O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 17 | Nº 51 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.10909321

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO VALE DO SINOS/RS

Sueli Maria Cabral[1]

Ananda Nasai Machado de Oliveira[2]

Alexandra Machado Galvão dos Santos[3]

Luciano Dirceu dos Santos[4]

Resumo

Este artigo propõe uma análise sobre a inserção de mulheres negras jovens-adultas no mercado de trabalho, com ênfase no Vale do Sinos/RS, destacando a discrepância entre o alto nível de escolarização e as persistentes condições precárias enfrentadas. A trajetória de trabalho dessas mulheres é complexa, moldada por nuances históricas profundas e diversas formas de discriminação. Como objetivo norteador, o estudo busca compreender essas complexidades, expondo as intrincadas dinâmicas que permeiam a vida profissional dessas mulheres. Ao adentrar essa análise, busca-se ainda contribuir para a desconstrução da concepção simplista de que apenas a escolarização garante equidade de oportunidades no mercado de trabalho. Mulheres negras, mesmo altamente qualificadas, são alvo de estereótipos prejudiciais e viés racial, refletindo estruturas discriminatórias persistentes. Torna-se imperativo, por esse motivo, questionar não apenas as práticas organizacionais, mas também as raízes das desigualdades nas estruturas institucionais e sociais que perpetuam essa discrepância, já que compreender como essas estruturas impactam trajetórias profissionais e perspectivas de ascensão é crucial para desenvolver estratégias eficazes de promoção da igualdade no mercado de trabalho. A pesquisa adotou abordagem qualitativa e os procedimentos incluíram pesquisa de campo e entrevistas narrativas, visando dados subjetivos. Os resultados revelam complexidades nas experiências das mulheres negras, destacando desafios e estratégias de superação. A análise sugere a necessidade de abordagens interseccionais para compreender barreiras invisíveis e desenvolver estratégias eficazes. Aprofundar estudos nessas barreiras significa explorar dimensões psicossociais, estruturais e culturais, para tensionar privilégios e provocar rupturas nas dinâmicas de segregacionistas, oferecendo conhecimentos para o desenvolvimento de políticas e práticas mais inclusivas.

Palavras-chave: Desigualdade; Mercado de Trabalho; Mulheres Negras.

Abstract

This article proposes an analysis of the insertion of young adult black women into the job market, with an emphasis on Vale do Sinos/RS, highlighting the discrepancy between the high level of education and the persistent precarious conditions they face. The work trajectory of these women is complex, shaped by deep historical nuances and various forms of discrimination. As a guiding objective, the study seeks to understand these complexities, exposing the intricate dynamics that permeate the professional lives of these women. Into this analysis, it also seeks to contribute to the deconstruction of the simplistic conception that only schooling guarantees equal opportunities in the job market. Black women, even highly qualified women, are targets of harmful stereotypes and racial bias, reflecting persistent discriminatory structures. It is imperative, for this reason, to question not only organizational practices, but also the roots of inequalities in institutional and social structures that perpetuate this discrepancy, since understanding how these structures impact professional trajectories and advancement prospects is crucial to developing strategies effective measures to promote equality in the labor market. The research adopted a qualitative approach and the procedures included field research and narrative interviews, targeting subjective data. The results reveal complexities in the experiences of black women, highlighting challenges and overcoming strategies. The analysis suggests the need for intersectional approaches to understand invisible barriers and develop effective strategies. Deepening studies on these barriers means exploring psychosocial, structural and cultural dimensions, to tension privileges and provoke ruptures in segregationist dynamics, offering knowledge for the development of more inclusive policies and practices.

Keywords: Black Women; Inequality; Job Market.

[1] Professora da Universidade Feevale. Doutora em Ciências Sociais. E-mail: suelicabral@feevale.br

[2] Pedagoga. Mestre em Psicologia Social pela Universidade Feevale. E-mail: ananda-oliveira@hotmail.com

[3] Psicóloga. Mestranda em Psicologia Social pela Universidade Feevale. E-mail: vargas.machado@yahoo.com.br

[4] Professor da Escola de Aplicação Feevale. Mestre em Letras pela Universidade Feevale. E-mail: lucianosantos2@feevale.br

INTRODUÇÃO

Este artigo explora o tema da inserção de mulheres negras jovens-adultas no mercado de trabalho, focando no Vale do Rio dos Sinos, uma região de relevância econômica e social na mesorregião metropolitana de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. O tema aborda a análise da trajetória profissional dessas mulheres, destacando sua complexidade, as influências de nuances históricas e as diversas formas de discriminação racial e de gênero.

Apesar do aumento nos níveis de escolarização, as mulheres negras enfrentam condições de trabalho precárias e desiguais, refletindo estruturas discriminatórias baseadas em raça e gênero. Essa realidade constitui a justificativa da pesquisa, que procura explorar o universo do mercado de trabalho na região, com o objetivo de discutir as experiências complexas que essa região produz para as mulheres negras, buscando entender as raízes dessas desigualdades e sua manifestação na vida profissional dessas mulheres.

O escopo desta pesquisa não se limita à exposição dos obstáculos enfrentados, mas à compreensão da estrutura que sustenta tais barreiras, justificando a necessidade de examinar o contexto, a resistência, criatividade e força frente às adversidades. Central à justificativa da pesquisa é a intenção de revelar estratégias de fortalecimento para superar os desafios do trabalho. Assim, visa-se desvendar as tramas subjacentes, questionando a noção de que a educação é suficiente para garantir igualdade de oportunidades no mercado.

Dentro desse contexto, a interseccionalidade entre raça e gênero é reconhecida como um fator crucial para compreender as experiências multifacetadas destas mulheres, fortalecendo a justificativa da pesquisa. Uma análise aprofundada dessa interseccionalidade expõe a dinâmica hierárquica da questão raça e gênero imposta pelo mercado de trabalho e oferece valiosas reflexões sobre como ela determina as oportunidades de emprego, as condições laborais, os salários e as perspectivas de carreira para as mulheres negras na região específica, sublinhando os obstáculos enfrentados por elas e reforçando a importância desta investigação.

Diante das complexidades abordadas, o objetivo principal deste estudo é mergulhar profundamente na compreensão das dinâmicas que moldam a experiência profissional das mulheres negras no Vale do Rio dos Sinos. Esta análise se faz essencial, especialmente ao considerar a singularidade sociocultural da região, marcada por uma herança predominantemente alemã que hoje define a elite econômico-social. Tal contexto, rico em contrastes e interseções de raça e gênero, destaca-se como um campo fértil para investigar como as estruturas étnico-raciais e as hierarquias sociais específicas afetam as oportunidades e as trajetórias profissionais dessas mulheres. Portanto, o estudo

visa não apenas identificar, mas também entender as barreiras, revelando as estratégias de resistência e adaptação empregadas por essas mulheres para navegar em um ambiente de trabalho desafiador, contribuindo assim para uma análise mais enriquecedora sobre sua inserção no mercado de trabalho.

Este estudo adota um método qualitativo para explorar vivências de mulheres negras jovens-adultas no mercado de trabalho do Vale do Rio dos Sinos, considerando interseções de raça, gênero e classe social. Focando em participantes de 23 a 30 anos, visa compreender desafios enfrentados por elas em transição profissional, analisando impactos da discriminação em suas trajetórias.

Dez mulheres negras foram selecionadas por amostragem por conveniência, cobrindo variadas situações profissionais, de empregos informais e precários a desemprego. Esta escolha permite acesso a uma ampla gama de narrativas, essenciais para compreender as micro violências enfrentadas. O estudo busca identificar desafios e compreender estratégias de resistência e resiliência. A sistematização e interpretação dos dados utilizam análise de conteúdo para identificar padrões, temas e categorias no discurso.

Este artigo se estrutura em cinco seções. Inicialmente, apresenta-se uma introdução ao tema de estudo, seguida por uma descrição detalhada da metodologia utilizada. A análise dos resultados evidencia os desafios enfrentados por mulheres negras e suas estratégias de resistência. Duas categorias temáticas são discutidas: “Discriminação Racial no Mercado de Trabalho”, que examina estereótipos, o racismo e desigualdades sistêmicas nas experiências profissionais dessas mulheres; e “Resistência e Empoderamento”, que aborda estratégias de superação de estigmas e o papel da educação na resiliência.

A seção de discussão aprofunda as implicações dessas descobertas, levando a considerações finais que enfatizam a necessidade de políticas públicas mais inclusivas, atentas às interseções de raça e gênero. Este estudo destaca a importância de adotar perspectivas interseccionais em políticas que promovam a igualdade de oportunidades, enfocando não apenas os obstáculos, mas também os efeitos psicológicos e os marcadores sociais que moldam as experiências profissionais das mulheres negras. Propõe também uma reflexão sobre o engajamento da sociedade na ampliação de oportunidades profissionais, considerando as complexidades do mercado de trabalho atual.

