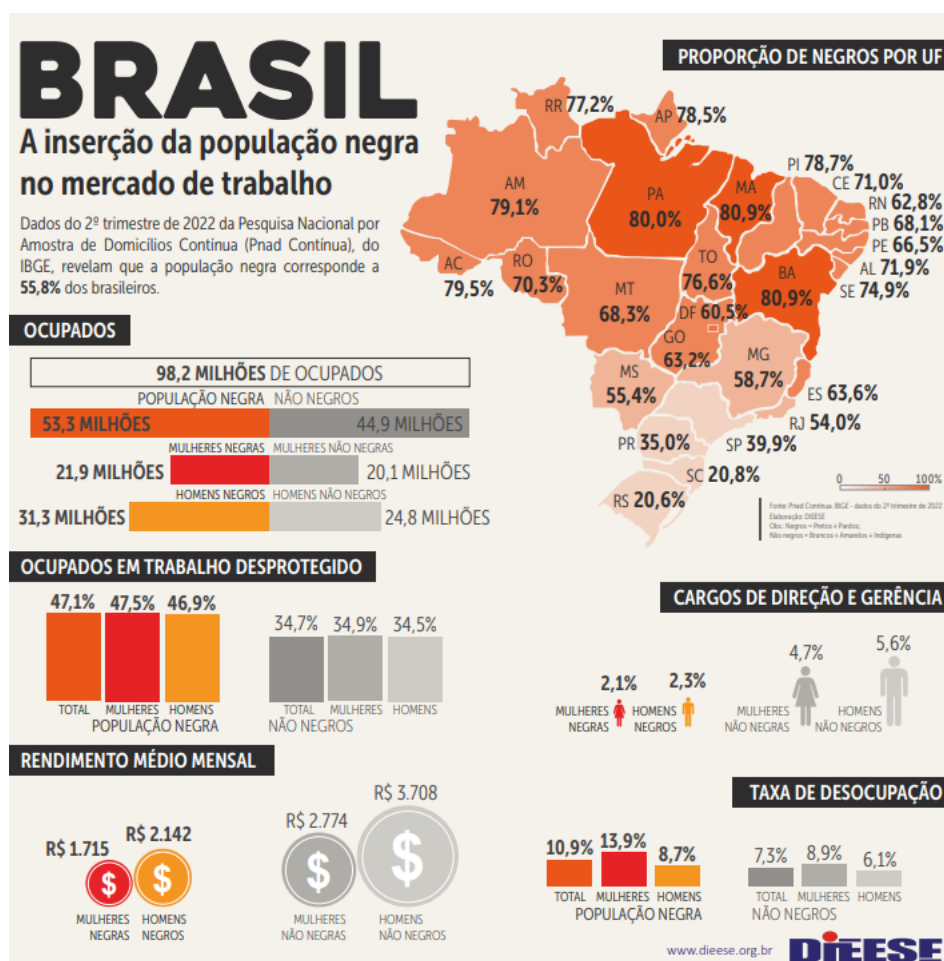
Apesar de representar cerca de 30% (trinta por cento) da população, as mulheres pretas ainda são minoria nas empresas de tecnologia, ocupando apenas 11% (onze por cento) dos cargos neste setor, conforme dados coletados pela iniciativa PretaLab²⁷, que aponta problemas estruturais desde a colonização do Brasil.

Cenário já conhecido e difundido em estudos anteriores, mas em nova pesquisa realizada pelo DIEESE, a taxa de desemprego das mulheres negras no primeiro ano da pandemia, sendo 2020, foi duas vezes maior em comparação a taxa de desemprego registrada para homens não negros.

Analisando o ano de 2022, a ocupação em trabalho desprotegido para homens e mulheres negras está acima de 46% (quarenta e seis por cento), atingindo mais de 53 (cinquenta e três) milhões de negros em território nacional, conforme apontado na Figura abaixo.

²⁷ <https://www.pretalab.com/>

Figura 18 - A inserção da população negra e o mercado de trabalho



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 2022.

De acordo com os dados, a população negra é maioria em todas as regiões do Brasil. No Norte, representa 61,2% (sessenta e um virgula dois por cento) dos habitantes; no Nordeste 54,4% (cinquenta e quatro virgula quatro por cento); no Sudeste 53,4% (cinquenta e três virgula quatro por cento); no Sul 51,8% (cinquenta e um virgula oito por cento) e no Centro-Oeste 54,8% (cinquenta e quatro virgula oito por cento).

No que diz respeito ao rendimento médio mensal, a pesquisa revela que os negros e negras recebem, em média, 61,1% (sessenta e um virgula um por cento) do rendimento dos não negros. Enquanto o rendimento médio mensal dos não negros é de R\$ 3.708,00 (três mil setecentos e oito reais), o dos negros é de R\$ 1.715,00 (um mil setecentos e quinze reais).

Esses dados evidenciam a persistência das desigualdades raciais no Brasil, com a população negra enfrentando maiores dificuldades no acesso a oportunidades de trabalho e renda. Além disso, a diferença salarial entre negros e não negros contribui para a reprodução das desigualdades sociais no país.

A pesquisa PNADC contínua do IBGE é uma importante ferramenta para a compreensão das desigualdades sociais no Brasil, oferecendo dados atualizados sobre a população brasileira e seu perfil socioeconômico. O monitoramento dessas desigualdades é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas que visem a promoção da igualdade racial e a redução das disparidades sociais.

O setor de Tecnologia da Informação é um dos setores mais desiguais do mundo, potencialmente quando analisamos gênero e raça neste segmento, a mulher negra tem menor potencial de emprego em cargos de liderança e menor representatividade em comparação aos homens brancos. Isso ocorre devido a diversos fatores, como estereótipos de gênero e raça, falta de oportunidades de formação e acesso a recursos, além de preconceitos enraizados na sociedade.

As mulheres negras enfrentam desafios específicos no setor de TI, como o viés inconsciente de recrutadores e gestores, que podem ter suas decisões influenciadas por estereótipos e preconceitos. Além disso, a falta de representatividade e de modelos inspiradores dificulta a identificação e a ascensão profissional dessas mulheres.

Outro fator que contribui para a desigualdade é a falta de acesso a oportunidades de formação em tecnologia desde a infância. Muitas vezes, meninas negras são desencorajadas ou não têm acesso aos mesmos recursos educacionais que os meninos brancos, o que acaba perpetuando a desigualdade desde cedo.

Para combater essa desigualdade, é necessário promover políticas de inclusão e diversidade nas empresas de TI, com a implementação de programas de recrutamento e seleção que busquem ativamente a inclusão de mulheres negras em cargos de liderança. Além disso, é fundamental investir em programas de formação e capacitação específicos para mulheres negras, ampliando o acesso a recursos e oportunidades já existentes.

