

## A INFLUÊNCIA DA APARÊNCIA DA MULHER PRETA JOVEM NA INSERÇÃO DO MERCADO LABORAL: AVANÇOS E SILENCIAMENTO

*THE INFLUENCE OF YOUNG BLACK WOMEN'S APPEARANCE IN THE  
INSERTION IN THE LABOR MARKET: ADVANCES AND SILENCING*

Fabiana Pomin <sup>1</sup>   
Samira dos Santos Ramos <sup>2</sup>   
Isabel Oliveira de Souza <sup>3</sup>   
Maria Oracilda Valadão Carvalho <sup>4</sup> 

Recebido em 16/09/2021

Aceito em 17/12/2021

**Resumo:** Esta pesquisa estudou as dificuldades enfrentadas, devido às suas aparências, por mulheres pretas jovens na inserção no mercado de trabalho. Para isso, analisamos narrativas autobiográficas (coletadas por meio de entrevista semiestruturada) de mulheres pretas jovens ( $n=6$ ; idade  $21,68 \pm 2,78$  anos), desde sua inserção até as práticas laborais cotidianas. Como perspectiva teórica, adota-se a Teoria Crítica da Raça, e seu delineamento de estudo crítico da raça e do racismo. Esta pesquisa filia-se ao campo qualitativo e tem como ferramenta analítica a análise de conteúdo e as representações sociais. Foram acentuadas as dificuldades em conseguir colaboração das empresas para receber o projeto, bem como a participação das mulheres, que se mostraram relutantes a abordar o tema. Identificaram-se inserção no mercado formal, remuneração adequada, e relatos dispersos sobre os casos de racismo, dados estes, que compartilham espaço com a negação e a recusa em participar da pesquisa.

**Palavras chaves:** Mulher preta. Mercado laboral. Aparência. Racismo. Gênero.

**Abstract:** This research aimed to study the difficulties met by young black women, due to their appearances, in the insertion on the labor market. In order to do so, we analyzed autobiographies (collected through semi-structured interviews) by young black women ( $n=6$ ; age  $21,68 \pm 2,78$  years old), narrating since their insertion up to the day-to-day labor practices. As theoretical perspective, Critical Theory of Race was adopted, with its critical study design on race and racism. This research is connected to the qualitative field and has as analytical tools the content analysis and the social representations. There were considerable difficulties in getting the companies' collaboration in receiving the project, as well as the women's participation, due to their resistance in addressing the subject.

<sup>1</sup> Doutora em Ciências da Atividade Física e do Esporte (UDC/ES). Professora na Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT). E-mail: fabiana.pomin@ifmt.edu.br

<sup>2</sup> Mestra em Letras (USP). Professora na Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG). E-mail: samira.amos@ifmg.edu.br

<sup>3</sup> Discente do Ensino Técnico do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT). E-mail: bel.oliveiradesouza@gmail.com

<sup>4</sup> Discente do Ensino Técnico do Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT). E-mail: oracildav@gmail.com

Insertion in the formal market, adequate remuneration, and disperse accounts of racism were identified, and this data share space with the denial and the refusal in participating in the research.

**Keywords:** Black woman. Labor market. Appearance. Racism. Gender.

## 1 Introdução

O presente projeto de pesquisa se insere no âmbito das inquietudes relacionadas ao lugar da mulher preta jovem no mercado de trabalho, da influência da aparência para entrada e permanência, e nos episódios de racismo e de assédio sexual.

Os conceitos de definição de raça e sua compreensão mudam ao longo da história, mas hoje há um entendimento no Movimento Negro e nas Ciências Sociais no qual ao falar de pretos e pretas estamos falando de uma definição relacionada aos fenótipos, com marcador principal a cor da pele escura, de pessoas que pertencem ou descendem de etnias negras de diáspora africana<sup>5</sup>. Neste sentido, Johnson (1997) observa que “raça existe como um conjunto socialmente construído de categorias, usadas como fundamento para a desigualdade e a opressão social”.

O período etário investigado engloba o momento em que a mulher preta se insere em mais um campo social, além das experiências familiares e escolares, ou trata de um campo em que ingressou precocemente, sem ter completamente construída sua negritude<sup>6</sup> e sua relação com outros grupos étnico-raciais.

Ainda que com avanços, como o sistema de cotas raciais em concursos<sup>7</sup>, o mercado laboral é um campo de violência simbólica<sup>8</sup> e explícita. Apresenta resistência em absorver a mulher preta e a estigmatiza a profissões não formais, mal remuneradas e de caráter doméstico. A dificuldade de encontrar trabalho e a elevada taxa de desemprego acaba sendo um condutor ao trabalho informal, perpetuando a situação. Somado a isso,

<sup>5</sup> Para Johnson (1997), é importante destacar que: distinções como "branco" e "negro" pouca base tem em diferenças genéticas cientificamente identificáveis, embora possuam grande importância nas percepções, avaliações e comportamento de indivíduos em relação a outros. Raça tem sido usada muitas vezes como o significado de ETNICIDADE, palavra esta que descreve um meio formativo cultural comum.

<sup>6</sup> Negritude, segundo Geledés (2016) “não é simplesmente um conjunto de teorias elaboradas contra o colonialismo. Ela representa uma pró-africanidade, uma espécie de formação discursiva e uma produção pan-africana amplamente difundida, produzida por (e através de) sujeitos e instituições que formavam uma rede específica, historicamente construída”.