Explorar esta temática implica investigar aspectos psicossociais, estruturais e culturais, incluindo o desafio aos privilégios da elite branca, através de políticas e práticas inclusivas, direcionadas a corrigir distorções históricas.

REFERENCIAL TEÓRICO

O contexto histórico em que a mulher negra está inserida é de uma extrema complexidade, sendo profundamente marcado por desigualdades sociais que têm suas raízes no processo de escravização da

população africana. A experiência traumática vivenciada por homens e mulheres nos navios negreiros representa apenas o primeiro estágio de um processo de doutrinação que visava transformar indivíduos livres em escravizados. Para os homens brancos que perpetraram tal sistema, a desumanização dos africanos era essencial para a manutenção da submissão. No entanto, as mulheres negras enfrentam um tratamento diferenciado, marcado por uma crueldade ainda mais intensa (HOOKS, 2020).

Ainda, segundo Hooks (2020), após serem sequestradas e dominadas, as pessoas africanas eram submetidas a uma condição desumana, privadas até mesmo de suas vestimentas. No caso das mulheres, essa exposição tinha uma conotação ainda mais dolorosa, servindo como um lembrete constante de sua vulnerabilidade sexual. Muitas mulheres negras chegavam às costas dos destinos coloniais já grávidas, vítimas de abusos frequentes perpetrados pelos escravizadores. As crianças resultantes dessas violências também não escapavam ao ciclo de crueldade, sendo frequentemente submetidas a abusos que serviam como uma forma de punição adicional para suas mães, enquanto os escravizadores assistiam impassíveis ao sofrimento. Nesse contexto, as mulheres negras foram submetidas a uma dupla opressão, enfrentando não apenas as brutalidades da escravidão, mas também a exploração de sua sexualidade e o desrespeito à sua integridade como seres humanos. Tal realidade evidencia a interseccionalidade de suas experiências, na qual a raça, o gênero e a classe social se entrelaçam para moldar uma existência marcada pela violência e pela subjugação.

Tal cenário demonstra como a constituição da mulher negra enfrenta não o sexismo e o racismo de forma separada, mas sim de maneira interligada e simultânea, fruto de seu contexto histórico oportunizado pelo colonizador, tendo que lidar com esses marcadores sociais de forma interligada e simultânea. Nesse sentido, essas diferentes categorias sociais que se sobrepõem na exclusão da mulher negra oportunizam privilégios para outros grupos sociais. Posto isso, no presente estudo, utilizar-se-á o conceito de interseccionalidade, que ajuda a explicar os aspectos que compõem a estrutura das relações de poder que os sujeitos estabelecem entre si (COLLINS; BILGE, 2021), fazendo com que se perceba como a sociedade escravagista empregou, ao longo dos séculos do processo de escravização, a categorização dos corpos negros, tornando-os uma raça distinta. Essa dinâmica demarcou profundamente a forma como essa população foi tratada, mas principalmente ao introjetar na sociedade os padrões de interação propagados dominadores, bem como a definição do africano como socialmente inferior (SOUZA, 2021).

Por isso, a mulher negra terá seu lugar social delimitado, partindo da sua construção histórica que antecede sua experiência social. Nesse aspecto, a reflexão proposta não corresponde à mulher negra em si, como objeto de estudo, mas ao lugar social que ela ocupa e como esse lugar a edifica, restringindo, inclusive, oportunidades (RIBEIRO, 2019). Trata-se, portanto, especificamente de uma

mulher negra excluída socialmente, considerando que o fenômeno da exclusão social pode ocorrer sem que haja necessariamente desigualdade social ou pobreza, uma vez que ela assume essa posição, que é imputada pelo exterior, sem que tenha sequer contribuído – direta ou indiretamente – para estar nessa condição (BOFF; CABRAL, 2023).

Nesse sentido, segundo Bento (2022, p. 304), quebrar a lógica escravagista de uma construção histórica que beneficia o dominador com inúmeros "lugares de poder simbólicos e concretos" é algo extremamente complexo. Tanto que o lugar da trabalhadora doméstica é parte da herança escravocrata que a mulher negra recebe de um sistema opressor que continua até os dias de hoje em pleno funcionamento. Da mesma forma, para o autor, a discriminação no mercado de trabalho não será vencida apenas com mera qualificação e obtenção de diplomas, pois as barreiras se estendem inclusive por todos os processos de seleção, que, muitas vezes, reproduzem as interações sociais discriminatórias que a sociedade evidencia.

Com isso, a mulher negra, mesmo com uma qualificação diferenciada no mercado de trabalho, muitas vezes é rejeitada. Isso pode ser analisado à medida em que, mesmo havendo um significativo avanço de qualificação para o mercado de trabalho, no período de 2020 e 2021, também foi verificada a queda da ocupação desse espaço por mulheres negras, registrando um decréscimo no mesmo espaço temporal de 11,5% (FEIJÓ, 2022).

A revisão sistemática da literatura realizada por Freitas, Santos e Jacinto (2022) aborda a complexa realidade da inserção da mulher negra no mercado de trabalho, destacando um cenário marcado por profundas desigualdades impulsionadas por interseções de racismo e sexismo. A pesquisa evidencia como as barreiras sociais e corporativas, arraigadas em preconceitos históricos, apresentam desafios singulares à trajetória profissional dessas mulheres. Mesmo diante de progressos educacionais e da implementação de políticas afirmativas, observa-se a contínua subrepresentação das mulheres negras em posições de poder e tomada de decisão no âmbito laboral formal. Tal fenômeno é intensificado por estereótipos que restringem suas oportunidades e perpetuam a marginalização, ressaltando a durabilidade de um sistema que subvaloriza suas habilidades e contribuições.

Ademais, o estudo aponta para o racismo internalizado e os impactos psicológicos advindos da constante exposição a ambientes discriminatórios, afetando negativamente a autoestima e a autoconfiança dessas mulheres. As conclusões da revisão sugerem que, além de enfrentar obstáculos externos, as mulheres negras batalham contra uma herança de sentimento de inferioridade, o que pode limitar ainda mais suas aspirações profissionais (FREITAS; SANTOS; JACINTO, 2022). Destaca-se, portanto, a importância de políticas afirmativas robustas e especificamente direcionadas a combater as diversas camadas de discriminação vivenciadas por mulheres negras, assegurando-lhes um acesso mais

justo a oportunidades de emprego e avanço profissional. Para efetivar tal mudança, urge uma ação coletiva para desmantelar as estruturas de poder que mantêm essas desigualdades e fomentar uma cultura de inclusão e diversidade no ambiente de trabalho

A representatividade e a luta contra o epistemicídio de intelectuais negras no ensino de psicologia têm sido destacadas por Santos *et al*. (2020), ao evidenciarem a importância de ampliar os espaços de fala e reconhecimento dessas mulheres no ambiente acadêmico. Esse debate se alinha à necessidade de confrontar as estruturas de poder que historicamente marginalizam contribuições significativas fora do cânone tradicionalmente branco e masculino, destacando a urgência de uma reformulação epistemológica que valorize saberes e perspectivas diversas. Paralelamente, Filgueiras e Santos (2020) examinam as interseccionalidades entre raça e gênero no mundo do trabalho, argumentando que o racismo estrutural impacta profundamente as trajetórias profissionais de mulheres negras. Eles propõem que a psicologia pode oferecer ferramentas críticas para desvelar e combater as formas sutis e explícitas de discriminação que permeiam o cotidiano laboral.

Hammonds *et al*. (2023) discutem as experiências únicas de mulheres negras enfrentando racismo de gênero em espaços institucionais dominados por brancos. A pesquisa aborda a falta de um quadro conceitual na literatura que detalhe como os conselheiros profissionais podem apoiar o desenvolvimento da identidade profissional de mulheres negras. Propõe um quadro conceitual adaptado para o desenvolvimento da identidade racial de gênero de mulheres negras, centrado na identidade profissional dessas mulheres em espaços institucionais brancos. O estudo revela ainda como as mulheres negras abraçam suas identidades interseccionais em espaços profissionais com orgulho, permitindo-lhes sentir-se empoderadas para interromper sistemas contínuos de opressão e superar “tetos de vidro”. No entanto, essas mulheres ainda navegam por encontros prejudiciais em ambientes profissionais que afetam negativamente sua saúde e bem-estar geral, enfrentando estresse crônico, ansiedade, depressão e discriminação de gênero, especialmente em espaços institucionais brancos.

Além disso, Malpighi *et al*. (2020) contribuem para essa discussão ao analisarem a presença da negritude feminina no Brasil, com um enfoque especial na educação superior e nos cargos executivos empresariais. Eles apontam para as barreiras sistêmicas que mulheres negras enfrentam, ressaltando a importância de políticas afirmativas e de um compromisso organizacional com a diversidade e a inclusão. Essa pesquisa ressalta não apenas os desafios enfrentados por essas mulheres, mas também a sua resiliência e capacidade de superação. Ambos os espaços sublinham a necessidade urgente de revisitar as práticas institucionais e pedagógicas, com o objetivo de promover uma sociedade mais justa e igualitária, na qual a diversidade é vista como um valor inerente e um recurso enriquecedor.