A conscientização sobre essas questões também é importante, para que toda a sociedade possa compreender a importância da igualdade no setor de TI e criar um ambiente mais inclusivo para todos. Assim, será possível promover a equidade de gênero, raça e cor, e garantir que a mulher negra tenha as mesmas oportunidades de crescimento e liderança que qualquer outra pessoa nesse setor.

Buscando o recorte, historicamente este segmento foi dominado por homens brancos. Segundo uma pesquisa realizada pela Korn Ferry em 2016, apenas 4% (quatro por cento) dos cargos de liderança na TI eram ocupados por mulheres negras. Esse percentual vem crescendo, mas ainda está longe da igualdade de gênero. No início de 2019, o Instituto Lean In/McKinsey divulgou uma pesquisa que indicou que o percentual de mulheres em cargos de liderança na

Tecnologia da informação nas Américas havia subido para 14%. Apesar disso, o número ainda é muito baixo e há muito trabalho a ser feito para melhorar a diversidade no setor.

Disparidade de gênero e cor em cargos de liderança na tecnologia da informação, necessita de forte investimento para visibilidade e inclusão das mulheres pretas, especialmente em relação aos cargos de liderança. Mulheres e pessoas negras ocupam apenas 12% (doze por cento) desses cargos, em comparação com homens brancos, que detêm mais de 70% (setenta por cento). Embora sejam cada vez mais criadas iniciativas para promover a diversidade de gênero e cor no setor, ainda existem desafios para garantir igualdade de oportunidades e que as pessoas de todo o segmento possam participar em igualdade de condições.

Apresento aqui as principais barreiras que as mulheres pretas enfrentam para conseguir cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação, a saber:

Estereótipos de gênero e raça: Homens brancos ainda se beneficiam dos estereótipos de gênero e de raça ao preencherem cargos de liderança, de modo que mulheres negras têm potencialmente menos oportunidades, já mencionado com os relatos históricos apresentados nesta dissertação, onde apresenta-se a discriminação de gênero e a discriminação racial.

Falta de representação nos lugares de trabalho: Mulheres negras também são menos representadas em organizações que proporcionam oportunidades de liderança, ondem neste segmento são poucas ou nenhuma representação de mulheres negras em seus quadros de diretoria ou nas posições de liderança, o que dificulta a diversidade e reduz as possibilidades de ingresso neste ambiente.

Preconceitos: Estudos indicam que ainda existem atitudes preconceituosas entre empregadores e profissionais de TI. As mulheres geralmente sofrem mais desse tipo de preconceito e isso as impede de alcançar posições de liderança dentro do setor.

Racismo: Difundido anteriormente, que segundo Silvio Almeida pode ser identificado em três esferas, sendo o racismo individual, institucional e estrutural, que corroboram para a exclusão desta mulher ao mercado de trabalho, assim como ao segmento da tecnologia da informação. Em suma, Silvio Almeida argumenta que para combater o racismo é preciso ir além das atitudes individuais e enfrentar as estruturas e instituições que contribuem para a perpetuação das desigualdades raciais.

Outro fator limitante para acesso desse mulher e a barreiras financeiras: Mulheres negras frequentemente não têm os recursos financeiros necessários para ingressar em cargos de liderança de TI ou investir em outros programas de desenvolvimento profissional.

Falta de visibilidade: As mulheres negras frequentemente não têm a visibilidade necessária para mostrar seu talento e habilidades profissionais. Muitas vezes, elas não são

visualizadas para oportunidades de liderança porque seus colegas e empregadores simplesmente não sabem sobre elas.

Contudo, a persistência da mulher negra no mercado da tecnologia da informação vai além do simples querer, se faz necessário manter-se em uma rede de apoio, buscar especializações, idiomas e perseverar para romper os obstáculos e opressões mencionados até aqui.

4 RESISTIR E SORRIR: A TRAJETÓRIA ATÉ A LIDERANÇA CONTADA POR ELAS

Neste capítulo apresento a trajetória contada pelas mulheres negras entrevistadas sobre os percalços enfrentados, as barreiras que envolvem o racismo, o sexismo, o preconceito em relação ao gênero, a classe, entre outros, até a ascensão profissional ao cargo de liderança no segmento da tecnologia da informação. Objetivando preservar a integridade das participantes, os nomes aqui utilizados são fictícios e remetem a países africanos como forma de homenagear a ascendência das participantes.

Angola, se autodeclara uma mulher negra retinta, mãe de um filho negro e de família humilde, possui idade entre 40 a 45 anos, residente em São Paulo, e que enfrentou inúmeras resistências para ingressar na carreira tecnológica, visto que a mesma entendia tal área como predominantemente masculina. Atualmente, Angola é gestora de projetos.

A entrevistada iniciou agradecendo o convite para participação da pesquisa, muito *prazer em participar dessa entrevista*, e menciona sobre sua trajetória na tecnologia da informação, onde começou de forma desafiadora. Oriunda de família humilde, mesmo estando na maior e mais rica capital da América Latina, São Paulo, desde cedo, Angola teve que lidar com situações de desigualdade. No entanto, sempre fui uma pessoa curiosa e apaixonada por computadores, o que a fez decidir seguir nessa área.

Quando terminou o ensino médio, a respondente decidiu procurar cursos na área de TI, mas percebeu que o acesso a esses cursos era bastante restrito e caro. Dessa forma, teve que recorrer a cursos de formação técnica. Foi assim que adquiriu os primeiros conhecimentos básicos e começou a desenvolver suas habilidades. Em conseqüente, ingressou na graduação em Ciências da Computação.

Segundo Angola *com certeza não foi uma tarefa fácil*, pois enfrentou a resistência masculina, por ser uma área predominantemente habitada por homens *a área de TI sempre foi conhecida por ser um universo masculino, e muitas vezes me senti desencorajada a prosseguir*

nessa carreira por conta disso. Quando decidi buscar meu primeiro emprego na área, me deparei com diversas oportunidades perdidas por ser mulher e negra.

A respondente relata que diversas vezes, durante os processos seletivos e entrevistas, sentiu que a sua competência técnica era questionada simplesmente por não se encaixar no estereótipo de pessoa que tipicamente ocupa esses cargos. *Infelizmente, ainda existe uma cultura arraigada de desvalorização da mulher e do negro em ambientes tecnológicos.*

Em continuidade, Angola lamenta o que ocorre neste segmento e explica como lidou com as situações e quais foram os principais obstáculos que enfrentou ao longo da sua carreira, onde mencionou que utilizando a estratégia da persistência e a busca constante por conhecimento e qualificação. *Eu sabia que a única forma de me destacar era sendo extremamente competente naquilo que eu fazia. Então, apesar das dificuldades, insisto em aprimorar minhas habilidades técnicas, participando de cursos, workshops e eventos na área.*

Além disso, Angola procurou construir uma rede de contatos sólidos, com outras mulheres negras na área da tecnologia da informação, onde partilham entre elas conhecimentos e integram outras mulheres negras que estejam desempregadas e/ou que não possuam conhecimento na área.

