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 IV | Volume 9 | Nº 26 | Boa Vista | 2022

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

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.5933302

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Gabriela Leão Toribio Freitas[1]

Jucilene da Conceição Santos[2]

Pablo Mateus dos Santos Jacinto[3]

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar como o racismo e o patriarcado influenciam na inserção da mulher negra no mundo do trabalho. O método utilizado foi de revisão sistemática literária. Revisamos doze (12) artigos no idioma português publicados entre 2011 e 2020 disponíveis nas plataformas Scientific Electronic Online (SCIELO), Periódico Eletrônico de Pesquisa (PEPSIC) e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Os resultados obtidos mostram que as mulheres negras ainda são minoria ocupando espaço no mercado de trabalho formal, principalmente em cargos de liderança. Quando comparadas a homens brancos, essa diferença é ainda maior. Isso acontece devido ao racismo e ao machismo estrutural e, mesmo com as polícias afirmativas, ainda é necessário transformar a base da estrutura social para que essa desigualdade diminua.

Palavras chave: Mulher Negra. Machismo. Políticas Afirmativas. Racismo. Trabalho.

Abstract

This article aims to analyze how racism and patriarchy influence the insertion of black women in the work world. The method used was a systematic literature review. Twelve (12) articles were reviewed in Portuguese, published between 2011 and 2020, available on at Scientific Electronic Online (SCIELO), Electronic Research Journal (PEPSIC) and Virtual Health Library (VHL) platforms. The results obtained showed that black women are still the minority occupying space in the formal labor market, mainly in leadership positions and when compared to white men this difference is even bigger; this is due to racism and structural sexism and even with affirmative politics it is still necessary to transform the base of the social structure so that this inequality diminishes.

Keywords: Affirmative Action. Black Women. Racism. Sexism. Work.

INTRODUÇÃO

De acordo com Bastos, Borges-Andrade e Zanelli (2014), o trabalho desempenha uma série de funções, indo desde fonte imediata de subsistência à fonte de identidade e rede de socialização. É constituído por condições econômicas, sociais, culturais e políticas, e tem como princípio de sua institucionalização macroestruturas ambientais formadas por valores, relações de poder, tecnologias, significados, conhecimentos e concepções influentes da classe dominante. O emprego trata-se de uma forma específica de trabalho que gera remuneração e é regulamentado por um acordo contratual, de caráter jurídico.

[1] Estudante do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Jorge Amado (UNIJORGE). E-mail para contato: leaogabrielatf@gmail.com

[2] Estudante do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Jorge Amado (UNIJORGE). E-mail para contato: jucileneco3@gmail.com

[3] Psicólogo, mestre e doutorando em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professor da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). E-mail para contato: pablojacintopsi@gmail.com

No que diz respeito às relações de poder envoltas no contexto do trabalho, Abramo (2007) argumenta que as formas de discriminação estão relacionadas à exclusão social, enquanto as desigualdades de raça e gênero são fatores estruturantes, sendo necessária a superação das diferenças laborais para superação dessas disparidades. Essa contradição não se limita à subjetividade, sendo observada de modo material e objetivo em dados como divisões de cargos, salários, hierarquias, dentre outras características do trabalho no modelo capitalista. Nesse sentido, Fanon (2008) argumenta a necessidade de intervenção sobre a realidade material para rompimento real da alienação do trabalhador. A partir deste princípio, a presente pesquisa discute a inserção da mulher negra no mundo do trabalho no Brasil na atualidade.

A relação da mulher negra com o mundo do trabalho tem intermédio da cultura, da intencionalidade e de aspectos socioeconômicos de uma sociedade capitalista. Esse grupo está sujeito às piores condições possíveis no mundo do trabalho do país (BENTO, 2002; SCHUCMAN, 2012).

Fileti, Gorayeb e Melo (2021) agruparam dados do PNAD/IBGE referentes ao último trimestre de 2020 sobre mulheres negras e mercado de trabalho. Os resultados apontaram maior inserção desse perfil nas categorias de desocupação, subocupação e subutilização da força de trabalho; alta taxa de ocupação em trabalho doméstico; e rendimento muito abaixo dos homens negros, mulheres brancas e homens brancos.

No Brasil, o processo histórico de colonização colaborou para construções sociais que mantêm essas desigualdades e o *status quo* da elite branca. A "colonialidade" é a reprodução das relações coloniais mesmo com o fim do colonialismo. Ela se expressa em uma dominação ideológica e está baseada na ideia de raça, desumanização dos não-brancos usada pelas elites eurocêntricas para justificar a desigualdade e exploração no trabalho.

Hooks (2015) demonstra que, desde o período escravocrata, o trabalho é um demarcador da contradição. Além da evidente distinção entre escravizados e não escravizados, entre estes se observava uma relação entre postos de trabalho e gênero. Além do trabalho no campo, homens negros escravizados podiam exercer atividades consideradas mais nobres, como de cocheiros ou capatazes. Às mulheres negras eram designados outros cargos (nos campos, como amas, cozinheiras, costureiras, lavadeiras e como criadas), além de serem destinadas ao lugar de objeto dos assaltos sexuais.

Os estereótipos das mulheres negras no Brasil foram discutidos por Lélia Gonzalez (1984). A autora leva em consideração a construção histórica da mulher negra e a interpretação de algumas ações no Brasil colonial. Esse lugar se manifesta em três estereótipos: o da mulata, da doméstica e da mãe-preta. O estereótipo da mulata se realiza no carnaval, espaço onde o mito da democracia racial impera, transformando a mulher negra em um objeto de desejo dos brancos. A outra face dessa mulata é a

doméstica no cotidiano. Na raiz tanto da mulata quanto da doméstica está a mucama, mulher negra escravizada escolhida para trabalhar dentro da casa grande. Esse duplo caráter de servidão da mulher negra, o servil e o sexual, são naturalizados pelo passado colonial e ainda é vigente mesmo com a transformação do sistema. A mãe-preta se caracteriza como uma figura de resistência que passou para frente os ensinamentos, o "pretoguês" e incitou a cultura afro-brasileira (GONZALEZ, 1984). A essa função, a servidão se alinhava ao afeto, sem excluir o caráter de dominação racial vigente.

Observa-se, portanto, a necessidade de trazer esse debate ao nível interseccional, alinhando gênero e raça como variáveis para compreender contextos sociais (Akotirene, 2019). Kimberlé Crenshaw (1989) afirma que a interseccionalidade auxilia a perceber a interação das avenidas identitárias, sendo necessário entender conjuntamente essas variáveis para perceber a dupla discriminação que cria múltiplos níveis de injustiça. A autora se refere ao mundo do trabalho como demonstração dessa dupla discriminação. O conceito de interseccionalidade surge da necessidade de ferramentas teóricas percebida por Crenshaw, em 1976, quando Emma DeGraffenreid e outras mulheres negras processaram a General Motors por discriminação de raça e gênero. A empresa, ao contratar mulheres brancas (como secretárias), e homens negros (para a linha de montagem) afirmava que dava conta da inserção desses públicos em seu quadro. Por outro lado, ao sobrepor as dimensões de gênero e raça, percebia-se a exclusão especificamente das mulheres negras.

Outrossim, há uma relação entre educação e exclusão de mulheres negras dos postos formais de trabalho. Como estudantes, houve aumento de matrículas de pessoas negras. O Censo da Educação Superior de 2019 (BRASIL, 2019) revelou que 31,1% das matrículas de graduação em 2019 realizadas por pessoas pardas, e 7,1% por pessoas negras. Entretanto, prolifera na sociedade atual um entendimento de que trabalhos intelectuais devem ser ocupados majoritariamente por pessoas brancas (SANTOS *et al*., 2020). Gonçalves (2018) ilustra essa afirmação demonstrando dados do Censo da Educação Superior de 2016, o qual aponta apenas 1,34% docentes mulheres pardas e 0,4% mulheres pretas nos quadros de pós-graduação do Brasil.

Segundo Sueli Carneiro (2003, p. 97), essa é uma faceta do epistemicídio, que representa " para além da anulação e desqualificação do conhecimento dos povos subjugados, um processo persistente de produção da indigência cultural". Ao colocar que pessoas brancas são superiores intelectualmente às pessoas negras continua-se hierarquizando o saber conforme a raça/cor (GONZALEZ, 1984). Esses fatores influenciam negativamente a inserção da mulher negra no mercado de trabalho formal, especialmente quando o posto representa uma função intelectual, pois em uma sociedade racista há o ideário simbólico de que esse grupo não pertence a esse espaço.

Diante do exposto, este trabalho teve por objetivo analisar como o racismo e o patriarcado influenciam na inserção da mulher negra no mundo do trabalho. Especificamente, buscou-se identificar possíveis desigualdades vivenciadas por mulheres negras no mercado formal de trabalho, verificar o papel do racismo internalizado nesse processo e discutir o papel das políticas afirmativas para reduzir possíveis desequilíbrios oriundos do racismo e machismo estruturais nos espaços laborais. Para tanto, foi proposta uma revisão integrativa da literatura acadêmica.

MÉTODO

O presente estudo se constitui em uma pesquisa qualitativa. Adotou-se o método de revisão integrativa da literatura. Esse método objetiva "sintetizar resultados obtidos em pesquisas sobre um tema ou questão, de maneira sistemática, ordenada e abrangente" (ERCOLE; MELO; ALCOFORADO, 2014, p. 12). Deste modo, são utilizados como fonte de dados textos que tratem de um tema específico e, após analisá-los, podem servir para identificar temas que precisam ser estudados. Embora a revisão integrativa de literatura permita abranger a seleção de estudos construídos de variadas estratégias metodológicas, optou-se por selecionar apenas artigos provenientes de pesquisas empíricas.

Foram buscados artigos publicados por meio das plataformas *Scientific Electronic Online* (SCIELO), Periódico Eletrônico de Psicologia (PEPSIC) e Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), tendo como descritores: "mulher negra" AND "trabalho"; AND "ensino superior" AND "discriminação" OR "racismo"; "identidade" AND branquitude.

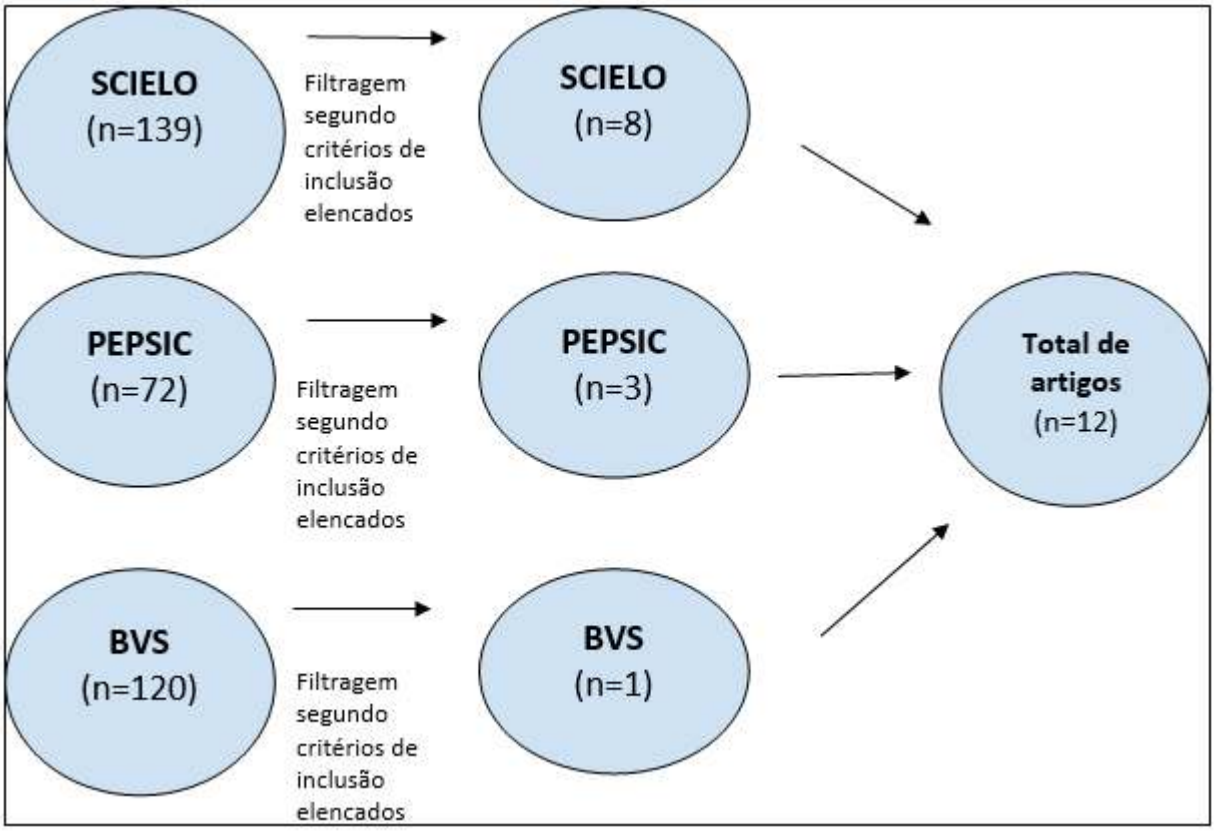
Os critérios de inclusão foram: artigos publicados entre 2010 e 2020; publicados em português (Brasil); que tratassem da mulher negra tendo como foco sua inserção no mundo do trabalho atendendo assim ao objetivo proposto no presente estudo; provenientes de pesquisas empíricos; e avaliados por pares.

Seguindo o proposto pelo método de revisão integrativa de literatura (ERCOLE; MELO; ALCOFORADO, 2014; SENHORAS, 2019), foi realizada leitura integral dos artigos selecionados, seus dados foram sintetizados e agrupados em categorias temáticas, interpretados e debatidos à luz do referencial teórico aqui exposto.

RESULTADOS

Na coleta, foram encontrados 139 artigos no SCIELO; 72 artigos na plataforma PEPSIC e 120 artigos na plataforma BVS, totalizando 266 artigos. A Figura 1 representa o processo de seleção de dados.

Figura 1 - Fluxograma dos textos usados no processo de revisão



Fonte: Elaboração própria.

Aplicados os critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 12 artigos, apresentados no quadro 1, que irão embasar o trabalho em tela. A partir da leitura dos artigos foram elaborados os seguintes eixos de análise: a) Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho; b) Políticas afirmativas; c) Racismo internalizado. O Quadro 1, disposto na página seguinte, apresenta os artigos selecionados, identificando o ano de publicação, seus objetivos e categorias nas quais se inseriram.

Quadro 1 - Artigos selecionados, categorizados segundo a autoria, ano de publicação, objetivos e participantes

N°	*Autor(a)(s)(es)*	*Ano*	*Objetivo*	*Participantes*
1	FERREIRA; CAMARGO	2011	Ressaltar alguns processos aos quais a pessoa negra está submetida na construção de sua identidade, enfatizando aqueles que ocorrem em situações cotidianas principalmente na família, na escola e no trabalho, situações que reproduzem normas sociais dominantes e que tendem a manter a ordem socialmente instituída.	Racismo internalizado.
2	SANTOS; DIOGO; SCHUCMAN	2014	Analisar o entrelaçamento das categorias trabalho, gênero e raça, visibilizando os arranjos sociais responsáveis pela criação de um não lugar destinado a mulheres, negros e, particularmente, às mulheres negras.	Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho; Políticas afirmativas.
3	MELO; LOPES	2014	Apresentar os posicionamentos interacionais que constroem a performance narrativa de co-construção de raça de uma mulher negra no blog "Eu, Mulher Preta".	Racismo internalizado.
4	SCHUCMAN	2014	Fazer uma contribuição para o campo de estudo que relaciona as categorias raça, racismo e psicologia, e faz parte dos estudos interdisciplinares nacionais e internacionais sobre branquitude.	Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho.
5	PRONI; GOMES	2015	Verificar se a questão racial e a de gênero contribuem para a reprodução da precariedade.	Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho; Políticas afirmativas.
6	MUSATTI-BRAGA; ROSA	2018	Abordar alguns desdobramentos de um dispositivo de intervenção clínico-político em uma escola municipal de São Paulo.	Racismo internalizado.
7	SILVA; LIMA; SILVA	2019	Analisar, de forma comparativa, os impactos da norma de responsabilidade social empresarial e a discriminação das mulheres negras na indústria de transformação sergipana.	Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho.
8	WESCHENFELDE; FABRIS	2019	Compreender como se articula e quais os efeitos do processo de subjetivação identitário produzido por mulheres negras contemporâneas que narram suas experiências de vida no blog Blogueiras Negras.	Racismo internalizado.
9	TAVARES; KURATANI	2019	Destacar aspectos gerais da condução dos atendimentos que pudessem auxiliar ou suscitar reflexão entre psicólogos de orientações teóricas diversas.	Racismo internalizado.
10	GOUVEIA; ZANELLO	2019	Coletar narrativas de pessoas negras atendidas por psicoterapeutas brancos/as, sobre suas vivências de racismo no cotidiano e sobre como se deu a escuta na terapia em dia biracial.	Racismo internalizado.
11	MALPIGHI; BARREYRO; MARIGLIANO; LEOPOLDO	2020	Investigar as Políticas Públicas Educacionais e as Políticas Empresariais para o enfrentamento da desigualdade social de mulheres negras no Brasil.	Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho; Políticas afirmativas.
12	SANTOS; FILGUEIRAS	2020	Identificar algumas contribuições da psicologia frente aos possíveis impactos psicológicos vividos pela mulher negra que ascende no mercado de trabalho.	Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

Desigualdade laboral e mulheres negras no mercado de trabalho

O racismo e o sexismo fazem com que as desigualdades laborais em relação à mulher negra se perpetuem. Os artigos analisados demonstram que essas mulheres vivenciam, no contexto de trabalho: liofilização organizacional, seguridade no trabalho, situações laborais precárias e vulneráveis, piores salários, além da segregação ocupacional. Acresce-se o "teto de vidro" (fragilidade de vínculo), a ideia de "boa aparência" e a falta de representatividade de mulheres negras em quadros funcionais como o de gestão e chefia.

Segundo Santos, Diogo e Schucman (2014), a dupla exclusão sofrida pelas mulheres negras produz um visível contraste dentro do mundo do trabalho, fundamental na sociedade de classes para determinar as posições sociais, em contraste especialmente com os homens brancos. As autoras utilizam o termo "liofilização organizacional" para tratar do processo de precarização do trabalho a partir da perda de direitos e estabilidade nas relações de trabalho, proveniente de contratos como a terceirização. Esse fenômeno é crescente e atinge todo o mercado, tendo como marca a substituição humana pelo maquinário informacional. Mesmo para operar tecnologias atuais, são demandadas qualificações muitas vezes inacessadas pelas mulheres negras pelo histórico de exclusão de direitos e oportunidades concretizado, por exemplo, nos menores índices de escolarização.

De acordo com Silva, Lima e Silva (2019), os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e do emprego (MET) de 2007/2008 e 2013/2014 demonstram que as mulheres pretas são a parcela da população que têm menor presença no setor industrial. Para Santos, Diogo e Schucman (2014) e Schucman (2014), o setor produtivo era considerado como ameaça à moralidade das mulheres, às quais historicamente foram direcionados os afazeres domésticos, impondo-lhes segmentos laborais inferiorizados pelo mercado de trabalho.

Santos e Filgueiras (2020) reforçam a ideia de as mulheres negras geralmente assumirem postos no mercado de trabalho que exigem um alto esforço físico, sem direitos à carteira assinada e com remuneração baixa. Conforme Proni e Gomes (2015), as mulheres predominam em uma situação laboral vulnerável. O estudo de Malpighi *et al*. (2020) corrobora essas afirmações, revelando que a mulher negra sofre com os piores lugares nas redes hierárquicas, com a diferença salarial, segregação funcional e tripla jornada imposta pelo patriarcado (incluindo, aqui, o trabalho doméstico e cuidado para com os filhos).

Conforme Santos, Diogo e Schucman (2014), o privilégio de homens brancos promove barreiras de ascensão socioeconômicas de tal forma que, mesmo que integrantes dos demais grupos sociais alcancem níveis hierárquicos semelhantes aos deles em organizações, será em uma proporção menor,

devido à dificuldade na escalada profissional e a discrepância salarial. Proni e Gomes (2015) trabalham a ideia de que as diferenças salariais em relação a gênero e raça são maiores entre as trabalhadoras com maior nível de escolaridade, porém a discriminação também ocorre entre as pessoas com um menor nível de qualificação. Ademais, Silva, Lima e Silva (2019) reforçam que as mulheres, com os mesmos níveis de instrução, ainda têm mais dificuldades que homens no acesso a um emprego estável.

Conforme Malpighi *et al*. (2018), no universo educacional e no campo empresarial existe um "teto de vidro" para as mulheres negras alcançarem altos níveis de estudo universitário e a chefia de empresas privadas. Santos, Diogo e Schucman (2014), relatam que o histórico de inferiorização culturalmente associado às mulheres, com deslegitimação de seus potenciais cognitivos, localizando-as em uma condição de impossibilidade produzida socialmente e reproduzida por elas próprias. Ou seja, o acúmulo de experiências de inferiorização gera uma percepção de incapacidade que limita as expectativas salariais e de status desse grupo.

Santos, Diogo e Schucman (2014), afirmam que a lógica de alocação dos profissionais nos postos do mercado de trabalho formal é constituída através de processos de recrutamento e seleção cujo foco é a ideia de competências profissionais, um conceito subjetivista, ou seja, algo inconclusivo utilizado para priorizar suposições pessoais. De tal forma, diversos preconceitos relacionados a racismo e machismo podem ser vinculados à ideia de competência para determinar a incapacidade de mulheres negras ocuparem determinados cargos, como, por exemplo, a ideia de "boa aparência" em uma entrevista de emprego.

Quanto à hierarquia profissional, Malpighi *et al*. (2020) mostram que mulheres negras e homens negros são apenas 4,7% dos cargos executivos nas 500 maiores empresas brasileiras, expressando a massiva falta de representatividade dos mesmos no quadro funcional. As autoras afirmam que foi pouco o aumento das mulheres negras ao longo dos anos na maioria dos quadros, com exceção da gerência e do quadro executivo onde ocorreu um pequeno decréscimo. De acordo com Santos e Filgueiras (2020), na cidade de Salvador, apenas 8,9% das mulheres negras estão ocupando cargo de direção e planejamento, observando que se trata de um local onde 80% da população é negra. O número de mulheres brancas ocupando esses cargos é de 26,2%. Na entrevista feita pelas autoras citadas acima se pode perceber que existe uma ideia que só homens brancos podem ocupar posições hierárquicas altas, uma das entrevistadas destaca que seus serviços, como advogada, já foram rejeitados por ela ser mulher negra.

As desigualdades vivenciadas por mulheres negras no mercado de trabalho envolvem as vivências diretas de realidade laboral, mas também aspectos estruturais. Santos, Diogo e Schucman (2014) refletem acerca da seguridade do trabalho feminino ao se referirem a este como o grupo mais

penalizado com o aumento das taxas de desemprego em situação de crise econômica. Afirmam que na década de 90 houve um expressivo aumento da massa de mulheres no mercado de trabalho. O aumento da representatividade feminina não significou modificações na qualidade de trabalho desse grupo. De acordo com Proni e Gomes (2015), os dados da Pesquisa Mensal de Emprego mostram que na crise econômica de 2015 a taxa de desocupação, os trabalhos informais e os baixos salários atingiram a mão de obra feminina mais que a masculina.

Por fim, Santos, Diogo e Schucman (2014) reforçam o argumento da precarização do trabalho de mulheres negras ressaltando que elas, juntamente aos homens negros, são aquelas que possuem um maior tempo de trabalho ao longo da vida, começando muitas vezes antes da maioridade e postergando na velhice. Por outro lado, essa inserção frequentemente ocorre por vias informais, dificultando a aposentadoria e gerando mais demanda de trabalho. Os autores revelam que o processo de abertura do mercado de trabalho para mulheres não veio acompanhado de igualdade com os homens brancos, representando baixo valor da força de trabalho perante os olhares dos empregadores. Até mesmo quando possuem qualificações similares, mulheres são desvalorizadas e comumente acabam inseridas em suas profissões com baixos salários, trabalhos insalubres, insegurança e, por fim, a informalidade.

Racismo internalizado pela mulher negra no Brasil

O racismo estrutural, institucional e interpessoal perpassa a vida das mulheres negras, impondo uma cadeia hierárquica onde estão na base, em posições inferiores e vulnerabilizadas pelo sistema capitalista e pela hegemonia eurocêntrica. A repetição desse lugar cria uma representação social que pode ser internalizada, afetando a autoestima e o autoconceito das pessoas em situação de opressão (CREPOP, 2017).

As pesquisas analisadas nesta revisão elucidam sobre: a dificuldade de estabelecimento de vínculos que mulheres negras apresentam; a tendência de uma representação de si como inferiores; a encarar as situações de forma personalista; a perceber o mundo como potencialmente violento; e necessidade de desenvolvimento de estratégias compensatórias.

Como ressaltado por Santos e Filgueiras (2020), as marcas do racismo são antigas e se atualizam, sendo muito latentes e influenciando nas relações interpessoais e intrapessoais. Ocorre uma reprodução do lugar de inferioridade das mulheres negras no mundo do trabalho. Tavares e Kuratani (2019) retratam que entre as repercussões do racismo se destacam a dificuldade de estabelecimento de vínculos e a representação de si como inferior, desagradável, inadequada, uma sensação contínua de não pertencimento e uma percepção do mundo como potencialmente violento, principalmente na relação

inter-racial. Foi observado na pesquisa o desenvolvimento de estratégias compensatórias disfuncionais como a reprodução de crenças e comportamentos discriminatórios contra os seus semelhantes.

De acordo com Santos e Filgueiras (2020), as mulheres negras são influenciadas por crenças e valores morais que remetem à colonização e à dominação, um pensamento eurocêntrico que as coloca como inferiores por serem mulheres e por serem negras. Ao introjetar essa ideia da superioridade do homem branco, algumas mulheres negras acabam naturalizando comportamentos violentos. Conforme Tavares e Kuratani (2019), situações de insucesso educacional, profissional ou amoroso, que podem estar ligadas aos diversos tipos de racismo, tendem a ser interpretadas pelas pessoas negras de forma personalista, situação em que a pessoa atribui a si a responsabilidade sobre um evento que não está sob o seu controle.

Santos e Filgueiras (2020) identificaram uma cobrança interna por parte das entrevistadas e o estudo foi colocado como uma forma de provarem que são tão capazes quanto os outros. Silva, Lima e Silva (2019) chamam atenção para o racismo e sexismo que levam à discriminação no mundo do trabalho. Mostram que, para além da discriminação, existem fatores psicossociais, como crenças internalizadas pelos grupos discriminados, que podem conduzir as mulheres negras a se sentirem incapazes de assumir certos cargos, e nem sequer cogitarem a possibilidade de trabalhar em determinados lugares e assumirem certos postos de trabalho. A mulher negra é socialmente atribuída ao papel de doméstica, situações como estas vão gerando a introjeção de possibilidades e impossibilidades pessoais e profissionais (FERREIRA; CAMARGO, 2011).

Santos e Filgueiras (2020) apresentam que, diante desse processo discriminatório, as mulheres negras podem acabar abdicando do que realmente são e acreditam para serem aceitas no mercado de trabalho formal. Para evitar situações constrangedoras em seus empregos, muitas têm que passar por um processo de branqueamento, uma tentativa de se aproximar das características físicas dos brancos, para ficarem mais passáveis aos olhos dos empregadores e colegas.

Tavares e Kuratani (2019) ressaltam que nesse processo de reconhecimento racial, pessoas negras podem se tornar desconfiadas em relação a pessoas identificadas como brancas, perante as experiências negativas já vivenciadas. Para Santos e Filgueiras (2020), o processo de ascensão no mundo do trabalho pode ocorrer de forma tão complicada e aversiva que causa sensações violentas às mulheres negras, prejudicando-as psicologicamente, sendo constante a necessidade de desconstrução do que foi introjetado em relação às pessoas negras, como inferiores ou incapazes.

Tavares e Kuratani (2019) mostram a importância de as mulheres negras reconhecerem o racismo que sofreram/sofrem para compreender e acolher a sua história de vida. Conforme as autoras, pessoas negras podem apresentar comportamentos ambíguos, como a necessidade de aderir a algum

grupo social que lhe proporcione senso de pertencimento e permita construir uma nova identidade. A descoberta da beleza, força e poder pode vir em conjunto com uma dificuldade de planejamento futuro, que pode parecer incerto devido às experiências com o racismo.

Melo e Lopes (2014) e Santos e Filgueiras (2020) destacam a importância do diálogo sincero em casa com os familiares em relação às questões raciais, pois influencia na confiança e autoafirmação das pessoas negras em relação às suas raízes. De acordo com Weschenfelder e Fabris (2016), o processo de tornar-se mulher negra é um elemento marcante de suas experiências e esta mudança passa por um processo de aprendizagem que é atribuído a outras mulheres e a participação nos movimentos sociais. Por compartilharem trajetórias e/ou experiências semelhantes, as mulheres negras identificam-se com as outras e tornam-se referência para as demais nos processos de reelaboração de si mesmas.

Weschenfelder e Fabris (2016), afirmam ainda que a mulher negra no Brasil tem contribuído para que novos processos de identificação com a cultura negra sejam possíveis, nos quais outros saberes são reconhecidos. Assim, antigos saberes são ressignificados e a população negra passa a narrar sua história com o foco principal na resistência. Conforme Santos e Filgueiras (2020), a imagem da mulher negra como inferior pode ser internalizada, porém isso não significa que as mulheres negras não vão ter um bom desenvolvimento pessoal ou social. Cada pessoa reage de forma distinta à situação de racismo e discriminação, tendo a sua forma para responder a essa demanda.

Segundo Weschenfelder e Fabris (2016), o cuidado de si das mulheres negras é uma possibilidade que surge recentemente, já que elas sempre foram responsáveis por jornadas exaustivas e pelo cuidado dos outros, sem nunca terem condições de olharem para si, reconhecendo o limite e o valor de seus próprios corpos e suas almas. Retratam que o processo de subjetivação identitário não ocorre apenas por meio do governo e da relação consigo, mas também através da convivência com outras mulheres negras. Ao se voltarem para seus sentimentos, para suas experiências e para a história de suas famílias, as mulheres negras dobram-se sobre si, percebendo-se como seres que merecem o cuidado e o amor próprio. Assim, identificar-se com a negritude e posicionar-se como mulher negra é um passo importante para a compreensão da desigualdade racial que insiste em exercer diversas formas de violência sobre essa população.

Musatti-Braga e Rosa (2018) mostram que a mulher negra é imaginada em posição servil, efeito de um discurso social que visa à manutenção das relações coloniais de poder. À identidade racial branca é atribuído um valor estético, moral e intelectual maior que as outras identidades raciais. A psicologia deve desmascarar a suposta neutralidade racial eurocêntrica que faz com que uma parcela da sociedade não perceba os privilégios que tem (SANTOS; DIOGO; SCHUCMAN, 2014).

Porém, Gouveia e Zanello (2019) alertam que a formação acadêmica em Psicologia no Brasil não fornece as ferramentas necessárias para o entendimento sobre questões raciais e sobre as identidades de gênero, dificultando o atendimento de mulheres negras. Existe uma psicologia hegemônica que leva em consideração um modelo universal inexistente e que se omite em relação aos males causados pela colonização.

Políticas afirmativas

Devido ao contexto de exclusão referente às mulheres negras no mundo do trabalho, as políticas de inclusão social desempenham um importante papel para o enfrentamento dessa realidade, proporcionando a possibilidade de ascensão social. Os artigos estudados trazem dados que mostram como os programas governamentais proporcionaram um aumento da inserção dessa população nas universidades e apontam a necessidade de políticas públicas que atinjam de forma específica as mulheres negras, além de destacar uma certa irregularidade entre as políticas educacionais e empresariais.

Malpighi *et al*. (2020) definem políticas afirmativas como ações voluntárias ou de cunho obrigatório, programas governamentais ou privados, que tenham como objetivo eliminar as desigualdades historicamente acumuladas em que as principais áreas afetadas estão ligadas ao mercado de trabalho, como contratação, qualificação, promoção de funcionários, sistema educacional, principalmente, o ensino superior e representação política.

Proni e Gomes (2015) destacam também que durante o regime militar debates em torno da discriminação racial foram reprimidos, tendo seu ponto de ruptura a partir de 1988 com a nova institucionalidade do sistema de proteção social, inscrita na Constituição Federal, onde foi aberto espaço para o aumento da atuação da política social no Brasil. Daí em diante, foram criadas iniciativas importantes com o objetivo de promover a equidade de gênero e de raça por meio de políticas públicas educacionais e empresariais.

Como afirma Santos, Diogo e Schucman (2014), apesar da resiliência das mulheres negras para suportar situações adversas, em circunstâncias de desigualdades extremas é imprescindível ações de movimentos sociais antirracismo e políticas públicas para o combate ao racismo, além da promoção da igualdade de raça e gênero. Confirmando esta posição, Malpighi *et al*. (2020) chamam atenção como o número de mulheres negras nas universidades aumentou a partir de 2003 devido a políticas afirmativas de educação. Alguns exemplos de ações desse tipo são o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), criado em 1999, e o Programa Universidade para Todos (PROUNI), implantado em 2004.

De acordo com Malpighi *et al*. (2020), essas ações no âmbito do ensino superior, apesar de não apresentarem um recorte de gênero e raça, conseguem atingir a negritude feminina ampliando o acesso à educação. Porém, observa-se a necessidade de formulação de políticas públicas específicas para atingir de forma mais satisfatórias as mulheres negras.

Segundo Proni e Gomes (2015), em 2003 apenas 4,1% de mulheres negras cursaram uma universidade. Em 2010 essa proporção aumentou para 20%. Esse avanço foi possível devido às políticas de ações afirmativas, como programas de financiamento educacional e cotas.

Apesar do número crescente de mulheres negras cursando o ensino superior e obtendo diploma de graduação, conforme Malpighi *et al*. (2020), poucas dessas mulheres alcançaram os altos níveis de formação, como mestrado e doutorado. E as que lá chegam não encontram políticas afirmativas que incentivem suas contratações nos setores públicos ou privados. Nota-se uma certa irregularidade entre ações afirmativas no campo das políticas públicas educacionais e das políticas empresariais que, conforme demonstrado, não levam em consideração as desigualdades de raça e gênero para orientar suas contratações.

Proni e Gomes (2015) e Santos, Diogo e Schucman (2014) destacam isso ao afirmar que, apesar das ações pontuais e das penalidades legais frente a situações de discriminação, ainda é possível notar diferenças significativas no mundo do trabalho devido ao tratamento desigual sofrido pelas mulheres não brancas. Aprofundando mais esse posicionamento, os autores alertam que, apesar dos avanços da agenda política de combate à desigualdade, esses não foram suficientes para que houvesse uma reparação às mazelas deixadas pelos séculos de escravidão.

Portanto, como mostram Malpighi *et al*. (2020), essas políticas devem ser modificadas a fim de atingir e transformar a base da estrutura social. Ainda que tenham mais escolaridade que os homens negros, as mulheres negras ainda são vistas como mão de obra barata vítimas de racismo e do patriarcado, dificultando assim a sua emancipação, e as impedindo de alcançar os mais altos níveis de educação e quadros executivos de empresas privadas.

DISCUSSÃO

A partir da análise dos dados apresentados pelos estudos sobre a inserção de mulheres negras no mundo do trabalho, constatou-se o quão discrepante é sua presença no mercado de trabalho formal, principalmente quando comparadas a homens brancos, e em cargos de liderança. As mulheres negras são a maior população realizando trabalhos informais, exposta às piores condições e com os salários mais baixos. Isso se dá, principalmente, devido ao racismo e ao machismo estrutural e institucional que são internalizados por meio das socializações.

Identificou-se também que, apesar das políticas afirmativas e do número crescente de mulheres negras afluindo ao ensino superior, não é fornecido o suporte necessário para que este processo educacional tenha continuidade por meio, por exemplo, de um mestrado ou doutorado. Ainda que tenham mais escolaridade, elas sofrem discriminação no processo de contratação tanto nos setores públicos como privados. As políticas empregadas por essas instituições são falhas, tendo como foco a conciliação da tripla jornada, uma vez que o serviço doméstico e o cuidado a terceiros são atribuídos socialmente às mulheres negras (MALPIGHI *et al*., 2020). Outro fator que contribui para o baixo número de mulheres negras inseridas no mercado de trabalho formal diz respeito à dificuldade delas próprias em se autorizarem a ocupar tais cargos. Devido ao histórico de opressão social, muitas mulheres se veem presas à ideia de inferioridade e buscam, conforme Melo e Lopes (2014), desconstruir esse estereótipo por meio do acúmulo de conhecimento para alcançar a excelência.

A mulher negra apresenta ainda baixa mobilidade dentro das escalas sociais. Durante os séculos de escravidão, tiveram seu trabalho explorado, não reconhecido e na época pós-escravidão foram empurradas para o desemprego e a informalidade. A hegemonia capitalista se edificou a partir da imposição de inferioridade às pessoas negras, principalmente às mulheres, reforçando a inviabilização da entrada e sua manutenção em vagas de trabalho assalariado. No ideário da sociedade brasileira a mulher negra não tinha nada para contribuir no pós-escravidão, sem lembrar que as pessoas negras construíram as estruturas do país com muito trabalho e nenhum reconhecimento. Afirmar a incidência de mulheres negras no mercado de trabalho aumentou nos anos 90 demanda aprofundamento, pois elas nunca pararam de trabalhar precariamente e informalmente. A trajetória da mulher negra sempre foi marcada pela informalidade e pela formalidade de trabalhos precários. O desemprego as afeta de forma ainda mais incisiva em momentos de crise e de escassez de recursos.

No mercado formal, foi-se selecionando as pessoas brancas para ocupar os espaços nobres e as negras para trabalhos braçais, degradantes, de menor valor social que possam gerar sofrimento e extenuar mais rapidamente corpos. Diante da evolução dessas relações humanas e da organização da produtividade, o modelo de trabalho seguiu se reorganizando mantendo a mesma lógica excludente em que homens brancos estão no comando, ocupando os espaços de poder e tomando as decisões. Mesmo com o avanço das mulheres negras no sentido de melhorar o processo de formação, pode-se observar que o mercado não as absorve em proporção igualitária.

A desigualdade na inserção e permanência no mercado de trabalho gera impactos na saúde devido ao processo de precariedade de moradia, mobilidade social e saneamento básico. Existe um conformismo em relação a manutenção do *status quo* do mundo do trabalho. O resultado do processo social e econômico que garante a diferença e a exclusão gera valores contraproducentes de

desqualificação da mulher negra, não permitindo que elas se vejam como pessoas que podem ocupar espaços de poder e liderança. É necessário prestar atenção em pontos como a autoestima e a sensação de pertencimento dessas mulheres. As estruturas sociais agem eliminando suas chances de reconhecimento para que elas não consigam nem almejar estar no mundo do trabalho de forma igualitária.

O acúmulo de capital humano é essencial para garantir a produtividade e inovação, porém as mulheres negras não são habilitadas a acessar ou contribuir para que esse mercado de trabalho se desenvolva, sendo privadas de garantir o seu próprio desenvolvimento, do seu núcleo familiar e contribuir de forma efetiva e reconhecida para o desenvolvimento do Estado e da sociedade como um todo. Precisa-se pensar em uma inclusão que garanta desenvolvimento social e econômico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa permitiu, por meio da leitura sistemática de artigos de cunho empírico, verificar como acontece inserção da mulher negra brasileira no mundo do trabalho no Brasil. Percebe-se que o racismo e o machismo ainda exercem grande influência na inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho formal. As políticas afirmativas atuais não são suficientes para fazer a reparação desta realidade.

Além disso, as mulheres negras precisam lidar com o sentimento de incapacidade e não pertencimento gerado pelo racismo internalizado, o que pode limitar a sua busca por bons postos de trabalho diante da autopercepção de inadequação e incapacidade.

Observou-se que os artigos dialogavam sobre as questões de raça e gênero de modo individual e generalista, em sua maioria, demandando discussões intersecionais. A complexidade da relação entre aspectos raciais e de gênero foi pouco discutida nos estudos acessados. Ademais, os artigos não explicitaram condições de classe, identidade de gênero e deficiência, informações essas essenciais para abarcar de modo mais completo o debate sobre mercado de trabalho para essa população.

Essas discussões devem ser melhor apropriadas pela psicologia, a qual deve abdicar de um local de neutralidade e tecer práticas e saberes que combatam a inclusão social, tal qual a relatada neste estudo. É fundamental o desenvolvimento de mais pesquisas sobre a inserção e manutenção da mulher negra no mundo do trabalho considerando a importância do tema, sua complexidade e suas especificidades no Brasil, além da pouca investigação sobre a temática no âmbito da ciência psicológica.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? (Tese de Doutorado em Sociologia). São Paulo: USP, 2007.

AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E.; ZANELLI, J. C. (orgs.). **Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BENTO, M. A. S. **Pactos Narcísicos no Racismo**: branquitude e poder nas organizações e no poder político. São Paulo: USP, 2002.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2019**. Brasília-DF: Inep/MEC, 2021. Disponível em: <https://inep.gov.br>. Acesso em: 19/01/2022.

CARNEIRO, S. **"**Mulheres em movimento". **Estudos Avançados**, vol. 17, n. 49, dezembro, 2005.

CRENSHAW, K. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". **University of Chicago Legal Forum**, vol. 1, n. 8, 1989.

ERCOLE, F. F.; MELO, L. S.; ALCOFORADO, C. L. G. C. "Integrative Review versus Systematic Review". **Revista Mineira de Enfermagem**, vol. 18, n. 1, janeiro/março, 2014.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EdUFBA, 2008.

FERREIRA, R. F.; CAMARGO, A. C. "As relações cotidianas e a construção da identidade negra". **Psicologia: Ciência e Profissão**, vol. 31, n. 2, 2011.

FILLETI, J. P.; GORAYEB, D. S.; MELO, M. F. G. C. "Mulheres Negras no mercado de trabalho no 4º trimestre de 2020". **Boletim NPEGen Mulheres Negras no Mercado de Trabalho**. Campinas: Editora FACAMP, 2021.

GONÇALVES, R. "A invisibilidade das mulheres negras no ensino superior". **Poiésis - Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, vol. 12, n. 22, dezembro, 2018.

GONZALEZ, L. "Racismo e sexismo na cultura brasileira". **Revista Ciências Sociais Hoje,** 1984**.**

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

HOOKS, Bell. **Ain't I a Woman? Black women and feminism**. New York: Routledge, 2015.

MALPIGHI, V. C. S.; BARREYRO, L. A. L.; MARIGLIANO, R. X., LEOPOLDO, K. "Negritude feminina no Brasil: uma análise com foco na educação superior e nos quadros executivos empresariais". **Revista Psicologia Política**, vol. 20, n. 48, agosto, 2020.

MELO, G. C. V.; LOPES, L. P. M. "Ordens de indexicalidade mobilizadas nas performances discursivas de um garoto de programa: ser negro e homoerótico". **Linguagem em (Dis)curso**, vol. 14, n. 3, dezembro, 2014.

MUSATTI-BRAGA, A. P.; ROSA, M. D. “Escutando os subterrâneos da cultura: racismo e suspeição em uma comunidade escolar”. **Psicologia em Estudo**, vol. 23, 2018.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. “Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça”. **Estudos Avançados**, vol. 29, n. 85, 2015.

SANTOS, E. F.; DIOGO, M. F.; SHUCMAN, L. V. “Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 17, n. 1, junho, 2014.

SANTOS, G, J.; SANTOS, J. V. C.; JACINTO, P. M. S.; SANTOS FILHO, A. “Negras intelectuais e ensino depsicologia: epistemicídio e representatividade”. **Revista ComCiência**, vol. 5, no. 7, dezembro, 2020.

SANTOS, T. A.; FILGUEIRAS, T. A. **A presença do racismo na trajetória de mulheres negras no mundo do trabalho**: possíveis contribuições da psicologia. Ponta Grossa: Atena, 2020.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana (Tese de Doutorado em Psicologia). São Paulo: USP, 2012.

SCHUCMAN, L. V. “Sim, nós somos racistas: estudo psicossocial da branquitude paulistana”. **Psicologia & Sociedade**, vol. 26, n. 1, 2014.

SENHORAS, E. M. **BNDES e a Era de Ouro da Internacionalização Empresarial Brasileira (1999-2009)**. Boa Vista: Editora da UFRR, 2019.

SILVA, V. P.; LIMA, M. E. O.; SILVA, P. “A norma de responsabilidade social e a discriminação da mulher negra no setor industrial”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 22, n. 1, junho, 2019.

TAVARES, J. S. C.; KURATANI, S. M. A. “Manejo Clínico das Repercussões do Racismo entre Mulheres que se ‘Tornaram Negras’”. **Psicologia: Ciência e Profissão**, vol. 39, 2019.

WESCHENFELDER, V. I.; FABRIS, E. T. H. “Tornar-se mulher negra: escrita de si em um espaço interseccional”. **Revista Estudos Feministas**, vol. 27, n. 3, 2019.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano IV | Volume 9 | Nº 26| Boa Vista |2022

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