Em seu artigo, Leath *et al*. (2022) investigam como a consciência do estereótipo de Jezebel (referente à personagem bíblica normalmente representada como uma mulher negra insaciável, imoral e promíscua) e as crenças identitárias de mulheres negras influenciam suas crenças e comportamentos sexuais. A pesquisa destaca que a natureza interseccional das identidades racial e de gênero das mulheres negras afeta sua consciência de *scripts* sexuais, como o estereótipo hipersexual de Jezebel. O estudo examinou a relação entre a consciência desse estereótipo, as crenças identitárias das mulheres negras e seus comportamentos sexuais, focando em como as crenças identitárias de gênero racial influenciam a relação entre a consciência do estereótipo e os comportamentos sexuais das mulheres negras, incluindo assertividade sexual, satisfação sexual, culpa sexual e evitação de apego em relacionamentos.

Esses estudos, abrangendo tanto o contexto brasileiro quanto o estadunidense, enfatizam a necessidade de abordar e superar as barreiras sistêmicas e estereótipos que impactam negativamente as mulheres negras, promovendo políticas afirmativas e um compromisso autêntico com a diversidade e inclusão em ambientes educacionais e organizacionais. Eles destacam a resiliência dessas mulheres diante dos desafios, apontando para a importância de cultivar um senso de autonomia e perspectivas sexuais positivas, e sugerem a revisão de práticas educacionais e institucionais para valorizar a diversidade como um ativo fundamental.

A luta contra o racismo e a busca pela igualdade de gênero, especialmente no que diz respeito às mulheres negras, não pode ser vista apenas como um conjunto de ações isoladas, mas sim como um movimento amplo e integrado que desafia as estruturas de poder arraigadas que perpetuam as desigualdades. A interseccionalidade dessas questões exige uma abordagem holística, que considere não apenas os sintomas dessas desigualdades, mas também suas causas profundas. Os trabalhos de Chai *et al*. (2023) e de Menezes e Mendes (2023), nesse sentido, iluminam caminhos através dos quais podemos reimaginar e reestruturar nossas instituições e práticas sociais, acadêmicas e organizacionais, para criar um ambiente mais justo e equitativo. Esses estudos destacam a necessidade crítica de uma mudança paradigmática que rejeite as normas coloniais e patriarcais que têm historicamente marginalizado as mulheres negras, tanto no Brasil quanto globalmente.

Chai *et al*. (2023) mergulham na essência do debate decolonial ao afirmar, com base em Abdalla e Faria (2017), que a transformação no Brasil deve ser tridimensional, abrangendo os campos acadêmico, educacional e social. No domínio acadêmico, a promoção de uma estratégia que faça frente ao racismo e sexismo estruturais requer a formação de uma identidade política nacional que não apenas reconheça essas injustiças, mas que ativamente trabalhe para desmantelá-las. Isso implica em revisitar e reformular os currículos, as práticas de pesquisa e os espaços de conhecimento, para garantir que

reflitam e valorizem as experiências, histórias e contribuições das mulheres negras. No âmbito educacional, a estratégia deve visar a construção, legitimação e disseminação de princípios de igualdade e inclusão social que sejam sensíveis e adaptados às realidades locais, promovendo a inclusão ativa das populações negras e femininas em debates e decisões políticas. Isso requer um compromisso com a educação que vá além do formal, abraçando abordagens pedagógicas que reconheçam e celebrem a diversidade cultural e histórica do Brasil. Finalmente, no que tange ao progresso social, é fundamental um movimento coletivo para engajar tanto instituições quanto a sociedade civil na luta contra os vestígios da colonialidade, com um foco particular em desmantelar as estruturas de racismo e sexismo que ainda prevalecem.

No desenvolvimento dessas estratégias, Chai *et al*. (2023) também apresentam a complexidade da interseccionalidade enfrentada pelas mulheres negras, cuja cor da pele não apenas simboliza, mas ativamente reforça as práticas de exploração e discriminação. Essa realidade é exacerbada pelo legado do patriarcado racista, enraizado na sociedade brasileira desde a era da escravidão, um período que terminou sem resolver adequadamente a questão da emancipação das populações vulneráveis. Isso criou um terreno fértil para a continuidade e adaptação das práticas exploratórias, sob novas formas, mas igualmente opressivas. O diagnóstico do estudo desses autores aponta para a urgência de reconhecer e combater efetivamente o enraizamento dessas práticas, para além da simples abolição legal da escravidão, movendo-se em direção ao reconhecimento e à reparação das injustiças históricas que continuam a impactar as mulheres negras.

Além do mais, mulheres negras pertencem a um grupo de vulnerabilidade social que apresenta uma demanda específica e carece de políticas públicas voltadas às questões de gênero e raça, pois enfrentam a desigualdade no mercado de trabalho num cenário particularmente desafiador. Esses aspectos estão evidentes em sua remuneração. A mulher branca recebe 30% a menos que o homem branco, mas as mulheres negras excedem essa expectativa (BENTO, 2022).

Logo, como o trabalho é o meio de sustento e possibilidade de ascensão social de todo sujeito, a negação desse direito acarreta outras tantas impossibilidades de existência e dignidade, propiciando a vulnerabilidade social. As barreiras sociais enfrentadas e suportadas pelas mulheres negras, no que diz respeito à igualdade de gênero e raça, expõe a fragilidade de um direito essencial para a manutenção das demais necessidades sociais (CARNEIRO, 2011).

Menezes e Mendes (2023) vão além, ao abordarem a complexa dinâmica de poder dentro das organizações, trazendo à luz como o silêncio e a complacência contribuem para a perpetuação do racismo e da discriminação. Esse silêncio não é meramente a ausência de diálogo sobre questões raciais, mas uma estratégia ativa que mantém o *status quo*, protegendo os interesses das elites dominantes,

majoritariamente brancas, enquanto marginaliza e subjugadas populações negras. Essa estrutura de silenciamento se manifesta não apenas nas práticas cotidianas, mas também nas políticas organizacionais que falham em reconhecer e abordar as desigualdades raciais e de gênero. Os autores argumentam que o combate ao racismo nas organizações exige uma ruptura com esses pactos de silêncio e cordialidade, incentivando uma cultura de diálogo aberto, reconhecimento das diferenças e ação afirmativa.

A análise desses autores sugere que a visibilidade do racismo – e a confrontação das suas manifestações, seja através de insultos raciais, piadas ou segregação menos óbvia – é crucial para desafiar a normalização da exclusão racial. Eles propõem que uma transformação significativa nas organizações passa pela valorização da diversidade e inclusão não apenas como *slogans* corporativos, mas como princípios fundamentais que informam todas as decisões, políticas e práticas organizacionais (MENEZES, MENDES, 2023). Isso requer um comprometimento genuíno em desfazer as estruturas de poder existentes, promovendo um ambiente onde pessoas negras não apenas ocupem espaços de liderança, mas também onde suas vozes e experiências sejam centralizadas e valorizadas (STROBL; ARRUDA, 2023).

A síntese das contribuições dos autores citados apresenta um caminho para enfrentar as múltiplas facetas do racismo e da discriminação de gênero, que são intrinsecamente ligadas e se reforçam mutuamente. Ao enfatizar a necessidade de uma abordagem integral, eles destacam que as mudanças necessárias não se limitam a ajustes superficiais nas políticas organizacionais ou educacionais, mas exigem uma revisão fundamental de como as sociedades entendem e agem em relação à raça e ao gênero. Isso envolve uma reavaliação crítica dos valores que sustentam as instituições acadêmicas, a redefinição de currículos para refletir uma diversidade mais ampla de perspectivas, a implementação de estratégias educacionais que promovam a igualdade e a inclusão de maneira efetiva, e o compromisso social e institucional com a descolonização do conhecimento e das práticas.

Assim, conforme explorado nos trabalhos de Menezes e Mendes (2023) e *Chai et al*. (2023) emerge a urgência de abordar as raízes profundas do racismo e da desigualdade de gênero, desafiando as normas e estruturas que perpetuam a opressão. Ao desmantelar essas barreiras, a sociedade pode avançar em direção a um futuro mais justo e inclusivo, onde as mulheres negras e outras populações marginalizadas possam viver livremente de discriminação e explorar plenamente seus potenciais. A transformação desejada é tanto um imperativo moral quanto um requisito para a construção de sociedades verdadeiramente sustentáveis e equitativas, que reconhecem e celebram a riqueza da diversidade humana.

MÉTODO

Este estudo adota uma perspectiva qualitativa descritiva, recorrendo a pesquisas de campo e a realização de entrevistas narrativas, por sua capacidade em detalhar as percepções, experiências e os obstáculos encontrados pelos participantes (informantes). Esse método é importante para examinar as interações e os impactos combinados de raça e gênero no ambiente de trabalho, com foco nas experiências de mulheres negras no Vale do Sinos/RS. As entrevistas narrativas permitem uma exploração detalhada das histórias pessoais. Os autores explicam que a entrevista narrativa objetiva criar um ambiente que motive e encoraje o entrevistado a relatar eventos significativos de sua vida e seu contexto social.