<sup>7</sup> A Lei 12.999/2014 estabelece a reserva de 20% das vagas para negros no âmbito da administração pública federal, sendo facultativa sua aplicação pelas esferas municipal e estadual (BRASIL, 2014).

<sup>8</sup> Para Bordieu e Passron (1970), violência simbólica é aquela praticada pela classe dominante sobre a dominada, que acaba por internalizar esse conceito.

pela perenidade e não oficialização do emprego, estas mulheres acabam em uma situação de vulnerabilidade que pode expô-las ao assédio sexual.

Assim que, esta pesquisa investigou entre as mulheres pretas jovens, qual a situação laboral em que se encontram, registrando ainda, as dificuldades encontradas relacionadas à sua aparência, e as perspectivas que possuem para além da estereotipia<sup>9</sup>. Silva (2007, p. 76) coloca: “(...) o estereótipo, enquanto um dos mecanismos de violência simbólica, acaba por determinar subjetivamente o seu lugar social e o seu projeto de vida enquanto membro de uma sociedade marcada pelo racismo”.

A localização geográfica será o município de Primavera do Leste, no estado do Mato Grosso, a 230 quilômetros da capital Cuiabá. Um município novo (categoria recebida em 1986), planejado e estruturado, com a economia fortemente apoiada no agronegócio, e que recebeu a partir da década de 70 um forte movimento colonizador do sul e centro-oeste do país.

Pesquisando entre essa população, buscamos identificar e romper com a invisibilidade da problemática, buscando um lugar de fala para as envolvidas. Situações de violência de raça e gênero certamente já foram vivenciadas por elas, que talvez não tenham podido se expressar ou registrar o abuso, o desrespeito e o crime. Criando assim, a pesquisa, “uma situação de questionamento de não aceitação dos lugares que estão colocados para elas na sociedade”. (SILVA, 2007, p. 73).

Desta maneira, este estudo se fundamentará nas seguintes indagações: (a) As mulheres pretas jovens estão empregadas, com registro e remuneração salarial compatível com o cargo? (b) Se sim, quais foram as dificuldades enfrentadas para a inserção? (c) No trabalho, já passaram por situações de racismo, assédio moral e/ou assédio sexual? (d) Qual consideram ser o papel de sua raça, cor e estética neste processo?

Assim, a importância desta pesquisa reside na identificação e análise do processo de introdução e desenvolvimento da mulher preta no mercado de trabalho, considerando as restrições históricas impostas à essa categoria. Possibilitará, portanto, reflexões e ações

<sup>9</sup> Referente à questão étnico-racial, o estereótipo, oriundo de determinismos sociais e culturais, objetiva dominar, dividir e eliminar, racial e culturalmente o negro e o indígena, fazendo associações do primeiro como mau, incapaz, sujo, feio e malvado, e, do segundo, como selvagem (SILVA, 1987). Essa autora, citando Luz (1983), afirma que “os estereótipos justificam a exploração e a opressão pelo índice imaginário de superioridade de um grupo humano sobre outro, recalcando todo o processo histórico que engendrou esta determinada situação” (SILVA, 1987, p. 97)

em consonância com uma sociedade antirracista e sem discriminação de gênero, rompendo o paralelismo negro/miséria (SOUZA, 1983).

Com efeito, possui como objetivos identificar as dificuldades enfrentadas pela aparência por mulheres pretas jovens no mercado de trabalho local; analisar possíveis situações de racismo, assédio moral e assédio sexual dentro dessa realidade; identificar a relação da raça, cor e aparência no processo; oferecer às entrevistadas espaço de reflexão sobre processos de racismo vivenciados no âmbito do trabalho.

Este caminho metodológico nos mostra que as diferenças, embora frequentemente ocultadas pelas práticas cotidianas, que tendem a naturalizar as diferenças, encontram-se enraizadas no universo laboral, implicando, sobretudo, em um processo de exclusão e subordinação da mulher preta que é vista como inferior e preterida aos padrões socialmente valorizados.

## 2 **Conceptualização teórica**

A aparência na sociedade sempre teve uma grande influência, e com isso se estabeleceram padrões sociais. Para Zebrowitz (1996, apud PAIM; PEREIRA, 2011, p. 3) a aparência “(...) tem um papel primordial na formação e no desenvolvimento dos estereótipos, dado que é a forma mais simples de distinguir e homogeneizar os membros do grupo-alvo”.

E a aparência que promove aceitação é aquela relacionada ao eurocentrismo. “Enquanto as mulheres brancas apresentam traços considerados mais finos e cabelos lisos, as mulheres negras têm traços mais grossos e cabelos crespos ou cacheados” (MOURA, 2013, p. 23). Para enquadrar-se no padrão eurocêntrico, muitas mulheres negras alisam os cabelos buscando enquadrar-se nesse ideal, ferindo a própria autoestima.

Muitas meninas negras crescem com a certeza de que cada aspecto do seu corpo é considerado ruim e, assim, acreditam que a única forma de alcançar um patamar de igualdade com as mulheres brancas é “corrigindo” suas características com a ajuda da tecnologia. (ARRAES, 2013, s/p).

Estes processos, causam a naturalização do branqueamento<sup>10</sup>, como meio de obter aceitação e igualdade social.

<sup>10</sup> Branqueamento é definido por Santos et al. (2020, p. 115) como “Pressão cultural que exerce a hegemonia branca para minimizar as características afrodescendentes e assemelhar-se aos brancos”.