Conduzindo esta rede de *networking*, outras mulheres terão oportunidade de conhecer este universo, relata ainda que principalmente após a pandemia, houve a abertura para o trabalho *home office*, estando próximo a família e filhos. Angola entende ainda que esta ação é essencial para superar essas barreiras, pois permite trocas de experiências, indicações e visibilidade no mercado de trabalho.

“Os principais obstáculos que enfrentei ao longo da minha carreira estão diretamente relacionados à discriminação e ao preconceito que ainda existem no âmbito profissional. Muitas vezes, fui subestimada e tive que me esforçar o dobro para provar meu valor. Também enfrentei dificuldades em conseguir oportunidades de crescimento, pois muitas vezes não via pessoas com características semelhantes às minhas ocupando cargos de liderança” – Angola, 2023.

Subsequentemente, Angola mencionou como conseguiu superar esses obstáculos e chegar a uma posição de gestora de projetos em TI, onde a superação desses obstáculos foi resultado de muito esforço e determinação e buscou sempre a qualificação e atualização na área, além de construir relacionamentos profissionais sólidos.

A entrevistada é grata pela oportunidade de trabalhar em empresas que valorizam a diversidade e a inclusão, que enxergam além de estereótipos. As empresas por onde passou abriram espaço para que ela pudesse crescer e desenvolver sua carreira. Ao longo dos anos, foi

conquistando experiência, assumindo projetos cada vez mais desafiadores e, aos poucos, fui ganhando reconhecimento e alcançando posições de liderança.

Porém, Angola entende que seu esforço sempre foi maior comparado a outros gestores, no caso, homens e brancos, a entrevista não chegou a trabalhar com outras mulheres negras em posições de liderança e que seu contato é apenas por meio da rede de apoio que estabelece com essas mulheres empregadas e desempregadas através de grupos do *whatsapp*, que se apoiam e se fortalecem, principalmente após da pandemia.

Em meio a pandemia, Angola foi desligada da empresa em que trabalhava por cerca de 08 (oito) anos, fez diversos trabalhos como freelancer entre 2020 e 2022. Apenas agora, em 2023, após a retomada da economia, conseguiu a recolocação profissional. A entrevistada acredita que a inclusão de mais mulheres e negros na área tecnológica é importante tanto para o setor, quanto para a sociedade como um todo, pois a inclusão de mulheres e negros na área tecnológica é fundamental para promover a diversidade e a igualdade, tanto na área quanto na sociedade de forma geral, a mesma entendo que quando se tem uma equipe diversa, com diferentes perspectivas, o resultado são sempre inovadores e criativos.

Além disso, Angola acredita que ao ocupar-se posições de destaque em um setor tão influente como o da tecnologia, tem-se a oportunidade de inspirar outras mulheres e negros a seguirem nessa área, que ainda são sub-representados, a pensar a partir do gênero e raça. Dessa forma, podem-se criar um ciclo positivo de inclusão e igualdade.

Com imensa satisfação pelo aceite, apresento Quênia, com faixa etária de 40 a 45 anos. Mulher negra de pele clara, nordestina, filha de pais semianalfabetos, Quênia sempre foi apoiada a estudar, pois seus pais em sua simplicidade, entendiam que através da formação, seu futuro seria melhor. Graduada em Ciências da Computação de uma universidade pública do Nordeste, Quênia, assim que finalizou o ensino superior, mudou-se para o Estado de São Paulo, em busca de oportunidades na área da tecnologia da informação.

Durante a entrevista, foram abordados tópicos como a experiência de Quênia em sua área de atuação, os desafios enfrentados ao longo de sua carreira, as oportunidades encontradas em São Paulo, a oportunidade financeira de estudar em uma universidade pública no Nordeste e a realidade do mercado de trabalho na área de tecnologia, bem como a importância da diversidade e inclusão no ambiente profissional.

Quênia está no mercado da tecnologia da informação há cerca de 25 anos, iniciou sua trajetória como estagiária e, aos poucos, foi trilhando a construção da sua carreira, participando de projetos que outros líderes não tinham o desejo, desta forma, foi alcançando postos de trabalho melhores. Neste contexto, a respondente trabalhou como Gerente de Projetos em TI,

posteriormente atuou como Gerente de Projetos em Marketing, realizando a interlocução entre a área de marketing e TI, e logo depois ascendeu ao cargo de Gerente de Produto na mesma empresa.

Com crescimento natural em sua carreira por 02 anos. A convite, participou do processo seletivo e foi promovida a Gerente de B2B²⁸. A respondente percebeu a partir de então o seu potencial e que todos gostavam do seu trabalho, mas não conseguia progredir salarialmente e que estava sempre resolvendo problemas, com reconhecimento apenas de cargo, após 10 anos de carreira foi falar sobre remuneração com seu gestor, e que estava há muitos anos avançando na carreira, porém não em relação ao salário. Quênia, percebeu que sempre foi a segunda da fila “espera que você será a próxima – segundo o parecer do gestor”.

Eu queria muito ser gestora e desenvolver pessoas. Neste período a empresa foi incorporada por um outro grupo e nesta mudança, Quênia retornou para o cargo de Gestora de Produtos. Na reestruturação foi para a equipe que considerava a pior pois era composta apenas por homens brancos, em sua maioria do sul do Brasil para estar na sede da empresa, localizada em São Paulo/SP, com objetivo operacionalizar a interface do desenvolvimento da tecnologia para atender os anseios da equipe comercial, que também era 100% (cem por cento), masculina e branca.

Naquela estrutura machista, Quênia conseguiu psicologicamente ficar por apenas 06 meses *A pior experiência da minha vida! Foi quando senti o preconceito na pele*, o diretor responsável foi desligado e neste novo processo de mudança, a entrevistada solicitou sua transferência para outro projeto da empresa. Neste novo setor, Quênia reestruturou a nova equipe, contratando 60% (sessenta por cento) do quadro, com profissionais diversos, além da atuação no trabalho de conscientização da equipe quanto à inclusão.

Quênia entende que as mulheres que chegam a um cargo de liderança, por vezes têm medo de expor sobre suas carreiras, pois já passaram por diversas dificuldades para alcançar a posição e contar, partilhar as opressões poderá dificultar sua permanência. E entrevistada ainda mencionou que seu gestor, homem branco, em diversas reuniões mencionava que ela não é negra, já que tem a pele clara e que seu sotaque já estava suavizando.