Conforme Jovchelovitch e Bauer (2015, p. 93),

> [...] a entrevista narrativa é classificada como um método de pesquisa qualitativa [...]. Ela é considerada uma forma de entrevista não estruturada, de profundidade, com características específicas. Conceitualmente, a ideia da entrevista narrativa é motivada por uma crítica do esquema pergunta-resposta da maioria das entrevistas. No modo pergunta-resposta, o entrevistador está impondo estruturas em um sentido tríplice: a) selecionando o tema e os tópicos; b) ordenando as perguntas; c) verbalizando as perguntas com sua própria linguagem.

A seleção do método descrito anteriormente possibilitou uma compreensão mais profunda das experiências individuais de cada participante, oferecendo uma dimensão ampliada das vivências e fornecendo elementos essenciais para uma análise detalhada do fenômeno investigado, em consonância com os objetivos da presente pesquisa descritiva.

Nesse sentido, em relação aos procedimentos de levantamento de dados, a seleção de participantes foi realizada utilizando uma estratégia de amostragem por conveniência, visando identificar mulheres negras com idades entre 23 e 30 anos, residentes no Vale do Sinos. A seleção foi promovida através de divulgação em redes sociais, comunidades locais e indicações de participantes preliminares, garantindo a diversidade de experiências. Ressalta-se que um estudo realizado em uma amostra de conveniência pode ter alta validade interna se os resultados forem confiáveis. Isso é possível se o estudo foi metodologicamente sólido e se os dados foram adequadamente analisados (ANDRADE, 2021).

Os critérios de seleção incluíram consentimento informado, alta escolaridade e experiência de trabalho instável desde 2019. A autoidentificação dos entrevistados como negros ou pardos também desempenhou um papel importante na abordagem de questões cruciais relacionadas à desigualdade e representatividade.

Para a coleta de dados, utilizaram-se entrevistas narrativas em profundidade, conduzidas pessoalmente e via plataformas digitais, para acomodar as necessidades e preferências das participantes. As entrevistas foram desenhadas para explorar as experiências de trabalho, percepções de discriminação e estratégias de resistência e empoderamento das mulheres negras.

Em relação aos procedimentos de análise dos dados, utilizou-se o *software* ATLAS.ti® para facilitar a organização, codificação e análise. Esse processo permitiu a identificação de categorias temáticas e a compreensão das dinâmicas complexas que influenciam as experiências das participantes no mercado de trabalho. Todas as entrevistas foram transcritas textualmente para facilitar sua posterior análise. Empregou-se a codificação temática para identificar padrões e temas recorrentes nas transcrições. Isso incluiu a análise de narrativas sobre discriminação, resistência e o impacto das interseccionalidades de raça e gênero.

Em relação aos dados primários, estes foram obtidos diretamente das entrevistas narrativas com as participantes. Esses dados forneceram *insights* valiosos sobre as experiências pessoais, percepções de desigualdade e estratégias de navegação no mercado de trabalho. Já os dados secundários incluíram revisões de literatura acadêmica, relatórios de organizações dedicadas a questões de gênero e raça e estatísticas de emprego regionais. Esses dados ajudaram a contextualizar as descobertas das entrevistas dentro de um quadro mais amplo de desigualdades no mercado de trabalho e políticas de igualdade de gênero.

Para garantir validade e confiabilidade, empregaram-se técnicas de triangulação de fontes (entrevistas, diário de campo, artigos científicos e dados demográficos), comparando e analisando diferentes conjuntos dos dados para verificar a consistência dos resultados. Isso ajudou a reduzir o viés pessoal dos pesquisadores na interpretação dos dados, fortalecendo a análise. A construção do conjunto de pesquisa é vital para a confiabilidade do estudo, focando na saturação de dados em vez do tamanho da amostra. O *feedback* dos entrevistados também contribuiu para a validação.

É essencial enfatizar que todos os procedimentos foram conduzidos com rigor ético e em conformidade com os protocolos de pesquisa. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com o número 42126721.2.0000.5348, garantindo a validade e relevância dos resultados para a construção do conhecimento científico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo contou com a participação de 10 entrevistadas, que se declararam mulheres negras. Todas as participantes estão atualmente exercendo atividades informais, de forma precarizada, ou em situação de desemprego.

Quadro 1 – Dados sobre as mulheres entrevistadas

Entrevistada	Idade	Curso de formação	Ocupação atual
E1	24 anos	Direito	Cabeleireira
E2	23 anos	*Design* de Interiores	Vendedora de cortinas
E3	30 anos	Administração de Empresas	Desempregada
E4	23 anos	Relações Públicas	*Social media freelancer*
E5	25 anos	Administração com pós em Marketing	Desempregada
E6	24 anos	Pedagogia	Profissional do sexo e diarista
E7	24 anos	Ciências Sociais	Desempregada
E8	24 anos	Educação Física com pós com Educação	*Design* de sobrancelhas
E9	30 anos	Administração com pós em Gestão em Saúde	Motorista de aplicativo (Uber)
E10	26 anos	Filosofia e especialização em Gestão Estratégica de Pessoas	Desempregada

Fonte: Elaboração própria.

As trajetórias profissionais das entrevistadas, que variam de cabeleireira a motorista de aplicativo, apesar de possuírem formações em campos como Direito, Administração e Pedagogia, ressaltam uma realidade preocupante: o subaproveitamento da mão de obra qualificada devido a preconceitos raciais e de gênero. Esse fenômeno é apoiado pelo estudo de Hammonds *et al*. (2023), que discute as experiências únicas de mulheres negras em espaços institucionais dominados por brancos, destacando a importância de apoiar o desenvolvimento da identidade profissional dessas mulheres em face ao racismo de gênero.

A amplitude do problema, segundo Abdalla e Faria (2017), evidencia a necessidade de sustentar, na dinâmica social, o movimento decolonial, visto que a questão identitária e do lugar social ocupado pela mulher negra tem raízes profundas nas estruturas complexas da sociedade, que permitem a colonialidade existir na modernidade. Essa trama social que se desenvolve produzindo esse fenômeno segregacionista deve ser impedida com estratégias políticas que promovam uma educação antirracista e antissexista, focando na mudança de comportamento da sociedade e na presença das mulheres negras em debates e contextos de decisão.

A herança escravocrata é facilmente traduzida nos pactos silenciosos de cordialidade e comunhão das populações brancas que usufruem do trabalho de baixo custo e ocupam os melhores postos de atividades laborais. Essa cartilha social que expõe os lugares aceitos para ocupação do trabalho com base no fenótipo se manifesta de forma contundente quando as portas estão fechadas para as mulheres negras em relação à possibilidade de empregabilidade. Sustentada pela interseccionalidade, a invisibilidade pautada no gênero e na cor da pele concomitantemente são ferramentas eficazes na perpetuação do viés exploratório (MENEZES; MENDES, 2023).

Além disso, a presença de mulheres negras em ocupações precarizadas ou em desemprego reflete as desigualdades estruturais no mercado de trabalho, como evidenciados pelos estudos de Santos *et al*. (2023) e de Strobl e Arruda (2023). Os autores e estudos enfatizam a necessidade de abordar o

impacto do racismo nas vivências dessas mulheres, tanto no contexto profissional quanto na saúde mental. A falta de representatividade em cargos de liderança e as oportunidades limitadas destacadas pelo Quadro 2 são consistentes com os achados de Freitas, Santos e Jacinto (2022), que examinam a complexa realidade da inserção da mulher negra no mercado de trabalho. A pesquisa aponta para a necessidade de políticas afirmativas robustas e ações direcionadas para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades

Portanto, as práticas e políticas organizacionais são instrumentos que funcionam como uma espécie de fronteira racial, determinando quem pode ou não pertencer à comunidade profissional e, consequentemente, por questões econômicas, desenhando o tecido social como um todo. Outra perspectiva consiste em olhar para o campo estudado. Em localidades com abundância de mão de obra branca e altamente qualificada, por exemplo, o empregador pode escolher com base em características físicas. Nesse sentido, mesmo que a mão de obra feminina e negra possa ser igualmente especializada, geralmente não será escolhida. Essa prática delimita o acesso profissional através da construção de uma demarcação que impede a ascensão profissional do grupo estudado (DIAS, 2023).

Todavia, é preciso considerar que, assim como em outras localidades, em território brasileiro, as políticas afirmativas existem no ensino superior e sustentam o aumento progressivo do ingresso de pessoas negras no campo educacional, sendo ampliado cada vez mais para programas de pós-graduação e cargos públicos quando há 3 ou mais vagas disponíveis. Além disso, em 2020, a inclusão de pessoas negras em partidos políticos tornou-se uma realidade sustentada por lei. No entanto, mesmo com a metade da população sendo a favor das políticas afirmativas, a dinâmica social existente demonstra uma realidade longe da ideal, reforçando a necessidade de reparação no meio profissional e um olhar cuidadoso para efetividade dos resultados esperados na progressão social dessa população (SILVA; DAFLON; GIRAUT, 2023).