Souza (1983), fala em sua obra sobre a experiência emocional do negro, especificamente aquela relacionada à ascensão social, que acontece estando ele imerso em uma sociedade que privilegia o branco.

Tendo de livrar-se da concepção tradicionalista que o definia econômica, política e socialmente como inferior e submisso, e não possuindo uma outra concepção positiva de si mesmo, o negro viu-se obrigado a tomar o branco como modelo de identidade, ao estruturar e levar a cabo a estratégia de ascensão social. (SOUZA, 1983, p. 13)

Ascensão esta que cobra o preço da identidade do negro, e a individualização do processo, já que a percepção do negro era a de que tinha que se afastar da influência negativa de seu grupo de origem (SOUZA, 1983).

De marcas características sociais e culturais, a branconormatividade concede uma série de oportunidades que não são tangíveis às pessoas discursivamente construídas como negras (SOARES-SILVA, 2009). Carneiro (2019, s/p) ainda coloca: “As mulheres negras fazem parte de um contingente de mulheres (...) que são retratadas como antimusas da sociedade brasileira, porque o modelo estético de mulher é a mulher branca”.

Os negros passam por uma supressão de sua identidade, sofrendo constantemente com a discriminação racial<sup>11</sup> e o preconceito<sup>12</sup>, exercendo a identidade um efeito separatista (MUNANGA, 2015). Segundo este autor, o caráter multifacetado da identidade gera certa confusão entre militantes e estudiosos, que transitam na definição de o que gera a construção dessa identidade, explicitando:

De que identidade se trata? Dessa identidade mítico-religiosa conservada nos terreiros religiosos? Da identidade do grupo oprimido que vacila entre a consciência de classe e a de raça? Ou da identidade política na sociedade que ajudou a construir? (MUNANGA, 2015, p. 15).

<sup>11</sup> Discriminação racial: o racismo, ou seja, as distinções e hierarquizações entre os seres humanos a partir de pressupostos biológicos (características genéticas ou fenotípicas) é uma construção social, empregada para justificar a supremacia de um povo sobre outro. Dessa forma, quando falamos de discriminação racial, estamos nos referindo a dimensão social, política e econômica implícitas na construção desse conceito. Munanga (2005-2006, p. 53) coloca: “As propostas de combate ao racismo não estão mais no abandono ou na erradicação da raça, que é apenas um conceito e não uma realidade, nem no uso dos léxicos cômodos como o de ‘etnia’, de ‘identidade’ ou de ‘diversidade cultural’, pois o racismo é uma ideologia capaz de parasitar em todos os conceitos”.

<sup>12</sup> Segundo Cavalleiro (2014), o preconceito pode ser entendido como um julgamento negativo e habitualmente prévio em relação a pessoas ocupantes de outro papel social significativo (raça, religião, etc.). Exterioriza-se por meio de rejeição, intolerância e ódio.

Perguntas que geram reflexão e que nos remetem ao posicionamento de caráter ideológico de identidade assumido pelo autor (que não desconsidera os outros discursos, como o histórico e o de classes econômicas por exemplo).

Por sua vez, Gomes (2019) entende identidade como processo construído historicamente, colocando que “como qualquer processo identitário, ela se constrói no contato com o outro, no contraste como o outro, na negociação, na troca, no conflito e no diálogo” (p. 15). Colocando ainda: “Entendendo a construção da identidade negra como um movimento que não se dá apenas a começar a olhar de dentro, do próprio negro sobre si mesmos e seu corpo, mas também na relação com o olhar do outro, que está fora” (p.13).

Assim, vemos que o constructo de identidade é um conceito complexo, que possui diferentes (mas não conflitantes) abordagens. Veja que ao confrontar as definições de Munanga e Gomes podemos observar que a identidade é construída socialmente e produzida em contexto, ou seja, de modo ideológico no sentido de ideias, já que a ideologia é produzida em contextos históricos. Esta visão acontece em consonância com Hall (2006), onde identidade assume contornos históricos, mutantes, contraditórios, e assim, em constante evolução.

É colocada ainda em evidência a discriminação e o preconceito que permeiam as relações sociais e culturais, prejudicando as pessoas que não cumpram com a normativa brancocêntrica, perpetuando as injustiças e desvantagens enfrentadas pelas pessoas negras. Se a cor da pele já impõe barreiras, pertencer ao gênero feminino pode incrementar as dificuldades.

A construção da identidade da mulher negra no Brasil está permeada por processos de marginalização, discriminação e exclusão (PEREIRA; RAMALHO, 2012). Seu corpo, sempre de outro, associado ao seu passado escravo, à negação da maternidade (procriação, mas cuidado dos filhos de outrem) e objeto de prazer de seu senhor (EVARISTO, 2005). Em Casa-Grande & Senzala vemos a seguinte frase: “Branca para casar, mulata para fuder e negra para trabalhar” (FREYRE, 2003, p. 48). Nesta trecho, evidencia-se a valorização e reconhecimento social da mulher branca, o maior atrativo sexual da mulata, e a inferiorização e rejeição a mão de obra da mulher preta.

Movimentos sociais se esforçam em combater as representações sociais negativas e em promover a beleza negra, objetivando reforçar as características da mulher negra

como algo positivo, combatendo os esforços e tentativas de adequação ao ideal brancocêntrico.