Quênia relata que em um certo dia foi com o cabelo sem escovar e que seu cabelo é ondulado e que neste dia, foi motivo de chacota por parte de seu gestor e demais profissionais e

²⁸ O B2B significa gestão de relacionamento. As relações comerciais podem evoluir à medida que as necessidades do cliente mudam. Gerenciar o status de muitos relacionamentos com clientes é a chave para o sucesso como profissional B2B.

que houve até um comentário para não ir mais daquele jeito (sem escovar os cabelos). A entrevistada entende que a sua “morena clara” lhe atrapalhou menos a alcançar o posto de trabalho em relação ao seu sotaque, que sempre foi motivo de comentários e apelidos.

A respondente entende que na tecnologia não existem mulheres negras. Quênia reconhece ainda que sempre teve mais experiência e melhor formação do que os homens brancos da empresa, inclusive com inglês e espanhol fluente, com carreira profissional internacional em grandes empresas e mesmo assim sempre teve cargos inferiores comparado ao dos homens brancos.

Além disso, foi discutido sobre as perspectivas e expectativas de Quênia para o futuro, suas opiniões sobre a representatividade de mulheres negras na área de tecnologia e como ela enxerga seu papel como referência para jovens que compartilham de sua realidade.

A entrevista caminhou sobre o ponto de vista para o desenvolvimento e envolvimento em projetos sociais, visando incentivar e apoiar jovens das comunidades menos privilegiadas a ingressarem no campo da tecnologia da informação.

Quênia lida com a interseccionalidade de sua identidade, considerando-se uma mulher negra de pele clara e nordestina. Como isso a entrevistada entende que seu gênero e raça influenciam suas experiências pessoais e profissionais, bem como sua luta pela igualdade e equidade dentro do campo da tecnologia, os desafios e perspectivas em busca de contribuições relevantes para a compreensão do universo feminino e negro na área de tecnologia da informação ainda são longos no ponto de vista da respondente.

Apresento a terceira participante, que proporcionou a grata honra em partilhar a sua trajetória profissional, cujo nome atribuído em homenagem ao país de ascendência para esta dissertação será Nigéria, mulher negra, com idade entre 35 e 40 anos de idade, residente em São Paulo/SP, mãe solo de 01 (um) filho que concebeu ainda na adolescência, de origem humilde, e que enfrenta a resistência para ingresso no ambiente tecnológico, pois neste momento está desempregada.

Sua carreira profissional na tecnologia da informação iniciou ainda na graduação como estagiária, sendo que a sua opção de curso não foi pela vocação e sim pelo curto espaço de tempo da finalização, visto que graduar-se como Tecnóloga em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, lhe proporciona a conclusão em 02 anos e 06 meses. Começou sua carreira na área de TI há cerca de 10 anos, logo após ingressar no ensino superior na posição de estagiária.

Paralelo ao estágio, Nigéria realizava diárias para complementar a renda, visto que precisava aproveitar a oportunidade de conhecimento para buscar um cargo efetivo. Na ocasião, embora tivesse demonstrado interesse, Nigéria possuía habilidades básicas de informática,

desta forma, enfrentou muita resistência para permanecer na área e entende ainda que o fato de ser mulher e negra tinha total relação com a opressão vivida.

Sempre tive sonhos e compartilhava minhas ideias com os meus colegas de trabalho e familiares. Muitas pessoas subestimam minhas capacidades e não acreditavam que eu seria capaz de desempenhar um papel de liderança em projetos de TI por causa da minha aparência, disse.

No entanto, Nigéria transitou por algumas oportunidades em empresas pequenas, mas que de alguma forma, contribuíram para o desenvolvimento do seu conhecimento, foi quando conseguiu ingressar em uma startup e a direção da sua carreira começou a melhorar, auxiliando em projetos, atendendo clientes, compreendendo as necessidades dos usuários, realizando a interface entre o time de desenvolvimento e a área comercial.

Eu estava determinada a conquistar meu espaço nessa indústria predominantemente masculina, até que consegui minha primeira oportunidade como Líder de Projetos em TI, em uma startup. Foi uma conquista significativa para mim, especialmente considerando minha origem humilde e os obstáculos que enfrentei.

Infelizmente, após quase quatro anos trabalhando nessa empresa, Nigéria foi demitida devido a reduções de custos e reestruturação de quadro e até o momento da entrevista, A respondente estava com dificuldades em encontrar uma nova oportunidade.

Nigéria, percebia que o preconceito em relação ao seu estereótipo sempre foi um obstáculo, principalmente no início da sua carreira, mas não diferente deste momento, pois a mesma envia currículos, participou de poucas entrevistas, e não está sendo chamada para ocupar uma vaga, seja ela presencial, híbrida ou remota. “Estou cansada de feedbacks negativos e sem explicações adequadas”.

Ser uma mãe solo de um filho também adicionou mais camadas de desafios, segundo a Nigéria. “Eu sempre equilibrei as demandas de cuidar do meu filho, as rotinas para me manter atualizada no campo da tecnologia, o que não é fácil. Sentia uma pressão constante para provar minha capacidade e buscar oportunidades que me permitissem sustentar minha família”.

Foi em outro momento de desemprego que Nigéria encontrou apoio de outras mulheres negras na área de TI. Através de grupos e comunidades via *whatsapp* que encontrou mentoras, conselheiras e até mesmo indicações para oportunidades de emprego. Segundo a entrevistada este *networking* foi fundamental, pois sentiu o apoio de outras mulheres negras em um momento difícil, sendo essencial para o seu fortalecimento, pois ela sabia que teria alguém olhando e

torcendo por ela. Mulheres que sabem e entendem da sua dificuldade, pois acredita, que em algum momento elas também passam ou até mesmo superaram pelas mesmas barreiras.

Hoje, sinto a pressão de provar minha competência constantemente em um ambiente dominado por homens. No entanto, estou comprometida em seguir adiante e abrir portas para outras mulheres negras que também sonham em entrar no campo da tecnologia. Infelizmente, estou desempregada, mas não vou desanimar. Finaliza Nigéria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação buscou destacar a força das mulheres negras em busca do espaço de poder em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação, para tanto, realizou-se contato com 32 mulheres negras via convite e mensagem pela plataforma *LinkedIn*, 5 convites via e-mail, 13 contatos via *direct* no *Instagram* e 5 contatos via mensagem no *Whatsapp*, com consentimento para participação de 03 entrevistadas.