Quadro 2 – Categorias e eixos temáticos

Discriminação Racial no Mercado de Trabalho	Resistência e Empoderamento
1. Estereótipos e Padrões Culturais Discriminatórios.	4. Superando Estigmas e Desafios na Busca por Reconhecimento Profissional.
2. Impacto Psicológico do Racismo.	5. Impacto da Educação na Resiliência.
3. Desigualdades e Barreiras Raciais.	6. Desafios e Barreiras no Mercado de Trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

Após a análise das entrevistas, surgiram duas categorias temáticas centrais: “Discriminação Racial no Mercado de Trabalho” e “Resistência e Empoderamento”. Na categoria “Discriminação Racial no Mercado de Trabalho”, agruparam-se os conteúdos que revelaram a presença de estereótipos, o impacto psicológico do racismo e as desigualdades sistêmicas enfrentadas pelas mulheres negras em

suas trajetórias profissionais. Já na categoria "Resiliência e Empoderamento", foram destacadas as estratégias adotadas pelas entrevistadas para superar estigmas, desafios na busca por reconhecimento profissional e o papel da educação na construção da resiliência.

Destaca-se que, na categoria "Discriminação Racial no Mercado de Trabalho", a presença de estereótipos e padrões culturais discriminatórios é um tema recorrente. O estudo de Bento (2022) ressalta como as estruturas sociais e institucionais perpetuam a supremacia branca, criando ambientes onde indivíduos negros, especialmente mulheres, são subestimados e marginalizados. Esse cenário é descrito e vivenciado pelas entrevistadas E1 e E2, cujas experiências refletem os desafios impostos por estereótipos raciais no reconhecimento de suas competências profissionais.

Assim como o impacto psicológico do racismo é outro aspecto crítico abordado, destacando como a discriminação afeta o bem-estar mental das mulheres negras. Da mesma forma, os estudos de Santos *et al*. (2023) e de Schucman, Nunes e Costa (2017) discutem a escassez de pesquisas que conectem saúde mental e variáveis raciais, sugerindo uma lacuna significativa na compreensão de como o racismo estrutural afeta a saúde mental das mulheres negras. As narrativas das entrevistadas, especialmente E4 e E8, ilustram como a discriminação no trabalho pode levar a problemas de saúde mental, como estresse crônico e ansiedade.

Já na categoria "Resistência e Empoderamento", a temática da superação de estigmas e a busca por reconhecimento profissional são enfatizadas. As entrevistadas, como E9 e E10, compartilham suas jornadas de resistência, desafiando estereótipos e utilizando a educação como ferramenta de empoderamento. Esse aspecto é corroborado por Freitas, Santos e Jacinto (2022), que destacam a complexidade da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, marcada por desigualdades profundas. Eles argumentam que, apesar dos avanços educacionais, a sub-representação das mulheres negras em posições de liderança evidencia a necessidade de políticas afirmativas mais robustas.

A intersecção entre raça, gênero e educação como estratégia de resistência é também ressaltada por Santos *et al*. (2020), que enfatizam a importância de ampliar o reconhecimento das mulheres negras no ambiente acadêmico. Essa abordagem é crucial para desafiar as estruturas de poder que historicamente marginalizam contribuições fora do cânone tradicional (SILVA; DAFLON; GIRAUT, 2023).

CATEGORIA: DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO

As experiências relatadas pelas entrevistadas 1 e 2, profissionais nas áreas de Direito e *Design* de Interiores, ilustram vividamente a prevalência de estereótipos culturais no ambiente de trabalho. A

primeira (E1) descreve uma sensação persistente de ser julgada não apenas por suas habilidades profissionais, mas também por sua identidade racial e de gênero, destacando como preconceitos arraigados podem influenciar a percepção de competência e profissionalismo. A segunda (E2) enfrenta barreiras e preconceitos no *design* de interiores, um campo que, apesar de sua natureza criativa, não está imune às dinâmicas de poder e discriminação racial.

Esses relatos ressoam fortemente com as ideias de Bento (2022), que afirma que as estruturas sociais e institucionais perpetuam a supremacia branca, criando um ambiente onde indivíduos negros, especialmente mulheres, são constantemente subestimados e marginalizados. De acordo com as entrevistadas:

> Ao longo das entrevistas de emprego, percebi olhares que iam além das minhas habilidades profissionais. Como mulher negra no campo do Direito, muitas vezes me senti presa a estereótipos culturais que limitam as expectativas dos empregadores (E1).
>
> Ser uma mulher negra na área de *design* de interiores às vezes parece uma batalha contra a resistência de clientes e colegas que não conseguem enxergar além dos estereótipos. Isso afeta diretamente as oportunidades que me são oferecidas (E2).

Carneiro (2011) reforça essa perspectiva ao discutir como o racismo e o sexismo estão entrelaçados e afetam de forma contundente as mulheres negras. A autora argumenta que a discriminação racial e de gênero não são fenômenos isolados, mas parte de um sistema de opressão interconectado que molda as experiências e oportunidades no mercado de trabalho. As vivências dessas mulheres no ambiente profissional não são apenas incidentes isolados, mas refletem padrões mais amplos de desigualdade e preconceito.

Essas mulheres enfrentam uma dupla marginalização – tanto por sua raça quanto por seu gênero – que afeta suas trajetórias profissionais e oportunidades de avanço. O entendimento dessas dinâmicas, conforme explorado por Bento (2022) e Carneiro (2011), é fundamental para tencionar as estruturas de poder que perpetuam a discriminação e abrir rupturas na branquitude, com o objetivo de trabalhar em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, visto que o racismo é um projeto bem executado do homem branco e, por sua vez, um problema criado por ele, com intuito de barrar outras etnias – de modo especial a africana – do acesso à ascenção social, para que possa usufruir de melhores condições de vida e prevaler no poder.

Fanon (2008) por sua vez, salienta que a branquitude irá deixar claro nas entranhas do capitalismo que, para o homem branco, a intelectualidade diz respeito a apenas uma etnia, e ela não tem a pele escura. Com isso, o lugar social ocupado pela mulher negra seria equivalente a um abismo gigantesco. Spivak (2010) complementa dizendo que o subalterno está em um lugar de impossibilidade

de reivindicação, e a mulher negra, por não ser considerada historicamente um sujeito, não tem valor social relevante, logo não pode falar. Assim, ela estaria na categoria de pessoas das quais foram roubadas a humanidade. Diante do outro, ela não tem importância enquanto ser humano, o que descarta totalmente a produção de conhecimento desse grupo invisível socialmente. Isso pode ser demonstrado pelas falas das entrevistadas:

> A discriminação que enfrentei durante entrevistas teve um impacto profundo na minha confiança e saúde mental. As experiências de ser julgada com base em estereótipos raciais deixaram cicatrizes emocionais que carrego no meu dia a dia profissional (E4).
>
> A frustração cresce à medida que percebi que o retorno financeiro pelo que investi na minha formação não correspondia às minhas expectativas. Os custos com mensalidades, livros e outros recursos acadêmicos pesaram significativamente no meu orçamento. [...] O impacto psicológico dessa constante batalha contra o preconceito era avassalador, minando a motivação e a paixão que originalmente me impulsionaram a escolher a carreira educacional (E8).

As entrevistadas 4 e 8, profissionais de Relações Públicas e Educação Física, respectivamente, ilustram o impacto psicológico do racismo. A primeira descreve como a discriminação afetou sua confiança e saúde mental, enquanto a segunda expressa a frustração apesar do investimento em educação. O impacto psicológico exercido pelo racismo manifesta-se em grandes proporções nas mulheres negras. Principalmente por estarem inseridas no mercado de trabalho – um ambiente majoritariamente ocupado por pessoas brancas –, a discriminação afeta em diferentes níveis o bem-estar psicológico e pode desencadear estresse crônico. Segundo Munanga (2002), as consequências podem ser geradas por todos as formas implícitas e explícitas de discriminação racial, por vezes associadas com microagressões no cotidiano, estereótipos vivenciados no ambiente de trabalho e exclusão social devido ao preconceito.

Estudos recentes como o de Santos *et al*. (2023) e o de Damasceno e Zanello (2019) têm demonstrado que o Brasil ainda apresenta escassas pesquisas que estabelecem vínculos diretos entre saúde mental e variáveis de raça/cor, especialmente para a caracterização dos usuários e usuárias de serviços de saúde. Essa lacuna revela uma limitação significativa no entendimento das interseções entre saúde mental e fatores raciais no contexto brasileiro (SANTOS *et al*., 2023; SCHUCMAN; NUNES; COSTA, 2017).