O cabelo da mulher negra é um elemento na significação de si mesma, ao mesmo tempo em que é um aspecto estético que pode causar rejeição, causando assim, um grande conflito. O alisamento dos cabelos por mulheres negras como estratégia para inserção no mercado de trabalho foi pesquisado por Moura (2013), que encontrou esta ação relacionada a uma submissão ao padrão eurocêntrico, e, o seu não seguimento, como forma de assumir e valorizar a identidade negra e sua estética.

Paim e Pereira (2011) falam da exigência de boa aparência (além de formação acadêmica, experiência profissional e competência técnica) para determinados cargos, especialmente aqueles relacionados com o atendimento ao público, mas ainda que considerem positiva a proibição da inclusão deste critério, trazem dois pontos de vista contrapostos: um, que define boa aparência com cuidados com o vestuário, higiene e apresentação pessoal; e outro, como mecanismo de exclusão de mulheres negras por não conformarem o ideal estético social.

Neves (2018) pautou a imagem da mulher negra desde o relato de uma jovem que ao encontrar dificuldade para inserir-se laboralmente que motivou repercussão nas redes sociais, que erroneamente, se posicionaram a favor de que a estética não fosse considerada um motivo de contratação, publicitando a questão com, por exemplo, a foto de uma mulher negra seguida da frase: “Quero ter direito a ocupar uma vaga no mercado de trabalho sem passar pelo crivo da ‘boa aparência’”. A repórter, e nós, nos perguntamos: como assim? Qual seria a definição de boa aparência? A eurocêntrica? A branco normatividade é um problema estrutural, que exige um longo e árduo trabalho de educação e de conscientização, tanto de brancos como de negros, para que estes possam reafirmar seu lugar de fala na sociedade.

Abordada desde diferentes perspectivas, com ressignificações e construções constantes, a identidade e a estética da mulher da negra, conforma-se em um campo de luta e resistência, e no ambiente laboral não é diferente.

Carneiro (2019) coloca ainda que as dificuldades da mulher negra devem ser vistas desde a perspectiva racial, de gênero e de classe, pois se o racismo estabelece a inferioridade social dos negros em geral, com as mulheres isso acontece de maneira mais

acentuada. Desenvolvendo-se assim, uma identidade política feminista, antirracista e de classe.

### *Mercado laboral*

Somadas às dificuldades da mulher negra respeito a identidade, está o mercado laboral, e os conflitos do gênero feminino em conquistar espaço, reconhecimento e valorização, pois o marcador social “gênero” implica no universo do trabalho e, em especial, na seleção de trabalhadores, assim, na medida em que o mercado impõe às mulheres condições precarizadas de trabalho, a adição do marcador “raça” implica em mais dificuldades, pois, esta combinação limita e dificulta uma inserção equitativa nos postos de trabalho.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018) no mercado de trabalho as mulheres negras são 50% mais suscetíveis ao desemprego (fatos como estes são definidos por Carneiro, 2019, como “feminização da pobreza”), havendo uma taxa de desemprego 80% superior entre mulheres negras do que entre homens brancos.

As mulheres negras são a parcela mais pobre da sociedade brasileira, as que possuem a situação de trabalho mais precária, têm os menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. São também as que têm maior dificuldade de completar a escolarização, além de possuir chances ínfimas de chegar a cargos de direção e chefia. (LUIZ, 2010, s/p)

O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIESSE, 2020) ressalta que é necessário considerar o arranjo familiar nas análises do mercado de trabalho, especialmente tratando-se de mulheres, pois muitas vezes a vida profissional acontece paralelamente ao trabalho doméstico e ao cuidado dos filhos e idosos. A mesma pesquisa ainda relaciona o mercado laboral ocupado por mulheres negras com péssimas condições de trabalho, cargos sem chance de crescimento e baixos salários.

Davis (2016) fala ainda de uma reprodução do período escravagista, ainda que discorde da relação da mulher negra escrava relacionada apenas ao serviço doméstico, já que maioritariamente estas mulheres atuam nas lavouras, estando submetidas à mesma opressão que os homens. Porém, embora como mão de obra o sexo não importasse, as mulheres podiam, se assim quisesse seu dono, passarem ainda pela exploração enquanto fêmeas, a exploração sexual.

Dentro deste contexto a mulher negra enfrenta situações ainda mais diversas, o que faz com que ocorra um duplo pré-conceito, primeiro por serem negras, segundo por serem mulheres: “As mulheres negras são a síntese da dupla discriminação de sexo e cor na sociedade brasileira” (DIESSE, 2020, s/p).

Em pesquisa que apresenta dados do nível de escolaridade e das horas trabalhadas, de homens e mulheres, negros e não negros, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) permite observar que o nível de escolaridade das mulheres é maior comparado ao dos homens (na categoria ensino médio e superior), e que o índice também é maior na população feminina, quando abarcado número de horas trabalhadas até 14 horas e de 15 a 39 horas.

Já em dados do DIESSE (2020), observa-se que a porcentagem de mulheres negras desempregadas é maior do que entre as não negras. A inserção da mulher no mercado de trabalho está acompanhada de discriminação, disparidade social, falta de reconhecimento e menor retribuição salarial. Galleazi (2011) consideram este quadro de origem econômico, sociocultural e institucional.

A feminização/masculinização das tarefas e ocupações costuma ser justificada desde uma perspectiva biológica, na qual as condições biológicas pretenderiam legitimar esse processo (homem como provedor e mulher com a função reprodutiva). Stancki (2003) fala ainda da influência da educação escolar e da formação profissional na perpetuação desse processo. E Nascimento (2014) aborda a precarização do trabalho habitualmente realizado pelas mulheres, com as formas de produção sendo desempenhada pelas mesmas, enquanto as funções de direção e mando se concentram na esfera masculina. Coloca ainda:

(...) a ocupação de postos de baixa capacidade técnica e de menor prestígio na hierarquia profissional, desnivelamento salarial e falta de acesso à qualificação, demonstram as desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho, onde as mulheres são expostas à informalidade, ao desemprego e às piores remunerações. (NASCIMENTO, 2014, p. 2).

Outro ponto a ser abordado é o índice de assédio moral<sup>13</sup> e sexual<sup>14</sup> registrado por mulheres negras, comparado ao de mulheres não-negras. Segundo o IPEA (2019), 22,1% de casos ocorre no ambiente de trabalho. Consideramos ainda, que a existência de um grande número de empregos de características informais possa aumentar consideravelmente o ocorrido. Além das subnotificações, ponderando que muitos casos não são denunciados.

Em consonância com o disposto, nos encontramos em uma sociedade da qual fazem parte 41 milhões de mulheres negras (IPEA, 2019), que enfrentam o racismo e preconceito todos os dias na sociedade, e mesmo assim continuam lutando pela sua sobrevivência e pelo seu lugar por direito, desenvolvendo diversos movimentos, como o movimento feminista negro que luta pela igualdade de direitos das mulheres negras na sociedade.

### 3 Metodologia

Os procedimentos metodológicos envolveram revisão bibliográfica e entrevistas semiestruturadas, optando por analisar desde a perspectiva teórica Teoria Crítica da Raça (TCR), devido à proximidade com as discussões no Brasil sobre relações raciais.

A TCR trata-se de um campo de pesquisa novo, nascido nos Estados Unidos sob a luz da das falhas e lentidão das reformas sociais, tendo sido criado por Bell e Freeman, segundo Ferreira (2014). Embora de utilização no âmbito jurídico, esta autora nos coloca que Ladson-Billings e Tate a introduziram na educação.

Solorzano e Yosso (2010) colocam que são cinco os princípios da TCR:

(a) papel central dos conceitos de raça e racismo, sendo que o racismo está fortemente arraigado social e culturalmente, e faz relação com gênero, classe, sexualidade, linguagem e cultura;

<sup>13</sup> Assédio moral: “Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõe o/s servidor/a, o/a empregado/s ou o/a estagiário/a, ou ainda, grupo de servidores/as ou empregados/as, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com objetivo de excluí-los das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho (MESA DO SENADO, 2017, p. 7)

<sup>14</sup> Assédio sexual: definido como ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função”. (BRASIL, Decreto Lei 2.848/1940).

- (b) o desafio à ideologia dominante, questionando situações que se supõe não consideram raça e cor (a negação do racismo, a neutralidade e a meritocracia);
- (c) o compromisso com a justiça social, como as políticas para correção de desigualdades raciais historicamente construídas, acesso à educação de qualidade e erradicação da pobreza;
- (d) a centralidade do conhecimento experimental. Ferreira (2014, p. 243) coloca que a TCR “solicita, explicitamente, analisa e escuta as experiências vividas das pessoas de cor através de métodos contranarrativos ‘counterstorytelling’, tais como histórias de família, parábolas, depoimentos e crônicas”;
- (e) a adoção de uma perspectiva interdisciplinar, abordando o assunto desde diferentes perspectivas e correntes de estudo, o que aumenta sua amplitude e visão.

A metodologia privilegiada pela presente pesquisa é qualitativa. O trabalho de campo, dessa maneira, torna-se fundamental na medida em que nos permite uma aproximação com às envolvidas.

Além disso, utilizamos a entrevista oral, com roteiro semi-estruturado, com a “atenção flutuante” do pesquisador. Esta técnica permitiu aprofundar alguns tópicos importantes, captando as representações sociais<sup>15 16</sup>, através de narrativa das informantes sobre o assunto estudado.

Para tanto, esta pesquisa foi construída através da interação com mulheres jovens pretas (considerando a terminologia conceitual utilizada pelo sistema classificatório do IBGE), sobre sua inserção e desenvolvimento no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que as representações sociais estudadas, como o caso do racismo, são tomadas enquanto categorias analíticas e, assim, para que estas

<sup>15</sup> Para Émile Durkheim (1996). “as representações sociais “impõem-se aos indivíduos, do coletivo para o individual, pois são reais, determinando o modo de ver o mundo dos sujeitos que estão inseridos em determinada cultura, porque elas não são universais, mas condizentes com determinada sociedade.”.

<sup>16</sup> As representações sociais (MOSCOVICI, 2003) buscam compreender como o conhecimento é produzido, analisando seu impacto nas práticas sociais e vice-versa. Não são realidades, mas representações dela. Influem sobre o conceito que uma pessoa possui de determinado assunto. Estas representações não são as mesmas para todas as pessoas, variando em função do contexto sociocultural em que estão inseridas. Os conceitos novos são relacionados com algum anteriormente aprendido (processo de “amarração” ou “ancoragem”) e recebem imagens reais, concretas e compreensíveis já conhecidas (“objetivação”), que permite à pessoa assimilar o novo. O estudou de Moscovici sobre como “a produção de conhecimentos plurais constitui e reforça a identidade dos grupos, como influi em suas práticas e como estas reconstituem seu pensamento” (OLIVEIRA, 2004, p. 181) coloca que essa a construção e reforço não viria apenas dos grupos dominantes, mas também seria assimilada e assumida pelos grupos subalternizados, atuando sobre todo o conjunto da sociedade (conceito previamente discutido por Émile Durkheim).

representações sejam compreendidas pelo pesquisador e digam algo a respeito dos sujeitos estudados, é necessário que elas sejam apreendidas dentro do contexto no qual são produzidas e vivenciadas, isto é, aquele ambiente no qual estas pessoas estão inseridas. Isto porque as representações refletem o modo como as pessoas percebem e classificam o mundo a sua volta. E devido a este fato é que, muitas vezes, as representações sociais não são necessariamente homogêneas, mas são coerentes com a configuração cultural na qual os sujeitos estão inseridos.

Adota-se também a “análise de conteúdo” como ferramenta analítica, na qual construímos um quadro de categorização para posterior análise dos dados. Conforme salienta Bardin (2006, p. 112), “a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto de diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”.

Neste caminho metodológico destacam-se os “conceitos chave”, extraídos das falas dos informantes e agrupados conforme suas coerências e relações com o problema pesquisado. Ainda segundo Bardin (2006, p. 121) “Cada um dos conceitos chave reúne um certo número de unidades de significação (palavras, fórmulas, frases) e representa uma variável da teoria do analista. Os conceitos-chave são, portanto, intermediários entre teoria (construída) e os dados verbais (em bruto)”.

Por se tratar de um tema sensível e de cunho íntimo das informantes, cabe salientar que como medida ética, foi garantida às entrevistadas, total confidencialidade dos dados, através da não revelação de nomes, locais, ou qualquer outro aspecto que possa identificá-las e comprometê-las quando da publicação ou relatório dos dados da pesquisa.

A pesquisa utilizará de quatro perguntas como fios condutores para a narrativa das entrevistadas, que acontecerão individualmente.

Na entrevista o pesquisador procura mapear uma situação, descrever e focar determinado assunto antes da entrevista começar, assim, se o entrevistado se desviar do tema original, o entrevistador tem a possibilidade de sua retomada. A entrevista semiestruturada é muito utilizada em situações de experiências vividas, e tem como objetivo explorar a fundo estas experiências em condições precisas (MOURA, 2013, p. 38)

Em um caderno de campo serão registradas os relatórios de observação.

Ressalta-se ainda, que devido ao atual período pandêmico ocasionado pelo Coronavírus, foi necessário adaptar a forma de realizar as entrevistas, que não aconteceram

exclusivamente presencialmente, incluindo também aquelas realizadas por videochamadas.

#### *Entrevista semi-estrutura*

Foi desenvolvido inicialmente um roteiro de entrevista, o qual, foi submetido a seis mulheres com perfil compatível com a pesquisa como meio de verificar a clareza da intervenção e proceder à validação do instrumento. As entrevistas ocorreram por diversas vias: presencialmente, ou por chama de áudio ou de vídeo.

Foi identificada uma dificuldade relacionada à renda mensal, visto que como as entrevistadas desse processo inicial se mostravam desconfortáveis em informar um valor, decidiu-se tornar a pergunta fechada, dando cinco opções, de “até 1.000 reais” a “acima de 5.000 reais”, e “prefere não informar”.

Ainda durante o período de validação da entrevista semi-estruturada, identificou-se dificuldade em utilizar a autodeclaração de raça e cor, pois gerou dificuldades na classificação, visto que as entrevistadas utilizaram termos como morena, mulata e negra. Por tanto, optou-se por tornar a pergunta fechada segundo os critérios do IBGE. Para Souza (1983), a percepção da função simbólica estratificadora e valorativa da raça, na qual o negro encontra-se em inferioridade justifica a dificuldade de autodeclarar-se negro ou negra. Relações sociais estabelecidas por meio da classificação por cor tem implicações que vão além do preconceito e criam uma estrutura excludente. Por sua vez, Guimarães (2008), coloca que “cor” não é uma categoria objetiva, cor é uma categoria racial, pois quando se classificam as pessoas como negros, mulatos ou pardos é a ideia de raça que orienta essa forma de classificação. Ainda que se considere de importância a relação epistemológica da dificuldade em fazer sua identificação, utilizando termos como “morena”, pretende-se não abordar este tema na presente pesquisa.

#### *Definição de locais*

Para iniciar a coleta de dados, optou-se por fazer a definição prévia de locais (empresas e instituições, públicas e privadas) que pudessem nos fornecer contato com potenciais entrevistadas. Deste processo, resultou a definição de nove locais, 6 empresas privadas e 3 instituições públicas. Finalizadas as tratativas, devido ao baixo número de entrevistas, foram somados mais 1 instituição pública e 1 privada.

#### 4 Resultados

Considera-se pequena a amostra, mesmo tendo-se em conta que a população negra da cidade, homens e mulheres, corresponde a 4,93% conforme IBGE (2010). Sopesa-se, assim, como fator causal, a resistência a que as empresas recebessem a pesquisa, assim como, o desconforto e negação entre as participantes a responder. Do total de onze empresas/instituições contactadas, localizamos seis mulheres que correspondem ao recorte de pesquisa e que se dispuseram a participar. Demonstra-se assim, uma quantidade bastante reduzida deste coletivo no âmbito laboral da cidade, e a oposição e receio de se expressar.