Observou-se de forma crítica sobre a relação de poder no mundo organizacional e como ela afeta o livre arbítrio da mulher negra em cargos de liderança, visto que estar em um cargo de poder não dar poder a esta mulher negra em sua tomada de decisão, saliento a insatisfação desta pesquisadora em relação ao número limitado de mulheres negras que se propuseram a participar da pesquisa (destaco a minha enorme e eterna gratidão com as três mulheres que aceitaram participar), mas onde então as vozes das demais mulheres convidadas?

Destaca-se a opressão enfrentada por essas mulheres que mesmo conseguindo chegar a um cargo de liderança são forçadas pelo CIS' tema²⁹ a não discutir gênero, raça, cor e o racismo no meio organizacional. Ouso ainda mencionar que estas mulheres precisam embranquecer, pensar como homem branco para ocupar e permanecer nas posições estratégicas, fazendo mais e ganhando menos, conforme evidenciado foi demonstrado no decorrer deste estudo, sendo este um ponto de atenção, pois o esgotamento, o silenciamento, entre outras objeções repetidas à longo prazo, poderá causar consequências psicológicas graves.

Estudos comprovam que a terceira causa que gera maior afastamento no trabalho são os transtornos mentais e comportamentais³⁰. A síndrome de *burnout*, por exemplo, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um estado de exaustão física e mental

²⁹ Em estudos de gênero, a cisgeneridade é a condição da pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo, alguém que se identifica como mulher e foi designada como mulher ao nascer é uma mulher cisgênera. O termo cisgênero é o oposto da palavra transgênero, WIKIPÉDIA, (2023).

³⁰ <https://exame.com/carreira/as-10-principais-causas-de-afastamento-no-trabalho-em-2022/>

causado pelo excesso de trabalho, opressão e estresse no ambiente profissional. Essa condição afeta diretamente a saúde e qualidade de vida do indivíduo, podendo levar a graves consequências físicas e emocionais, tais como a depressão.

Mesmo com os avanços estatísticos evidenciados no decorrer desta pesquisa, constatou-se que a presença das mulheres negras em cargos estratégicos neste nicho, continua sendo mínima, correspondendo a 4% (quatro por cento), em âmbito nacional, desta forma, homens branco, mulheres brancas e homens negros, correspondem a 96% (noventa e seis por cento), da taxa de ocupação em cargos gerenciais.

A resistência e persistência da mulher negra em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação é de extrema importância para a promoção da equidade de gênero e racial nessa área. Por muito tempo, as mulheres negras, têm sido excluídas desses espaços, enfrentando diversas barreiras para o acesso e ascensão profissional.

No entanto, a resistência das mulheres negras tem se mostrado fundamental para romper com essas barreiras e ocupar posições de destaque na área da tecnologia da informação. A sua persistência em buscar conhecimento, capacitação, bem como a luta diária contra o preconceito e a discriminação, demonstra a determinação em ocupar seu espaço e garantir a representatividade no setor.

Destaco a importância das redes de apoio formadas voluntariamente em apoio a mulheres empregadas e desempregadas deste segmento. Os diversos esforços para superar esse desequilíbrio, com iniciativas voltadas para promover a diversidade e a inclusão na área da tecnologia da informação, cultura organizacional em que a discriminação racial é inteiramente inaceitável, e empreendimentos criados por mulheres negras destinados a contribuir para o progresso da tecnologia é fundamental para evolução do setor.

Além disso, a presença da mulher negra em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação traz consigo uma perspectiva única e valiosa, já que essas profissionais podem contribuir com suas vivências e experiências pessoais para trazer soluções inovadoras e inclusivas. A diversidade de representatividade também traz benefícios para as empresas, pois estudos mostram que equipes com diversidade de gênero e racial são mais produtivas e criativas.

Portanto, é fundamental reconhecer e valorizar a resistência e persistência da mulher negra em ocupar este espaço. Isso implica em promover a igualdade de oportunidades, combatendo o racismo e o machismo presentes nesse segmento, e investindo em políticas e programas de inclusão que garantam uma representatividade adequada nos espaços de tomada

de decisão. Somente assim será possível construir um setor de tecnologia mais justo, diverso e inovador. Buscando ainda a igualdade das relações de trabalho e salários.

Destaque-se ainda, a importância da base familiar para instrução, incentivo, permanência na escola, ingresso no ensino superior e devidas especializações, visto que o auto índice de natalidade na adolescência de meninas negras³¹ corrobora para a evasão escolar e conseqüentemente a ocupação em cargos operacionais, onde em sua maioria exige-se um baixo nível de instrução e formação técnica, esta visão foi percebida nos relatos de todas as participantes.

Em conseqüente, a colaboração de seus pais, avós, madrinhas, entre outros, contribuiu para o processo de construção de suas carreiras e hoje estas profissionais exercem o papel fundamental em seus núcleos familiares, visto que são tidas como espelho, o alvo a ser alcançado pelos mais jovens.

Contudo, entende-se que há muito trabalho a ser feito para que as mulheres negras possam se tornar participantes ativas e influentes na indústria da tecnologia da informação. Além de promover a igualdade de direitos nas empresas de tecnologia, é necessário aumentar os esforços para proporcionar a elas o acesso à educação sobre tecnologia, além de incentivar sua participação e apoiar suas carreiras nessa área. Afinal, essas mulheres contribuem enormemente não apenas carregando a história e cultura, mas também com sua percepção e criatividade para a adoção de novas tecnologias.

6 REFERÊNCIAS

Nesta dissertação dividimos as referências em duas partes, sendo a primeira parte composta pelas referências bibliográficas e a segunda com os artigos e dissertações lidos no decorrer do processo de produção desta pesquisa.

6.1 Referências bibliográficas

AGUIAR, Márcio Mucedula. A construção das hierarquias sócias: classe, raça. Gênero e etnicidade. Cadernos de Pesquisa do CDHIS, v. 1, n. 37, 2007.

ALMEIDA, Silvio de. Racismo Estrutural. Ed. Jadaína. 1ª Edição, 2018.

ALMEIDA, Silvio de. Racismo Estrutural. Ed. Jadaína. 1ª Edição, 2019.

³¹ <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/comunicacao/noticias/por-hora-nascem-44-bebes-de-maes-adolescentes-no-brasil-segundo-dados-do-sus#:~:text=Um%20a%20cada%20sete%20beb%C3%AAs,se%20tornam%20m%C3%A3e%20no%20Brasil.>

ARAÚJO, Ariella Silva. A Mulher Negra no Pós Abolição. In: Revista da ABPN, v. 5, n. 9. p. 22 a 36. Universidade Estadual Paulista. Araraquara. 2013. Arquivo em PDF.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade e ambivalência. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. 1. Ed. Rio de Janeiro: J. Zahar Ed., 2001.

BECK, Ulrich. Liberdade ou Capitalismo. São Paulo: Editora UNESP, 2003.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Cidadania em Preto e Branco: discutindo relações raciais, 3ª ed., São Paulo, 1995

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Saberes subalternos e decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil. Brasília: EdUnB, 2015 (no prelo)

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. Caderno Pagu (26), Campinas-SP, Núcleo de Estudos de Gênero-Pagu/Unicamp, 2006.

BUTLER, Judith. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”. In: LOURO, Guacira Lopes (org.). O corpo educado. Pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

CARDOSO DE OLIVEIRA, Roberto. Um Conceito Antropológico de Identidade. In: Identidade, Etnia e Estrutura Social. São Paulo: Livraria Pioneira, 1976. p.33-52.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, v. 49, p. 58, 2003.

CARRIERI, Alexandre de Pádua. et al. Identidade nas organizações. Curitiba: Juruá, 2010.

COLLINS, Patricia H. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. Sociedade e Estado [online]. 2016, v. 31, n. 1, p. 99-127.

COLLINS. Patrícia Hill. Pensamento Feminino Negro. Editora Boitempo, 2019.

COMIN, A.A. (2015). Desenvolvimento econômico e desigualdades no Brasil: 1960-2010. In Arretche, M. (Org.), Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos (pp. 367-394). São Paulo: Editora Unesp, CEM.

DAVIS, Algela. Mulheres, raça e classe. 1ed. – São Paulo: Boitempo, 2016.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. 3. ed. São Paulo: África, 1960.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. 3. ed. São Paulo: África, 1978, v. 1.

FERNANDES, Florestan. Bastid, Roger. Brancos e Negros em São Paulo. São Paulo, Editora Global, 2008.

FERNANDES, Florestan. Significado do Protesto Negro. São Paulo, Editora Cortez: Autores Associados, 1989. (Coleção Polêmicas do nosso tempo; v. 33).

FERREIRA, R. F. (1999). Uma história de lutas e vitórias: a construção da identidade de um afrodescendente brasileiro. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

FERREIRA, R. F. (2000). Afro-descendente: identidade em construção. São Paulo: EDUC.

FERREIRA, R. F. (2002). O brasileiro, o racismo silencioso e a emancipação do afro-descendente. *Psicologia & Sociedade*, 14(1), 69-86. (

FERREIRA, R. F., & Mattos, R. M. (2007). O afrobrasileiro e o debate sobre o sistema de cotas: um enfoque psicossocial. *Psicologia: ciência e profissão*, 27(1), 46-63.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. Petrópolis: Vozes, 1977. In: , Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1987.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. Petrópolis: Vozes, 1977. In: , Michel. Em defesa da sociedade. Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FREYRE, Gilberto. Casa-grande & Senzala. 32. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

FREYRE, Gilberto. Casa-grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal (51a ed.). São Paulo: Global, 2006.

GIACOMINI, S. Ma. A mulher e escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 1988.

GIDDENS, Anthony. As consequências da modernidade. São Paulo: UNESP, 1991.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. Ed. Zahar 1ª, 2020.

GOFFMAN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOFFMAN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 2004.

HALL, Stuart. The Work of Representation. In: . Representation, Cultural Representations and Signifying Practices. Londres/Nova Deli: Trouсандs Oaks/Sage, 1997.

HALL, Stuart. A identidade Cultural na pós-modernidade. 6ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1997.

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

HASENBALG, Carlos e VALLE, Nelson Silva. Industrialização, emprego e estratificação social no Brasil, p. 37

Neri, Anita Liberalesso (org.). “Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas”. Campinas, SP: Papirus, 2001. (Coleção Vivacidade)

MACHADO, H. V.; KOPITKE, B. A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (ENEO), 2. 2002, Recife. Anais...Recife: ANPAD, 2002.

NOGUEIRA, Oracy. Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais. São Paulo, T. A. Queiroz, 1979.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso de. Identidade, etnia e estrutura social. Livraria Pioneira Editô, São Paulo, 1976.

PINSKY, J. (2000). A escravidão no Brasil (17a ed. rev. e ampl.). São Paulo: Contexto.

PINTO, Márcia Cristina Costa; FERREIRA, Ricardo Franklin. Relações Raciais no Brasil e a Construção da Identidade da Pessoa Negra. Pesquisas e Práticas Psicossociais – PPP, v. 9, n. 2, jul./dez., 2014.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. Universidade e desigualdade: brancos e negros no ensino superior. Brasília, DF: Liber Livro, 2004.

RAMOS, Alberto Guerreiro. Negro sou: A questão étnico-racial e o Brasil: ensaios, artigos e outros textos. Ed. Zahar 1ª, 1973.

RODRIGUES, N. – Anjo Negro. In: (org.) Rodrigues, N. – Teatro Quase Completo. Rio, Tempo Brasileiro, 1957.

RODRIGUES, N. – Anjo Negro. In: (org.) Rodrigues, N. – Teatro Quase Completo. Rio, Tempo Brasileiro, 1965.

SANTOS, Gevanilda. Relações raciais e desigualdade no Brasil. São Paulo: Selo Negro, 2009

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Dimensões da identidade em duas organizações do terceiro setor. In: CARRIERI, Alexandre de Pádua. et al. (Orgs.). Identidade nas organizações. Curitiba: Juruá, 2010.

SCOTT, Joan. W. A cidadã paradoxal: as feministas francesas e os direitos do homem. (É. A. Funck, Trad.) Florianópolis: Editora Mulheres, 2002

SCOTT, Joan. W. A cidadã paradoxal: as feministas francesas e os direitos do homem. (É. A. Funck, Trad.) Florianópolis: Editora Mulheres, 2005

SCOTT, Joan. W. O enigma da igualdade. Estudos Feministas, 13(1), 216, 11-30. Janeiro/Abril, 2005.

SCOTT, Joan. W. História das mulheres. In: P. Burke. (Org.) A escrita da história: novas perspectivas. (pp. 64-96). São Paulo, SP: Unesp, 1992.

SILVA, Eliane Borges da. Tecendo o fio, aparando as arestas: o movimento de mulheres negras e a construção do pensamento negro feminista. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL O DESAFIO DA DIFERENÇA: ARTICULANDO GÊNERO, RAÇA E CLASSE. 2000.

SOUZA, A.A., & Dias, R. C. P. (2018, outubro, dezembro). Mérito não é para qualquer um: a percepção de gerentes negros sobre o seu processo de ascensão profissional. *Revista Organizações & Sociedade*, 25 (87), 551-567.

Souza, A. A. (2014). *Cor e ascensão profissional: negros em cargos de comando*. Belo Horizonte: Mazza Edições.

VERGER, Pierre. Fluxo e Refluxo: do tráfico de escravos entre o golfo de Benim e a Bahia de Todos-os-Santos, do século XVII ao XIX. Companhia das Letras, 2021.