Conforme o relato da entrevistada 6, "a falta de apoio institucional para lidar com a discriminação e a negligência das necessidades emocionais e psicológicas dos profissionais eram lacunas profundas que minavam a esperança de um ambiente de trabalho justo e respeitoso". Tal problemática acaba por produzir impactos negativos e significativos na saúde mental das pessoas negras, que podem levar a quadros de estresse, ansiedade, depressão e baixa autoestima (SANTOS *et al*., 2023).

Apesar da psicologia desempenhar um papel fundamental no cuidado da saúde mental, estudos recentes demonstram que o racismo estrutural e institucional também desponta expressivamente no que se refere ao aumento da demanda de pessoas negras, especialmente o público feminino, por atendimento profissional de psicologia para melhor lidar com seus sofrimentos psíquicos relacionados a questões raciais (SANTOS *et al*., 2023). Mesmo assim, muitos desses sujeitos infelizmente acabam por se deparar com profissionais desatentos e despreparados para compreender os processos de discriminação racial e os impactos dessas experiências na constituição do sofrimento psíquico (DAMASCENO; ZANELLO, 2019; SCHUCMAN; NUNES; COSTA, 2017).

Além disso, de acordo com Silva *et al*. (2017), no âmbito institucional, observa-se uma dificuldade na assimilação e incorporação do conhecimento gerado por pesquisas científicas sobre raça/cor nos contextos de trabalho, de prestação de serviços e especialmente nas áreas da saúde quanto à compreensão das dinâmicas relacionadas à saúde mental da população negra. Essa constatação destaca a necessidade premente de uma maior dedicação à pesquisa nessa área para fornecer *insights* importantes que possam contribuir para políticas de saúde mental mais inclusivas e sensíveis às disparidades raciais (SANTOS *et al*., 2023).

Segundo a entrevistada 2, "é doloroso perceber que, mesmo com habilidades comprovadas, as desigualdades sistêmicas continuam a criar barreiras invisíveis. A busca por oportunidades muitas vezes se torna uma luta contra um sistema que não reconhece meu valor plenamente". Strobl e Arruda (2023), Gonzalez (2020) e Gomes (2019) oferecem contextos históricos e sociais que ajudam a compreender como essas barreiras são perpetuadas e como a falta de apoio institucional é um reflexo de desigualdades enraizadas na sociedade.

A análise dos depoimentos das entrevistadas revela uma profunda conscientização sobre as desigualdades sistêmicas e as barreiras raciais ainda presentes no mercado de trabalho. A segunda entrevistada (E2), ao destacar a existência de barreiras invisíveis que restringem suas oportunidades e as de muitas mulheres negras no mercado de trabalho, sugere a existência de obstáculos e violências sutis, mas profundamente impactantes, que muitas vezes passam despercebidos pela sociedade em geral (SUE *et al*., 2017). Essas barreiras se manifestam de diversas maneiras, desde estereótipos raciais até práticas institucionais implicitamente discriminatórias (SANTOS *et al*., 2023).

A presença de tais obstáculos também podem ser observada em microagressões, comentários ou atitudes discriminatórias veladas que, embora não tão evidentes quanto às formas explícitas de discriminação, prejudicam psicologicamente e prejudicam o avanço profissional das mulheres negras (SUE *et al*., 2007). Ao aprofundar essa análise, é possível considerar aspectos como os viés inconscientes, que podem influenciar decisões de recrutamento e promoção de forma não intencional,

mas que perpetuam a desigualdade. Além disso, a falta de representatividade nos ambientes de trabalho, tanto em cargos de liderança quanto em equipes, contribui para a reprodução dessas barreiras invisíveis (SANTOS *et al*., 2023).

A falta de apoio institucional, mencionada pela entrevistada 6, é particularmente destacada como um reflexo das desigualdades arraigadas que ainda insistem em limitar o suporte e medidas concretas para lidar com essa realidade. As obras de Gonzalez (2020) e Gomes (2019) contribuem para contextualizar essas dificuldades, mostrando como a discriminação racial e de gênero está intrinsecamente ligada a uma história de escravidão e marginalização.

O racismo no ambiente de trabalho é vividamente ilustrado pelas entrevistadas, que descrevem sentir-se presas a estereótipos culturais que limitam as expectativas dos funcionários. O julgamento baseado não apenas em suas habilidades profissionais, mas também em sua identidade racial, cria um panorama em que as mulheres negras são constantemente subestimadas. O sistema de opressão interconectado, pensado por Carneiro (2011), contribui para a perpetuação dessas desigualdades, moldando as experiências e oportunidades no mercado de trabalho.

Além disso, o dano psicológico do racismo, manifestado em cicatrizes emocionais, afetam a confiança e a saúde mental. A discriminação durante entrevistas de emprego e a falta de retorno financeiro proporcional ao investimento na formação geram uma frustração que destrói a motivação e a paixão originalmente presentes na escolha de suas carreiras. Isso evidencia como as desigualdades sistêmicas continuam a criar barreiras invisíveis, desafiando a busca por oportunidades e o reconhecimento pleno do valor profissional.

Finalmente, as mulheres negras no mercado de trabalho enfrentam desafios que vão além das barreiras profissionais. O racismo e o sexismo, interconectados e enraizados nas estruturas sociais, perpetuam uma lógica de marginalização e exclusão das mulheres negras, gerando danos significativos em sua saúde mental, confiança e motivação. Compreender e enfrentar esses desafios exige o reconhecimento das práticas racistas em território nacional, mas também especificamente no Vale do Sinos, oriundas do sistema escravocrata e da migração europeia.

As narrativas das mulheres negras entrevistadas evidenciam não apenas os obstáculos profissionais tangíveis impostos pela discriminação racial no mercado de trabalho, mas também o peso psicológico profundo dessa discriminação, ecoando os estudos internacionais, como os de Hammonds *et al*. (2023), que discutem as experiências únicas de mulheres negras enfrentando racismo e sexismo em espaços institucionais predominantemente brancos. E1 e E2, por exemplo, relatam sentir-se constantemente subjugadas por estereótipos que questionam suas competências profissionais devido à sua raça e gênero. Esse sentimento de desvalorização é um reflexo das estruturas sociais e institucionais

criticadas por Bento (2022), que destacam como a supremacia branca cria ambientes hostis para indivíduos negros, especialmente mulheres, subestimando suas habilidades e marginalizando suas contribuições.

Além disso, a intersecção de racismo e sexismo enfrentada pelas entrevistadas no ambiente de trabalho ilustra a complexidade da discriminação racial no mercado de trabalho, ressaltando a necessidade de abordagens que considerem a interseccionalidade dessas opressões. Os relatos de E4 e E8 sobre os impactos do racismo em sua saúde mental e bem-estar reforçam as descobertas de Santos *et al*. (2023), que apontam para uma lacuna significativa no entendimento de como o racismo estrutural afeta especificamente as mulheres negras. Essas experiências, somadas às barreiras invisíveis mencionadas por E2, destacam a importância de políticas e práticas organizacionais que não apenas reconheçam, mas ativamente combatam as multifacetadas manifestações de racismo e sexismo, alinhando-se com a urgência expressa por Freitas, Santos e Jacinto (2022) de políticas afirmativas robustas e especificamente direcionadas para combater essas camadas de discriminação.

Segundo Soares e Quitzau (2010), a configuração sócio-histórica do Vale do Sinos foi construída sob a égide da valorização da origem europeia, enaltecendo a cultura e o "sangue" germânico como elementos de destaque. Essa perspectiva histórica foi reforçada e perpetuada pelas associações locais, privilegiando aqueles de ascendência europeia em detrimento de outros grupos. Tal fenômeno encontra eco na análise de Bento (2022), que identifica o racismo como um legado da branquitude, impondo desafios significantes à população negra, que se vê marginalizada por essa estrutura de poder. Uma das entrevistadas, E2, ilustra vividamente essa realidade ao compartilhar: "Na busca por oportunidades, muitas vezes me vi confrontada com um sistema que parecia não reconhecer meu valor plenamente, como se as barreiras invisíveis criadas pela história e pela cultura local limitassem meu acesso e progresso". Esse depoimento sublinha a urgência de confrontar e desmantelar as estruturas de racismo enraizadas, evidenciando a responsabilidade da sociedade em geral, e particularmente daqueles que beneficiam diretamente da branquitude, em promover mudanças significativas para a inclusão e equidade.

Nesse sentido, a elaboração de políticas públicas para desarticular o racismo que estrutura a sociedade da região do Vale é determinante para um futuro igualitário de oportunidades. Essas diretrizes devem tencionar as barreiras históricas produzidas e persistentes na contemporaneidade, que impedem o sucesso profissional dessas mulheres. Assim, os fragmentos dessas entrevistas oferecem um olhar sensível e informado sobre a interseccionalidade das opressões enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho, destacando a importância de abordagens sistêmicas e estruturais para promover a igualdade e superar as barreiras históricas que persistem na sociedade contemporânea.