Entre a amostra final ( $n=6$ ; idade  $21,68 \pm 2,78$  anos), quatro entrevistadas possuem Ensino Médio Completo, uma Superior, e outra está cursando o Ensino Superior. Estes dados contrariam a baixa escolarização da mulher negra apresentada por pesquisas como Luiz (2010) e Tinoco (2021). Consideramos um avanço e uma possível relação com as políticas públicas educacionais de acesso e manutenção.

Uma declarou-se casada, e as demais solteiras. Com regularização trabalhista e renda mensal de entre 1.000 e 3.000 reais, consideram o salário adequado ao cargo e função (uma das seis entrevistadas preferiu não informar a renda). Nova (2020) encontrou renda mensal entre mulheres pretas e pardas de  $\frac{1}{4}$  de salário mínimo, sendo que várias recebiam benefícios de políticas governamentais, e os dados do IBGE (2010) colocam as mulheres pretas e pardas como o maior contingente abaixo do limiar da pobreza. Desta forma, encontramos um panorama bastante positivo entre a amostra analisada.

Quatro afirmaram que não tiveram dificuldades para inserir-se laboralmente; uma não especificou qual foi a dificuldade; e outra, relatou que teve muitas dificuldades, relacionadas a que as vagas eram exclusivamente para homens, e que houve muitas seleções baseadas na aparência corporal, considerando que sua cor influenciou negativamente. Estes dados divergem de Silva (2007), na qual o racismo resulta em um forte impedimento ao acesso ao mercado laboral, e de Carneiro (2019), Moura (2013), Paim e Pereira (2011) e Soares-Silva (2009) que colocam a não conformidade com a aparência brancocêntrica como um impeditivo.

Ao serem questionadas se já haviam passado por situação de racismo, assédio moral e/ou assédio sexual no trabalho, duas disseram que não, duas que no trabalho atual

não, uma optou por não responder a questão, e uma relatou que sim, que sofreu racismo por parte de clientes, mas não do empregador. Não foram relatados casos de assédio sexual na atual empresa. Ainda que não ausentes, os casos de violência contra as entrevistas resultam moderados quando comparados aos do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) (2020), que apresentam grande prevalência desses casos entre mulheres pardas e pretas.

Sobre a influência da sua cor ou gênero no processo de inserção laboral, quatro não responderam à questão, e duas afirmaram não terem sido uma dificuldade. A ausência de dificuldade contrapõe outras pesquisas, como as de Carvalho e Santos (2021), que colocam que o sistema capitalista restringe o acesso ao trabalho às mulheres negras, utilizando-se disso para subalternizar e oprimir. A ausência de resposta, por sua vez, permite conjecturar sobre a existência de pressão exercida pela violência simbólica (e concreta), pelo racismo velado e pelo receio à punição no caso de manifestar-se.

## 5 Conclusões

Conclui-se, segundo os dados fornecidos pelas entrevistas, que o processo de inserção das mulheres negras jovens de 19 a 29 anos, residentes na cidade de Primavera do Leste - MT, não enfrenta dificuldades para se efetivar. Porém, nos permitimos conjecturar que a dificuldade de acesso à mostra e a negativa em responder a pesquisa pode ter emascarado a situação real.

As dificuldades enfrentadas para que as empresas recebessem a pesquisa e a recusa de mulheres a fazerem parte sugere o silenciamento de ações como discriminação e violência simbólica, e o temor a reprimendas no caso de torna-las públicas. Outra hipótese a ser considerada é o estranhamento por parte das entrevistadas em ter um lugar de fala e escuta, gerando desconfiança e temor.

Estas questões, identificadas no campo, alertam para um fator importante nesta temática, qual seja, as implicações públicas relativas a opiniões emitidas, visto que, as entrevistadas demonstraram preocupações com a publicidade de suas falas. Podemos supor que esta situação seja, em si mesma, fruto do racismo estrutural, marcadamente naturalizado no debate público.

## 6 Referências bibliográficas

ARRAES, Jarid. Especial Consciência Negra – A carne mais exótica do mercado. Blogueiras Negras. 2013. Disponível em: <<https://cress-mg.org.br/2013/11/20/especial-consciencia-negra-a-carne-mais-exotica-do-mercado/>>. Acesso em 14 jun 2020.

BORDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1970.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70. 2006.

BRASIL, Decreto Lei 2.848/1940. Artigo 216 do Código Penal.

BRASIL, Lei 12.990/2014. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm)>. Acesso em 27 set 2020.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In.: Heloísa Buarque Hollanda (org.). Pensamento feminista – conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo. 2019.

CAVALLEIRO, Eliane. Do silêncio do lar ao silêncio escolar: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil. 6. Ed. São Paulo: Contexto, 2014.

CARVALHO, Mônica e SANTOS, Winnie. A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social. Revista Fim do Mundo, n. 4, jan.-abril, 2021.

DAVIS, Angela. Mulheres, raça e classe. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Mulheres no mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analised/2019/2019pedmulhersao.pdf>>. Acesso em: 01 mai 2020.

DURKHEIM, Émile. As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália. São Paulo: Martins, Fontes, 1996.

EVARISTO, Conceição. Da representação à autorrepresentação da mulher negra na literatura brasileira. Revista Palmares, ano I, n.1, p. 52-57, 2005.

FERREIRA, Aparecida de Jesus. Teoria racial crítica e letramento racial crítico: narrativas e contranarrativas de identidade racial de professores de línguas. Revista da ABPN, v. 6, n. 14, p. 236-263, 2014.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Ano 14. São Paulo, 2020.

FREYRE, Gilberto. Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal. 48. Ed. São Paulo: Global, 2003.

GALLEAZI, Irene Maria Sassi. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam as desigualdades. Revista da Fundação de Economia e Estatística, v. 3, p. 62-68, 2011.

GELEDÉS. A atualidade da negritude. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/atualidade-%E2%80%A8da-negritude/>>. Acesso em 12 jun 2020.

GOMES, Nilma Lino. Sem perder a raiz: corpo e cabelo como símbolos de identidade negra. Coleção Cultura Negra e Identidades. 3. Ed. Belo Horizonte: Autentica: 2019.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Cor e raça: raça, cor e outros conceitos analíticos. SANSONE, Livio. (Org.). 2 ed. Salvador: Associação Brasileira de Antropologia: EDUFBA, 2008.

HALL, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade. 11. Ed. São Paulo: DP&A, 2006.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). IBGE Cidades. Censo, 2010. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em 12 jun. 2020.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). 2018. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/>>. Acesso em 12 jun. 2020.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). 2019. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34977](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977)>. Acesso em 27 set 2020.

JOHNSON, Allan G. Dicionário de sociologia: guia prático da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

LUIZ, Marcelo Sabino. A mulher negra no mercado de trabalho: a pseudoequidade, marcada pela discriminação da sociedade e a mídia do século 21. 2010. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/>>. Acesso em 01 mai 2020.

MESA DO SENADO. Biênio 2017-2019. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, Senado Federal, 2017.

MOSCOVICI, Serge. Representações sociais: investigações em psicologia social. Petrópolis - RJ: Vozes, 2003.

MOURA, Tainá Narô da Silva de. Gênero e relações étnico-raciais no mercado de trabalho: aparência da mulher negra na organização. 2013. 64 f. Monografia (Comunicação Organizacional). Faculdade de Comunicação Social da Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

MUNANGA, Kabengele. Algumas considerações sobre ‘raça’, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. Revista USP, n.68, p. 46-57, 2005-2006.

MUNANGA, Kabengele. Negritude: usos e sentidos. Coleção Cultura Negra e Identidades. 2. Ed. Belo Horizonte: Autentica: 2015.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. In.: III Simpósio Gênero e Políticas Públicas. Londrina. Anais... Londrina: UEL, 2014.

NEVES, Naiara Patricia dos Santos. A dificuldade de inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Jornal Dois. Disponível em: <<https://medium.com/jornaldois/a-dificuldade-de-inser%C3%A7%C3%A3o-da-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho-8d3010a1252>>. Acesso em: 12 jun 2020.

NOVA, Adeildo Vila et al. Racismo estrutural e institucional e a justiça da infância e juventude: a (des)proteção de crianças e adolescentes negros/as pobres. Serviço Social e Saúde, v. 19, p. 1-32, 2020.

OLIVEIRA, Márcio Sérgio Batista Silveira de. Representações sociais e sociedade. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 19, n. 55, p. 180-186, 2004.

PAIM, Altair dos Santos; PEREIRA, Marcos Emanuel. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. Ciências & Cognição, v. 16, n. 1, p. 2-18, 2011.

PEREIRA, Lília Campos; RAMALHO, Viviane. A construção da identidade da mulher negra no Brasil. Congresso Internacional de Humanidades, Palabra y Cultura en América Latina: herencias e desafíos (15). Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Santiago de Chile, Chile, 2012.

SANTOS, Sabrina Silva et al. Parecer branco para não ser discriminado? Revisão sistemática sobre estratégias de branqueamento. PSI UNISC, v. 4, n. 2, p. 114-130, 2020.

SILVA, Ana Célia da. Estereótipos e preconceitos em relação ao negro no livro de comunicação e expressão do 1º grau – nível I. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 63, p. 96-98, 1987.

SILVA, Maria Aparecida. Mulheres negras adolescentes no Ensino Médio: discriminação e desafio. Padê, Brasília, v. 1, n. 2, p. 73-88, 2007.

SOARES-SILVA, Jesiel. Uma abordagem discursiva sobre escritas localizadas e políticas de identidade: conexões entre a teoria e as práticas identitária e de letramento. 2009. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/uma-abordagem-discursiva-sobre-escritas-localizadas-e-politicas-de-identidade-conexoes-entre-a-teoria-e-as-praticas-identitarias-e-de-letramento/29031>. Acesso em: 22 mar 2020.

SOLORZANO, Daniel; YOSSO, Tara. Critical race and lat crit teory and method: a conter-storytelling. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, v. 14, n. 4, p. 471-495, 2010.

SOUZA, Neuza Santos. Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

STANCKI, Nanci. Divisão sexual do trabalho: a sua constante reprodução. In.: *I Ciclo de Debates em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia*. São Paulo. Anais... São Paulo: PUC. 2003.

TINOCO, Nayandra da Silva, et al. Vulnerabilidade e as violências mais comuns enfrentadas pelas mulheres brasileiras. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v.13, n.3,2021.

### **Agradecimento**

Este estudo apresenta resultado parcial de projeto vinculado ao edital 53/2020 – PROPES/IFMT – pesquisa aplicada e bolsas de iniciação científica – PIBIC-EM – Cota/Campus.