VIEIRA PINTO, Álvaro. *Ciência e existência*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006

6.1 Referências de Artigos e dissertações

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

DAVEL, E.; ROLLAND, D.; TREMBLAY, D.-G. A nova distribuição de responsabilidades na organização do trabalho em equipe em Quebec. In: III CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (2000: Buenos Aires). *Anales*. Buenos Aires, 2000.

DeSouza, E. M. (2019). Intersections between race and class: a postcolonial analysis and implications for organizational leaders. *BAR – Brazilian Administration Review*, 16 (1), 1-27.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. “A questão racial na política brasileira (os últimos quinze anos)”. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP, São Paulo*, 13(2): 121-142, 2001. “Classe, raças e democracia”. São Paulo. Ed. 34, 2002.

Hirata, Helena & Kergoat, Danièle. (1993), “La classe ouvrière a deux sexes”. *Politis – La Revue*, 4: 55-58. [Em português, “A classe trabalhadora tem dois sexos”, *Estudos Feministas*, 2 (3): 93-100, 2014.].

HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 9. Ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1976. (Capítulos III, V e VII).

file:///C:/Users/Priscila/Downloads/2804-11484-2-PB.pdf. Acesso em 05/03/2022 às 14h39min.

file:///C:/Users/Priscila/Downloads/3591-Texto%20do%20artigo%20-%20Arquivo%20Original-14826-1-10-20150205.pdf. Acesso em 05/03/2022 às 14h50min.

file:///C:/Users/Priscila/Downloads/13443-Texto%20do%20Artigo-41414-1-10-20100504.pdf. Acesso em 05/03/2022 às 15h12min.

file:///C:/Users/Priscila/Downloads/7607-19938-1-PB.pdf. Acesso às 14h50min do dia 06/03/2022.

file:///C:/Users/Priscila/Downloads/583-Texto%20do%20artigo-1882-1-10-20101001.pdf. Acesso em 14/03/2022 às 09h15min.

file:///C:/Users/Priscila/Downloads/2000-Texto%20do%20artigo-4575-1-10-20180818.pdf. Acesso em: 01/05/2022 às 13h49min.

https://assets-global.website-files.com/5b05e2e1bfcfaa4f92e2ac3a/5d671881e1161a6d2b8eb78b_Pesquisa%20QuemCodaBR.pdf. Acesso em 23/03/2021 às 08h07min.

<http://www.generonumero.media/mulheres-e-pessoas-negras-sao-apenas-13-dos-profissionais-de-tecnologia-e-inovacao-aponta-pesquisa/>. Acesso em 23/03/2021 às 08h32min.

http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51242-15072018-114301.pdf Acesso em 23/03/2021 às 09h14min.

https://pt.wikipedia.org/wiki/Feminismo_negro#:~:text=O%20feminismo%20negro%20%C3%A9%20a,quanto%20na%20luta%20anti%20Dracista. Acesso em 23/03/2021 às 14h09min.

<https://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>. Acesso em 25/03/2021 às 10h04min.

<https://almapreta.com/editorias/realidade/negros-sao-menos-de-4-dos-profissionais-em-cargos-de-lideranca-em-sao-paulo>. Acesso em 25/03/2021 às 10h29min.

http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_pdp_hist_ufpr_marciadevargas.pdf. Acesso em 25/03/2021 às 16h21min.

<http://www.querobolsa.com.br>. Acesso em 25/03/2021 às 17h19min.

<https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/331/315>. Acesso em 05/03/2022 às 16h02min.

<http://revista.unilab.edu.br/index.php/rebeh/article/view/155/85>. Acesso em 06/03/2022 às 08h30min.

<https://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/13351/8337>. Acesso em 06/03/2022 às 08h40min.

<https://www.scielo.br/j/rieb/a/Qxn7Fj4Q5d73gGYsQKHj4s/?lang=pt>. Acesso em 06/03/2022 às 10h40min.

<https://sintrajufe.org.br/76-das-trabalhadoras-domesticas-no-brasil-nao-tem-carteira-assinada/> de 28/04/2022

https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18301/Disserta%20c3%a7%20a3o_Gabriela%20Santos_%20versao%20final_revisada1.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 02/05/2022 às 16h18min.

http://www.uel.br/eventos/estudosliterarios/pages/arquivos/Rafaella%20de%20Queiroz%20Mendes%20e%20Maria%20Carolina%20de%20Godoy_Texto%20Completo.pdf. Acesso em 03/05/2022 às 14h39min.

<https://www.istoedinheiro.com.br/violencia-contra-a-mulher-aumenta-em-meio-a-pandemia-denuncias-ao-180-sobem-40/>. Acesso em 03/05/2022 às 17h18min.

<https://br.noticias.yahoo.com/entenda-lei-que-foi-usada-para-obrigar-mulher-a-pedir-autorizacao-para-colocar-diu-154615106.html>. Acesso em 03/05/2022 às 17h46min.

<https://www.geledes.org.br/ser-mulher-ser-negra-mulher-negra-uma-luta-bem-maior-para-seus-direitos/>. Acesso em 03/05/2022 às 19h52min.

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-05/especialistas-destacam-protagonismo-negro-pelo-fim-da-escravidao#:~:text=Na%20Corte%20essa%20participa%20C3%A7%C3%A3o%20era,com%20aponta%20pesquisa%20da%20professora>. Acesso em 05/05/2022 às 21h23min.

<https://www.anpocs.com/index.php/encontros/papers/14-encontro-anual-da-anpocs/st-1/st15-1/6932-patriciabirman-impasses/file>. Acesso em 05/05/2022 às 22h23min.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Lei Maria da Penha. Acesso em 06/05/2022 às 11h13min.

https://pt.wikipedia.org/wiki/Delegacia_da_Mulher. Delegacia da Mulher. Acesso em 06/05/2022 às 11h16min.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Constituição Federal de 1988. Acesso em 06/05/2022 às 11h40min.

<https://www.scielo.br/j/ref/a/H5rJm7gXQR9zdTJPBf4qRTy/?lang>. Acesso em 12/03/2022 às 09h40min.

https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1530372370_ARQUIVO_artigoPIBIC.pdf. Acesso em 18/03/2022 às 01h59min.

[Desemprego entre negros é 71% maior do que entre brancos, mostra IBGE | Brasil | Valor Econômico \(globo.com\)](#). Acesso em 13/06/2022 às 21h56min.

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/comportamento-3desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-mulheres-ainda-ganham-menos-que-os-homens/>. Acesso em 28/06/2022 às 09h14min.

https://docs.google.com/document/d/13vVNcDaJYmnkdLP_uVL3bh8dAi3/edit. Acesso em 28/06/2022 às 09h43min.

Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital”. In: Kreckel, Reinhard (org.). Soziale Ungleichheiten. Sonderheft 2 der Zeitschrift ‘Soziale Welt’. Göttingen: Otto Schwartz, pp. 183-198.

SCIELO BRASIL – Scientific Electronic Library Online

<https://www.scielo.br/j/nec/a/YpYqRsNwYVYFvfQQcK7pZqw/?lang=pt> Acesso em: 24/01/2022.

<https://www.brasildefato.com.br/2019/11/22/mulher-negra-trabalha-quase-o-dobro-do-tempo-para-obter-salario-de-homem-branco>. Acesso em 28/06/2023 às 09h51min.

<https://blogdoibre.fgv.br/posts/mulher-negra-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 28/06/2023 às 10h01min.

<https://mundonegro.inf.br/deputado-ataca-silvio-almeida-apos-ministro-acionar-pf-e-pgr-por-falas-racistas-em-podcast-analfabeto-funcional/>. Acesso em 28/06/2023 às 11h15min.

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/negras-ganham-menos-e-sofrem-mais-com-o-desemprego-do-que-as-brancas.shtml>. Acesso 28/06/2023 às 14h36min.

<https://www.poder360.com.br/brasil/a-cada-real-ganho-por-um-homem-branco-uma-mulher-negra-recebe-r-043/#:~:text=Mulheres%20negras%20recebem%20em%20m%C3%A9dia,a%20mais%20que%20homens%20negros>. Acesso 28/06/2023 às 14h40min.

<https://esportes.yahoo.com/noticias/negros-sao-menos-de-4-dos-profissionais-em-cargos-de-lideranca-em-sao-paulo-154745270.html>. Acesso 28/06/2023 às 14h52min

<https://gente.globo.com/estudo-quem-coda-br/>. Acesso 28/06/2023 às 14h50min

Reportagem na integra: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/racismo-na-saude-nas-maternidades-do-brasil-a-dor-tambem-tem-cor/#:~:text=Segundo%20a%20pesquisa%2C%20mulheres%20negras,est%20%C3%A3o%20sozinhas%2C%20com%20aus%C3%Aancia%20de>, matéria publicada no dia 03/03/2020. Acesso 28/06/2023 às 15h12min

<https://www.pretalab.com/>. Acesso 29/06/2023 às 08h10min.

<https://exame.com/carreira/as-10-principais-causas-de-afastamento-no-trabalho-em-2022/>. Acesso 29/06/2023 10h00min.

<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/comunicacao/noticias/por-hora-nascem-44-bebes-de-maes-adolescentes-no-brasil-segundo-dados-do-sus#:~:text=Um%20a%20cada%20sete%20beb%C3%AAs,se%20tornam%20m%C3%A3e%20no%20Brasil>. Acesso em 29/06/2023 às 10h04min.

7 APÊNDICES

7.1 Apêndice A – Entrevista semiestruturada

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

- 1) Apresentação e leitura do termo ciência, compromisso e consentimento para aplicação da início da entrevista, também gravada em áudio para captação da riqueza de detalhes;
- 2) Apresentação do objetivo da dissertação de mestrado;
- 3) Apresentação do método de pesquisa: semiestruturado, desta forma, propiciando à entrevistada flexibilidade para suas narrativas e vivências.

PERGUNTAS SEMIESTRUTURADAS - DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
Título da dissertação: Resistir e sorrir: a força das mulheres negras em busca do espaço de poder em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação
Conhecendo a entrevistada
1) Onde você nasceu?
2) Qual a sua idade?
3) Qual sua formação?
4) Como você se declara quanto a sua cor?
Base familiar
5) Qual foi a contribuição de seus pais para a escolha da sua formação?
6) Você acredita que a sua base familiar contribuiu para sua formação profissional? Justifique.
7) Contando com vocês, qual o total de familiares com formação no ensino superior?
Vida Profissional
8) Há quantos anos trabalha nesta empresa?
9) Qual o cargo que você ocupa nessa empresa? Há quantos anos?
10) Me conte quais foram os principais desafios enfrentados na sua carreira?

11) A cor e a raça são fatores limitantes para ascensão profissional?
12) Qual foi o impacto do período pandêmico na sua relação de trabalho?
Inspiração e Futuro
13) Quem foi a sua principal inspiração para construção da sua carreira profissional?
14) Conte-nos o que lhe motiva a almejar novos desafios profissionais?
15) Você gostaria de acrescentar alguma informação para contribuir com a pesquisa?

Fonte: Elaborado pela autora.

7.2 Apêndice B – Termo de consentimento para participação da entrevista

TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Pesquisa: Resistir e sorrir: a força das mulheres negras em busca do espaço de poder em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação

Instituição: Universidade Estadual de Maringá – UEM, campus Maringá/Pr. Programa de pós-graduação em Ciências Sociais

Área de concentração: Sociedade e Políticas Públicas

Linha de Pesquisa: Mulheres negras em cargos de liderança no segmento da tecnologia da informação

Título: RESISTIR E SORRIR: A FORÇA DAS MULHERES NEGRAS EM BUSCA DO ESPAÇO DE PODER EM CARGOS DE LIDERANÇA NO SEGMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Eu, Priscila Betania Pereira (pesquisadora responsável), aluna regular do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais de Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá/Pr, convido você a participar da pesquisa intitulada RESISTIR E SORRIR: A FORÇA DAS MULHERES NEGRAS EM BUSCA DO ESPAÇO DE PODER EM CARGOS DE LIDERANÇA NO SEGMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, que tem por objetivo geral compreender como são estabelecidas as relações de trabalho em cargos de liderança para mulheres negras e como objetivo específico quantificar o percentual e a trajetória percorrida para alcance da carreira em níveis estratégicos no segmento da tecnologia da informação.

Participando da entrevista, sua identidade será mantida no mais absoluto sigilo, onde utilizarei nome de países Africanos, em homenagem a nossa ascendência. Informo que a entrevista será gravada para reprodução e transcrição posterior do conteúdo.

O roteiro da entrevista semiestrutura será encaminhada via whatsapp ou e-mail para que você tenha conhecimento das perguntas, contudo, no decorrer do processo, você não se sinta confortável, solicito que a qualquer momento me comunique, que estarei interrompendo imediatamente.

Declaro estar ciente das informações dispostas no termo de livre consentimento para participação da entrevista semiestruturada e que tenho total arbítrio para interromper, caso eu não me sinta confortável em continuar.

Certas do compromisso ético, firmamos o presente.

Cianorte, ____/____/____

____, ____/____/____

Rubrica da Pesquisadora

Rubrica da Entrevistada