CATEGORIA: RESISTÊNCIA E EMPODERAMENTO

Considerando o contexto do mercado de trabalho, mulheres negras frequentemente enfrentam desafios na busca por reconhecimento profissional, uma realidade evidenciada nas experiências compartilhadas pelas entrevistadas. A entrevistada 9, com formação em Administração e Gestão em Saúde, reflete sobre sua jornada: “Cada olhar de surpresa ao entrar no meu carro como motorista Uber é uma oportunidade de desafiar estigmas. Estou aprendendo a ser resiliente e a enfrentar as adversidades, transformando cada desafio em uma chance de fazer a diferença”. Esse relato ilustra a resistência necessária para superar as barreiras impostas por preconceitos raciais e de gênero, confluentes nas mulheres negras.

Em uma passagem similar, a entrevistada 10, com formação em Filosofia e Gestão Estratégica de Pessoas, destaca: “A busca por um emprego melhor tornou-se uma trilha de desafios, uma constante tentativa de traduzir a riqueza do pensamento filosófico em habilidades tangíveis e estratégias de gestão”. Essa experiência ressalta o impacto da educação na construção das formas de enfrentamento, como também evidenciado pela entrevistada 6, formada em Pedagogia, que afirma: “A educação foi minha arma contra as dificuldades. Mesmo diante de obstáculos como discriminação racial, minha paixão pela pedagogia se tornou uma força motriz. Acredito que a educação é a chave para a resiliência e a transformação”. Os relatos não contam apenas as barreiras enfrentadas, mas também a importância da educação e da força interior para não sucumbir diante dos desafios impostos pela sociedade e na redefinição do próprio caminho profissional.

No cenário internacional e nacional, a resistência e o empoderamento de mulheres negras no mercado de trabalho emergem como temas de profunda relevância. Internacionalmente, a pesquisa de Hammonds *et al*. (2023) destaca a necessidade de um quadro conceitual para apoiar o desenvolvimento da identidade profissional de mulheres negras em espaços institucionais predominantemente brancos. Esse estudo revela a complexidade de navegar por estereótipos raciais e de gênero, enfatizando a importância de reconhecer e valorizar as identidades interseccionais dessas mulheres. No Brasil, as entrevistas conduzidas evidenciam uma realidade paralela na qual, apesar dos avanços educacionais, as mulheres negras continuam enfrentando discriminação racial e de gênero que afetam suas trajetórias profissionais e perspectivas de carreira (SILVA; DAFLON; GIRAUT, 2023).

A resistência se manifesta não apenas na superação de barreiras visíveis, mas também no combate aos impactos psicológicos da discriminação. As falas das entrevistadas E4 e E8 ilustram esse embate, revelando como a luta contra o preconceito é também uma batalha interna pela autoestima e autoconfiança. O empoderamento, por sua vez, surge através da educação e da reafirmação da

identidade, conforme destacado pelas trajetórias de E9 e E10, que transformam cada desafio em uma oportunidade de crescimento e reivindicação de espaço.

O cenário nacional reflete uma dinâmica similar à internacional, onde a qualificação não garante equidade de oportunidades. O estudo de Freitas, Santos e Jacinto (2022) corrobora com essa observação, apontando para a persistente subrepresentação das mulheres negras em posições de liderança e a necessidade de políticas afirmativas mais robustas para combater as camadas de discriminação vivenciadas por essas mulheres. A luta por reconhecimento e igualdade de oportunidades se entrelaça com a necessidade de abordagens interseccionais para compreender e desmantelar as barreiras invisíveis que perpetuam a marginalização.

No texto de Balandier (2008), a desordem é um elemento visto sob um aspecto negativo ou como manifestação do inesperado e do incomum. O autor explica que ela aparece, perturbando a ordem das coisas, dos seres e das ideias. A modernidade e a desordem estão intrinsecamente entrelaçadas, vistas as mudanças no panorama social cada vez mais frequentes, tornando-a difícil de ser compreendida através da razão convencional. Essa desordem, segundo o autor, é muitas vezes enraizada em ideologias contemporâneas e manifesta-se em situações variadas, associadas a diversas entidades e figuras. Ele sugere que a desordem deve ser abordada e constituída como um revelador da atualidade e das atitudes intelectuais e emocionais diante dela.

Em outras palavras, a desordem e as figuras que a compõem são elementos intrínsecos a um cenário de transformação, caracterizado por revoluções sociais que desafiam as pré-concepções arraigadas na sociedade. Essas figuras, mesmo sendo percebidas como disruptivas para a ordem existente, merecem uma compreensão mais aprofundada. Ao relacionar esse conceito às mulheres, particularmente às mulheres negras no ambiente de trabalho, pode-se argumentar que elas personificam essa noção, conforme a perspectiva de Balandier (2008), pois, ao desafiar as mentalidades estabelecidas no mercado de trabalho, historicamente dominado por homens e por normas sociais restritivas, elas se tornam agentes cruciais nesse processo de redefinição.

A atuação das mulheres negras nesse cenário pode ser interpretada como uma força dinâmica que desafia e reconfigura as normas e expectativas tradicionais. Elas se destacam como agentes reveladores, iluminando novas realidades e possibilidades e desempenhando um papel fundamental na constante redefinição das dinâmicas sociais e profissionais. Essa força não se traduz em caos absoluto, mas sim em uma poderosa capacidade transformadora da ordem social estabelecida (BALANDIER, 2008).

As mulheres negras, apesar de altamente escolarizadas, enfrentam desafios singulares no mercado de trabalho. É crucial salientar que não se está romantizando as lutas diárias ou subestimando as dificuldades intrínsecas e extrínsecas que permeiam suas trajetórias. Cada barreira e estigma

superados não devem ser romantizados, mas compreendidos como parte de um processo constante de redefinição da ordem e da desordem. Essa dinâmica reflete um mundo em constante mudança e a natureza fluida das relações sociais e de trabalho. Ao analisar a intersecção entre mulher, mercado de trabalho e sociedade, é imperativo reconhecer que a ordem existente é frequentemente remodelada pelas experiências complexas e desafiadoras das mulheres negras. Elas trazem consigo a potência de transformar e redefinir continuamente o tecido social e econômico, não desconsiderando, no entanto, as adversidades que enfrentam cotidianamente.

Ao sublinhar a resistência como um processo dinâmico, evidenciamos a habilidade da entrevistada 3 em traduzir essa dinamicidade em sua própria trajetória profissional. Ao afirmar que, "apesar dos obstáculos, aprendi a transformar desafios em oportunidades, fortalecendo-me a cada revés", a entrevistada não apenas revela sua capacidade de enfrentar e sobreviver nas adversidades, mas também destaca a essência evolutiva da resiliência. Sua narrativa não se limita à superação de contratempos, mas sugere uma abordagem ativa na qual desafios são transformados em trampolins para crescimento e fortalecimento pessoal. Sua experiência reflete não apenas a resistência diante das dificuldades, mas também a capacidade de aprendizado e adaptação, ressaltando, assim, a natureza adaptativa e progressiva da resiliência no contexto profissional.

As informantes revelam uma realidade onde, apesar dos avanços na formação educacional, persiste uma clara discrepância nas oportunidades de emprego e progressão de carreira para mulheres negras, um fenômeno também observado por Dias (2023). A fala da entrevistada E5, uma administradora com pós em Marketing, atualmente desempregada, ilustra vividamente esse ponto:

> Apesar da minha formação e esforços contínuos para me manter atualizada no mercado, continuo enfrentando barreiras invisíveis que limitam minhas oportunidades profissionais. Esta realidade desafia a noção simplista de que a educação por si só é suficiente para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (E5).

Esse relato destaca a persistência de estereótipos prejudiciais e viés racial, alinhando-se às descobertas de Menezes e Mendes (2023) sobre como o silêncio e a cumplicidade são mecanismos para perpetuar o racismo nas organizações. As vivências da entrevistada E5 e outras participantes do estudo sublinham a necessidade urgente de abordagens interseccionais para desvendar as barreiras invisíveis e desenvolver estratégias eficazes de inclusão e empoderamento no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As categorias temáticas apontam para as complexidades das experiências das mulheres negras para adentrar ao mercado de trabalho, revelando tanto as dificuldades quanto às estratégias adotadas

para enfrentar esses desafios, além de evidenciar o emaranhado de estratégias e articulações da sociedade da região do Vale do Sinos no seu anseio de ser reconhecida no tecido social majoritariamente branco.

Analisando as experiências compartilhadas pelas mulheres negras, torna-se evidente a persistência dos desafios decorrentes de estereótipos de discriminação racial, de gênero e cultural. As narrativas revelam não apenas as barreiras tangíveis, mas também os impactos psicológicos profundos, evidenciando a força da interseccionalidade nas opressões enfrentadas, contextualizando experiências no âmbito de estruturas sociais que projetam a perpetuação dos privilégios brancos e a interconexão entre racismo e sexismo.

