

Juliana de Castro Braz

opacastro2016@gmail.com

Mestranda em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação e graduada em Administração pela Universidade do Estado da Bahia. Tecnóloga em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Gestão & Negócios (FGN). É pesquisadora do Grupo de Pesquisa Histórias e Memórias em Espaços Públicos Educativos (REDE PUB) e do Grupo de Pesquisa em Gênero, raça, cultura e sociedade (CANDACES), ambos da UNEB. Atua com professora voluntária da empresa Junior Achievement e Coordenadora da Secretaria Acadêmica da Unidade de Educação a Distância da UNEB.

Tânia Moura Benevides

taniamoura2511@gmail.com

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), mestre em Administração Estratégica pela Universidade Salvador e especialista em Finanças Empresariais pela Fundação Getúlio Vargas, com graduação em Administração pela Faculdade Ruy Barbosa. É professora adjunta da Universidade do Estado da Bahia e da UFBA e professora horista da Faculdade Adventista da Bahia (FADBA). Atualmente coordena a Unidade de Educação a Distância da UNEB e atua como coordenadora do curso de formação denominado Movimento Popular e Direito à Cidade: uma abordagem formativa (UFBA). Como pesquisadora integra a equipe do projeto denominado Qualidade do Ambiente Urbano de Salvador – QUALISalvador e é Editora da Revista Formadores [B3].

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Revista Formadores
Afroconhecimento

Debates de pretas sobre temáticas pretas

OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES PRETAS NO MERCADO DE TRABALHO EM SALVADOR SOB UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de caracterizar os desafios enfrentados pelas mulheres pretas no mercado de trabalho em Salvador sob um olhar interseccional, basicamente levando em consideração a encruzilhada de marcadores sociais que as afetam. A pesquisa aponta importantes pontos tais como: a discussão sobre diversidade organizacional como um aspecto de trabalho, levando em consideração seus marcadores sociais como classe, gênero, raça/etnia, geração e território. A partir daí, formamos os DSC's para as análises e identificamos alguns desafios, por exemplo, ser mulher, ser preta, ser periférica, ter traços negroides, ser das ciências exatas e outros. Para isso utilizamos como metodologia de análise a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) de Lefèvre e Lefèvre (2003). Com esse método é possível dar voz a vários sujeitos por meio de um discurso único, ou seja, o discurso coletivo. Com o auxílio dessa ferramenta metodológica recolhemos alguns depoimentos de mulheres pretas a respeito de suas vivências no mercado de trabalho. Dentre estes, o aspecto racial é um dos que se apresentam com mais intensidade nos resultados. Assim, os marcadores são apresentados pelas entrevistadas como fatores que impactaram de forma significativa seu bem-estar no contexto organizacional e também o clima e a produtividade organizacional.

PALAVRAS-CHAVE:

Mulheres. Pretas. Interseccionalidade. Trabalho. Desafios.

BRAZ, Juliana de Castro; BENEVIDES, Tânia Moura. **Os desafios enfrentados pelas Mulheres Pretas no Mercado de Trabalho em Salvador sob uma perspectiva Interseccional**. Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 7, p. 6-19, nov. 2019.

1. INTRODUÇÃO

Os dados e processos históricos, a nível nacional, evidenciam que existe uma relação indissociável entre a compreensão do ser mulher e do mundo do trabalho. O Brasil, atualmente, ainda tem como a principal atividade econômica o agronegócio. Informações do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostram que, no ano de 2014, os primeiros dados oficiais apontam que em 1872 as mulheres representavam 45,5% da força de trabalho. O censo demográfico de 1872 mostra que 35% das mulheres estavam empregadas, predominantemente, na agropecuária, 33% nos serviços domésticos em lar alheio, 20% no serviço de costura autônomo; considerando que nesse contexto grande parte da produção se desenvolve dentro dos limites domésticos. Fazendo uma breve reflexão sobre esses dados, pode-se perceber que os mesmos retratam o âmbito de inserção da mulher no mercado informal.

Em relação ao mercado de trabalho formal, os registros apontam que as mulheres foram inseridas neste contexto após a Revolução Industrial, ocorrida na década de 80. Com a chegada da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma significativa, da mão de obra feminina pelas indústrias, tendo como objetivo baratear os salários, trazendo, portanto, a inserção da mulher na linha de produção (LOPES, 2017). Desde lá, historicamente, elas lutam por cargos, salários e direitos iguais. Como o objeto de análise dessa pesquisa são as mulheres pretas, não se pode deixar de esclarecer que a realidade descrita não abarca a da mulher preta. Visto que enquanto as mulheres brancas estavam lutando por direitos trabalhistas, direito ao voto, entre outros, a mulher preta ainda lutava por liberdade e sobrevivência, logo este marco histórico das mulheres no mercado formal não inclui a trajetória da mulher preta.

Sob a ausência de perspectivas teóricas e práticas nas ciências administrativas que tratem de narrativas relacionadas com as mulheres pretas no mundo organizacional, tentamos realizar uma análise o mais abrangente possível a respeito das vivências dessas mulheres no mercado de trabalho, entendemos que se faz necessário ancorar em uma categoria teórica epistêmica, que leve em consideração a variedade de marcadores sociais, materializados em desafios que afetam, cotidianamente, as mulheres pretas desde seu nascimento. Encontramos na categoria *interseccionalidade*, este alicerce para tentar minimamente dar conta desse contexto de construção histórica.

Akotirene (2018) afirma que o conceito interseccionalidade surge da crítica feminista negra às leis antidiscriminação subscrita às vítimas de racismo patriarcal. Assim a intelectual afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw, após a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância em Durban, na África do Sul, no ano de 2001, conquistou popularidade. Ainda segundo Akotirene (2018), a interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórico-metodológica a inseparabilidade estrutural de racismo e capitalismo. O Observatório Transnacional de Inclusão Social e Equidade no Ensino Superior define o termo interseccionalidade como: “estudos cujas perspectivas rejeitam a separação de categorias analíticas e de identidades fazendo com que a análise abarque as várias dimensões da vida social”. Jurema Werneck (2007) afirma que a coexistência de diferentes fatores pode ser nomeados

como eixos da subordinação, que ocorrem de maneira simultânea na vida das pessoas e permitem entender a complexidade da situação de grupos e indivíduos.

Brah e Phoenix (2004) ressaltaram, em seus trabalhos, os efeitos múltiplos e irreduzíveis que perpassam os componentes políticos, culturais e psíquicos relativos a cada contexto histórico analisado. Sob o olhar da análise interseccional, nesta pesquisa, o objeto de estudo são as mulheres pretas, porém diferentemente do que aconteceu ao longo dos anos nas produções acadêmicas, nesse texto elas não são meramente objetos de estudo, mas protagonistas de suas próprias histórias e inquietações a partir das narrativas que são expressas por essas mulheres.

No amplo contexto das organizações, ao ser abordada a temática da diversidade é possível encontrar uma variedade de discussões. Mas este trabalho pretende explicar sobre um grupo com dois marcadores específicos, o de gênero e raça. Assim, analisaremos os desafios enfrentados por essa mulher preta no mercado de trabalho.

Interessa a esta pesquisa explorar sobre a diversidade organizacional, especificamente, do grupo citado, identificando os desafios no mercado sob uma perspectiva interseccional, no que tange à abertura e fechamento de portas nas organizações de Salvador e Região Metropolitana. Assim, busca-se responder a seguinte questão norteadora: Quais os desafios enfrentados pela mulher preta no mercado de trabalho em Salvador?

Está claro que mulheres no mercado de trabalho, historicamente, sempre foram desfavorecidas em relação à compatibilidade de direitos; as mulheres pretas muito mais, por conta do contexto histórico colonial presente no Brasil, que teve a presença do sistema escravocrata. Desse modo, surge a necessidade de identificar os desafios enfrentados por essa mulher, tais como: racismo, assédio, gordofobia, intolerância religiosa e outros, relatados e discutidos em diversos eventos ligados à academia e movimentos sociais, realizados na cidade de Salvador, no período de 2016 a 2018.

De agosto de 2016 ao primeiro semestre de 2018, a autora desse estudo percorreu diversos eventos com temáticas envolvendo o público desta pesquisa, destacamos: Congresso Sobre o Pensamento das Mulheres Negras no Brasil; Campanha 16 dias de Ativismo pelo Fim da Violência Contra a Mulher; Lançamento do Livro “Executivos Negros”; Fórum Negro de Artes e Ciências; I e II Ciclo Internacional de Mulher Negra e Ancestralidade na Diáspora Latino-Americana; e I Fórum Baiano da Diversidade no Mundo do Trabalho, como os que tiveram informações mais relevantes na construção deste artigo. Após as vivências obtidas nesses eventos, ficou ainda mais explícito a necessidade de falar sobre os desafios enfrentados por mulheres pretas no mercado de trabalho em Salvador, além de elucidar como esse mercado de trabalho vem desenvolvendo estratégias para lidar com essa questão.

A autora percebe que o mercado deve atuar de forma estratégica e com sensibilidade, considerando que já há evidências que o preconceito e discriminação causam vários transtornos aos grupos vistos como minoria representativa na sociedade (LIMA, 2015), inclusive, dos sujeitos desta pesquisa. Os resultados obtidos contribuíram na caracterização dos desafios enfrentados na vida pessoal e profissional.

Para as ciências administrativas, essa pesquisa objetiva realizar contribuições para a área de Gestão de Pessoas, a qual possui a função de fazer as (os) colaboradoras (es) caminharem junto aos objetivos organizacionais, devendo estar atenta a análises dessa natureza no contexto das organizações, já que estas são formadas por pessoas e essas são diversas por natureza. Desse modo, analisando a complexidade de marcadores sociais existentes podemos contribuir diretamente para o desenvolvimento de Políticas de Recursos Humanos (RH) muito mais efetivas.

Durante todo o desenvolvimento da pesquisa será utilizado o termo “preta” para caracterizar as mulheres afrodescendentes, ao invés do termo “negra” como consta, em grande maioria, das pesquisas já realizadas sobre mulheres com origem ou descendência africana. Retornaremos ao contexto histórico a fim de compreender o porquê de a autora optar por essa escolha.

Segundo Jaime (2016), tendo como base Jean-Paul Sartre (1969), o processo de tomada de consciência sobre si mesmo e de construção de sua autoestima, fez o negro criar um “racismo antirracista”, tendo como marco o Movimento Negritude na França. Jaime afirma que por esse caminho o negro se livra da sujeição, num processo que envolve a apropriação da palavra que lhe foi lançada com sentido pejorativo, mas que é ressignificada quando se afirmar orgulhosamente como negro em face do branco. Corroborando Munanga apud Jaime (2016) diz que a “Identidade Racial Negro” é uma “Identidade unificadora” construída em oposição a outra, a “identidade mestiça” proposta pela ideologia dominante para buscar a unidade nacional e legitimar a chamada democracia racial brasileira. Munanga apud Jaime (2016) ainda indaga: “Como formar uma identidade em torno da cor e da negritude não assumida pela maioria cujo futuro foi projetado no sonho do branqueamento?” Segundo Jaime (2016) analisando os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Carlos Hasenbalg (1979) e Velle Silva (1980) demonstram que a categoria racial pardo, vista globalmente, bem mais numerosa que a categoria preta (que normalmente não ultrapassava 5% dos respondentes), não apresentava grande diferença dessa última em termos de situação socioeconômica medida por uma série de indicadores. Por conseguinte, como estatisticamente era recomendável agregar os dados para permitir análises mais robustas, juntaram pretos e pardos sob denominação de negros em seus estudos sobre as desigualdades raciais no Brasil, só assim essas análises passaram a ganhar força e resultaram em ações afirmativas no âmbito estatal.

Apesar de reconhecer esse processo, também de forma estratégica, a autora analisa que esse processo de negação do termo preto é fruto do processo de branqueamento e do racismo estrutural, entendendo que quanto mais próximo do termo preto mais se distancia da branquitude, e isso é indispensável dentro do espaço acadêmico, sobretudo no processo de escrita de uma intelectual preta. Lembra bell hooks (1995, p. 474) que “num contexto social capitalista de supremacia patriarcal branca como esta cultura, nenhuma mulher negra pode se tornar uma intelectual sem descolonizar a mente”.

O estudo da categoria mulheres pretas possui importância na perspectiva da gestão pública, como também no desenvolvimento de políticas públicas que realmente atendam as demandas sociais dessa população. É comum encontrar estudos pautando mulheres em plataformas de pesquisa, já sobre mulheres pretas no contexto organizacional sob perspectiva interseccional ainda é algo inovador no campo das ciências administrativas.

Para a gestão da iniciativa privada, servirá como impulso na formação de RH's estratégicos, pois entende-se que precisam desenvolver uma ótica inteligente sobre diversidade no mundo corporativo, além dos responsáveis por comitês de diversidade e na criação de possíveis programas. Os desafios desse grupo poderão ser percebidos de forma mais evidente e, assim, as demandas serão mais bem atendidas. Fora a importância social e política, há uma justificativa pessoal, pois a autora da pesquisa fala exatamente deste "lugar de fala", uma mulher preta, que possui sua formação proveniente dos movimentos sociais de minoria representativa, que ao longo de sua trajetória profissional se viu posta, algumas vezes, em condição de inferioridade, pelo simples fato de ser uma mulher preta.

Este estudo tem como objetivo geral caracterizar os desafios enfrentados por mulheres pretas no mercado de trabalho. Para isso foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: identificar os desafios enfrentados pela mulher preta em suas vivências no mercado de trabalho; apontar as consequências destes desafios; relacionar os fatores encontrados com o seu processo histórico e identificar os aspectos socioculturais que repercutem, atualmente, no contexto de vida dessas mulheres .

Objetivando oferecer uma maior clareza sobre o tema abordado, os próximos capítulos tratarão dos temas utilizados para embasamento teórico da pesquisa: interseccionalidade; mercado de trabalho e racismo, sendo o último sobre diversidade nas organizações.

2. INTERSECCIONALIDADE

Conceito estreado pela afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw, após a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância em Durban, na África do Sul, em 2001, a interseccionalidade aparece como uma categoria teórico-metodológica que permite enxergar a colisão das estruturas, a interação simultânea das avenidas identitárias (AKOTIRENE, 2018).

O pensamento interseccional explica a matriz de opressão, étnica, divisória sexual do trabalho que Akotirene traduz da seguinte forma: mulheres pretas eram trabalhadoras nas casas das "mulheres brancas instruídas", chegavam em casa e tinham o dinheiro tomado por "maridos ociosos", bastante ofendidos porque não havia "comida pronta dentro de casa". A mesma autora afirma que a despeito do Feminismo Hegemônico argumentar que na velhice as mulheres experimentam as discriminações geracionais impostas pelo mercado de trabalho, Sojourner Truth (apud AKOTIRENE 2018) esclarece que a raça impõe a mulher preta a experiência de burro de carga da patroa e do marido, para ela é inexistente o tempo de parar de trabalhar, é o racismo estrutural que as mantém fora do mercado de trabalho formal, atravessando diversas idades no subemprego, expropriadas desde a geração infantil, porque se deve fazer o que ambos- marido e patroa- querem, como se faltasse vontade própria, pior, capacidade crítica.

Lélia Gonzales apesar de não teorizar sobre esse termo, especificamente, em suas produções faz uma antecipação conceitual acerca da interseccionalidade, quando articulava racismo, sexismo e a exploração capitalista. Angela Davis (1981) também faz a matriz interseccional ao publicar sua obra *Mulheres, Raça e Classe*.

Segundo Akotirene (2018) somente nas relações capitalistas um preto é transformado em escravo, como no pensamento de Karl Marx. Ainda segundo Akotirene (2018) duas formulações obcecadas deram o norte salvacionista europeu às identidades políticas, respectivamente, de mulheres e classes trabalhadoras, afastando-se os pretos da condição de trabalhadores e as pretas da condição de mulher. Porém, ignorar que as ideologias, hoje conhecidas como xenofobia, neoliberalismo, divisão internacional do trabalho, opressão patriarcal e gênero e discriminação racial, vieram com certeza a partir do século XV, com os “descobrimientos” da Europa. Depois o neocolonialismo no século XIX, dividiu o continente africano e trouxe significados identitários multifacetados para a diáspora preta, lacunas discursivas propositalmente secundarizadas. Fez-se necessário concordar com Audre Lorde: “as ferramentas do opressor vão derrubar a casa grande” (AKOTIRENE, 2018,p.31).

3. MERCADO DE TRABALHO E RACISMO

O mercado de trabalho é constituído da demanda e procura de mão de obra pelas empresas e oferta de trabalho pelos indivíduos. Um lugar, no qual o conjunto de ofertas e as demandas de emprego se confrontam, assim como as quantidades oferecidas se ajustam em função do preço, isto é, dos salários no mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2007). Este, ao longo dos anos, passou por diversas transformações por conta das mudanças do modo de produção e estruturação das organizações. E as mulheres tiveram, historicamente, um importante papel, conforme exposto na introdução deste artigo. Elas são pioneiras desde o período das grandes lavouras. Fazendo um breve resgate, as mulheres nômades que eram responsáveis pelo cuidado de crianças, idosos e doentes também coletavam alimentos ao redor dos seus acampamentos e observaram que as sementes jogadas no chão germinavam e se transformavam em uma nova planta. A mulher foi a grande responsável pela “invenção da agricultura”. Essa que mais na frente será a força motriz de um país e que será foco de grandes soluções, como a Revolução Verde (1960), transformando totalmente o processo produtivo, assim como a Revolução Industrial. Esses processos proporcionaram transformações boas no sentido de produtividade, porém extremamente danosas para os trabalhadores, incluindo as mulheres neste cenário de precarização das condições do(a) trabalhador(a).

Como neste estudo busca-se explicar sobre as vivências relacionadas às mulheres pretas, junto com a categoria mercado de trabalho é necessário falar de racismo. Segundo Almeida (2018) o racismo é definido como uma forma sistêmica de discriminação/ações consciente ou inconsciente que tem a raça como fundamento, que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos a depender do grupo racial a qual pertencam.

Para Almeida (2018) o racismo não é apenas prejudicial ao capitalista e aos trabalhadores pretos, mas a todo sistema capitalista, visto que o preconceito e ignorância impedem a otimização da produtividade e do lucro. Corroboramos com esta análise de Almeida (2018) no sentido que as organizações, em geral, precisam caminhar exatamente com este olhar. O mesmo autor já citado complementa que o racista é aquele que deixa de contratar alguém mais ou igualmente produtivo, por conta de suas preferências irracionais de pessoas que se pareçam física ou culturalmente consigo. É muito simples enxergar essa estrutura quando alguém vai em uma agência bancária, por exemplo, em que a aparência de gerentes e caixas varia a depender da localização territorial e perfil de correntistas. Segundo Almeida (2018) é dessa forma que a discriminação econômica é a soma de comportamentos individuais baseados em preconceitos, numa falha de mercado do que se refere as informações indispensáveis. Segundo este argumento, é preciso então que o mercado eduque o agente para que ele aprenda que não há diferença na produtividade de pessoas pretas e brancas.

Almeida (2018) analisa que as mulheres pretas recebem os mais baixos salários, sendo empurradas para os “trabalhos improdutivos”, aqueles que não produzem mais-valia, mas que são essenciais, por exemplo das babás e empregadas domésticas, em geral pretas que vestidas de branco criam os herdeiros do capital, sendo diariamente vítimas de assédio moral, da violência doméstica e do abandono, recebendo o pior tratamento nos sistemas “universais” de saúde e suportando proporcionalmente as mais pesadas tributações. Almeida (2018) analisa ainda sob uma perspectiva mais ampla, ele afirma: como não integrados no mercado, seja como consumidores ou como trabalhadores, jovens negros pobres, moradores de periferia e demais minorias são vitimados por fome, epidemias ou pela eliminação física promovida direta ou indiretamente, por exemplos nos cortes de direitos sociais realizados pelo estado. O autor acrescenta que em um cenário de crise, o racismo é o elemento de racionalidade, de normalidade que se apresenta como modo de integração possível de uma sociedade em que os conflitos se tornam cada vez mais agudos (ALMEIDA, 2018).

4. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Diversidade é um assunto bem discutido na atualidade, principalmente, quando se trata de diversidade sob a perspectiva estratégica, como forma da empresa alcançar o seu objetivo, passando para seus clientes a imagem de que ela abraça a diversidade. Esclarece Pereira e Hanashiro (2007) que há pelo menos três vertentes de pensamento que definem a diversidade. A que concebe a diversidade a partir da identidade social, ou seja, das diferenças que há entre grupos de indivíduos (CROSS et al., 1992 apud PEREIRA, HANASHIRO, 2007); a segunda vertente concebe a partir das características particulares que diferem os indivíduos entre si, que incluem as dimensões como *background*, personalidade e estilo de comportamento (KANDOLA, FULLERTON, 1994 apud PEREIRA, HANASHIRO, 2007); e a terceira defende a ideia de que a diversidade “refere-se a uma mistura em que são contempladas não só as diferenças entre indivíduos, mas também as

suas similaridades” (THOMAS, 1996, p.6).

Saji (2005) ao analisar as ações afirmativas de acordo com o modelo empresarial, tendo como base as organizações norte-americanas, concluiu que elas não devem ser um exercício de sacrifício ou um investimento sem retorno positivo, e sim, devem ser concebidas como um ativo de grande “rentabilidade agregada”, pois além de se combater as desigualdades no mundo do trabalho, produz objetivamente a distribuição de riquezas e recursos capazes de alavancar diversos segmentos da cadeia de interesses da rede corporativa. Uma prova desse movimento entre as grandes corporações foi a fala do Diretor Executivo (*Chief Executive Officer-CEO*) da empresa alemã Bayer, Sr. Theo Van der Loo, no I Fórum Baiano de Diversidade (2017), relatando que um CEO antigamente tinha o papel de deixar na organização apenas o legado financeiro, hoje, fala-se de três legados, o financeiro, o social e o sustentável.

No mesmo evento a respeito dessa mesma questão, Alessandro Bueno, representante da *Microsoft* Brasil, trouxe um conceito de diversidade, como uma maneira lucrativa, e relatou algumas ações da *Microsoft* neste sentido, para ele uma equipe diversa, quer dizer soluções diversas, ou seja, fora do padrão é o que o mercado pede, pois seus clientes são desse modo.

A gestão da diversidade com base na dissolução das diferenças é aquela que desenvolve práticas e políticas organizacionais ignorando as diferenças entre os indivíduos associadas à identidade social como raça, gênero, idade etc., são chamadas de “*identity-blind*” (KONRAD e LINNEHAN, 1995 apud PEREIRA E HANASHIRO, 2007, p.4). Na visão de Fleury (2000 apud SAJI 2005, p.26) o ganho da organização está na geração de valor, além das questões sociais: “administrar a diversidade significa adicionar valor à organização”, o referido autor analisa que este raciocínio impactará para o gerenciamento de relacionamento interno com os clientes e com a sociedade. Por consequência, irá ocasionar o aumento de produtividade e penetração de mercado, uma vez que a diversidade presente na comunidade está representada na empresa com suas maiorias e minorias sociais.

5. METODOLOGIA

Esta pesquisa possui uma abordagem qualitativa, pois serão analisados marcadores, experiências, sentimentos das participantes da pesquisa e impactos que não podem ser mensurados numericamente, que não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Neste tipo de pesquisa o objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que seja capaz de produzir novas informações (DESLAURIERS, 1991).

A pesquisa tem natureza exploratória, pois busca gerar conhecimentos novos, até o presente momento foram localizadas poucas pesquisas dando este enfoque em mulheres pretas no contexto

organizacional, as que foram encontradas, fazem análises sem uma perspectiva interseccional. Por essa particularidade, também pode ser classificado com um estudo de caráter exploratório:

Tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2007, p. 40).

O trabalho teve como procedimentos a pesquisa bibliográfica realizada a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de *websites*. Conforme Mattar (1996, p.48) “dados secundários são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados, que estão catalogados à disposição dos interessados”. As fontes básicas de dados secundários são a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais e serviços padronizados de informações de marketing.

Os dados secundários desta pesquisa foram obtidos através de pesquisas divulgadas pelo instituto Ethos, retrato das desigualdades de gênero e raça pelo IPEA, IBGE e outros, em relação aos índices que refletem a realidade social, na qual estão inseridos os sujeitos do estudo.

De acordo com Mattar (1996) os dados primários são como aqueles que não foram antes coletados, estando ainda em posse dos pesquisados, e que são coletados com o propósito de atender as necessidades específicas da pesquisa em andamento. As fontes básicas de dados primários são pesquisadores, pessoas que tenham formação sobre a pesquisa e situações similares.

Nesta pesquisa a coleta de dados primária ocorre numa abordagem informal, nos espaços de escuta, em eventos ocorridos na cidade de Salvador, no período de 2016 a 2018, onde se concentram mulheres autodeclaradas pretas. Os depoimentos das participantes foram obtidos através do aplicativo de mensagens instantâneas *Whatsapp*, as mesmas foram abordadas pessoalmente nos eventos, e questionadas sobre alguma barreira vivida pela condição de ser mulher preta. Então, para que as mesmas falassem à vontade, expressando em seu depoimento os sentimentos de maneira mais profunda, optou-se em pedir que elas enviassem um áudio via este aplicativo para prosseguirmos com a pesquisa. Este método permitiu que os discursos fossem mais livres, ou seja, sem aparas de limites no que se refere à estrutura das perguntas, se fosse uma entrevista; limites de opções, caso fosse um questionário semiestruturado, e até mesmo limite de linhas para responder, considerando que para a técnica de análise de dados que adotamos, este foi o melhor percurso identificado.

A técnica de análise utilizada foi a do Discurso Coletivo do Sujeito (DSC), desenvolvido por Lefèvre, Lefèvre (2003) este é um discurso-síntese elaborado com partes de discursos com sentido semelhante, por meio de procedimentos sistemáticos e padronizados. O DSC possui como fundamento a Teoria das Representações Sociais, que permite agregar depoimentos sem reduzi-los a quantidade. São formas de conhecimento de uma realidade comum num conjunto social.

As perguntas são estrategicamente compostas para que as respostas dos indivíduos constituam o melhor acesso possível às representações sociais. A realidade social é o próprio dinamismo da vida individual e coletiva. O DSC pretende responder a auto expressão do pensamento ou opinião

coletiva, ele é uma proposta de reconstrução de um ser empírico coletivo. Visando conhecer os desafios das mulheres pretas no mercado de trabalho.

Os DCS formam um painel de representações sociais, a técnica consiste na análise do material verbal coletado em pesquisa. Deles serão extraídas as Ideias Centrais (IC), Expressões Chaves (ECH) (LEFÈVRE, LEFÉVRE, 2003).

As ECH's são pedaços, trechos do discurso destacados pelo pesquisador, nos quais se revela a essência do conteúdo do discurso. A IC é o nome que revela, descreve e nomeia, de forma sintética o sentido presente em cada resposta. O DSC é a reunião em apenas um discurso-síntese redigido na primeira pessoa do singular de ECH's que tem IC's semelhantes ou complementares, ou seja, conteúdos reunidos num discurso único, escritos na primeira pessoa do singular que produz no leitor um efeito de coletividade (LEFÈVRE, LEFÉVRE, 2003).

O conteúdo deste depoimento síntese é editado formando uma opinião coletiva, de uma pessoa coletiva. As representações sociais sobre o assunto são constituídas pelo DSC, e com base nele é possível discutir sobre o motivo das pessoas terem tais pensamentos, bem como quais suas consequências e implantações práticas (LEFÈVRE, LEFÉVRE, 2003).

6. MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES PRETAS

Nessa categoria tivemos como objetivo analisar os desafios enfrentados por mulheres pretas no mercado de trabalho em Salvador, sob a ótica da gestão da diversidade que desenvolve práticas e políticas organizacionais ignorando as diferenças entre os indivíduos associadas à identidade social como: raça, gênero, idade etc., são chamadas de "*identity-blind*" (KONRAD, LINNEHAN, 1995 apud PEREIRA, HANASHIRO, 2007, p.4). Ao analisar os discursos foi possível localizar uma variedade de desafios que essas mulheres precisam enfrentar no dia a dia no mercado de trabalho, por conta do contexto intencional na qual a mesma está inserida.

Eu sofro muito no trabalho, é complicado por ser mulher, com a pele negra, escura, retinta, cabelo crespo.

DSC- Discurso do Sujeito Coletivo

Neste DSC fica explícito os desafios relacionados a sua cor/etnia, é perceptível que as palavras - escura e retinta - utilizadas para caracterizar a cor de sua pele, dão ênfase que os desafios no mercado de trabalho se intensificam de acordo com a tonalidade de sua pele e a presença dos traços negroides. O fator, ser mulher, também é trazido no discurso como uma questão relevante no processo de sofrimento no mercado de trabalho. Sob um olhar interseccional é possível perceber

que essas mulheres terão desafios relacionados à desigualdade de gênero e racismo.

O DSC a seguir reforça o desafio gerado por conta da cor de pele e traz essa característica como um fator que gera privilégios ou desvantagens em algumas ocasiões.

Em alguns momentos sinto que sou privilegiada por ter a pele um pouco mais clara que as outras mulheres negras. Pude perceber em entrevistas de estágios na área industrial.

DSC- Discurso do Sujeito Coletivo

O discurso acima relata um processo de entrevista como um desses momentos, num segmento demarcado, onde, historicamente, sempre foi habitado por homens, em sua maioria, brancos.

No DSC seguinte busca-se destacar, mais uma vez, o desafio do racismo. Esse que aparece com mais intensidade em outros discursos, que Lorde (2009) define como uma crença em superioridade inerente de uma raça sobre todas outras e, então, seu direito à dominância. Segundo Almeida (2018) o racismo é definido como uma forma sistêmica de discriminação/ações consciente ou inconsciente que tem a raça como fundamento, que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos a depender do grupo racial a qual pertencam.

Ouçõ comentários racistas como: deveria alisar o cabelo para ficar com um aspecto mais limpo. Nega maluca, penteou o cabelo hoje?

DSC- Discurso do Sujeito Coletivo

Neste DSC acima fica muito evidente o desafio do racismo para essas mulheres pretas, e até mesmo um crime previsto no artigo 140 do Código Penal Brasileiro, terceiro parágrafo. Caracterizado quando se ofende uma ou mais vítimas, por meio de “elementos referentes à raça, cor, etnia, religião e origem” (BRASIL, 1989).

Portanto, observamos que os desafios enfrentados pelas mulheres pretas abordados nesta seção são bem perversos, desde o local onde elas moram até suas características físicas. Todos os aspectos abordados fazem essas mulheres se sentirem constrangidas, coagidas e infelizes no seu ambiente de trabalho, impactando, mais uma vez, nos resultados da organização da qual fazem parte, corroborando com Almeida (2018) que o preconceito e a ignorância impedem a otimização da produtividade e do lucro.

Não falo nado, posso me prejudicar, pois tiro meu sustento de lá. Além da atual situação do país que está em crise.

DSC- Discurso do Sujeito Coletivo

Observamos que elas também expressam preocupação em se manter no emprego por questões de sobrevivência, e relacionam à atual conjuntura que o país está passando. Nestas condições, é possível observar que as mulheres pretas estão dispostas a enfrentar diariamente todos os desafios apontados nessas seções de resultados, em prol do seu sustento e da família. Deste lugar de fala, é extremamente difícil se pensar em um planejamento de carreira, já que vão estar sempre esbarrando nas consequências fruto dos desafios de ser uma mulher preta no mercado de trabalho em Salvador. Corroborando com as ideias de Almeida (2018), que em um cenário de crise o racismo é o elemento de racionalidade, de normalidade que se apresenta como modo de integração possível de uma sociedade em que os conflitos se tornam, cada vez mais, agudos (ALMEIDA, 2018).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, as mulheres sempre foram de grande relevância para a construção social e econômica do Estado, mesmo enfrentando diversos desafios para conseguir ter acesso ou se manter no mercado de trabalho. Na maioria das vezes, com jornada tripla de trabalho elas conseguem ser extremamente produtivas, em diversos casos, até mais do que os homens. A mulher preta, que até alguns anos atrás lutava pela sua liberdade, hoje já adentra as universidades, se qualificando, estando presentes em todas as áreas, das ciências humanas às exatas, e ocupando os espaços de poder com muito mérito. As mulheres pretas também estão adentrando nas universidades e se qualificando, pois essas precisam estar três passos a frente em todo momento, pois sua cor será grande limitador nas disputas do mundo organizacional. Em contrapartida, as grandes organizações trazem um discurso de gestão para diversidade, este necessário para acompanhar o mercado que também é diverso. Por outro lado, durante o percurso desta pesquisa percebemos que entre os discursos de organizações diversas e a prática de gestão da diversidade, pelo menos para mulheres pretas há uma grande lacuna, dentro dela há diversos desafios interseccionais que devem ser confrontados.

Essa pesquisa se propôs a caracterizar os desafios enfrentados pelas mulheres pretas no mercado de trabalho em Salvador, para isso começamos identificando os desafios. Os resultados apontaram que estes são de uma enorme variedade e intensificados de acordo com os marcadores sociais que perpassam pela realidade desta mulher, encontramos desafios como: ser mulher, ser preta, ser periférica, ser gorda, ser jovem, ter traços negroides, ser das ciências exatas, ser de alguma religião de matriz africana, entre outros que fazem parte de uma das intersecções que perpassam as vivências dessas mulheres; dentre estes o ser preta e ser apareceram com mais intensidade. Posteriormente, sinalizamos as consequências destes desafios, nos resultados os casos de racismo aparecem de forma mais notória, pois não é possível esconder ser preta(o).

Diante disso, ao relacionar os fatores encontrados com o seu processo histórico, observamos que trata do resultado de uma construção sócio histórica, isso ficou explicitado nos resultados

quando os relatos dos DCS's mostram que as mesmas são levadas para uma estética que reflete os processos oriundos colonização, precisando manter um corpo e estética com base no padrão de beleza europeu e não com cabelos crespos. Por fim, tínhamos como último objetivo específico identificar os aspectos socioculturais que repercutem, atualmente, no contexto das pesquisadas. Então, percebemos de forma mais forte o racismo como resultado do processo escravista, o patriarcado como herança do sistema colonizador, além da objetificação desse corpo preto.

Este cenário de sofrimento no mercado de trabalho afeta de forma significativa os aspectos do clima organizacional e, conseqüentemente, redução da qualidade e produtividade. As conseqüências dos desafios e os sofrimentos relatados apontados nos resultados poderiam ser minimizados, através de ações afirmativas e programas de diversidades realmente efetivos, que tivesse um papel preventivo, educativo e formativo para todos da organização. Além desse fator, é necessário que a diversidade faça parte da cultura da organização, pois unidade não é diversidade.

Por fim, no cenário macroeconômico, a realidade descrita contribui para os índices de desempregos, redução do poder de compra e, conseqüentemente, menos dinheiro injetado na economia. Pode parecer contraditório falando de um grupo dito como minoria representativa, mas se for observado em nível de território local, Salvador é a cidade com mais pretas(os) fora de África e, segundo dados do IBGE (2018), as mulheres são maioria na Bahia, o que significa dizer que questões relacionadas às mulheres pretas sejam de grande relevância economicamente para o território. Portanto, o mundo organizacional precisa estar atento a essa questão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo Estrutural? Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

AKOTIRENE, Carla. O que é Interseccionalidade? Belo Horizonte-MG: Letramento: Justificando, 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716compilado.htm>. Acesso em: 03 mai. 201.

BRAH, Avtar; PHOENIX, Ann. Ain't I A Woman? Revisiting intersectionality. **Journal of International Women's Studies**, Bridgewater, v. 5, n. 3, 2004. Disponível em: <<http://vc.bridgew.edu/jiws/vol5/>>. Acesso em: 08 dez. 2016.

CENSO Demográfico. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=mulheres&searchphrase=all>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

CICLO Internacional de Mulher Negra e Ancestralidade na Diáspora Latino-Americana, 1 ed., 2 ed., 2017, Salvador.

CONGRESSO Sobre o Pensamento das Mulheres Negras no Brasil, 2.ed., 2016, Salvador.

DESLAURIERS, J. **Recherchequalitative- Guide pratique**. Montreal: McGraw~Hill,, p. 58, 1991.

FÓRUM Negro de Artes e Ciências, .ed., 2017, Salvador.

FÓRUM Baiano de Diversidade no Mercado de Trabalho, 1 ed., 2017, Salvador.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HOOKS, Bell. Killing rage: Ending racism. **Journal of Leisure Research.**, v. 28,, n. 4, p. 316, 1996.

JAIME, Pedro. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial**. Edusp, 2016.

LANÇAMENTO do Livro “Executivos Negros. 2017, Salvador.

LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, Ana Maria Cavalcanti. O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa; desdobramentos. In: **O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa; desdobramentos**. 2003.

LIMA, Santos Bruno. Formas de enfrentamento diante do preconceito e discriminação vivenciados por pessoas homoafetivas. **O portal dos psicólogos**, Lisboa, 2016. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

LOPES, C. L. E. 8 de março, Dia Internacional da Mulher –Uma data e muitas histórias. Disponível em: <<http://www.ubmulheres.org.br/paginas/história>>. Acesso em: 18 de set. 2012.

LORDE, Audre. There is no hierarchy of oppression. In: LORDE, Audre. I Am Your Sister: Collected and of AudreLorde. New York: Oxford University Press, p. 219-220, 2009.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Mercado de Trabalho: múltiplos (des)entendimentos. In: XXXI Encontro da ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br>>. Acesso em: 29 mai. 2017.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2007.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro**. 2005. Tese de Doutorado.

THOMAS, R. R. Jr. **Redefining diversity**. Human Resource Focus, n. 4, v. 73, p. 6-7, 1996.

WERNECK, Jurema. **Construindo a equidade: estratégias para implementação de políticas públicas para a superação das desigualdades de gênero e raça para as mulheres negras**. Rio de Janeiro: AMNB, 2007.