A compreensão da resistência pode ser entendida como um processo multifacetado que não se limita à superação de contratempos, mas impulsiona o empoderamento individual e coletivo. As mulheres negras não apenas resistem às adversidades, como pressionam o ambiente ao seu redor, confrontando estereótipos, desigualdades sistêmicas e barreiras invisíveis. As experiências compartilhadas por mulheres negras no mercado de trabalho também revelam desafios profundos e multifacetados, intrinsecamente ligados ao racismo e ao sexismo. O relato das entrevistadas destaca uma realidade em que a discriminação racial e de gênero se entrelaçam, criando uma barreira que marginaliza e afeta suas trajetórias profissionais e oportunidades de avanço.

A análise das entrevistas destaca ainda a falta de apoio institucional e a necessidade premente de uma maior dedicação à pesquisa sobre as interseções entre saúde mental e fatores raciais. A escassez de estudos específicos no contexto brasileiro revela uma lacuna significativa no entendimento dessas dinâmicas, evidenciando a importância de políticas de saúde mental mais inclusivas e sensíveis às disparidades raciais. Essas dinâmicas de lacunas e falta de apoio são ferramentas do racismo estrutural sustentadas pela população branca, que recebe, como herdeira, o lucro do histórico escravocrata baseado na raça através de privilégios.

Diante disso, a população branca precisa reconhecer seus privilégios frente à desigualdade racial evidente na região do Vale do Sinos e promover formas de equidade de oportunidades no mercado de trabalho. Dessa forma, a resistência das mulheres negras irá corroborar para a promoção de mudanças estruturais no tecido social existente. O objetivo é que a sociedade deixe de classificar socialmente a intelectualidade através da raça, problematizando o racismo e enfrentando-o a partir da branquitude, do qual é a origem.

As experiências dessas mulheres no mercado de trabalho devem ser compreendidas como parte de um processo constante de redefinição da ordem e desordem. A necessidade de sobrevivência dessas mulheres impulsiona a capacidade de transformar desafios em oportunidades destacando não apenas a

resistência diante das dificuldades, mas também a adaptabilidade e progressividade na busca por um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

A resistência, destacada nas histórias das entrevistadas, emerge como uma força dinâmica e transformadora, porém não é uma solução para esse problema social. É apenas uma resposta às adversidades, é uma circunstância para o fortalecimento do empoderamento. A educação, mencionada por algumas entrevistadas, desempenha um papel fundamental na construção dessa resistência, proporcionando não apenas habilidades técnicas, mas também uma base sólida para transformar desafios em oportunidades, se constituindo em uma etapa importante, embora não seja decisiva.

Ao longo da pesquisa, também foi possivel correlacionar a literatura sobre discriminação racial e de gênero, bem como estudos específicos sobre o ambiente de trabalho, podendo, assim, fornecer *insights* adicionais sobre como uma série de barreiras invisíveis se manifestam e persistem contra as mulheres negras. Abordagens interseccionais que compartilham a intersecção de raças e gêneros são essenciais para compreender a complexidade dos desafios enfrentados pelas participantes do estudo, podendo, ainda, servir de instrumento para desenvolver possíveis estratégias eficazes de superação dos desafios discutidos.

Portanto, aprofundar estudos acerca das barreiras impostas às mulheres negras significa explorar as dimensões psicossociais, estruturais e culturais que a branquitude constrói e que estão postas para a perpetuação desses obstáculos e manutenção dos privilégios, lançando luz sobre os mecanismos que corroboram com o racismo, ocasionando, assim, uma atenção mais cuidadosa com a implementação de políticas e práticas inclusivas.

Em conclusão, através das experiências partilhadas pelas entrevistadas, fica evidente que, além das qualificações e educação, é essencial considerar a branquitude enquanto potencializadora das dinâmicas de gênero e raça que continuam a determinar as oportunidades e desafios profissionais das mulheres negras. Portanto, medidas eficazes e inclusivas são cruciais para promover um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo, onde a diversidade seja não rejeitada e nem apenas aceita, mas valorizada como um ativo fundamental. A luta dessas mulheres negras não é só por oportunidades iguais, mas também por um reconhecimento que abranja todas as suas identidades e experiências, marcando um caminho para a superação contínua das desigualdades enraizadas na sociedade, promovidas por grupos que lucram com o privilégio que possuem.

REFERÊNCIAS

ABDALLA, M. M.; FARIA, A. “Em defesa da opção decolonial em administração/gestão”. **Cadernos EBAPE. BR**, vol. 15, n. 4, 2017.

ANDRADE, C. "The inconvenient truth about convenience and purposive samples". **Indian Journal of Psychological Medicine**, vol. 43, n. 1, 2021.

BALANDIER, G. **A desordem**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2008.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2022.

BOFF, R. A.; CABRAL, S. M. "Vulnerabilidade socioeconômica: desigualdade social, exclusão e pobreza no Brasil". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 13, n. 38, 2023.

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

CHAI, C. G. *et al*. "Intersectionalities of contemporary slavery of black women under decolonial thought: work, social determinants, and social inequalities". **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 21, n. 3, 2023.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. São Paulo: Editora Boitempo, 2021.

DAMASCENO, M. G.; ZANELLO, V. "Psicoterapia, raça e racismo no contexto brasileiro: Experiências e percepções de mulheres negras". **Psicologia em Estudo**, vol. 24, 2019.

DIAS, F. A. "The (in)flexibility of racial discrimination: labor market context and the racial wage gap in the United States, 2000 to 2021". **Socius**: **Sociological Research for a Dynamic World**, vol. 9, 2023.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: Editora da UFBA, 2008.

FEIJÓ, J. "A participação das mulheres negras no mercado de trabalho". **Portal FGV** [2022]. Disponível em: <www.fgv.br>. Acesso em: 04/02/2024.

FILGUEIRAS, T. A.; SANTOS, T. A. "A presença do racismo na trajetória de mulheres negras no mundo do trabalho: possíveis contribuições da psicologia". *In*: CASTILHO, D. B. (org.). **Cultura e Sociedade**. Ponta Grossa: Editora Atena, 2020.

FREITAS, G. L. T.; SANTOS, J. C.; JACINTO, P. M. S. "Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 9, n. 26, 2022.

GOMES, L. **Escravidão**. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2019.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2020.

HAMMONDS, D. S. *et al*. "Black women in white institutional spaces: clinical implications for supporting professional identity development". **Journal of Mental Health Counseling**, vol. 45, n. 3, 2023.

HOOKS, B. **E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo**. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 2020.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. "Entrevista narrativa". *In*: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.

LEATH, S. *et al*. "An investigation of Jezebel stereotype awareness, gendered racial identity, and sexual beliefs and behaviours among Black adult women". **Culture, Health and Sexuality**, vol. 24, n. 4, 2022.

MALPIGHI, V. C. S. *et al*. "Negritude feminina no Brasil: uma análise com foco na educação superior e nos quadros executivos empresariais". **Revista Psicologia Política**, vol. 20, n. 48, 2020.

MENEZES, M.; MENDES, L. "Silence, silencing, and complicit silence as mechanisms for perpetuating racism in organizations". **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 21, n. 6, 2023.

MUNANGA, K. "A identidade negra no contexto da globalização". **Ethnos Brasil**, vol. 1, n. 1, 2002.

RIBEIRO, D. **Lugar de fala**. Belo Horizonte: Pólen Produção Editorial Ltda, 2019.

SANTOS, G. C. *et al*. "Impacto do racismo nas vivências de mulheres negras brasileiras: um estudo fenomenológico". **Psicologia: Ciência e Profissão**, vol. 43, n. 1, 2023.

SANTOS, G. J. *et al*. "Negras intelectuais e ensino de psicologia: epistemicídio e representatividade". **Revista ComCiência**, vol. 5, n. 7, 2020.

SCHUCMAN, L. V.; NUNES, S. S.; COSTA, E. S. "A Psicologia da Universidade de São Paulo e as relações raciais: perspectivas emergentes". **Psicologia USP**, vol. 28, n. 1, 2017.

SILVA, G. M.; DAFLON, V. T.; GIRAUT, C. "Seeing race like a state: higher education affirmative action verification commissions in Brazil". **Latin American Politics and Society**, vol. 66, n. 1, 2023.

SILVA, N. G. *et al*. "O quesito raça/cor nos estudos de caracterização de usuários de Centro de Atenção Psicossocial". **Saúde e Sociedade**, vol. 26, n. 1, 2017.

SOARES, C. L.; QUITZAU, E. A. "A força da juventude garante o futuro de um povo: a educação do corpo no Sport Club Germania (1899-1938)". **Movimento**, vol. 16, n. 3, 2010.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro**: ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2021.

SPIVAK, G. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2010.

STROBL, T. J.; ARRUDA, D. O. "As políticas de ação afirmativa e a presença de pessoas negras no mercado formal de trabalho da região metropolitana do Rio de Janeiro". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 44, 2023.

SUE, D. W. *et al*. "Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation". **American Psychologist**, vol. 62, n. 4, 2007.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 17 | Nº 51 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima