FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS
CENTRO DE PESQUISA E DOCUMENTAÇÃO DE HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO BRASIL

JULIANA RODRIGUES KAISER

DIVERSIDADE, EXCLUSÃO (E INCLUSÃO) DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

RIO DE JANEIRO – RJ

2023

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS
CENTRO DE PESQUISA E DOCUMENTAÇÃO DE HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO BRASIL

JULIANA RODRIGUES KAISER

DIVERSIDADE, EXCLUSÃO (E INCLUSÃO) DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Texto Dissertativo para apresentação à banca do Mestrado Profissional em Bens Culturais e Projetos Sociais, da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para a obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra Silvia Monnerat.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas/FGV

Kaiser, Juliana Rodrigues
Diversidade, exclusão (e inclusão) de gênero e raça no mercado de trabalho Brasileiro / Juliana Rodrigues Kaiser. -- 2023.

46 f.

Dissertação (mestrado) – Escola de Ciências Sociais da Fundação Getulio Vargas, Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais.
Orientadora: Silvia Monnerat Barbosa.
Inclui bibliografia.

1. Diversidade no ambiente de trabalho. 2. Mercado de trabalho. 3. Racismo. 4. Brasil - Relações raciais - História 5. Discriminação racial. 6. Identidade de gênero no ambiente de trabalho. I. Barbosa, Silvia Monnerat. II. Escola de Ciências Sociais da Fundação Getulio Vargas. Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais. III.Título.

CDD – 331.133

Elaborada por Maria do Socorro Almeida – CRB-7/4254

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS
CENTRO DE PESQUISA E DOCUMENTAÇÃO DE HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO BRASIL

JULIANARODRIGUES KAISER

DIVERSIDADE, EXCLUSÃO (E INCLUSÃO) DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

DISSERTAÇÃO APRESENTADO(A) AO CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE(A) EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS.

DATA DA DEFESA: 25/04/2023

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Presidente da Comissão Examinadora: Profª SILVIA MONNERAT BARBOSA

PROFº/ª SILVIA MONNERAT BARBOSA - ORIENTADOR(A)

PROFº/ª JIMMY MEDEIROS - MEMBRO INTERNO

PROFº/ª ISIS RIBEIRO MARTINS – MEMBRO EXTERNO

Rio de Janeiro, 25 de abril de 2023.

_____
PROFº/ª Celso Corrêa Pinto de Castro Junior - Diretor (a) graduação

_____
PROFº/ª Antônio de Araújo Freitas Pró-reitor de Ensino, Pesquisa e Pós-

D4Sign 4a0320d1-26fe-4a78-a14a-000de68fd2cd - Para confirmar as assinaturas acesse https://secure.d4sign.com.br/verificar
Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/01, Art. 10º, §2.

RESUMO

O presente Relatório Técnico e sua temática de pesquisa se referem à diversidade racial e de gênero no mercado de trabalho formal brasileiro. O objetivo geral é a análise e a compreensão das origens históricas das desigualdades raciais e de gênero na sociedade brasileira, destacando os desafios e possíveis caminhos para a efetiva inclusão e diversidade das mulheres pretas e pardas no mundo do trabalho. O objetivo específico é, através de pesquisa qualitativa aplicada junto a mulheres negras e pardas usuárias da Plataforma LINKEDIN, dar voz a elas e às suas experiências, visando compreender a exclusão e o racismo estrutural no dia-a-dia do mercado de trabalho, com vistas a criar canais de apoio e comunicação entre essas mulheres. A partir da pesquisa qualitativa, como produto final, foi elaborado um Manual de Boas Práticas para a Inclusão de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho, sendo divulgado nas redes sociais e plataformas profissionais pela autora da pesquisa, que atua no mercado de mentoria e consultoria sobre diversidade para empresas de diferentes setores.

Palavras-Chaves: Diversidade e Inclusão de Gênero e Raça; Mercado de Trabalho; Racismo Estrutural; História das desigualdades raciais no Brasil; Pesquisa Qualitativa sobre diversidade e exclusão de raça e gênero no mundo do trabalho.

ABSTRACT

This Technical Report and its research topic are concerned with racial and gender diversity in the Brazilian formal labor market. The general objective is to analyze and understand the historical origins of racial and gender inequalities in Brazilian society, highlighting the challenges and possible paths for the effective inclusion and diversity of black and brown women in the world of work. The specific objective is, through qualitative research applied to black and brown women users of the LINKEDIN Platform, to give voice to them and their experiences, aiming to understand the exclusion and structural racism in the day-to-day of the labor market, with a view to creating channels of support and communication among these women. From the qualitative research, as a final product, a Manual of Best Practices for the Inclusion of Gender and Race in the World of Work will be elaborated and disseminated on social networks and professional platforms by the author of the research, who works in the market of mentoring and consulting on diversity for companies in different sectors.

Keywords: Diversity and Gender and Race Inclusion; Labor Market; Structural Racism; History of Racial Inequalities in Brazil; Qualitative Research on Diversity and Race and Gender Exclusion in the World of Work.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....7
2. DISCUSSÃO TEÓRICA.....13
3. DISCUSSÃO METODOLÓGICA.....22
3.1 Elementos de pesquisa que orientaram o produto final 25
3.1.1 Cabelo.....26
3.1.2 Recrutamento/Seleção.....27
3.1.3 Faxineira e empregada.....28
3.1.4 Pele/ cara de pobre e diferença salarial.....29
4. APRESENTAÇÃO DO PRODUTO.....37
5. CONSIDERAÇOES FINAIS.....38
6. REFERÊNCIAS.....39
7. ANEXO.....41

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa de Mestrado em desenvolvimento no Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais da FGV/CPDOC tem como tema a diversidade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, e é um desdobramento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Laboratório de Responsabilidade Social do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), como pré-requisito para a conclusão de MBA em Responsabilidade Social e Terceiro Setor. Na ocasião, o trabalho mencionado apresentou um amplo painel acerca das questões envolvendo diversidade, inclusão e grupos minorizados no mercado de trabalho no Brasil. Neste segundo momento, o foco da pesquisa está na diversidade de gênero atrelada às questões raciais. Assim, o objeto da atual pesquisa diz respeito à diversidade e inclusão de mulheres pretas e pardas nos postos de trabalho formais no mundo corporativo brasileiro (KAISER, 2021).

A propósito, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base em levantamento realizado em 2018, as mulheres pretas e pardas são a maioria dos trabalhadores subempregados ou sem emprego no país. Em contrapartida, em relação aos salários, elas ocupam a base da pirâmide, constituindo o grupo de trabalhadores que recebem as menores remunerações, mesmo quando exercem funções idênticas àquelas desempenhadas por homens e mulheres brancos e homens negros (IBGE, 2019).

Quais as razões dessa invisibilidade? Por que dentro das ações e políticas de diversidade no mundo corporativo, a questão da raça, e, especialmente a questão da raça atrelada ao gênero, é a que menos avançou nos últimos anos, conforme indicam dados do IBGE no relatório citado anteriormente? Por que as oportunidades de cargos não operacionais continuam escassas para as mulheres negras? Quais caminhos e possibilidades podem ser trilhados e perseguidos para que o Estado, o mercado de trabalho, a sociedade civil e os movimentos sociais encararem o problema de frente, visando equidade, e não apenas uma inclusão que, na maioria das vezes, é performática, com muito marketing, mas sem uma ação efetiva?

Essas questões foram e continuam sendo importantes para impulsionar os esforços de pesquisa até aqui realizados. Com toda a certeza, parte das respostas se encontram nos quase 400 anos de escravidão de origem africana no Brasil, ao longo dos quais estereótipos negativos sobre os pretos e pardos foram sendo construídos e enraizados no imaginário social, fechando portas aos ex-escravizados e seus descendentes de 1888 até os dias atuais. Porém, existem outros elementos dessa equação que precisam ser destacados, analisados e debatidos. Um desses

elementos é o conceito que podemos “nomear como branquitude, ou seja, traços da identidade racial do branco brasileiro a partir das ideias sobre branqueamento” (BENTO, 2012). Esse e outros elementos teórico-conceituais serão discutidos adiante.

Por ora, vale a pena destacar a minha trajetória pessoal e profissional. Eu, enquanto mulher negra no mundo do trabalho, tenho vivido na pele os desafios da exclusão/inclusão de gênero e raça. Trabalho como consultora há treze anos. Iniciei minha jornada como docente de escolas públicas em áreas de conflito armado no Rio de Janeiro há vinte anos. No Complexo do Alemão, a primeira favela com a qual tive contato, percebi que mesmo na extrema pobreza, havia uma hierarquia étnico-racial. Diariamente eu era confundida pelo Sr. Joaquim, porteiro da escola, com uma das alunas. Eu tinha vinte e um anos e a minha pele negra evidenciava que eu não era docente, já que era a única professora negra da escola. Todos os dias eu recebia o ticket da merenda e precisava declinar informando que o lanche era fornecido pelo Estado somente para os alunos. Era interessante perceber o constrangimento dele, porém, seu ato contínuo se repetiu por exatos três anos.

Após esse período na escola, eu saí do Brasil para estudar em Lisboa e percebi que a questão étnico-racial também era um problema por lá. Trabalhei em Chelas, a favela mais violenta da cidade e me aproximei de angolanos e caboverdianos negros. Meu tema de estudo era a pobreza e o acesso aos espaços de letramento e cultura. Lá, assim como aqui no Brasil, as pessoas negras são raras em universidades e em espaços culturais, e foi esse o tema do meu primeiro mestrado.

Retornando ao Brasil, fiz uma transição de carreira para a área de Responsabilidade Social, já que meu objeto de estudo passou a ser a pobreza e as relações étnico-raciais. E foi desta forma que comecei a fazer relatórios de sustentabilidade. Nos relatórios, eu era a profissional que ia para campo entrevistar as pessoas do território e entender de que forma as coisas se davam na prática. Foi um período muito rico, onde visitei diversas favelas, terras indígenas e quilombolas. Meus apontamentos consistiam em verificar a violação de direitos humanos, tais como trabalho infantil, análogo à escravidão e outros passivos causados por grandes intervenções da indústria. Trabalhei para as áreas de mineração, geração de energia e também para o agronegócio.

Eu me sentia mais confortável nos territórios que nos escritórios da Avenida Faria Lima em São Paulo, mas sempre achei importante que meu corpo negro também ocupasse esses lugares. Foi justamente esse trabalho, que se dividia entre mapeamento no território, entrevistas qualitativas e reuniões estratégicas nos escritórios luxuosos no Rio de Janeiro e São Paulo, que me levou a começar a estudar as questões raciais no mundo corporativo.

Ainda que visse pessoas pretas e pardas no campo, especialmente na mineração, no agro e em toda área operacional das indústrias, o espaço delas era somente esse. O fato gritante era que, ao visitar os escritórios das empresas, para apresentar os relatórios do que era observado no campo, eu e as “tias” do café e da limpeza éramos as únicas pessoas negras.

Durante anos viver essa dicotomia e não ir fundo nas estruturas dessa questão me afastou de quem eu sou. Minha essência é questionadora. Eu não me conformo com o *status quo*. Sempre quis entender o porquê de eu, sendo uma mulher negra, conseguir acessar aquele espaço corporativo tão restrito. Na verdade, sempre me senti em uma espécie de não lugar. Eu ia bem até a periferia. Minha pele negra era meu passaporte para conseguir ter “dois dedos de prosa” com os operários para avaliar as condições de trabalho. Por outro lado, talvez meu pé na Universidade, os anos de análise e um pouco de resiliência fosse a chave para que eu conseguisse acessar esses espaços de branquitude. A foto clássica de executivos da Ável Investimentos, empresa do grupo XP, evidencia bem o que é o meio corporativo brasileiro: pessoas brancas, em sua maioria homens, no topo. Essa foto, publicada nas redes sociais oficiais da empresa em 2021 tornou-se um marco da branquitude e tornou a XP ré numa ação civil pública movida por entidades do Movimento Negro. Foi necessário que recebessem uma multa de 10 milhões de reais para que iniciassem seu programa de diversidade racial.

Imagem: Funcionários da Ável, escritório da XP, em Porto Alegre.

Fonte: Jornal O Globo.

A ideia de não lugar é porque eles, os superiores e líderes das empresas, sempre falavam dos negros como se fossem os "outros", e não eu. Ouvi algumas vezes que eu era diferente, viajada, sofisticada, ou ainda que negros não moravam no bairro onde eu morava. Por tudo isso, a presente pesquisa é importante. Ela me ajuda a compreender que essa sensação de exclusão pela raça não é um fenômeno individual. O fato é que eu, Juliana, mesmo tendo tido a oportunidade de morar fora do país por um tempo, nunca estive longe das situações apontadas pelas mulheres que participaram da pesquisa qualitativa aqui realizada.

Atualmente tenho uma *startup* chamada Trilhas de Impacto[1], focada em realizar consultoria e mentoria nas áreas de *Enviromental, Social and Governance,* ou em português, Ambiental, Social e Governança. Responsabilidade Social e Diversidade. É através dela que acesso as empresas. Em geral, meus clientes são gestores de empresas e também são alunos ou ex-alunos da UFRJ ou da PUC-Rio, onde sou docente.

Tenho realizado com frequência mentorias para acelerar talentos negros nas empresas e ouço relatos desses profissionais sobre seu adoecimento no ambiente corporativo. Mencionam situações de silenciamento e de cansaço extremo. Mulheres negras narram situações de assédio moral e sexual. O que paralisa essas pessoas é a condição socioeconômica e a falta de oportunidades para melhorar. Muitas veem no trabalho atual a única possibilidade de proporcionar uma vida melhor para seus familiares.

Esse mesmo ambiente nocivo foi registrado pela fala das usuárias do LinkedIn[2], no questionário aplicado pela pesquisa, conforme se verá adiante[3]. Por outro lado, atuando junto às empresas e aos colaboradores, procuro sempre mostrar para os trabalhadores negros que existe um caminho saudável a seguir, e que trabalho não pode ser sinônimo de tortura. Daí a ideia de elaborar como produto deste trabalho um "Manual de boas práticas para a inclusão de gênero e raça no mundo do trabalho", pois acredito que apenas o diálogo e o conhecimento poderão começar a gerar mudanças nesse estado das coisas. O produto consiste em um *e-book* com um conjunto de ações para incluir mulheres negras no mercado formal de trabalho de maneira que elas se sintam confortáveis. O *e-book* foi publicado no meu perfil da rede social LinkedIn.

Para a construção, observei os subsistemas de Recursos Humanos (RH), como o processo seletivo, o momento da entrada na empresa, conhecido como *onboarding*, as

[1] Trilhas de Impacto: http://www.trilhasdeimpacto.com.
[2] LinkedIn: rede social profissional, criada nos Estados Unidos, fundada em 2003, que hoje alcança o número de 15 milhões de usuários somente no Brasil. Nos Estados Unidos, são mais de 268 milhões de cadastros contabilizados até o ano de 2019.
[3] O questionário encontra-se em anexo.

avaliações trimestrais, os treinamentos, o feedback, a progressão de carreira, a remuneração e o momento da demissão, conhecido como *offboarding*. Optei por utilizar a área de Recursos Humanos como parâmetro, porque atualmente sou Diretora Executiva da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro (ABRH-RJ), onde coordeno um programa de diversidade racial que forma profissionais negros de RH para posições de liderança no mercado formal.

Na minha atuação no mercado organizacional em empresas dos segmentos do agronegócio, tecnologia, mineração e energia, prestando serviços de consultoria em Diversidade, Equidade e Inclusão para empresas de grande porte no Brasil, posso afirmar que boa parte das estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) não raro atendem prioritariamente aos interesses de marketing e reputação, e apenas em um segundo momento, se relacionam com a consciência social e a efetiva promoção da empatia e diversidade. Portanto, reforço, o conhecimento, o diálogo, o debate sobre as questões raciais entre lideranças, RH e equipes são os caminhos necessários para desnaturalizar a exclusão das pessoas negras, especialmente a das mulheres negras.

O fato é que, a partir dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), elaborados pela ONU em 2015, e com o crescimento da pressão do mercado internacional para que as práticas *Enviromental Social and Governance* (ESG), ou, em português, *ASG*, sigla para as melhores práticas ambientais, sociais e de governança, fossem adotadas no mundo corporativo, a diversidade passou a fazer parte das metas a serem alcançadas nos relatórios de sustentabilidade das organizações. Contudo, ocorre que na prática, especialmente em relação ao aspecto racial, há muito discurso e pouca prática (BOLZANI, 2020).

Na minha atuação em consultoria de DEI, foram mais de 200 horas em sala de aula virtual junto a representantes de empresas brasileiras e multinacionais, e isso apenas considerando o período referente a janeiro e maio de 2021. Em média, cada turma de representantes das empresas é formada por cerca de 25 participantes. Os grupos contam, em sua maioria, com indivíduos que ocupam cargos de média e alta liderança. Desse total, é possível mensurar que menos de 2% correspondem a colaboradores negros. A tônica é: quanto maior o nível de senioridade, mais clara é a cor da pele (GONZALEZ, 2020; BOLZANI, 2020).

O racismo estrutural (ALMEIDA, 2018), que foi um conceito importante para o desenvolvimento da pesquisa, se confirma largamente no meu cotidiano laboral. Dentro do meu universo de trabalho, diariamente faço reuniões com lideranças das empresas, e é muito raro eu me deparar com pessoas negras. Quando há alguma pessoa negra na reunião, em geral, é uma estagiária ou analista júnior em início de carreira. Recentemente, prestando consultoria a uma

empresa, conduzi um treinamento para uma equipe de lideranças que contava com apenas duas pessoas negras. Dentre elas, estava a CTO da empresa, mulher negra e professora de renomada universidade privada do Rio de Janeiro. O espanto de ambas foi imediato! Segundo o seu relato, ela é a única *Chief Technology Officer* (CTO) negra de uma grande empresa no Brasil. A propósito, na maioria esmagadora das vezes em que eu me deparei com lideranças negras nas empresas assistidas, e isso somente considerando o ano de 2021, os participantes fizeram questão de ligar suas câmeras e dizerem abertamente como se sentiam isolados sendo os únicos líderes negros em suas respectivas áreas.

Uma dessas empresas, por exemplo, influente no ramo de tecnologia, possui meta atrelada às práticas ESG (ou ASG): contratar dois mil funcionários negros não operacionais. Para atingir essa meta, a empresa está promovendo um investimento robusto em diversidade para preparar os times já existentes, majoritariamente formados por pessoas brancas. Por outro lado, em um dos treinamentos desta mesma organização, ouvi de um líder da empresa que ele "não consegue compreender o motivo pelo qual essa coisa de contratar pessoas de cor virou moda". Numa outra ocasião, uma líder questionou de forma clara a capacidade intelectual dos times que serão contratados e formados por integrantes 100% negros: "Será que essas pessoas terão formação e capacidade suficientes para dar conta das necessidades e alto nível da empresa"? Diante de tais falas, mencionadas abertamente durantes as sessões de consultoria *online*, o mínimo que se pode dizer é que antes de concretizar a contratação de profissionais negros qualificados para cargos não operacionais, essa mesma empresa de Tecnologia deve investir em palestras, treinamentos e aulas sobre racismo, história do Brasil e cidadania com seus gestores, lideranças e equipes, para que os mesmos compreendam suas visões de mundo racistas e deixem de lado os estereótipos típicos da branquitude, para usar o conceito desenvolvido Cida Bento, e assumam posturas conscientes e verdadeiramente comprometidas com a inclusão e diversidade racial propostas pela organização (BENTO, 2012).

Enfim, a motivação para a pesquisa de Mestrado neste Programa de Pós-Graduação se relaciona diretamente com a minha vivência enquanto mulher negra e profissional, que mesmo tendo um excelente currículo, boa qualificação e ampla experiência, a todo o momento se vê obrigada a provar a competência pelo simples fato de não ser branca. Ao longo de toda a minha trajetória profissional e humana, experimentei – e experimento cotidianamente – a perspectiva do racismo em nível estrutural e institucional, repetindo a história de exclusão e estereótipos que ainda hoje marca de forma intensa os trabalhadores e cidadãos negros e negras. Por isso a temática e a discussão proposta por essa pesquisa são fundamentais (ALMEIDA, 2018).

Neste sentido, o presente trabalho apresenta como objetivo a produção de um manual de boas práticas que contempla um conjunto de ações de inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho formal. Para realizá-lo, executei uma pesquisa quantitativa na rede profissional LinkedIn (com 155 mulheres negras que se predispuseram a explicar de que forma o racismo estrutural tem atrapalhado sua jornada profissional). O manual foi elaborado considerando todas as etapas que envolvem o ciclo de vida profissional dentro de uma empresa, a saber o recrutamento, o processo de absorção, chamado em Recursos Humanos de *onboarding*, a progressão de carreira e a demissão, conhecida como *offboarding*. No decorrer do trabalho, apresento trechos dos relatos das participantes, colhidos através de formulário divulgado na rede social profissional LinkedIn.

2. DISCUSSÃO TEÓRICA

No que se refere aos autores e conceitos importantes para a pesquisa, é fundamental citar a contribuição de Silvio Luiz de Almeida que, na obra "O que é Racismo Estrutural?", chama a atenção para o fato de que o racismo não é um problema isolado, de conduta moral deste ou daquele indivíduo ou instituição. O racismo, na sociedade brasileira, é a normalidade, é a regra. Ele foi um dos elementos a partir do qual se estruturaram historicamente as instituições, as leis, as relações de trabalho e as relações de poder como um todo. Há uma espécie de inferioridade atribuída aos afro-brasileiros que, além de introjetada na mentalidade coletiva, está naturalizada em diferentes segmentos da sociedade, incluindo a economia, o judiciário, o Estado e o mundo do trabalho. Tal fato precisa ser encarado de frente pela sociedade, empresas e governos, para que possa, efetivamente, ser desnaturalizado e combatido (ALMEIDA, 2018).

Outra importante contribuição é o conceito de branquitude desenvolvido por Cida Bento, que examinou os estereótipos psicológicos e sociais construídos entre os paulistanos acerca do que eles julgam como as "virtudes dos brancos". A autora afirma que em pleno século XIX há muitas pessoas que associam características morais, intelectuais e potencialidades à cor da pele, e, isso, num país como o Brasil, pluriétnico (BENTO, 2012).

Lélia Gonzalez, uma das mais importantes intelectuais afro-brasileiras, também é referência importante para a pesquisa, especialmente o seu artigo intitulado "Por um Feminismo Afro-Latino-Americano". O texto, originalmente escrito para uma conferência proferida na Bolívia, em 1988, embora enxuto, é profundo no levantamento de questões que permanecem

na ordem do dia. A autora faz referência a conceitos fundamentais para o tema da pesquisa, tais como feminismo, racismo por omissão e ideologia do branqueamento (GONZALEZ, 2020).

Conceitos como raça, etnia e cultura igualmente são basilares para as discussões propostas pela pesquisa. Além disso, questões como a história da formação da sociedade brasileira, da escravidão e das origens do racismo estrutural são relevantes e fundamentam a discussão teórica da investigação. Além disso, tais temáticas forneceram um contexto importante para a compreensão das atuais situações de exclusão dos pretos na sociedade brasileira. Nesse sentido, cabe destacar alguns autores importantes como Cida Bento, que fundamenta a hierarquia da branquitude. Lelia Gonzalez, por sua vez, contribui com a pesquisa quando aponta que mulheres negras estão em uma situação socioeconômica inferior às mulheres brancas. E por fim, Silvio Almeida e a construção do conceito de racismo estrutural, no qual todas as pessoas negras no Brasil estão inseridas; dentre outros, que oferecem elementos de fundo para a pesquisa.

Não menos importante, o conceito de Interseccionalidade surge no trabalho como um atravessamento, que permeia a vida de mulheres negras. Gênero e raça se misturam formando um complexo estar no mundo. De acordo com Akotirene (2019), "a interseccionalidade nos mostra mulheres negras posicionadas em avenidas longe da cisgeneridade branca heteropatriarcal".

> A interseccionalidade é sobre a identidade da qual participa o racismo interceptado por outras estruturas. Trata-se de experiência racializada, de modo a requerer sairmos das caixinhas particulares que obstaculizam as lutas de modo global e vão servir às diretrizes heterogêneas do Ocidente, dando lugar à solidão política da mulher negra, pois que são grupos marcados pela sobreposição dinâmica identitária. É imprescindível, insisto, utilizar analiticamente todos os sentidos para compreendermos as mulheres negras e "mulheres de cor" na diversidade de gênero, sexualidade, classe, geografias corporificadas e marcações subjetivas (AKOTIRENE, 2019, p.29).

.

Vale destacar que a homogeneização do sujeito "mulher", tem uma relação direta com a teoria feminista não negra, comumente denominada "clássica". De acordo com Davis (2016, p. 63) esse conceito figura como uma "unanimidade falsa", já que não carrega em si todas as subjetividades e atravessamentos de um corpo negro.

O clássico "Casa Grande e Senzala", de Gilberto Freyre, obra da década de 1930, vista por alguns intelectuais como o "germe" da ideologia da "Democracia Racial", vai muito além desta visão e apresenta olhar complexo acerca das relações inter-raciais no Brasil (FREYRE, 2000). Por exemplo, em relação aos estereótipos de sensualidade e devassidão moral, geralmente atribuídos às mulheres pretas, mulatas e pardas, e oriundos dos tempos da

escravidão, Freyre recupera relatos de crueldade e violências praticados contra as escravas por senhoras do século XIX. Essas senhoras, na impossibilidade de se vingarem diretamente de seus maridos abusadores, descontavam suas frustrações contra as cativas, que, dessa forma, eram violentadas duplamente:

> Não são dois nem três, porém muitos casos de crueldade de senhores de engenho contra escravos inermes [indefesos]. Sinhá-moças que mandavam arrancar os olhos de mucamas bonitas e trazê-los à presença do marido, à hora da sobremesa, dentro da compoteira de doce e boiando em sangue ainda fresco. Baronesas já de idade avançada que por ciúme ou despeito mandavam vender mulatinhas de quinze anos a velhos libertinos. Outras que espatifavam a salto de botina dentaduras de escravas; ou mandavam-lhes cortar os peitos, arrancar as unhas, queimar a cara ou as orelhas. Toda uma série de judiarias (FREYRE, 2000, p. 392-393).

Ronaldo Vainfas, em *Trópico dos Pecados* (2011), aprofunda as observações de Freyre, e faz um verdadeiro estudo do comportamento moral, familiar e sexual da sociedade colonial brasileira entre os séculos XVI e XVIII, a partir da documentação produzida pelas visitações do Santo Ofício ao Brasil, ocorridas nos séculos XVI e XVIII. As conclusões do autor são taxativas: as ideias de que as mulheres pretas e pardas possuíam ardor sexual e uma sensualidade nata exacerbada nada mais são do que alguns dos mais cruéis estereótipos construídos pela escravidão. Na realidade, segundo o autor, conforme as denúncias e casos enviados à Inquisição de Lisboa comprovam fartamente, senhores e senhoras, sem sensibilidade e dotados do senso de proprietários, abusavam sexualmente tanto de escravas quanto de escravos homens (prática da sodomia, como se dizia à época, em relação a senhores que impunham relações sexuais aos seus escravos homens), impondo-lhes abusos sexuais e morais de todos os tipos. As raízes desse tipo de coisificação dos seres humanos não se apagam facilmente de uma sociedade em pouco mais de cem anos (VAINFAS, 1997).

Fazendo coro com Freyre e Vainfas, Abdias do Nascimento traz à tona o mito da democracia racial no Brasil. A rigor, democracia racial, significa um sistema sócio político no qual não há barreiras institucionais para a igualdade racial. Em tese, todos os cidadãos teriam as mesmas oportunidades, independentemente da cor de sua pele.

> [...] (erigiu-se no Brasil o conceito de democracia racial; segundo esta, pretos e brancos convivem harmoniosamente, desfrutando iguais oportunidades de existência [...] A existência dessa pretendida igualdade racial constitui o 'maior motivo de orgulho nacional'. No entanto, devemos compreender democracia racial como significando a metáfora perfeita para designar o racismo estilo brasileiro: não tão óbvio como o racismo dos Estados Unidos e nem legalizado qual o apartheid da África do Sul, mas eficazmente institucionalizado nos níveis oficiais de governo assim como difuso no tecido social, psicológico, econômico, político e cultural da sociedade do país. (NASCIMENTO, 1978, pp.41 e 92).

O Brasil é um país diverso sob o ponto de vista étnico e racial. Essa tradição tem sua origem no processo de colonização do país. Quando da chegada dos portugueses às terras que hoje formam o Brasil, existiam em todo o litoral cerca de 3 milhões de habitantes; populações indígenas de diferentes povos, e que, igualmente, possuíam línguas e tradições diversas. Ao longo do processo colonizador, aos nativos foram somadas as populações africanas, escravizadas e oriundas de várias regiões da Costa Atlântica da África, e, mais tarde, também, de Moçambique, na Contra Costa do Oceano Índico.

Mesmo com o fim da escravidão, em 1888, não existiram projetos e esforços políticos no sentindo de integrar os ex-escravizados e seus descendentes como cidadãos plenos do país. Ao contrário, as teorias raciais e evolucionistas que marcaram o pensamento científico ao longo do século XIX e início do século XX, incentivaram políticos, médicos e intelectuais a defenderem o branqueamento da população, incentivando a recepção maciça de imigrantes europeus. O processo igualmente contou com a presença de imigrantes japoneses e chineses, mas esses também eram inferiorizados na época, por serem "amarelos", ou seja, de uma raça também considerada inferior. Foi nesse contexto de extrema diversidade e ideologias raciais segregacionistas que se configurou a sociedade brasileira (ALMEIDA, 2018).

Em contrapartida, embora a inexistência de raças humanas tenha sido comprovada pela Ciência atual, o termo "raça" continua sendo usado como uma categoria política, inclusive para a compreensão das origens das desigualdades existentes entre os diferentes grupos étnicos de uma determinada sociedade. Hoje é um termo de "luta", usado pelos movimentos sociais para chamar a atenção para as desigualdades "raciais" que marcam o país.

Etnia diz respeito ao conjunto de características culturais e regionais, como a língua, as crenças, os costumes, os rituais, os valores, que é compartilhado por determinado grupo humano. Assim, se os cientistas do século XIX, fundamentados no evolucionismo e determinismo típicos daquele período, explicavam as diferenças entre as sociedades e os grupos humanos a partir de uma hierarquização de fundo biológico, os pesquisadores que escolhi para essa pesquisa entendem que as diferenças entre as sociedades humanas, inclusive as de cunho econômico, social e político, são fruto de suas experiências e trajetórias históricas e culturais. Tais diferenças não possuem nenhuma relação com a ideia da existência de povos mais evoluídos ou capazes e outros menos evoluídos ou atrasados biologicamente. A mesma premissa vale para as diferenças internas entre os indivíduos de uma determinada sociedade. Tais diferenças são fruto da História e da Cultura, e devem ser compreendidas e discutidas historicamente (DA MATTA, 2011; LARAIA, 2001; ALMEIDA; 2018).

Lélia Gonzalez, em “Por um feminismo afro-latino-americano”, texto apresentando em 1988, na Bolívia, no ano do centenário da Lei Áurea, apesar de sublinhar a importância dos movimentos feministas na América Latina, chamava a atenção para o “silêncio” e apatia deles em relação às causas raciais ligadas ao gênero. Segundo a autora, o feminismo enquanto movimento histórico foi fundamental para a ampliação dos horizontes sobre o que “é ser mulher”, além de conquistar espaço para o debate público de temas importantes, até então considerados tabus pela visão patriarcal dominante: sexualidade, violência, direitos reprodutivos da mulher. A questão racial estaria à margem dos movimentos feministas na América Latina, apesar de suas sociedades plurirraciais. Isso porque tais movimentos padeciam de um “racismo por omissão” (GONZALEZ, 2020, p. 139-145).

As raízes do “racismo por omissão”, tal como entende Gonzalez, se ligam diretamente ao processo histórico de formação das sociedades latino-americanas, herdeiras das sociedades ibéricas da Época Moderna, caracterizadas por estruturas sociais altamente hierárquicas. Segundo Gonzalez:

> [...] as sociedades ibéricas foram estruturadas de maneira altamente hierárquica, com muitas camadas sociais diferentes e complementares. A força da hierarquia era tal que ficava explícita nas formas nominais de tratamento, transformadas em lei pelo rei de Portugal e da Espanha em 1597. Não é preciso dizer que, nesse tipo de estrutura, onde tudo e todos têm lugar certo, não há espaço para a igualdade, especialmente para diferentes grupos étnicos, como os mouros e os judeus, sujeitos a um controle social e político violento. Herdeiras históricas das ideologias da classificação social (racial e sexual) bem como das técnicas legais e administrativas das metrópoles ibéricas, as sociedades latino-americanas não puderam deixar de se caracterizar como hierárquicas. Estratificadas racialmente, elas apresentam um tipo de contínuo de cor que se manifesta em um verdadeiro arco-íris classificatório (no Brasil, por exemplo, existem mais de cem denominações para designar a cor das pessoas). Nesse contexto, a segregação [oficial] de mestiços, índios ou negros se torna desnecessária, porque as hierarquias garantem as superioridades dos brancos como grupo dominante (GONZALEZ, 2020, p. 143).

No que se refere ao caso brasileiro, não se pode perder de vista o peso de quase quatro séculos de escravidão de origem africana: longuíssimo período em que seres humanos foram coisificados e apartados de direitos humanos mínimos. Além disso, desde a formação do Estado Nacional Brasileiro, no século XIX, a noção de igualdade jurídica dos cidadãos foi quase sempre meramente formal. O liberalismo no Brasil apresentou muitas peculiaridades, dentre elas a manutenção da escravidão no período pós independência, e, mais que isso, a exclusão e não integração dos escravizados e seus descendentes no pós-abolição (COSTA, 1999).

Passados mais de 130 anos, essa mentalidade continua entranhada em nossas instituições, nas relações sociais, familiares, nas relações de trabalho, na atuação do Estado e

da Justiça em relação aos cidadãos. Por esse motivo, Almeida (2018) insiste no fato de que o racismo no Brasil não é um problema isolado, nem um mero desvio individual e moral, mas, sim, que o racismo é a "regra", é a "normalidade". O racismo está de tal forma implícito nas instituições e na sociedade, que muitas vezes as pessoas e o próprio Estado agem de forma racista sem ter a plena consciência de fazê-lo – ou, com a plena consciência de manter tais concepções e exclusões em benefício próprio, segundo os interesses econômicos e políticos que movem grupos e instituições. Dessa forma, não raro as raízes históricas arraigadas do racismo são combinadas com interesses de classe, o que amplia o fosso existente entre brancos e os afrodescendentes e povos indígenas (ALMEIDA, 2018; GONZALEZ, 2020).

Lélia Gonzalez (2020) já chamava atenção para essa problemática discutida por Silvio Almeida, ao usar o conceito de "racismo por omissão", para explicar a apatia e o silenciamento dos movimentos feministas em relação às questões raciais. O silêncio era fruto do racismo estrutural, da não percepção clara do quanto a sociedade como um todo estava imersa dentro das ideologias racistas construídas ao longo da história, e muitas vezes usadas conscientemente para manter essa maioria da população estagnada, conformada com as posições subalternas, sem ameaçar o "equilíbrio" e a "ordem" do liberalismo excludente brasileiro e latino-americano (MERCIER, 2020; ALMEIDA, 2018; COSTA, 1999).

Essa mentalidade do "embranquecimento" ou do "branqueamento" foi expressa de forma contundente em uma fala de Rui Barbosa (1849-1923), destacado político, jurista e diplomata brasileiro, que teve atuação importante tanto no Império quanto no início da República. Rui Barbosa, ao tratar das epidemias de febre amarela, tuberculose e cólera que assolavam o Rio de Janeiro, então capital do país, no final do século XIX, chamava a atenção das autoridades para o fato de que a febre amarela deveria ser a prioridade dos sanitaristas e médicos. Nas palavras do político:

> É um mal [a febre amarela], de que só a raça negra logra imunidade, raro desmentida apenas no curso das mais violentas epidemias, e em cujo obituário, nos centros onde avulta a imigração europeia, a contribuição das colônias estrangeiras subia a 92 por cento sobre o total de mortos. Conservadora do elemento africano, exterminadora do elemento europeu, a praga amarela, negreira e xenófoba, atacava a existência da nação em sua medula, na seiva regeneratriz do bom sangue ariano, com que a corrente imigratória nos vem depurar as veias da mestiçagem primitiva, e nos dava, aos olhos do mundo civilizado, os ares de um matadouro da raça branca. (CHALHOUB, 2011, p. 57).

As palavras de Rui Barbosa são emblemáticas acerca de uma espécie de ideologia quase "genocida" pretendida pelas elites da época em relação às populações de origem africana. Ao descrever as características da febre amarela, e destacando os imigrantes europeus como "a

seiva regeneratriz do bom sangue ariano, que nos vem depurar as veias da mestiçagem primitiva", o jurista atribuía àquela moléstia o status de doença comprometedora do futuro. Era a febre amarela que poderia comprometer o processo de "branqueamento" da população brasileira, e, consequentemente, o seu progresso e desenvolvimento civilizatório. Já doenças como a cólera e a tuberculose, "doenças de negros e escravos", eram males ultrapassados. As autoridades não deveriam gastar energia com tais mazelas, que, de resto, auxiliariam no processo de regeneração da sociedade brasileira à medida em que apagariam, pela morte de muitos negros e negras, aqueles genes indesejáveis da "medula" da sociedade. O projeto era exatamente esse: embranquecer a população e promover um apagamento das raízes e dos genes de origem africana através das mortes causadas por aquelas doenças (CHALHOUB, 2011, p.15-59).

Esse ideal de "branqueamento" tinha nas civilizações europeias o modelo de progresso, bom gosto e civilidade. Por esse motivo as elites da época preferiram investir no projeto de imigração em massa de trabalhadores estrangeiros, ao invés de qualificarem e integrarem como cidadãos os ex-escravizados e seus descendentes. O país tinha que se modernizar, se industrializar, e precisava se encaixar nos padrões europeus, inclusive em termos de "boa aparência" e "bom gosto". A propósito, desde os anos de 1850 passaram a ser importados para o Brasil, sobretudo para o Rio de Janeiro, artigos que faziam parte dessa ideologia do "branqueamento", tais como perucas, tecidos, joias, maquiagem, pó-de-arroz, elementos capazes de garantir a todos que pudessem pagar a moderna aparência europeia de bom gosto e refinamento (ALENCASTRO, 1999).

A "ideologia do branqueamento" – a busca pela "boa aparência", pelo refinamento, pela necessidade de se enquadrar nos padrões de civilidade e bom gosto vigentes – continua existindo, e ainda está atrelada aos ideais eurocêntricos herdados do século XIX: o belo é o "branco" ou a "branca" com "traços finos", cabelos lisos e assentados. A discrição deve prevalecer no vestuário, marcado por cores neutras, "em harmonia". Cultura é a música clássica, os grandes autores brancos europeus ou norte-americanos. Quase que de forma imperceptível, porque naturalizada como o "normal", a ideologia do branqueamento continua em alta na sociedade brasileira atual, sendo disseminada pelos editoriais de moda; pelos padrões caucasianos de beleza; pelos apresentadores e artistas brancos que predominam nas mídias; pelo predomínio de autores brancos e estrangeiros nas universidades; pela quase ausência de pessoas negras e pardas – especialmente mulheres negras – em cargos de chefia e lideranças nas organizações (ALMEIDA, 2018).

Dessa forma, o que Lélia Gonzalez chama de “ideologia do branqueamento” pode ser considerado um dos elementos constitutivos mais fortes do racismo estrutural, e que está de tal modo naturalizado e internalizado nos diferentes segmentos da sociedade como o “padrão”. Para os homens e mulheres pretos, pardos e de origens indígenas se reconhecerem como tais e lutarem por suas identidades e inserção social, precisam vivenciar longa jornada de desconstrução, aprendizagem e reconstrução (GONZALES, 2020; VAINFAS, 1997).

Para Clovis Moura, mesmo após a Abolição, o lugar do negro no Brasil ainda era o segundo plano, neste caso, as favelas e os cortiços. A ideia de que negros não eram bem-vindos se perpetuou mesmo após 1888. A omissão do Estado na oferta de Políticas Públicas no pós-Abolição só agravou a situação socioeconômica dessa população.

> É visto ainda como mau cidadão negro aquele que vive nas favelas, nos cortiços, nos mocambos nordestinos e se situa nas mais baixas camadas sociais, como operário não qualificado, doméstica, mendigo, biscateiro, criminoso ou alcoólatra. É exatamente aquele segmento descendente do escravo, hoje apenas negro livre, porém que não foi, ainda, incorporado, na sua grande maioria, a não ser formalmente, à sociedade civil atual, como cidadão (MOURA, 2021, p. 29).

Sobre o mundo do trabalho, Ricardo Antunes traz apontamentos relevantes sobre a questão de gênero, apesar de não mencionar a interseccionalidade entre gênero e raça:

> Na nova composição da classe trabalhadora presencia-se, como vimos anteriormente, um aumento significativo do trabalho feminino, que tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho part time, precarizado e desregulamentado. No Reino Unido, por exemplo, o contingente feminino superou recentemente o masculino na composição da força de trabalho. Sabe-se que esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado inverso quando se trata da temática salarial, onde a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem menor do que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo frequentemente ocorre no que concerne aos direitos e condições de trabalho (ANTUNES, 1993, p. 80).

Uma das autoras fundamentais para o debate desse conceito foi Maria Aparecida Bento, ou, simplesmente, Cida Bento, psicóloga do trabalho e militante do movimento negro, uma das primeiras pesquisadoras brasileiras a enfatizar a necessidade de incluir o branco e sua responsabilidade social na análise das questões raciais no Brasil. Afinal, conforme argumenta a autora, por muito tempo, inclusive na Academia, o tema das relações raciais no Brasil era visto como um problema do negro: “o negro herdeiro da escravidão”; “a exclusão do negro”; “a pobreza do negro”; “a desigualdade que afetava o negro”. Como se os negros fossem os responsáveis diretos por suas mazelas. Tratava-se de um discurso em via de mão única. Não se colocava a questão do branco no interior dessa dinâmica excludente (BENTO, 2014).

Além do legado de 400 anos de escravidão, que colocaram os homens e mulheres negras em ampla desvantagem na sociedade brasileira, existem outros aspectos dessa equação, ainda extremamente vivos, e que precisam ser pesquisados e debatidos Um desses elementos é o conceito de branquitude e sua "ação" no mundo social.

Por outro lado, o final dos anos 90 foram decisivos para o desenvolvimento do conceito e dos debates em torno da ideia de branquitude. Esse período coincidiu com a renovação sobre os estudos das relações raciais nos Estados Unidos. No Brasil foi o período das primeiras políticas afirmativas de fôlego, como a Lei de Cotas Raciais para Negros e Índios nas Universidades, fruto de longa luta do movimento negro. Os espaços arduamente conquistados pelo movimento negro na sociedade brasileira obrigaram os intelectuais e a sociedade civil como um todo a repensarem as questões raciais e o papel dos brancos na perpetuação do racismo estrutural no país. Foi nesse cenário que a análise do fenômeno da branquitude ganhou espaço (BENTO, 2014).

Bento e outros estudiosos das relações raciais no Brasil, com destaque para Lia Vainer Schucmam, chamaram a atenção para o fato de que, tal como existiam identidades raciais claramente atribuídas aos negros e os índios; da mesma maneira havia um conjunto de valores raciais "brancos", que seguiam alimentando estereótipos e embarreirando discussões efetivas sobre o racismo no Brasil. Tais valores precisavam ser identificados, debatidos e desnaturalizados (BENTO, 2014; SCHUCMAN 2014).

A branquitude consiste, justamente, nesse conjunto de valores identitários atribuídos aos brancos (BENTO, 2014). Valores que foram construídos simbólica e subjetivamente ao longo de gerações, e que associam, no Brasil, as pessoas de pele clara à ideia de civilização, de superioridade, de modelo estético padrão e modelo de sucesso, construindo a imagem da "raça branca" em detrimento do negro, associado ao fracasso, ao trabalho manual, à escravidão, ao feio (SOVIK, 2009). Tal conjunto de valores permeia o cotidiano dos indivíduos, das instituições, da cultura, e, muitas vezes, é acionado para a preservação da posição privilegiada que as pessoas de pele branca possuem na sociedade brasileira, inclusive no mundo do trabalho (SCHUCMAN, 2014).

No que se refere ao conceito de branquitude e ao fenômeno do branqueamento, ambos importantes para a análise dos dados obtidos na segunda fase desta pesquisa, Cida Bento argumenta que:

> no Brasil, o branqueamento é frequentemente considerado como um problema do negro que, descontente e desconfortável com sua condição de negro, procura identificar-se como branco, miscigenar-se com ele para diluir suas características

> raciais. Na descrição desse processo o branco pouco aparece, exceto como modelo universal de humanidade, alvo da inveja e do desejo de outros grupos raciais não-brancos, e, portanto, encarados como não humanos. *Na verdade, quando se estuda o branqueamento constata-se que foi um processo inventado e mantido pela elite branca brasileira, embora apontado por essa mesma elite como um problema do negro brasileiro. Considerando (quiçá inventando) seu grupo como padrão de referência de toda a espécie, a elite fez uma apropriação simbólica crucial que vem fortalecendo a autoestima e autoconceito do grupo branco em detrimento dos demais, e essa apropriação acaba legitimando sua supremacia econômica, política e social. O outro lado dessa moeda é o investimento na construção de um imaginário negativo sobre o negro, que solapa sua identidade racial, danifica sua autoestima, culpa-o pela discriminação que sofre e, por fim, justifica as desigualdades raciais* (BENTO, 2014, p. 5. Grifos da pesquisadora).

Uma das entrevistadas, cujo pseudônimo é Patrícia, afirma:

> "Não só ambiente de trabalho, mas de estudo também sofri racismo. Diversas vezes ouvi comentários maldosos não só sobre mim mas também sobre outras pessoas pretas, o que também me atinge. Ouvi a recepcionista me dizer que eu não deveria me atrasar pois eu era diferente de todo mundo e meu cabelo chamava atenção, então o dono da empresa ia perceber o meu atraso mais do que das outras pessoas. Nessa mesma empresa, ouvi homens brancos dizerem que o caso que aconteceu no Carrefour, não era racismo. E continuando nessa empresa, minha prima que também trabalhava lá, ouviu que era uma Cheeta. E de gênero? O tempo todo homens diminuindo a nossa capacidade, querendo nos ensinar a ser mulher e inúmeras outras coisas."

Dessa forma, a branquitude, em um sentido amplo, é esse conjunto de valores identitários brancos que associam o branco à herança europeia, ao progresso, ao trabalho árduo pelo desenvolvimento. O branco é o modelo universal de ser humano. Dentro dessa lógica, os negros, enquanto um conjunto, são os que não se aceitam, sendo eles próprios racistas, ao desejarem alcançar os padrões estéticos, culturais e civilizatórios dos brancos. Afinal, conforme se escuta no senso comum, um negro, ao ascender socialmente, procura se casar com uma branca. Já uma mulher negra de "boa aparência" visa ter o cabelo arrumado e alisado, lembrando o ar sóbrio europeu, por exemplo (BENTO, 2014).

3. DISCUSSÃO METODOLÓGICA

Em um primeiro momento, a ênfase está no levantamento da bibliografia, através da plataforma Scielo, pertinente aos temas relacionados à pesquisa. As categorias de busca utilizadas foram branquitude, racismo estrutural, branqueamento, mulheres negras e racialização.

Quanto à metodologia, a pesquisa se fundamenta em dois pilares principais. Primeiramente, o esforço se concentrou no levantamento, seleção e análise de bibliografia pertinente ao tema, fornecendo embasamento histórico e teórico para a discussão da questão

racial no Brasil e suas consequências. No segundo momento, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, e com caráter de amostragem, que reuniu 155 mulheres negras inscritas na rede social corporativa LinkedIn, visando registrar os relatos sobre suas trajetórias e experiências profissionais; desafios e barreiras; progressos e vitórias no mercado de trabalho formal. A pesquisa se deu a partir da aplicação de questionário no corpo do texto com questões abertas e fechadas, e que foi divulgado através da própria plataforma LinkedIn.

Constantemente, sou convidada por editores da plataforma LinkedIn para escrever sobre pauta racial e mercado de trabalho. No ano de 2021 fui indicada como criadora de conteúdo, denominada "Linkedin Creator". Diariamente, recebo mais de trinta mensagens privadas de pessoas negras comentando situações de discriminação e dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Minhas publicações atingem diretamente quase 18 mil pessoas, mas já houve textos com mais de 100 mil visualizações e posterior publicação em jornais, como o Estadão e Jornal O Globo.

Como produto final da pesquisa, conforme já mencionado, foi elaborado um Manual de Boas Práticas para a Inclusão de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. Para preservar a identidade delas, todas são mencionadas através de pseudônimos criados por mim.

Por mais que a população brasileira seja formada em sua maioria por pessoas negras, o quantitativo de negros nas empresas ainda é muito baixo. De acordo com o estudo Desigualdade social por cor e raça no Brasil (IBGE,2016), menos de 5% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados por pessoas negras. E essa falta de representatividade nos espaços corporativos justifica a necessidade da produção de um Manual de Boas Práticas para a Inclusão de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho. O produto contempla orientações práticas que vão desde o processo de atração de talentos negros, passando pelo período de absorção, conhecido na área de Recursos Humanos como *onboarding*, até as avaliações trimestrais de desempenho e o processo de desligamento. O objetivo é que esse produto fique à disposição das empresas no meu perfil de LinkedIn, que conta com mais de 17 mil seguidores e no perfil da minha empresa, chamada Trilhas de Impacto.

A discussão proposta por Cida Bento acerca do Branqueamento, da branquitude e do conceito de Pacto Narcísico foi fundamental para a elaboração, andamento e análise dos elementos que constituem a segunda parte da pesquisa em desenvolvimento neste Programa de Pós-Graduação. A partir das leituras teóricas e da minha própria trajetória pessoal e profissional, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa com mulheres negras e pardas usuárias da plataforma profissional LinkedIn.

Para tanto, um questionário composto de questões fechadas e abertas foi formulado, cujo conteúdo na íntegra pode ser lido em anexo. No formulário, itens como idade e grau de escolaridade foram perguntados. Também foram levantados dados referentes à possível discriminação no mercado de trabalho e especialmente sobre gênero e raça. As participantes foram incentivadas a escrever, em caso positivo, de que forma essas investidas preconceituosas as afetaram. Por fim, responderam sobre a ocupação ou não de cargo de liderança, se a questão racial influenciava negativamente na sua remuneração e se a empresa possui alguma política de diversidade.

As questões fechadas, de caráter objetivo, visavam obter dados gerais, tais como idade, grau de instrução e se a participante ocupava emprego formal quando respondeu a pesquisa. No que se refere às questões abertas, ou seja, subjetivas, as participantes foram convidadas a relatarem suas experiências pessoais no mundo do trabalho face aos estereótipos raciais e de gênero, destacando situações de preconceito, rejeição e exclusão a que tenham sido submetidas devido à cor de sua pele.

A pesquisa foi proposta às usuárias negras do LinkedIn a partir de um *flyer* de divulgação postado pela mestranda na Plataforma. O questionário ou formulário com as questões ficou disponível para preenchimento entre os meses de outubro de 2021 e janeiro de 2022. Cento e cinquenta e cinco (155) mulheres negras, pretas e pardas, usuárias do LinkedIn responderam ao questionário. Os dados coletados foram e serão utilizados única e exclusivamente para fins acadêmicos, tendo o referido formulário de pesquisa sido previamente aprovado pelo comitê de ética da FGV/RJ. Também é importante reforçar que o anonimato das participantes foi a base dessa coleta de dados. Elas não precisaram informar seus nomes e dados pessoais. Além disso, em hipótese alguma, terão suas identidades mencionadas em qualquer momento desta pesquisa, no presente ou no futuro. Para preservá-las, optei por utilizar pseudônimos. O mesmo procedimento será adotado em relação a instituições, empregadores ou terceiros eventualmente citados.

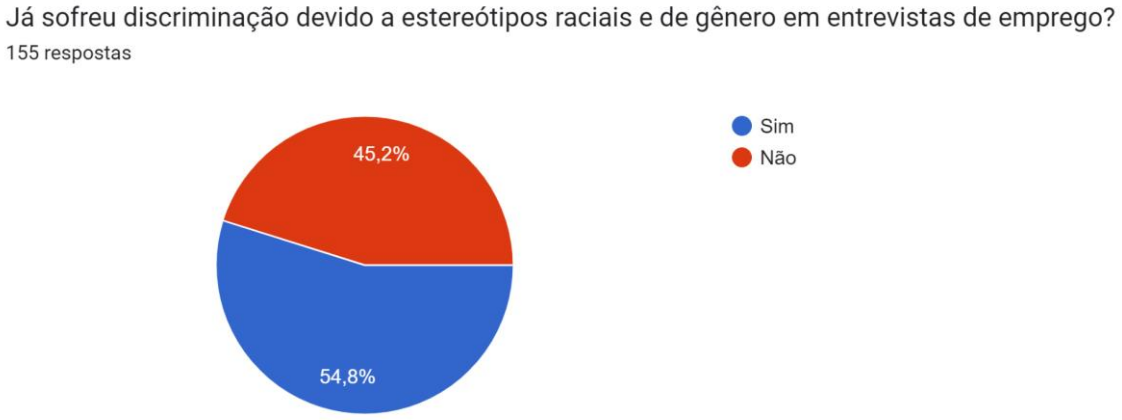
Igualmente cabe salientar que possuo certa visibilidade entre a comunidade de mulheres negras no LinkedIn Brasil, postando constantemente conteúdos relacionados ao mundo do trabalho e aos desafios que as mulheres pretas enfrentam em sua luta pela sobrevivência. Além das postagens, realizo/participo periodicamente de *lives* que podem ser vistas no link: https://www.youtube.com/@trilhasdeimpacto984 relacionados ao tema, divulgando o trabalho de consultoria, mas também promovendo a construção de espaços de acolhimento e escuta a essas mulheres. Talvez, por esse histórico, pode-se afirmar que as mulheres se sentiram à vontade para narrarem suas experiências e compartilharem suas histórias, que serão importantes para o terceiro

momento da pesquisa, que será a elaboração de um Manual de Boas Práticas para a Inclusão de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho.

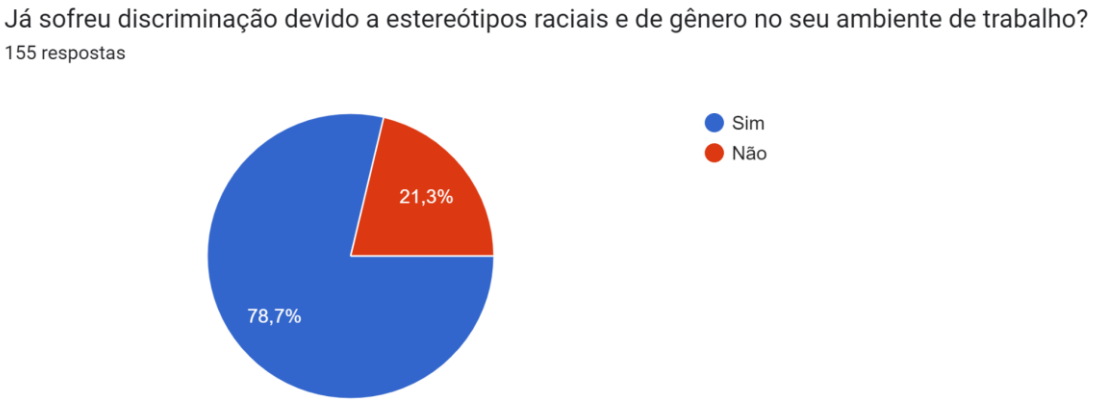
Este manual, produto final desta Pós-Graduação, está disponibilizado gratuitamente no meu perfil de LinkedIn.

3.1 Elementos de pesquisa que orientaram o produto final

No total, 155 formulários foram respondidos por mulheres negras. De acordo com o formulário aplicado, 54,8% das entrevistadas sofreram preconceito de gênero e/ou raça em entrevistas conforme figura abaixo:



Quando indagadas sobre discriminação no mercado de trabalho, o percentual apresentado foi ainda maior. Mais de 78% das mulheres ouvidas relataram perceber atos discriminatórios em seu ambiente laboral, de acordo com a imagem:



As 155 respondentes do questionário têm entre 19 e 55 anos, sendo a média de idade prevalecente entre elas de 30 a 45 anos. Os espaços de atuação no mundo do trabalho são os mais variados possíveis, destacando-se os setores de Educação, Recursos Humanos, TI/ Análise de Sistemas, Telemarketing, Relações Públicas, Administração e Comércio. Do total das participantes, 50,3% possuem Nível Superior e Pós-Graduação/Especialização; 13,5% Mestrado e Doutorado e 24,5% delas possuem o Ensino Superior Completo. Por esse painel, percebe-se que a maioria das respondentes possui bons níveis de escolaridade e formação.

No que se refere à atuação profissional, 83,9% estavam ocupadas no setor formal de trabalho quando responderam à pesquisa. E do total de participantes, 54,85% afirmaram terem sofrido algum tipo de preconceito, discriminação ou abuso no trabalho/processos seletivos/entrevistas devido à cor da pele e pelo fato de serem mulheres.

Durante a pesquisa, observei que alguns aspectos se repetiam nos relatos e decidi categorizá-los para melhor compreensão dos resultados qualitativos. A saber, de acordo com as entrevistadas, os estereótipos raciais apontados dividem-se nos seguintes temas: cabelo, recrutamento e seleção, faxineira/empregada, pele, silenciamento/credibilidade e salário/promoções.

3.1.1. Cabelo

A entrevistada Ângela apresenta um depoimento contundente sobre a questão do cabelo da mulher negra.

> “Nos treinamentos de entrada na empresa que atuo há dez anos...havia uma parte do treinamento que a treinadora dizia que todos tinham que trabalhar sempre arrumados e que as mulheres deveriam ter sempre na bolsa uma prancha de cabelos para estarem sempre com o cabelo "arrumadinho".

Assim como no caso da entrevistada Patrícia, em que seu cabelo é comparado ao rabo de um macaco:

> “Uma consultora zombou da aparência do meu cabelo dizendo que o mesmo parecia um rabo de macaco. Dizendo: "Quem é você? Quem é essa aí falando comigo, que coisa triste esse cabelo de rabo de macaco" rindo e ridicularizando o meu cabelo belíssimo, todo trabalhado nas tranças. Ela não imaginava que eu era a gerente da empresa na qual ela era vendedora parceira. Fui educada com ela ao me identificar, sugeri que a abordagem dela devia ter sido um engano, e que com certeza ela não estava falando com uma parceira daquela forma. Ela nunca me respondeu.”

A estética do cabelo liso, diretamente ligada ao processo de branqueamento, como aponta Cida Bento, surge num depoimento que me fez marejar os olhos, concedido pela Rosana:

> "Era uma vaga para recepcionista, e me perguntaram se eu sempre mantinha o cabelo alisado, assim como eu estava usando naquele momento, pois eu seria a primeira imagem que as pessoas iriam ver ao chegar, então era importante eu manter a boa aparência".

Ler esses depoimentos aciona um gatilho em mim. Não há como me distanciar do tema, já que sou uma mulher negra. O tema do cabelo atravessa a vida de qualquer mulher negra no Brasil. Quantas vezes pensamos dez vezes antes de ir a uma entrevista de emprego com um turbante ou com o cabelo *black*, já que não sabemos se quem está do outro lado é uma pessoa racista. Após mais de vinte anos fazendo análise, percebo o quanto de energia perdemos nesse processo de se manter saudável, apesar de toda a opressão que o racismo provoca. E essa pesquisa só vem reforçar que isso não é um fenômeno individual.

Dessa forma, o silêncio, a omissão ou a distorção que há em torno do lugar que o branco ocupou e ocupa, de fato, nas relações sociais brasileiras, constituem um problema dos brancos, e precisam ser analisados e confrontados (BENTO, 2014).

3.1.2. Recrutamento/ seleção

Ir a uma entrevista de emprego exige muita energia e coragem quando se é uma mulher negra. Estamos na base da pirâmide social, mas entrar em contato com esses relatos só reforça o quanto o racismo nos afasta das melhores posições, mesmo que estejamos dentro dos critérios de elegibilidade.

Dandara traz em seu depoimento uma frase contumaz em anúncios de emprego até o ano de 2014: "exigimos boa aparência". Ela relata: "ao chegar para a entrevista a recepcionista disse que eu não poderia participar. Perguntei o motivo ela respondeu. Foi pedido pessoas com ótima aparência".

Ao ler esse relato lembro de uma ocasião em que fui convidada para um processo seletivo na Fundação de um artista brasileiro renomado. Fui entrevistada ao telefone pelo filho do referido artista. À época, eu atuava em um grande museu e tinha um blog sobre museus brasileiros e europeus, que tinha mais de 10 mil leitores. A entrevista ao telefone foi excelente, mas ao chegar para a entrevista pessoal, eu percebi imediatamente que não seria contratada. Afinal, há vinte anos, tanto o ambiente acadêmico quanto o mundo das artes plásticas tinham um contingente ínfimo de pessoas negras. Trinta dias se passaram e eu resolvi ligar para saber do processo seletivo. A vaga, obviamente, já tinha sido preenchida por uma pessoa branca. Até hoje essa Fundação não contrata pessoas negras.

Por vezes, a negativa num processo seletivo não é compreendida de imediato. O relato da Soraia traz essa vertente do racismo, que é não ser explícito.

> "Quando passei, falei com a recrutadora está ótimo meu currículo e tudo mais, mas quando marcamos a entrevista ela já me olhou com uma cara estranha e depois começou a fazer algumas perguntas e dizendo que acredito que você não faz parte do nosso perfil. Você tem muita capacidade para trabalhar nessa empresa acredito que você pode conseguir coisa muito melhor essa vaga não te serve devido a suas formações e experiência. Só que ela já tinha avaliado meu currículo e eu tinha passado na triagem de currículo né! Me senti muito mal como se todos os meus certificados estivessem me atrapalhando agora. Imagina a sensação de uma mulher preta que tem certificado internacional e não serve pra uma vaga, depois disso comecei a fazer transição de carreira."

A sensação de que nenhuma boa vaga deve ser ocupada por nós, faz com que muitas vezes desistamos de tentar. No fundo, sabemos que vamos depender do quão letrado sob o ponto de vista racial é o nosso interlocutor, e o quanto a empresa está interessada de fato em promover diversidade racial. Muito além de qualificação técnica, devemos sempre estar preparados numa entrevista para uma situação de exclusão e racismo disfarçado de falta de qualificação.

Por exemplo, no cenário das grandes empresas, há um modelo de profissional, de líder, daqueles colaboradores que devem alcançar os cargos de destaque. Quase sempre esse modelo é o masculino e branco. De acordo com o IBGE apenas 3,5% dos líderes nas 500 maiores empresas no Brasil são negros. E dentro desse percentual, mulheres negras têm salários ainda menores que homens negros. Assim, o RH das empresas, ao promoverem processos de seleção, recrutamento, promoção, geralmente possuem o consenso tácito de que os ocupantes dos cargos de destaque devem ser homens brancos. Nas entrelinhas, a cor da pele acaba sendo um fator de seleção, ou melhor, de segregação. Ora, o que está por detrás dessa dinâmica para o recrutamento de pessoas visando cargos de liderança é uma espécie de "pacto entre iguais". Um pacto não verbalizado, é verdade, mas que opera na prática com eficiência (BENTO, 2014).

3.1.3. Faxineira e empregada

Uma das categorias que mais me deixou perplexa foi a que denominei de faxineira e empregada. Foram mais de 10 relatos de mulheres hiper qualificadas e letradas confundidas com funcionárias operacionais. A primeira delas foi a entrevistada Ludmila, que disse: "sempre pediam para eu limpar as coisas". Ela é administradora de empresas e foi contratada para ser supervisora de uma área. Outra entrevistada, a Quézia, informa que durante uma entrevista de emprego para uma vaga de secretária sênior, foi indagada por uma funcionária da empresa se ela seria a nova faxineira. Casos assim não são isolados. No prédio em que eu resido, na zona sul carioca, a poucos passos da praia, a única moradora negra que não é empregada doméstica sou

eu. Não raro sou indagada sobre o motivo pelo qual acesso o elevador social, que atende somente dois apartamentos por andar.

3.1.4 Pele, cara de pobre e diferença salarial

A entrevistada Maria das Graças começa a área livre do questionário para reforçar que ouviu em três empresas diferentes que tinha "cara de pobre". Foram anos de terapia até entender que esse estereótipo tinha relação direta com o seu fenótipo. Antônia, uma entrevistada que alcançou o cargo de diretora em uma grande empresa, ouve constantemente perguntas desconfiadas de fornecedores que não acreditam que uma mulher negra, "com turbante e cara de pobre", como ela disse, pode voar tão alto. Quando recebeu sua promoção para se tornar diretora, ouviu de uma gerente de área: "era só o que faltava, eu ser gerenciada por essa negrinha".

A cor da pele também atravessou a vida de Aurora. Certa vez em Brasília, vestida à maneira corporativa para um evento na Esplanada dos Ministérios, foi abordada por uma mulher branca que teimava em achar que ela era a cobradora do ônibus, que faria o trajeto Aeroporto/Esplanada. Mesmo deixando claro que era passageira tanto quanto ela, a mulher insistiu em entregar-lhe o dinheiro.

Em uma entrevista de emprego Lisa falou abertamente para o recrutador que se autodeclarava como mulher negra. Foi imediatamente silenciada e corrigida por ele, que a informou que ela seria no máximo de "uma cor de burro quando foge". Ele ainda fez questão de dizer para ela não se referir a si própria como negra, porque não era estratégico para sua carreira.

A Entrevistada Ana Luiza elucida os dados apontados pelo IBGE sobre remuneração de mulheres negras:

> Éramos em 5 líderes em uma multinacional de alimentos, somente eu e outro coordenador, também negro, não tinha um registro formal de coordenador, e por isso menor salário e benefícios. Eu mulher negra, tinha um salário ainda menor que o dele. As cobranças, reuniões, avaliação, em tudo, éramos cobrados igual aos demais líderes.

Dessa forma, pautando-se na psicologia social e em Freud, Bento (2014) define pacto narcísico da branquitude como uma espécie de acordo tácito, velado, não dito, mas que possui grande força simbólica, a partir do qual os brancos sempre asseguram posições de destaque para outros brancos em lugares mais qualificados. A partir da premissa da branquitude (BENTO, 2018) acerca da meritocracia de que os brancos herdaram dos seus ascendentes imigrantes europeus a disciplina e o gosto pelo trabalho, os brancos são associados à confiança, à produtividade, ao desenvolvimento. Os negros, associados à preguiça, insolência, futebol, pagode, insubmissão. Desta feita, assegurar lugar de destaque aos brancos é oferecer a quem

merece os melhores lugares. É manter os negros na subalternidade, sem ameaçar a supremacia e privilégios brancos, que se perpetuam desde a colonização e escravidão, e, simplesmente, por gerações, foram tidos por naturais (BENTO, 2020).

O pacto narcísico opera em situações sociais bem nítidas, como no exemplo dado acima, do recrutamento de lideranças em grandes empresas. Afinal, não se trata simplesmente de confiar nos seus iguais. O pacto narcísico, como se viu, vincula-se a um imaginário construído ao longo dos séculos, e transmitido socialmente, de que o branco é o humano de referência. Nas palavras da autora:

> O silêncio, a omissão, a distorção do lugar do branco na situação das desigualdades raciais no Brasil têm forte componente narcísico, de autopreservação, porque vem acompanhado de um pesado investimento na colocação desse grupo como grupo de referência da condição humana. Quando precisam mostrar uma família, um jovem ou uma criança, todos os meios de comunicação social brasileiros usam quase que exclusivamente o modelo branco. Freud identifica a expressão do amor a si mesmo, ou seja, o narcisismo, como elemento que trabalha para a preservação do indivíduo e que gera aversões ao que é estranho, diferente. É como se o diferente, o estranho, pusesse em questão o 'normal', o 'universal' exigindo que se modifique, quando autopreservar-se remete à imutabilidade. [...] Esse processo de considerar o seu grupo como padrão universal de humanidade, e sentir-se ameaçados pelos que estão fora deste padrão foi estudado, a partir de outro ângulo, por Edward W. Said [...]." (BENTO, 2014, p. 10-11).

Esse pacto narcísico opera de forma espontânea, inconsciente, ou é uma ferramenta acionada com intencionalidade? Pelo que se pode entrever dos argumentos de Bento, ao mesmo tempo em que os valores simbólicos da branquitude estão enraizados no subconsciente daqueles que se autodefinem como "brancos", evidentemente que nem tudo nesse pacto é "inocente". Assegurar um lugar de destaque a um igual branco, é o mesmo que evitar a concorrência dos negros, impedir que sua liderança seja ameaçada por indivíduos vistos como inferiores. A autopreservação desses privilégios se dá desde os tempos da escravidão, e, ainda hoje, os brancos não reconhecem que ocupam os lugares de destaque devido à exclusão histórica e perpetuada dos negros, como é possível ver no relato da Entrevistada Cássia:

> Ser tratada de forma diferente e as reclamações tinham dois pesos e duas medidas. Com colegas brancas era sempre amenizado. Comigo, grosseria e justificativa da minha origem (Bahia) para dizer que era preguiçosa mesmo fazendo todo o trabalho.

Na pesquisa quantitativa que foi realizada para embasar o presente trabalho, pelo menos 80% das mulheres entrevistadas, que estão em cargo de liderança, relatam perceber de forma nítida um incômodo de pessoas brancas pelo fato delas, mulheres negras, ocuparem cargos estratégicos. O relato da Entrevistada Paula elucida bem o tema.

> Sempre quando me apresento pessoalmente, eu escuto "Ah, você que é a diretora". Eu estava na porta de um evento para entrar e vi meu nome na placa da mesa de abertura, perguntei para equipe organizadora, se eu poderia sentar lá e disseram que estavam esperando diretora chegar e eu disse que eu era a diretora. Ou em reuniões onde a maioria das pessoas são brancas e homens, ignoram minha fala.

Quando saímos do mundo do trabalho e embarcamos na vida cotidiana, posso enumerar diversos exemplos de como pessoas negras são vistas de forma estereotipada e como para nós há apenas um lugar possível: o da subserviência. Moro perto da praia, no Rio de Janeiro, e no meu prédio o elevador atende somente a dois apartamentos. Já fui interpelada algumas vezes por pessoas brancas que não conheço sobre o local para onde eu estava indo. Também estou acostumada a ficar quase uma hora conversando com policiais na imigração. As perguntas referentes à quantidade de carimbos no meu passaporte e ao espanto sobre o fato de eu ter recursos financeiros para viajar muito. Certa vez, saindo de um voo do Chile, aqui no Aeroporto do Galeão, eu fui a única pessoa parada pelo Policial Federal. Coincidentemente, eu era a única pessoa negra na classe executiva, o que para ele foi um espanto. Nessa mesma viagem, na ida, a comissária me perguntou duas vezes se eu estava sentada no assento correto. Foi necessário que eu chamasse o chefe de cabine para me atender no restante da viagem.

No discurso da branquitude brasileira, os brancos ocupam os postos de liderança porque são os melhores, tem espírito de trabalho e disciplina. Em suma, a branquitude enxerga os privilégios dos brancos como meritocracia, e não como uma vantagem histórica que se repete continuamente. Tanto que muitas empresas, ao buscarem serviços de consultoria para criarem espaços de diversidade em suas corporações, afirmam que desejam ter negros em seus setores contábeis, de planejamento, de liderança, porém, “sem baixar o nível”: “queremos negros competentes e sofisticados”. Nesta conversa específica, pedi que a pessoa descrevesse o que significa um negro sofisticado. Ouvi como resposta que eu seria o melhor exemplo. Indaguei o motivo do adjetivo e obtive como resposta o fato de eu ter viajado algumas vezes para fora do país. Para mim ficou claro que a sofisticação à qual a pessoa se refere tem relação direta com uma boa situação socioeconômica, algo distante da realidade, de acordo com dados do IBGE. Ouvi essas frases numa reunião de uma empresa do mercado financeiro. Assim, percebe-se, portanto, que a inclusão/exclusão dos negros e pardos é encarada como simples meritocracia, quando a raiz do problema é extremamente profunda, tal como esta pesquisa e a discussão conceitual aqui apresentada procurou mostrar.

O objetivo central de todos esses esforços, além de promover sororidade é oferecer às mulheres negras e pardas um espaço de fala, um instrumento para expressarem seus desconfortos no mundo do trabalho, mas também seus objetivos, contribuições e conquistas.

Duas das principais questões subjetivas presentes no questionário aplicado se referiam a situações de preconceito ou discriminação devido a estereótipos de raça e gênero em processos seletivos/entrevistas de emprego e no ambiente de trabalho propriamente dito. As participantes foram perguntadas se já tinham vivido situações desse tipo. Em caso afirmativo, o formulário pedia para que as mesmas ficassem à vontade e relatassem suas experiências de forma sincera e aberta, visando promover a troca de experiências e fomentar o debate sobre boas práticas acerca da inclusão de gênero e raça no mundo do trabalho.

Esse foi o caso da participante Andrea, que afirmou que, em uma das entrevistas de emprego da qual participou, para um cargo de chefia, foi questionada da seguinte maneira pelo recrutador:

> "Fui questionada sobre como conseguia ser respeitada e ter autoridade perante a equipe sendo negra. Outras vezes, foram [ditas palavras] subentendidas como duvidar de minha formação no Currículo ou de minhas realizações."

O mesmo estereótipo de inferiorização da mulher negra aparece no relato da Participante Yara, revelando o quanto há um profundo mal-estar dos que se definem como "brancos" quando os privilégios da branquitude são quebrados no ambiente de trabalho, ainda que esse mal-estar, na maioria das vezes, seja sutil e implícito:

> "No geral, nunca tinha percebido qualquer tipo de discriminação, mas quando assumi uma posição de maior relevância, algumas das pessoas que ficaram sob a minha liderança questionaram se eu tinha competência para o cargo, mesmo eu tendo um cv [currículo] dos mais sólidos para a posição. Mas nada foi explícito, mas, sim, questionamentos genéricos".

Uma outra respondente, ao relatar a participação numa dinâmica de grupo num processo seletivo, afirmou ter se sentido profundamente constrangida, pois a recrutadora simplesmente a ignorou por ser negra:

> "Em uma dinâmica de grupo tive a minha vez de falar, porém a recrutadora demonstrou o total desrespeito para me ouvir, ou seja, entrei para a entrevista cancelada."

Já a fala da Participante Wania reflete de forma incrivelmente perturbadora o que Lia Vainer Schucman chamou de "os estereótipos estéticos da branquitude". Trata-se da presunção, inspirada na herança histórica enraizada do branqueamento, de que o padrão estético branco de "origem europeia" é a forma por excelência de beleza, ou seja, mais um reforço da ideia de que o "branco" é o modelo civilizador, o "padrão" da humanidade:

> "Tive duas experiências marcantes de discriminação racial em entrevistas. A primeira foi para uma vaga de jovem aprendiz em um Shopping. Tivemos a dinâmica de grupo, e durante a apresentação foi dito que **'pessoas com cabelo cacheado/crespos teriam que alisar ou prender o cabelo para trabalhar na loja'**. Uma outra experiência foi no nível de estágio, em uma empresa de recrutamento. A vaga seria para recepcionista. Eu, como uma estudante de recursos humanos que já tem experiência na função e, (aos meus olhos) acreditei ter um "match" com a cultura da empresa, fiquei horrorizada com o retorno de não ser selecionada por não ter o PERFIL DA EMPRESA" (Grifos da Pesquisadora).

Outro relato semelhante foi o da participante Ieda. Ao se candidatar para uma vaga de recepcionista, os recrutadores foram enfáticos de que ela, candidata, devia manter a "boa aparência", o que significava disfarçar seus traços negros, mantendo o cabelo alisado:

> "Era uma vaga para recepcionista, e me perguntaram se eu sempre mantinha o cabelo alisado, assim como eu estava usando naquele momento, pois eu seria a primeira imagem que as pessoas iriam ver ao chegar, então era importante eu manter a 'boa aparência'".

Experiências com pontos em comum aos relatos acima encontram-se na fala da respondente Bárbara, que atua na área de Educação. Essa participante afirma que, além do preconceito estético, cujos valores da branquitude associam o negro ao que é feio, ao que foge ao padrão e ao perfil da "boa aparência", ela, professora, sofreu ainda desrespeito pela sua pessoa humana e, mesmo, assédio moral por parte de colegas, alunos e responsáveis:

> "Como professora trabalhei em uma escola particular onde fui contratada, e quando os pais me viram, metade dos meus alunos saíram da minha sala devido a [eu] ser negra. Nesta mesma escola, quando decidi assumir meus cachos, descobri, mais para frente, que meu diretor era racista através das palavras e proibição de usar trança, turbante [...]; e até uma colega de trabalho ruiva me disse que minha vida era fácil por ter cota pra tudo [...], quando eu disse que nunca foi a cota e sim ralar para terminar a faculdade e ser uma excelente profissional. Já em outra escola particular e, também, numa pública, quando pintei meu cabelo de loiro ou cortei careca funcionários e alunos riram de minha pessoa, [foi] onde ensinei com as atitudes que o respeito é bom e todo mundo gosta. Foi dolorido e sofrido, mas com paciência e atitude consegui mostrar para o que vim. Ah, teve uma vez também, em que fui trabalhar em outra escola pública, e me confundiram como faxineira. Não que eu tenha vergonha, pois trabalhei muito para chegar aonde cheguei, mas mostra [que para a mentalidade da branquitude] que só podemos [os negros] ter esta profissão; que um negro ou negra não pode ter curso superior".

A participante Bárbara, além de tocar nas questões de preconceito estético, destaca, igualmente, um outro estereótipo enraizado na cultura da branquitude que, pelo que se percebe na fala dessas mulheres, ainda está forte e dominante nos ambientes de trabalho: a ideia de uma inferioridade quase inata do negro, que não teria habilidades para desenvolver tarefas ou trabalhos complexos, que exigem liderança e capacidade intelectual. Nesse sentido, aos negros caberiam os trabalhos braçais por excelência, como a ocupação de "faxineira". Esse estereótipo

fecha muitas portas de emprego para as pessoas negras ainda hoje, haja vista que, mesmo possuindo boa formação e experiência, precisam a todo o momento mostrar que, independentemente da cor da pele, são boas e capazes os suficiente.

Outro elemento importante na fala da participante Barbara foi a referência de sua colega ao fato de que ela, a participante, por ser negra, encontrava muitas facilidades nos concursos e empregos, já que seria beneficiária das cotas. Também aqui é possível fazer uma relação com o debate travado por Cida Bento, sobre a ideia de Pacto Narcísico da Branquitude. As pessoas que se identificam como "brancas" se sentem incomodadas com a ascensão de negros a postos de comando, ou que possam, eventualmente, incomodar os seus privilégios adquiridos como legados da escravidão. Segundo essa concepção da branquitude, os "brancos" ocupam os melhores cargos porque tem méritos. Evocam suas heranças europeias, de valorização do trabalho árduo e do estudo, associando os negros ou não-brancos à preguiça, ao pouco empenho, ao gosto apenas por "frivolidades", como samba, carnaval e futebol. Nas entrevistas realizadas por Lia Vainer Schucman, para a sua Tese de Doutorado sobre a "branquitude paulistana", falas desse gênero foram recorrentes entre os participantes (SCHUCMAN, 2014).

A propósito, é possível perceber esse "ressentimento" da branquitude, seja ele involuntário ou não, talvez "menos inocente", no dizer de Cida Bento, na fala da participante Helena. Ao relatar a participação numa entrevista para determinada vaga, a respondente conta que:

> "Na época fui chamada para uma entrevista de estágio na área de Relações Públicas. O local era uma federação, e no decorrer da entrevista, a recrutadora falou algo e eu não entendi na hora, então, pedi para que ela me explicasse, e ela disse: '- ser estagiária aqui não é ser estagiária de uma escola de samba'. Na hora fiquei chocada! Então, disse para ela o seguinte: '- eu sei me portar em um local como este, sei da importância do espaço e também sei falar com cargos de autoridade'. Ela disse que entrevista tinha encerrado e que qualquer coisa me chamava. Estou esperando até hoje kkk [...]".

Pelo fato de a candidata ser negra, a recrutadora julgou que ela não tinha a qualificação necessária para o cargo, e nem se deu ao trabalho de procurar explicar de outra forma a colocação que a candidata não havia compreendido. Afinal, segundo as concepções da branquitude impregnadas no universo simbólico da recrutadora, lugar de negros não é ocupando postos de trabalho nas relações públicas de empresas ou federações, e, sim, "sambando" numa quadra de escola de samba. A postura infantil e despreparada da recrutadora chega ser tragicômica, como reconheceu a participante da pesquisa, ao tentar terminar o seu relato com o mínimo de resignação e certo humor.

Outra fala que possui aspectos semelhantes aos identificados nos depoimentos acima, é o da entrevistada Sonia. Ao se identificar numa entrevista como “mulher preta”, o entrevistador, que supostamente tinha simpatizado com ela, quis “salvá-la”, ou “embranquecê-la”, afirmando que, no máximo, ela era uma “moreninha”. O recrutador esperava que a mulher entendesse essa atitude como uma espécie de “apoio” seu para a conquista da vaga.

> “Em uma das ocasiões, durante uma entrevista, me identifiquei como mulher preta, e o profissional do RH falou que eu não era preta, que tinha aquela cor de burro quando foge, no máximo uma moreninha, [...] e eu [fui] tentar me reafirmar como mulher preta, [e ele, o recrutador, julgou como] um descaso, e automaticamente mudou o tom da entrevista comigo durante o processo seletivo”.

Para além dos estereótipos da branquitude, que inferiorizam as pessoas negras pelo simples fato delas serem negras, as participantes da pesquisa relataram, igualmente, situações embaraçosas pelo fato delas, além de negras, serem mulheres. Esse foi o caso da participante Marcia, que em uma entrevista de emprego foi questionada da seguinte maneira:

> “Em outra ocasião, o entrevistador, um homem branco, me perguntou se eu tinha filhos e como planejava conciliar trabalho e maternar”.

Situação ainda mais constrangedora foi a vivida pela participante Flávia, que, inclusive, não teve a sua intimidade respeitada:

> “Em uma entrevista, ao relatar a diferença de idade entre os meus dois filhos, que é de 10 anos, a recrutadora me questionou se eram os dois do mesmo relacionamento. Achei de uma falta de respeito e preconceito enormes. O que afetaria no meu desempenho profissional o fato dos meus filhos serem do mesmo pai, ou de relacionamentos diferentes[!?]”.

Ora, além de enfrentarem a discriminação racial e os estereótipos enraizados da branquitude, que associam às mulheres negras aos trabalhos braçais e que exigem pouca escolaridade, essas pessoas são duplamente excluídas por serem mulheres, por terem filhos, e por, esse motivo, precisarem provar, o tempo todo, as suas qualificações, autoridade e capacidade para ocuparem determinados cargos, especialmente os de liderança. Esse duplo desafio fica evidente no relato da participante Lucia, ao narrar os abusos que sofreu no ambiente de trabalho por conta da maternidade:

> “Trabalhei numa empresa de educação. Comecei como estagiária e cheguei à Gerência de Projetos. Quando engravidei, passei a ser excluída das reuniões, decisões, e etc. Ao voltar da licença maternidade, não recebi nenhum novo projeto e fui posta para atuar como analista administrativo. A empresa tinha escritórios em Campinas e São Paulo. Enquanto amamentava, pedi para trabalhar no escritório de Campinas, cidade em que resido. Todos os meus apelos foram negados, eu viajava para São Paulo

> todos os dias, chegando a passar umas 6 horas por dia em trânsito, seios turgidos, cheguei a ordenhar no vaso sanitário para aliviar a mama, porque não havia sala de ordenha, tampouco lugar onde eu pudesse armazenar o leite. Por fim, três meses após retornar da licença maternidade, fui demitida sob o pretexto de que estavam esperando que eu me adequasse. Uma mulher branca ficou com os meus projetos, e já ganhava mais do que eu, embora tivéssemos as mesmas atribuições. Toda esta situação me custou caro. Havia me formado aos 30 anos e depois da maternidade passei quase 6 anos longe do mercado de trabalho, porque eu tinha que explicar as lacunas no meu currículo".

Os relatos aqui apresentados são apenas uma pequena amostra das falas e experiências de lutas dessas mulheres, que pelo fato de serem mulheres e negras, são desafiadas e excluídas duplamente na luta pela sobrevivência no mundo do trabalho. Por fim, seria oportuno destacar dois últimos depoimentos, de mulheres que ocuparam funções importantes em determinadas empresas, mas que encontraram muitas dificuldades para se manterem nesses postos e terem sua capacidade reconhecida. A primeira delas, a participante Quitéria, exerceu funções importantes em sua empresa, mas nunca teve as ocupações de liderança que efetivamente realizava registradas em sua carteira profissional:

> "Sempre complicado relatar situações de racismo velado, infelizmente as experiências são bem subjetivas, mas posso relatar com base em fatos... Trabalhei quase 10 anos em uma empresa, sempre tive boas avaliações de desempenho, com incremento salarial, exerci funções de liderança, interagia com clientes, mas nunca me registraram com o cargo. Fiquei mais de 3 anos insistindo, aos poucos fui me revoltando, até que fui demitida".

Já o relato da participante Olívia demonstra o sentimento de desconforto entre seus colegas homens brancos, que sem dúvida, pode ser diretamente associado ao que Cida Bento denominou como "Pacto Narcísico da Branquitude", conforme a discussão conceitual anteriormente apresentada:

> "Mulher e preta ganhando mais, não pode! Criei um setor na empresa na qual trouxe um crescimento de mais de 300%, [mas] não tinha salário fixo, apenas comissão. Comecei a ganhar muito bem. Da noite para o dia, decidiram reduzir minha porcentagem de comissão em 50%. Na reunião, o gerente (um homem branco) me disse assim: quanto você acha que eu estou ganhando? Saí da empresa e desde então estou sem trabalhar e traumatizada... Contrataram um homem branco para a minha antiga função".

A própria respondente identifica os motivos de seus problemas no ambiente de trabalho: ela, mulher, e ainda por cima negra, não podia ser mais bem sucedida e nem ganhar mais que um homem branco. Ao ler seu relato, quase que se pode imaginar o que se passava na cabeça do gerente: "Onde já se viu isso? E os meus privilégios como homem e branco?"; "Como eu, um homem branco e gerente, posso perder espaço para uma mulher negra?"; "Vamos diminuir a comissão e o espaço dessa mulher!".

Todos os relatos aqui evocados revelam o quanto a inclusão racial e de gênero é incipiente e praticamente inexistente no mundo do trabalho brasileiro. Os estereótipos da branquitude e do pacto narcísico seguem fechando portas aos negros, e especialmente, às mulheres negras e pardas, que não raro são desrespeitadas pelas suas origens étnicas e tem suas capacidades de liderança e realização questionadas a todo o momento devido à sua cor de pele e gênero.

Um cenário desses não se transforma da noite para o dia. São necessários muita educação, esclarecimento, debates, cursos de formação para as lideranças, para os recrutadores e as equipes. Antes de mais nada, é preciso que haja uma profunda conscientização social, nas mais diferentes instâncias, de que as políticas afirmativas para os negros e negras não são privilégios, e, sim, uma reparação histórica. Se faz necessário acertar contas com o passado, e reconhecer o papel social dos brancos na exclusão dos negros e negras na sociedade brasileira. É preciso que, além da educação, que deve "tocar" nessa ferida dos privilégios brancos enraizados e "naturalizados", sejam implementadas políticas públicas efetivas que permitam uma maior presença e desenvolvimento das pessoas negras, especialmente das mulheres negras, nos postos e espaços de trabalho. A pesquisa realizada neste Programa de Pós-Graduação pretende ser mais um elemento fomentador desse debate, que não pode se acanhar.

4. APRESENTAÇÃO DO PRODUTO

A pesquisa proposta pretendeu gerar, além da análise e reflexões acadêmicas, um produto que mobilizasse as pessoas a partir dos conceitos, leituras e experiências de pesquisa. Conforme mencionado no item 1, inicialmente, foi realizada uma pesquisa quantitativa com caráter de amostragem, com um grupo pré-selecionado de mulheres pretas inscritas na rede social corporativa LinkedIn. Os contatos e conversas informais com essas mulheres tiveram o objetivo de selecionar as participantes, e tiveram suas identidades e locais de trabalho preservados. O objetivo desta pesquisa qualitativa foi registrar as trajetórias e experiências profissionais dessas mulheres; os desafios, barreiras e preconceitos enfrentados; assim como os seus progressos e vitórias no mercado de trabalho formal. A pesquisa foi elaborada partir de aplicação de questionário estruturado.

O produto proposto pela presente pesquisa está diretamente relacionado à aproximação e escuta dessas profissionais pretas do LinkedIn, que muitas vezes se sentem invisíveis e sozinhas em seus desafios e trajetórias; ou, mesmo, se sentem preteridas e perdidas para buscarem espaços no mercado de trabalho formal. Assim, a pesquisa visou a construção de um

produto em forma de manual de boas práticas *online* a ser disponibilizado gratuitamente no site da Trilhas de Impacto, minha *startup* e divulgado também no meu perfil de LinkedIn. Além deste produto, a pesquisa pretende, num momento oportuno, possivelmente no Doutorado, registrar os conhecimentos e vivências adquiridos a partir desta investigação na forma de um livro, que deverá ser mais um canal de diálogo e esclarecimento, não apenas para as mulheres negras mas para a sociedade como um todo.

O produto foi pensado para ser um suporte aos profissionais de RH das grandes empresas brasileiras que, apesar da incoerência, não conhecem em sua maioria, a pauta racial. A ideia é que eles possam utilizar as orientações lá descritas para aplicar no seu cotidiano profissional e reduzir os casos de discriminação e racismo sofridos por mulheres.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O racismo me atravessa desde a infância. O fato de ter estudado em escola privada e ser sempre a única criança negra da sala me fez desenvolver um olhar crítico para este fenômeno à brasileira, que reforça a exclusão de pessoas como eu dos lugares de conforto, prestígio e boa remuneração.

As últimas páginas desse trabalho foram escritas na Inglaterra, onde estou neste momento, estudando inglês para o Doutorado. Escolhi uma cidade do interior, chamada Eastbourne. Sou a única negra da escola, porém, aqui faz todo sentido. Visitei o campus da Universidade de Brighton que tem aqui na cidade. De pele mais escura, eu e uns três sauditas. Também fez muito sentido pra mim.

Este trabalho é fruto de uma pesquisa que se mistura com a minha vida. Trabalhar e estudar para reduzir os efeitos do racismo estrutural no Brasil são o meu foco. Durante o processo de escrita, minha empresa cresceu, fiz contato com mais de 20 empresas de grande porte efetivamente interessadas em mudar o cenário, mesmo que tardiamente.

Disponibilizar um material gratuito e de qualidade para profissionais de Recursos Humanos me faz pensar na real aplicabilidade de um Mestrado Profissional. Há dois anos eu assumi a Direção da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro e atualmente sou conselheira. A única conselheira negra.

A meta nos próximos dois anos é aprofundar a pesquisa e transformar esse conteúdo num livro para, não somente dar voz às mulheres, como difundir uma informação fundamental para mudarmos o cenário de exclusão de pessoas negras no mercado formal de trabalho no Brasil.

6. REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, C. Interseccionalidade. São Paulo, SP: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALENCAR, Yohana M. Monteiro A. de, IFADIREÓ, Miguel M. e BITU, Vanessa C. Nilo. "Quando a cor da pele é empecilho para a gestão organizacional: uma revisão da literatura sobre mulheres negras no mercado de trabalho". In: *Brazilian Journal of Development*. Curitiba, v. 6, n. 5, p. 29517-29532, may. 2020.

ALENCASTRO, Luís Felipe de. Vida Privada e Ordem Privada no Império. In: Luiz Felipe de Alencastro (org.). *História da Vida Privada no Brasil*, vol. 2. São Paulo: Cia. Das Letras, 1999.

ALENCASTRO, Luís Felipe de. *O Trato dos Viventes:* formação do Brasil no Atlântico Sul. SP: Cia. Das Letras, 2000.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é Racismo Estrutural?* Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BOLZANI, Isabela. Diversidade de raça e gênero é tema pouco desenvolvido em empresas que adotaram indicadores sociais. In: *Folha de São Paulo - MERCADO*. 27 de dez. 2020. Disponível em: www.1.folha.uol.com.br/mercado/2020/12/diversidade-de-raça-e-genero-e-tema-pouco-desenvolvido-em-empresas-que-adotaram-indicadores-sociais.shtml , acesso em 22/06/2021.

CASTRO, Celso (org.) *Textos básicos de antropologia.* Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

CASTRO, Celso (org.) *Textos básicos de sociologia.* Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

CHALHOUB, Sideney. *Cidade Febril:* cortiços e epidemias na Corte Imperi*al*. São Paulo: Cia. Das Letras, 2011.

COSTA, Emília Viotti da. *Da Monarquia à República:* momentos decisivos. SP: Unesp, 1999.

DA MATTA, Roberto. *Explorações*: ensaios de sociologia interpretativa. Editora Rocco, SP. 2011.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe.* Tradução: Heci Regina Candiani (1 Ed.). São Paulo: Boitempo, 2016.

FREYRE, Gilberto. *Casa-Grande e Senzala* (41ª edição). Rio de Janeiro, Record, 2000.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: Flávia Rios e Márcia Lima (orgs.). *Lélia Gonzalez - Por um Feminismo Afro-Latino-Americano:* ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. In: *Estudos e Pesquisas – Informações Demográficas e Socioeconômicas*, n. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em 20/06/2021.

KAISER, Juliana Rodrigues. *Diversidade Racial, Inclusão e Mercado de Trabalho no Brasil:* conceitos, história e reflexões. Rio de Janeiro: UFRJ/Laboratório de Responsabilidade Social do Instituto de Economia, TCC MBA em Responsabilidade Social e Terceiro Setor, 2021.

LARAIA, Roque de Barros. Cultura: um conceito antropológico. *Ciência & Trópico*, *29*(1). Recuperado de https://periodicos.fundaj.gov.br/CIC/article/view/757.

MARTINS, Henrique F., VIEIRA, André G., NETO, Honor de A. e SCHUBERT, Cláudio. Racismo Estrutural: vamos falar mais sobre isso. In: *Revista Identidade!* São Leopoldo, v. 25, n. 2, p. 27-41, jul-dez. 2020. Disponível em: http://periodicos.est.edu.br/identidade , acesso em 19/06/2021.

MERCIER, Daniela. "Lélia Gonzalez, onipresente". *El País – Cultura*, 25 out. 2020. Disponível em: https://brasil.elpais.com/cultura/2020-10-25/lelia-gonzalez-onipresente.html , acesso em 20/06/2021.

NASCIMENTO, Abdias do. *O Genocídio do Negro Brasileiro*: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, pp.41 e 92.

SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o "encardido", o "branco" e o "branquíssimo":* raça, hierarquia e poder na construção da branquetude paulistana. São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), Tese de Doutorado (versão original), 2012. Disponível em: www.ammapsique.org.br/baixe/encardido-branco-branquissimo.pdf, acesso em 20/04/2021.

VAINFAS, Ronaldo. *Trópicos dos Pecados*: moral, Sexualidade e Inquisição no Brasil. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1997.

7. ANEXO

EXPERIÊNCIAS E VIVÊNCIAS DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

PESQUISA: Experiências e Vivências das mulheres negras e pardas no Mercado de Trabalho Brasileiro

Pesquisadora: Juliana Kaiser – da Fundação Getúlio Vargas/RJ

Objetivos:

As perguntas presentes nesse formulário visam recolher relatos que permitam a pesquisadora reunir e analisar diferentes percepções, experiências e vivências de mulheres pretas e pardas presentes na Comunidade Profissional LINKEDIN, especificamente sobre o mercado de trabalho no Brasil e seus desafios frente às questões de raça e gênero. A pesquisa faz parte de um projeto desenvolvido junto à Fundação Getúlio Vargas/RJ, e pretende, ao final, produzir propostas e caminhos para que as mulheres pretas e pardas alcancem maior visibilidade, respeito e espaço no mercado de trabalho formal, como, por exemplo, um Guia de Boas Práticas sobre questões de Raça e Gênero no mundo do trabalho e a criação de uma Comunidade Virtual dedicada às mulheres negras e ao mundo do trabalho, com a possibilidade da divulgação de atividades, currículos e vagas.

É importante reforçar que o **ANONIMATO** é a base desta pesquisa. Todos os dados serão mantidos em absoluta confidencialidade. As participantes não precisam informar seus nomes e dados pessoais. Além disso, em **hipótese alguma terão seus dados ou identidade mencionados em qualquer momento desta pesquisa, no presente e no futuro**. Os nomes das participantes serão substituídos por siglas ou códigos, como por, exemplo, "Participante A", "Participante C". O mesmo procedimento será adotado com instituições, empresas empregadores ou

terceiros eventualmente citados. **NENHUM DADO PESSOAL ou IDENTIFICAÇÃO das participantes será mencionado.**

A pesquisadora assume com as participantes o compromisso do **SIGILO ABSOLUTO, e pede que as mesmas expressem suas opiniões e vivências com liberdade, o que será importante para compreender a presença, os desafios e anseios das mulheres pretas e pardas no mercado de trabalho, visando construir possibilidades e espaços novos e cada vez maiores para esse grupo.**

Desde já a pesquisadora agradece sua participação nessa pesquisa. Para participar basta responder as perguntas a seguir com liberdade e sinceridade, expressando suas vivências e percepções sobre o mundo do trabalho. AS QUESTÕES ESTÃO NA PRÓXIMA PÁGINA. OBRIGADA!

PERGUNTAS: EXPERIÊNCIAS E VIVÊNCIAS DAS MULHERES PRETAS E PARDAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

1) Idade: _____

2) Grau de Escolaridade:

Ensino Fundamental Incompleto ( ); Ensino Fundamental Completo ( );

Ensino Médio Incompleto ( ); Ensino Fundamental Completo ( );

Ensino Superior Incompleto ( ); Ensino Superior Completo ( );

Pós-Graduação/Especialização ( ); Pós-Graduação/Mestrado ( );

Pós-Graduação Doutorado ( ).

3) Atua no mercado formal de trabalho no momento?

( ) sim ( ) não

4) Já sofreu discriminação devido a estereótipos raciais e de gênero em entrevistas de emprego?

( ) sim ( ) não

5) Em caso de resposta afirmativa na questão anterior (questão 4), poderia brevemente relatar sua experiência. [Você não é obrigada a responder essa questão, mas mantendo o compromisso de **sigilo absoluto de todos e quaisquer dados ou informações pessoais**, seria muito importante que você relatasse com liberdade e sinceridade suas experiências e opiniões].

_____

_____

_____

_____

_____

6) Já sofreu discriminação devido a estereótipos raciais e de gênero no seu ambiente de trabalho?

( ) sim ( ) não

7) Em caso de resposta afirmativa na questão anterior (questão 6), poderia brevemente relatar sua experiência. [Você não é obrigada a responder essa questão, mas mantendo o compromisso de **sigilo absoluto**, seria muito importante que você relatasse com liberdade e sinceridade suas experiências e opiniões].

_____

_____

_____

_____

_____

8) Você se sente INSERIDA, SEGURA e RESPEITADA no seu ambiente de trabalho? [Você não é obrigada a responder essa questão, mas mantendo o compromisso de **sigilo absoluto**, seria muito importante que você relatasse com liberdade e sinceridade suas experiências e opiniões].

_____

_____

_____

_____

_____

9) Você OCUPA ATUALMENTE ou JÁ OCUPOU cargos de gerência ou liderança nos últimos anos?

( ) sim ( ) não

10) Você percebe que há diferenças de remuneração na política salarial de sua empresa ou local de trabalho? Ou seja, os colaboradores com gênero e raça diferentes recebem remunerações diversas, ainda que ocupando os mesmos cargos? [Você não é obrigada a responder essa questão, mas mantendo o compromisso de **sigilo absoluto**, seria muito importante que você relatasse com liberdade e sinceridade suas experiências e opiniões].

_____

_____

_____

_____

_____

11) A empresa que você trabalha atualmente possui algum tipo de programa de diversidade e inclusão visando minimizar as desigualdades e estereótipos raciais?

( ) Atualmente não me encontro no mercado de trabalho formal.

( ) Não sei ou desconheço essa informação.

( ) Não tem programas desse tipo.

( ) Sim.

12) Você poderia sugerir ações que possam fortalecer as trocas de ideias e apoio mútuo entre as mulheres pretas e pardas em busca de maior visibilidade e espaço no mercado de trabalho? Registre sua resposta abaixo: [Você não é obrigada a responder essa questão, mas mantendo o compromisso de **sigilo absoluto**, seria muito importante que você relatasse com liberdade e sinceridade suas experiências e opiniões].

_____

_____

_____

_____

_____

Muito obrigada por sua participação!

Pesquisadora Juliana Kaiser/FGV-RJ.

Mulheres negras no mercado de trabalho: como (sobre)viver à ambientes racistas

Por Juliana Kaiser

Fundadora e CEO da Trilhas de Impacto. Especialista nos temas ESG & Diversidade, professora universitária e conselheira independente.
https://www.linkedin.com/in/julianakaiser/

Contexto

Empresas devem estar cada vez mais atentas à diversidade, pelo bem do próprio crescimento. Corporações plurais crescem mais quando contribuem com a visão de mundo e com a troca de conhecimentos e experiências.

Ainda hoje**, mulheres negras formam a base da pirâmide social no país**, sendo responsáveis pela manutenção da maioria das famílias brasileiras. O padrão da escolaridade tardia ainda se perpetua e gera no mercado dificuldade de acesso às boas posições de trabalho.

O argumento para a reprodução desse padrão histórico de racismo estrutural estava muito focado na questão da formação acadêmica. Acreditava-se que pessoas negras não tinham acesso à educação de qualidade e, por esta razão, não conseguiam atingir as melhores posições. O que ocorre é que com o avanço da política de cotas, o número de universitários negros em instituições consideradas de "primeira linha" subiu vertiginosamente, mesmo nos cursos de elite, como Direito, Economia e Engenharia. Por outro lado, não vemos esse cenário nas empresas, onde a grande maioria ainda é branca.

Uma pesquisa do Instituto Ethos, de 2019, realizada nas 500 maiores empresas do Brasil, revelou que:

apenas

5%

da liderança é formada por pessoas negras.

E esse número é ainda menor quando consideramos empresas de médio porte.

De que forma é possível mudar esse panorama?

A área de RH tem um grande compromisso a cumprir, já que é a porta de entrada das pessoas no mercado de trabalho. O que vem acontecendo, no entanto, é que só há movimentação em direção ao aumento de negros em liderança quando há intervenção direta do Conselho de Administração e de investidores.

Nos grandes programas de diversidade, cerca de 30 ou 40% do talentos negros acabam se demitindo em menos de seis meses, uma vez que os ambientes não são inclusivos para pessoas negras. Faltam, portanto, ações, na prática, para conscientizar funcionários/time sobre a desigualdade social.

Classified as Internal

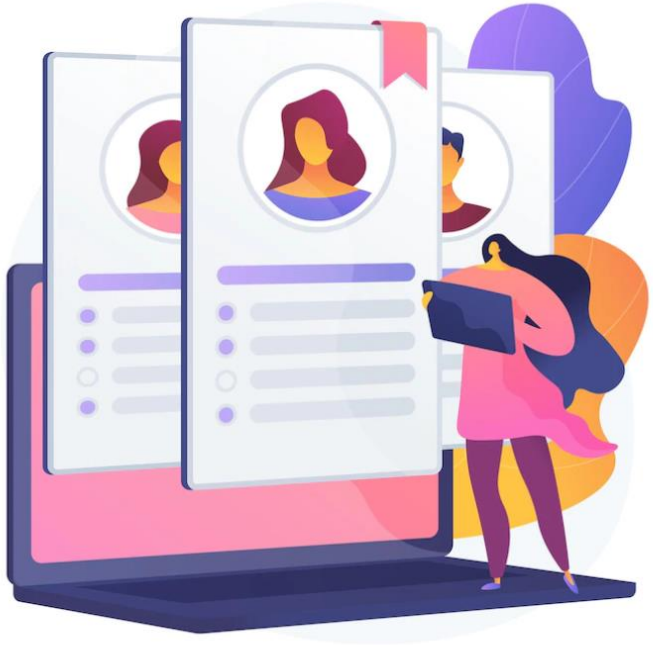
O que se deve contemplar, então, em um plano de carreira? Onde buscar profissionais para retê-los de fato? Em quais treinamentos o RH deve insistir para preparar os times também no acolhimento a esses profissionais, preparar lideranças que começaram com vagas afirmativas? E de que forma você, mulher negra, pode se preparar para enfrentar esse solo árido?

Este manual é o produto de pesquisa acadêmica realizada no ano de 2022 e tem como objetivo apoiar mulheres negras a se posicionarem de forma estratégica no mercado de trabalho brasileiro, desviando dos obstáculos causados pelo racismo estrutural.

Para dar suporte a você, mulher negra, nessa jornada no presente manual estão informações sobre os diversos subsistemas de RH e como o racismo institucional permeia cada um deles.

Classified as Internal

Atração



A divulgação das vagas afirmativas está prevista no Estatuto da Igualdade Racial e é amparada por recomendações do Ministério Público do Trabalho. Não havendo intenção clara de contratar pessoas negras, é muito provável que elas não se candidatem, pois, em geral, os processos seletivos reproduzem o racismo estrutural, que exclui pessoas negras.

Para ser inclusivo, é necessário retirar critérios de universidades consideradas de ponta, CEP de áreas nobres e repensar a necessidade de fluência em inglês em cargos iniciais. Também é fundamental que pessoas negras apareçam nas peças gráficas de divulgação das vagas.

E, sob o ponto de vista de gênero, é indispensável comunicar quais são as políticas ligadas à licença parental, ou seja, se há um compromisso da empresa em não demitir mulheres após a licença-maternidade.

É no processo de atração que a presente pesquisa apresentou os maiores dados de discriminação e racismo.

Saiba você que comentários relacionados ao seu cabelo, ao uso de adornos afro-brasileiros ou de elementos religiosos de matriz africana, configuram racismo. E não foram poucos os depoimentos em que comentários discriminatórios apareceram justamente nesta etapa do processo seletivo: a atração.

Classified as Internal

Onboarding

Imagine o que é chegar num ambiente novo e não encontrar ninguém parecido com você? Essa sensação de estranhamento é vivenciada pela maioria das pessoas negras ao chegarem numa empresa.

O *onboarding* de um profissional negro torna-se muito mais fácil quando várias pessoas negras são contratadas ao mesmo tempo. E também quando há preocupação da empresa em optar por um serviço de mentoria de carreira para essas profissionais.

Ao chegar numa organização e perceber que não há ninguém parecido com você, é importante se manter firme. Infelizmente, esse ainda é o cenário da maioria das empresas brasileiras. Se você for uma mulher negra, e atuar em RH, concentre-se em traçar um plano para atrair novos profissionais negros e preparar um *onboarding* compatível, trazendo questões sobre o racismo estrutural e sobre discriminação.

É importante que esse acolhimento no processo de adaptação seja pensado por e para pessoas negras.

Classified as Internal

Avaliação de desempenho

É comum mulheres negras serem mal avaliadas no mundo corporativo brasileiro.

Faz parte das boas práticas inclusivas realizar avaliações de desempenho com indicadores consistentes. São eles que evitam que gestores avaliem seguindo estereótipos raciais e vieses inconscientes.

São as avaliações periódicas de desempenho que alavancam as carreiras das funcionárias e, por esta razão, realizá-las com total transparência e metodologia previamente comunicada é fundamental para a empresa se manter inclusiva.

Em geral, elas são empíricas, subjetivas e sem um indicador claro de baixa performance. Um item que aparece com frequência é a dificuldade de se comunicar, descrita pelas entrevistadas como atitude violenta. Esse estereótipo, denominado "negra raivosa", impacta de forma contundente o avanço de mulheres negras no mercado de trabalho.

Para vencer tal estereótipo. é fundamental que mulheres negras desenvolvam habilidade de comunicação estratégica, adquirindo técnicas de modulação de voz, gestual e de utilização de Comunicação Não-Violenta.

Classified as Internal

Treinamento

Realizar treinamentos periódicos sobre Diversidade Racial condição ímpar para que o time seja letrado no tema e evite fazer comentários preconceituosos e discriminatórios.

Para manter a segurança psicológica dos profissionais negros é importante que os treinamentos sejam conduzidos por profissionais contratados especificamente para a área ou conduzidos por consultoria externa.

Dentro desse subsistema, você deve saber que se não foi contratada para ser profissional de Treinamento e Desenvolvimento, não é você a pessoa indicada para ministrar treinamentos sobre o tema.

Convites para participar de rodas de conversa ou grupos de afinidades sobre diversidade racial só devem ser aceitos se você estiver 100% confortável, o que, em geral, não acontece. Nesses grupos, é comum que mulheres negras tenham suas vidas expostas e desenvolvam uma série de problemas de saúde mental, dentre eles crises de ansiedade e depressão. Não é sua responsabilidade explicar para pessoas que não são negras como uma pessoa negra se sente. Nem tampouco expor casos de racismo pelos quais já tenha passado.

Classified as Internal

Sobre a pesquisa qualitativa

A pesquisa, publicada na rede social LinkedIn, teve a **participação de 155 mulheres** negras que estavam formalmente empregadas. Mais de 50% delas possuem pós-graduação e, mesmo assim, relataram diversas situações de discriminação e racismo no ambiente de trabalho.

Como as situações repetem-se, foram agrupadas conforme o assunto.

Mais de 100 mulheres afirmaram ter sofrido discriminação de gênero e/ou racial no meio corporativo.

O gráfico a seguir apresenta o percentual de ofensas divididas por tema. Cada história foi lida com o carinho e a atenção que merece.

Classified as Internal

Resultado **Racismo Estrutural dentro dos ambiente corporativos**

Silenciamento | Credibilidade

Quando duvidaram da capacidade dos profissionais negros, duvidando até mesmo da sua formação academica e experiências.

Cabelo

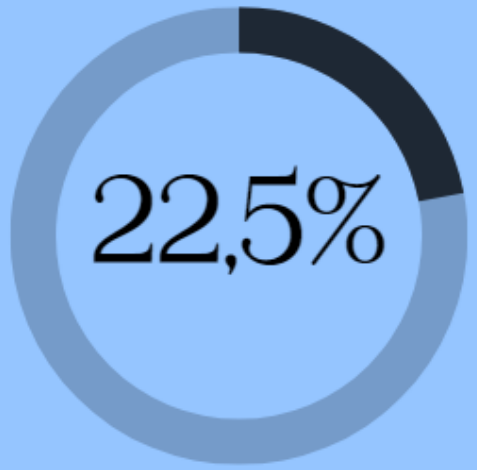
Quando profissionais negros foram dinimuidos por terem cabelos crespos, por usarem tranças

Salário | Promoções

Quando profissionais negros foram submetidos a salários melhores e foram recusados em promoções

Hunting

Quando profissionais negras foram preteridas em processo de seleção e recrutamento.



Pele | Piadas

Quando profissionais negros foram discriminados pela cor da pele ou viraram motivo de piada

Indiferentes

participantes que não não trouxeram depoimentos

Faxineira Empregada |

Quando profissionais negros são colocados enquanto serventes.

No total, 155 formulários foram respondidos por mulheres negras. De acordo com o formulário aplicado, 54,8% das entrevistadas sofreram preconceito de gênero e/ou raça em algum momento de sua vida profissional.

Quando indagadas sobre discriminação no mercado de trabalho, o percentual apresentado foi ainda maior: mais de 78% das mulheres ouvidas relataram perceber atos discriminatórios em seu ambiente laboral, de acordo com a imagem anterior.

As 155 respondentes do questionário têm entre 19 e 55 anos, sendo a média de idade prevalecente entre elas de 30 a 45 anos. Os espaços de atuação no mundo do trabalho são os mais variados possíveis, destacando-se os setores de Educação, Recursos Humanos, TI/ Análise de Sistemas, Telemarketing, Relações Públicas, Administração e Comércio. Do total das participantes, 50,3% possuem Nível Superior e Pós-Graduação/Especialização; 13,5%, Mestrado e Doutorado; e 24,5% delas possuem o Ensino Superior Completo. Por esse painel, percebe-se que a maioria das respondentes tem bons níveis de escolaridade e formação.

No que se refere à atuação profissional, 83,9% estavam ocupadas no setor formal de trabalho quando responderam à pesquisa.

E, do total de participantes, 54,85% afirmaram ter sofrido algum tipo de preconceito, discriminação ou abuso no trabalho/processos seletivos/entrevistas devido à cor da pele e pelo fato de serem mulheres.

Classified as Internal

Durante a pesquisa, observei que alguns aspectos se repetiam nos relatos e decidi categorizá-los para melhor compreensão dos resultados qualitativos. A saber, de acordo com as entrevistadas, os estereótipos raciais apontados dividem-se nos seguintes temas: cabelo, recrutamento e seleção, faxineira/empregada, pele, silenciamento/credibilidade e salário/promoções.

Categorias observadas na pesquisa qualitativa

Cabelo:

A entrevistada Ângela apresenta um depoimento contundente sobre a questão do cabelo da mulher negra.

"Nos treinamentos de entrada na empresa que atuo há dez anos...havia uma parte do treinamento que a treinadora dizia que todos tinham que trabalhar sempre arrumados e que as mulheres deveriam ter sempre na bolsa uma prancha de cabelos para estarem sempre com o cabelo "arrumadinho".

Classified as Internal

Assim como no caso da entrevistada Patrícia, em que seu cabelo é comparado ao rabo de um macaco:

“Uma consultora zombou da aparência do meu cabelo dizendo que o mesmo parecia um rabo de macaco. Dizendo: "Quem é você? Quem é essa aí falando comigo, que coisa triste esse cabelo de rabo de macaco" rindo e ridicularizando o meu cabelo belíssimo, todo trabalhado nas tranças. Ela não imaginava que eu era a gerente da empresa na qual ela era vendedora parceira. Fui educada com ela ao me identificar, sugeri que a abordagem dela devia ter sido um engano, e que com certeza ela não estava falando com uma parceira daquela forma. Ela nunca me respondeu.”

Classified as Internal

A estética do cabelo liso, diretamente ligada ao processo de branqueamento, como aponta Cida Bento, surge num depoimento que me fez marejar os olhos, concedido pela Rosana:

“Era uma vaga para recepcionista, e me perguntaram se eu sempre mantinha o cabelo alisado, assim como eu estava usando naquele momento, pois eu seria a primeira imagem que as pessoas iriam ver ao chegar, então era importante eu manter a boa aparência”.

Ler esses depoimentos aciona um gatilho em mim. Não há como me distanciar do tema, já que sou uma mulher negra. **O tema do cabelo atravessa a vida de qualquer mulher negra no Brasil**. Quantas vezes pensamos dez vezes antes de ir a uma entrevista de emprego com um turbante ou com o cabelo black, já que não sabemos se quem está do outro lado é uma pessoa racista? Após mais de vinte anos fazendo análise, percebo o quanto de energia perdemos nesse processo de se manter saudável, apesar de toda a opressão que o racismo provoca. E essa pesquisa só vem reforçar que isso não é um fenômeno individual

Classified as Internal

Recrutamento /Seleção

Ir a uma entrevista de emprego exige muita energia e coragem quando se é uma mulher negra. Estamos na base da pirâmide social, mas entrar em contato com esses relatos só reforça o quanto o racismo nos afasta das melhores posições, mesmo que estejamos dentro dos critérios de elegibilidade.

Dandara traz em seu depoimento uma frase contumaz em anúncios de emprego até o ano de 2014: "exigimos boa aparência". Ela relata:

" (...)ao chegar para a entrevista a recepcionista disse que eu não poderia participar. Perguntei o motivo ela respondeu. Foi pedido pessoas com ótima aparência".

Ao ler o desabafo, lembro de uma ocasião em que fui convidada para um processo seletivo na Fundação de um artista brasileiro renomado. Fui entrevistada ao telefone pelo filho do referido artista. À época, eu atuava em um grande museu e tinha um blog sobre museus brasileiros e europeus, que tinha mais de dez mil leitores. A entrevista ao telefone foi excelente, mas ao chegar para a entrevista pessoal, eu percebi imediatamente que não seria contratada. Afinal, há vinte anos, tanto o ambiente acadêmico quanto o mundo das artes plásticas tinham um contingente ínfimo de pessoas negras. Trinta dias se passaram e eu resolvi ligar para saber do processo seletivo. A vaga, obviamente, já tinha sido preenchida por uma pessoa branca. Até hoje essa Fundação não contrata pessoas negras.

Classified as Internal

Por vezes, a negativa num processo seletivo não é compreendida de imediato. O relato da Soraia traz essa vertente do racismo, que é não ser explícito.

“Quando passei, falei com a recrutadora está ótimo meu currículo e tudo mais, mas quando marcamos a entrevista ela já me olhou com uma cara estranha e depois começou a fazer algumas perguntas e dizendo que acredito que você não faz parte do nosso perfil. Você tem muita capacidade para trabalhar nessa empresa acredito que você pode conseguir coisa muito melhor essa vaga não te serve devido a suas formações e experiência. Só que ela já tinha avaliado meu currículo e eu tinha passado na triagem de currículo né! Me senti muito mal como se todos os meus certificados estivessem me atrapalhando agora. Imagina a sensação de uma mulher preta que tem certificado internacional e não serve pra uma vaga, depois disso comecei a fazer transição de carreira.”

A sensação de que nenhuma boa vaga deve ser ocupada por nós,faz com que muitas vezes desistamos de tentar. No fundo, sabemos que vamos depender do quão letrado sob o ponto de vista racial é o nosso interlocutor, e o quanto a empresa está interessada de fato em promover diversidade racial. Muito além de qualificação técnica, devemos sempre estar preparados numa entrevista para uma situação de exclusão e racismo disfarçado de falta de qualificação.

Classified as Internal

Por exemplo, no cenário das grandes empresas, há um modelo de profissional, de líder, daqueles colaboradores que devem alcançar os cargos de destaque. Quase sempre esse modelo é o masculino e branco. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apenas 3,5% dos líderes nas 500 maiores empresas no Brasil são negros. E, dentro desse percentual, mulheres negras têm salários ainda menores que homens negros. Assim, o RH das empresas, ao promoverem processos de seleção, recrutamento, promoção, geralmente possuem o consenso tácito de que os ocupantes dos cargos de destaque devem ser homens brancos. Nas entrelinhas, a cor da pele acaba sendo um fator de seleção, ou melhor, de segregação.

Faxineira e empregada

Uma das categorias que mais me deixou perplexa foi a que denominei de faxineira e empregada. Foram mais de dez relatos de mulheres hiper qualificadas e letradas confundidas com funcionárias operacionais. A primeira delas foi a entrevistada Ludmila, que disse:

“sempre pediam para eu limpar as coisas.”

Classified as Internal

Ela é administradora de empresas e foi contratada para ser supervisora de uma área.

Outra entrevistada, a Quézia, informa que durante uma entrevista de emprego para vaga de secretária sênior, foi indagada por uma funcionária da empresa se ela seria a nova faxineira. Casos assim não são isolados. No prédio em que eu resido, na Zona Sul carioca, a poucos passos da praia, a única moradora negra que não é empregada doméstica sou eu. Não raro sou indagada sobre o motivo pelo qual acesso o elevador social, que atende somente dois apartamentos por andar.

Classified as Internal

Pele, cara de pobre e diferença salarial

A entrevistada Maria das Graças começa a área livre do questionário para reforçar que ouviu em três empresas diferentes que tinha **"cara de pobre"**. Foram anos de terapia até entender que esse estereótipo tinha relação direta com o seu fenótipo. Antônia, uma entrevistada que alcançou o cargo de diretora numa grande empresa, ouve constantemente perguntas desconfiadas de fornecedores que não acreditam que uma mulher negra, **"com turbante e cara de pobre"**, como ela disse, pode voar tão alto. Quando recebeu sua promoção para se tornar diretora, ouviu de uma gerente de área: **"era só o que faltava, eu ser gerenciada por essa negrinha".**

A cor da pele também atravessou a vida de Aurora. Certa vez em Brasília, vestida à maneira corporativa para um evento na Esplanada dos Ministérios, foi abordada por uma mulher branca que teimava em achar que ela era a cobradora do ônibus, que faria o trajeto Aeroporto/Esplanada. Mesmo deixando claro que era passageira tanto quanto ela, a mulher insistiu em entregar-lhe o dinheiro.

Classif

Em entrevista de emprego Lisa falou abertamente para o recrutador que se autodeclarava como mulher negra. Foi imediatamente silenciada e corrigida por ele, que a informou que ela seria no máximo de "uma cor de burro quando foge". Ele ainda fez questão de dizer para ela não se referir a si própria como negra, porque não era estratégico para sua carreira.

A Entrevistada Ana Luiza elucida os dados apontados pelo IBGE sobre remuneração de mulheres negras:

Éramos em 5 líderes em uma multinacional de alimentos, somente eu e outro coordenador, também negro, não tinha um registro formal de coordenador, e por isso menor salário e benefícios. Eu mulher negra, tinha um salário ainda menor que o dele. As cobranças, reuniões, avaliação, em tudo, éramos cobrados igual aos demais líderes.

Assegurar um lugar de destaque a um igual branco é o mesmo que evitar a concorrência dos negros, impedir que sua liderança seja ameaçada por indivíduos vistos como inferiores. A autopreservação desses privilégios dá-se desde os tempos da escravidão, e, ainda hoje, os brancos não reconhecem que ocupam os lugares de destaque devido à exclusão histórica e perpetuada dos negros, como é possível ver no relato da entrevistada Cássia:

Ser tratada de forma diferente e as reclamações tinham dois pesos e duas medidas. Com colegas brancas era sempre amenizado. Comigo, grosseria e justificativa da minha origem (Bahia) para dizer que era preguiçosa mesmo fazendo todo o trabalho.

Classified as Internal

Nesta pesquisa quantitativa, pelo menos 80% das mulheres entrevistadas, que estão em cargo de liderança, relatam perceber de forma nítida um incômodo de pessoas brancas pelo fato delas, mulheres negras, ocuparem cargos estratégicos. O relato da entrevistada Paula elucida bem o tema.

"Sempre quando me apresento pessoalmente, eu escuto "Ah, você que é a diretora". Eu estava na porta de um evento para entrar e vi meu nome na placa da mesa de abertura, perguntei para equipe organizadora, se eu poderia sentar lá e disseram que estavam esperando diretora chegar e eu disse que eu era a diretora. Ou em reuniões onde a maioria das pessoas são brancas e homens, ignoram minha fala."

Classified as Internal

Quando saímos do mundo do trabalho e embarcamos na vida cotidiana, posso enumerar diversos exemplos de como pessoas negras são vistas de forma estereotipada e como para nós há apenas um lugar possível: o da subserviência. Moro perto da praia, no Rio de Janeiro, e no meu prédio o elevador atende somente a dois apartamentos. Já fui interpelada algumas vezes por pessoas brancas que não conheço sobre o local para onde eu estava indo.

Também estou acostumada a ficar quase uma hora conversando com policiais na imigração. As perguntas referentes à quantidade de carimbos no meu passaporte e ao espanto sobre o fato de eu ter recursos financeiros para viajar muito. No discurso da branquitude brasileira, os brancos ocupam os postos de liderança porque são os melhores, têm espírito de trabalho e disciplina.

Em suma, a branquitude enxerga os privilégios dos brancos como meritocracia, e não como uma vantagem histórica que se repete continuamente.

Tanto que muitas empresas, ao buscarem serviços de consultoria para criarem espaços de diversidade em suas corporações, afirmam que desejam ter negros em seus setores contábeis, de planejamento, de liderança, porém, **“sem baixar o nível”**: **“queremos negros competentes e sofisticados”**. Nesta conversa específica, pedi que a pessoa descrevesse o que significa um negro sofisticado. Ouvi como resposta que eu seria o melhor exemplo. Indaguei o motivo do adjetivo e obtive como resposta o fato de eu ter viajado algumas vezes para fora do país. Para mim ficou claro que a sofisticação à qual a pessoa se refere tem relação direta com uma boa situação socioeconômica, algo distante da realidade, de acordo com dados do IBGE. Ouvi essas frases numa reunião de uma empresa do mercado financeiro.

Classified as Internal

Assim, percebe-se, portanto, que a inclusão/exclusão dos negros e pardos é encarada como simples meritocracia, quando a raiz do problema é extremamente profunda, tal como esta pesquisa e a discussão conceitual aqui apresentada procurou mostrar.

O objetivo central de todos esses esforços, além de promover sororidade, é **oferecer às mulheres negras e pardas um espaço de fala, um instrumento para expressarem seus desconfortos no mundo do trabalho, mas também seus objetivos, contribuições e conquistas.**

Duas das principais questões subjetivas presentes no questionário aplicado se referiam a situações de preconceito ou discriminação devido a estereótipos de raça e gênero em processos seletivos/entrevistas de emprego e no ambiente de trabalho propriamente dito. As participantes foram perguntadas se já tinham vivido situações desse tipo.

Em caso afirmativo, o formulário pedia para que as mesmas ficassem à vontade e relatassem suas experiências de forma sincera e aberta, visando promover a troca de experiências e fomentar o debate sobre boas práticas acerca da inclusão de gênero e raça no mundo do trabalho.

Classified as Internal

Esse foi o caso da participante Andrea, que afirmou que, em uma das entrevistas de emprego da qual participou, para um cargo de chefia, foi questionada da seguinte maneira pelo recrutador:

“Fui questionada sobre como conseguia ser respeitada e ter autoridade perante a equipe sendo negra. Outras vezes, foram [ditas palavras] subentendidas como duvidar de minha formação no currículo ou de minhas realizações.”

O mesmo estereótipo de inferiorização da mulher negra aparece no relato da participante Yara, revelando o quanto há um profundo mal-estar dos que se definem como “brancos” quando os privilégios da branquitude são quebrados no ambiente de trabalho, ainda que esse mal-estar, na maioria das vezes, seja sutil e implícito:

“No geral, nunca tinha percebido qualquer tipo de discriminação, mas quando assumi uma posição de maior relevância, algumas das pessoas que ficaram sob a minha liderança questionaram se eu tinha competência para o cargo, mesmo eu tendo um cv [currículo] dos mais sólidos para a posição. Mas nada foi explícito, mas, sim, questionamentos genéricos”.

Classified as Internal

Uma outra respondente, ao relatar a participação numa dinâmica de grupo num processo seletivo, afirmou ter se sentido profundamente constrangida, pois a recrutadora simplesmente a ignorou por ser negra:

“Em uma dinâmica de grupo tive a minha vez de falar, porém a recrutadora demonstrou o total desrespeito para me ouvir, ou seja, entrei para a entrevista cancelada.”

Já a fala de Wania reflete de forma incrivelmente perturbadora o que Lia Vainer Schucman chamou de “os estereótipos estéticos da branquitude”. Trata-se da presunção, inspirada na herança histórica enraizada do branqueamento, de que o padrão estético branco de “origem europeia” é a forma por excelência de beleza, ou seja, mais um reforço da ideia de que o “branco” é o modelo civilizador, o “padrão” da humanidade:

“Tive duas experiências marcantes de discriminação racial em entrevistas. A primeira foi para uma vaga de jovem aprendiz em um shopping. Tivemos a dinâmica de grupo, e durante a apresentação foi dito que ‘pessoas com cabelo cacheado/crespos teriam que alisar ou prender o cabelo para trabalhar na loja’. Uma outra experiência foi no nível de estágio, em uma empresa de recrutamento. A vaga seria para recepcionista.

Classified as Internal

Eu, como uma estudante de recursos humanos que já tem experiência na função (aos meus olhos), acreditei ter um "match" com a cultura da empresa, fiquei horrorizada com o retorno de não ser selecionada por não ter o PERFIL DA EMPRESA" (Grifos da pesquisadora).

Outro relato semelhante foi o da participante Ieda. Ao se candidatar para uma vaga de recepcionista, os recrutadores foram enfáticos de que ela, candidata, devia manter a "boa aparência", o que significava disfarçar seus traços negros, mantendo o cabelo alisado:

"Era uma vaga para recepcionista, e me perguntaram se eu sempre mantinha o cabelo alisado, assim como eu estava usando naquele momento, pois eu seria a primeira imagem que as pessoas iriam ver ao chegar, então era importante eu manter a 'boa aparência'".

Experiências com pontos em comum aos relatos anteriores encontram-se na fala da Bárbara, que atua na área de Educação. Essa participante afirma que, além do preconceito estético, cujos valores da branquitude associam o negro ao que é feio, ao que foge ao padrão e ao perfil da "boa aparência", ela, professora, sofreu ainda desrespeito pela sua pessoa humana e, mesmo, assédio moral por parte de colegas, alunos e responsáveis:

"Como professora trabalhei em uma escola particular onde fui contratada, e quando os pais me viram, metade dos meus alunos saíram da minha sala devido a [eu] ser negra. Nesta mesma escola, quando decidi assumir meus cachos, descobri, mais para frente, que meu diretor era racista através das palavras e proibição de usar trança, turbante [...]; e até uma colega de trabalho ruiva me disse que minha vida era fácil por ter cota pra tudo [...],

Classified as Internal

quando eu disse que nunca foi a cota e sim ralar para terminar a faculdade e ser uma excelente profissional. Já em outra escola particular e, também, numa pública, quando pintei meu cabelo de loiro ou cortei careca funcionários e alunos riram de minha pessoa, [foi] onde ensinei com as atitudes que o respeito é bom e todo mundo gosta. Foi dolorido e sofrido, mas com paciência e atitude consegui mostrar para o que vim. Ah, teve uma vez também, em que fui trabalhar em outra escola pública, e me confundiram como faxineira. Não que eu tenha vergonha, pois trabalhei muito para chegar aonde cheguei, mas mostra [que para a mentalidade da branquitude] que só podemos [os negros] ter esta profissão; que um negro ou negra não pode ter curso superior".

Classified as Internal

A participante Bárbara, além de tocar nas questões de preconceito estético, destaca, igualmente, um outro estereótipo enraizado na cultura da branquitude que, pelo que se percebe na fala dessas mulheres, ainda está forte e dominante nos ambientes de trabalho: a ideia de uma inferioridade quase inata do negro, que não teria habilidades para desenvolver tarefas ou trabalhos complexos, que exigem liderança e capacidade intelectual.

Nesse sentido, **aos negros caberiam os trabalhos braçais por excelência, como a ocupação de "faxineira"**. Esse estereótipo fecha muitas portas de emprego para as pessoas negras ainda hoje, haja vista que, mesmo possuindo boa formação e experiência, precisam a todo o momento mostrar que, independentemente da cor da pele, são boas e capazes o suficiente.

Outro elemento importante na fala da participante Bárbara foi a referência de sua colega ao fato de que ela, a participante, por ser negra, encontrava muitas facilidades nos concursos e empregos, já que seria beneficiária das cotas.

Também aqui é possível fazer uma relação com o debate travado por Cida Bento, sobre a ideia de Pacto Narcísico da Branquitude.

As pessoas que se identificam como "brancas" se sentem incomodadas com a ascensão de negros a postos de comando, ou que possam, eventualmente, incomodar os seus privilégios adquiridos como legados da escravidão.

Segundo essa concepção da branquitude, **os "brancos" ocupam os melhores cargos porque tem méritos. Evocam suas heranças europeias, de valorização do trabalho árduo e do estudo**, associando os negros ou não-brancos à preguiça, ao pouco empenho, ao gosto apenas por "frivolidades", como samba, carnaval e futebol.

Classified as Internal

Nas entrevistas realizadas por Lia Vainer Schucman, para a sua tese de Doutorado sobre a "branquitude paulistana", falas desse gênero foram recorrentes entre os participantes (SCHUCMAN, 2014).
A propósito, é possível perceber esse "ressentimento" da branquitude, seja ele involuntário ou não, talvez "menos inocente", no dizer de Cida Bento, na fala da participante Helena. Ao relatar a participação numa entrevista para determinada vaga, a respondente conta que:

"Na época fui chamada para uma entrevista de estágio na área de Relações Públicas. O local era uma federação, e no decorrer da entrevista, a recrutadora falou algo e eu não entendi na hora, então, pedi para que ela me explicasse, e ela disse: '- ser estagiária aqui não é ser estagiária de uma escola de samba'. Na hora fiquei chocada! Então, disse para ela o seguinte: '- eu sei me portar em um local como este, sei da importância do espaço e também sei falar com cargos de autoridade'. Ela disse que entrevista tinha encerrado e que qualquer coisa me chamava. Estou esperando até hoje kkk [...]".

Pelo fato de a candidata ser negra, a recrutadora julgou que ela não tinha a qualificação necessária para o cargo, e nem se deu ao trabalho de procurar explicar de outra forma a colocação que a candidata não havia compreendido. Afinal, segundo as concepções da branquitude impregnadas no universo simbólico da recrutadora, lugar de negros não é ocupando postos de trabalho nas relações públicas de empresas ou federações, e, sim, "sambando" numa quadra de escola de samba. A postura infantil e despreparada da recrutadora chega ser tragicômica, como reconheceu a participante da pesquisa, ao tentar terminar o seu relato com o mínimo de resignação e certo humor.

Outra fala que possui aspectos semelhantes aos identificados nos depoimentos anteriores é o da entrevistada Sonia. Ao se identificar numa entrevista como "mulher preta", o entrevistador, que supostamente tinha simpatizado com ela, quis "salvá-la", ou "embranquecê-la", afirmando que, no máximo, ela era uma "moreninha". O recrutador esperava que a mulher entendesse essa atitude como uma espécie de "apoio" seu para a conquista da vaga.

Classified as Internal

“Em uma das ocasiões, durante uma entrevista, me identifiquei como mulher preta, e o profissional do RH falou que eu não era preta, que tinha aquela cor de burro quando foge, no máximo uma moreninha, [...] e eu [fui] tentar me reafirmar como mulher preta, [e ele, o recrutador, julgou como] um descaso, e automaticamente mudou o tom da entrevista comigo durante o processo seletivo”.

Para além dos estereótipos da branquitude, que inferiorizam as pessoas negras pelo simples fato delas serem negras, as participantes da pesquisa relataram, igualmente, situações embaraçosas pelo fato delas, além de negras, serem mulheres. Esse foi o caso da participante Marcia, que em uma entrevista de emprego foi questionada da seguinte maneira:

“Em outra ocasião, o entrevistador, um homem branco, me perguntou se eu tinha filhos e como planejava conciliar trabalho e maternar”.

Situação ainda mais constrangedora foi a vivida pela participante Flávia, que, inclusive, não teve a sua intimidade respeitada:

“Em uma entrevista, ao relatar a diferença de idade entre os meus dois filhos, que é de dez anos, a recrutadora me questionou se eram os dois do mesmo relacionamento. Achei de uma falta de respeito e preconceito enormes. O que afetaria no meu desempenho profissional o fato dos meus filhos serem do mesmo pai, ou de relacionamentos diferentes[!?]”.

Classified as Internal

Ora, além de enfrentarem a discriminação racial e os estereótipos enraizados da branquitude, que associam às mulheres negras aos trabalhos braçais e que exigem pouca escolaridade, essas pessoas são duplamente excluídas por serem mulheres, por terem filhos. Por esse motivo, precisarem provar, o tempo todo, as suas qualificações, autoridade e capacidade para ocuparem determinados cargos, especialmente os de liderança. Esse duplo desafio fica evidente no relato da participante Lucia, ao narrar os abusos que sofreu no ambiente de trabalho por conta da maternidade:

“Trabalhei numa empresa de educação. Comecei como estagiária e cheguei à Gerência de Projetos. Quando engravidei, passei a ser excluída das reuniões, decisões etc. Ao voltar da licença-maternidade, não recebi novo projeto algum e fui posta para atuar como analista administrativo.

A empresa tinha escritórios em Campinas e São Paulo. Enquanto amamentava, pedi para trabalhar no escritório de Campinas, cidade em que resido.

Todos os meus apelos foram negados, eu viajava para São Paulo diariamente, chegando a passar umas seis horas por dia em trânsito, seios turgidos, cheguei a ordenhar no vaso sanitário para aliviar a mama, porque não havia sala de ordenha, tampouco lugar onde eu pudesse armazenar o leite. Por fim, três meses após retornar da licença-maternidade, fui demitida sob o pretexto de que estavam esperando que eu me adequasse.

“ Uma mulher branca ficou com os meus projetos, e já ganhava mais do que eu, embora tivéssemos as mesmas atribuições. Toda esta situação me custou caro. Havia me formado aos 30 anos e depois da maternidade passei quase seis longe do mercado de trabalho, porque eu tinha que explicar as lacunas no meu currículo”.

Classified as Internal

Os relatos aqui apresentados são apenas uma pequena amostra das falas e experiências de lutas dessas mulheres, que pelo fato de serem mulheres - e negras -, são desafiadas e excluídas duplamente na luta pela sobrevivência no mundo do trabalho. Por fim, seria oportuno destacar dois últimos depoimentos, de mulheres que ocuparam funções importantes em determinadas empresas, mas que encontraram muitas dificuldades para se manterem nesses postos e terem sua capacidade reconhecida. A primeira delas, a participante Quitéria, exerceu funções importantes em sua empresa, mas nunca teve as ocupações de liderança que efetivamente realizava registradas em sua carteira profissional:

"Sempre complicado relatar situações de racismo velado, infelizmente as experiências são bem subjetivas, mas posso relatar com base em fatos... Trabalhei quase 10 anos em uma empresa, sempre tive boas avaliações de desempenho, com incremento salarial, exerci funções de liderança, interagia com clientes, mas nunca me registraram com o cargo. Fiquei mais de 3 anos insistindo, aos poucos fui me revoltando, até que fui demitida".

Já o relato da participante Olívia demonstra o sentimento de desconforto entre seus colegas homens brancos, que sem dúvida, pode ser diretamente associado ao que Cida Bento denominou como "Pacto Narcísico da Branquitude", conforme a discussão conceitual anteriormente apresentada:

"Mulher e preta ganhando mais, não pode! Criei um setor na empresa na qual trouxe um crescimento de mais de 300%, [mas] não tinha salário fixo, apenas comissão. Comecei a ganhar muito bem. Da noite para o dia, decidiram reduzir minha porcentagem de comissão em 50%. Na reunião, o gerente (um homem branco) me disse assim: quanto você acha que eu estou ganhando? Saí da empresa e desde então estou sem trabalhar e traumatizada... Contrataram um homem branco para a minha antiga função".

Classified as Internal

A própria respondente identifica os motivos de seus problemas no ambiente de trabalho: ela, mulher, e ainda por cima negra, não podia ser mais bem sucedida e nem ganhar mais que um homem branco. Ao ler seu relato, quase que se pode imaginar o que se passava na cabeça do gerente: **"Onde já se viu isso? E os meus privilégios como homem e branco?";** "Como eu, um homem branco e gerente, posso perder espaço para uma mulher negra?"; "Vamos diminuir a comissão e o espaço dessa mulher!".

Todos os relatos aqui evocados revelam o quanto a inclusão racial e de gênero é incipiente e praticamente inexistente no mundo do trabalho brasileiro. Os estereótipos da branquitude e do pacto narcísico seguem fechando portas aos negros, e especialmente, às mulheres negras e pardas, que não raro são desrespeitadas pelas suas origens étnicas e tem suas capacidades de liderança e realização questionadas a todo o momento devido à sua cor de pele e gênero.

Um cenário desses não se transforma da noite para o dia. São necessários muita educação, esclarecimento, debates, cursos de formação para as lideranças, para os recrutadores e as equipes. Antes de mais nada, é preciso que haja uma profunda conscientização social, nas mais diferentes instâncias, de que as políticas afirmativas para os negros e negras não são privilégios, e, sim, uma reparação histórica. Faz-se necessário acertar contas com o passado, e reconhecer o papel social dos brancos na exclusão dos negros e negras na sociedade brasileira. É preciso que, além da educação, que deve "tocar" nessa ferida dos privilégios brancos enraizados e "naturalizados", sejam implementadas políticas públicas efetivas que permitam uma maior presença e desenvolvimento das pessoas negras, especialmente das mulheres negras, nos postos e espaços de trabalho.

Classified as Internal

Os dados aqui apresentados estão em conformidade com o Comitê de Ética do CPDOC FGV-RJ e todos os nomes das respondentes foram preservados.

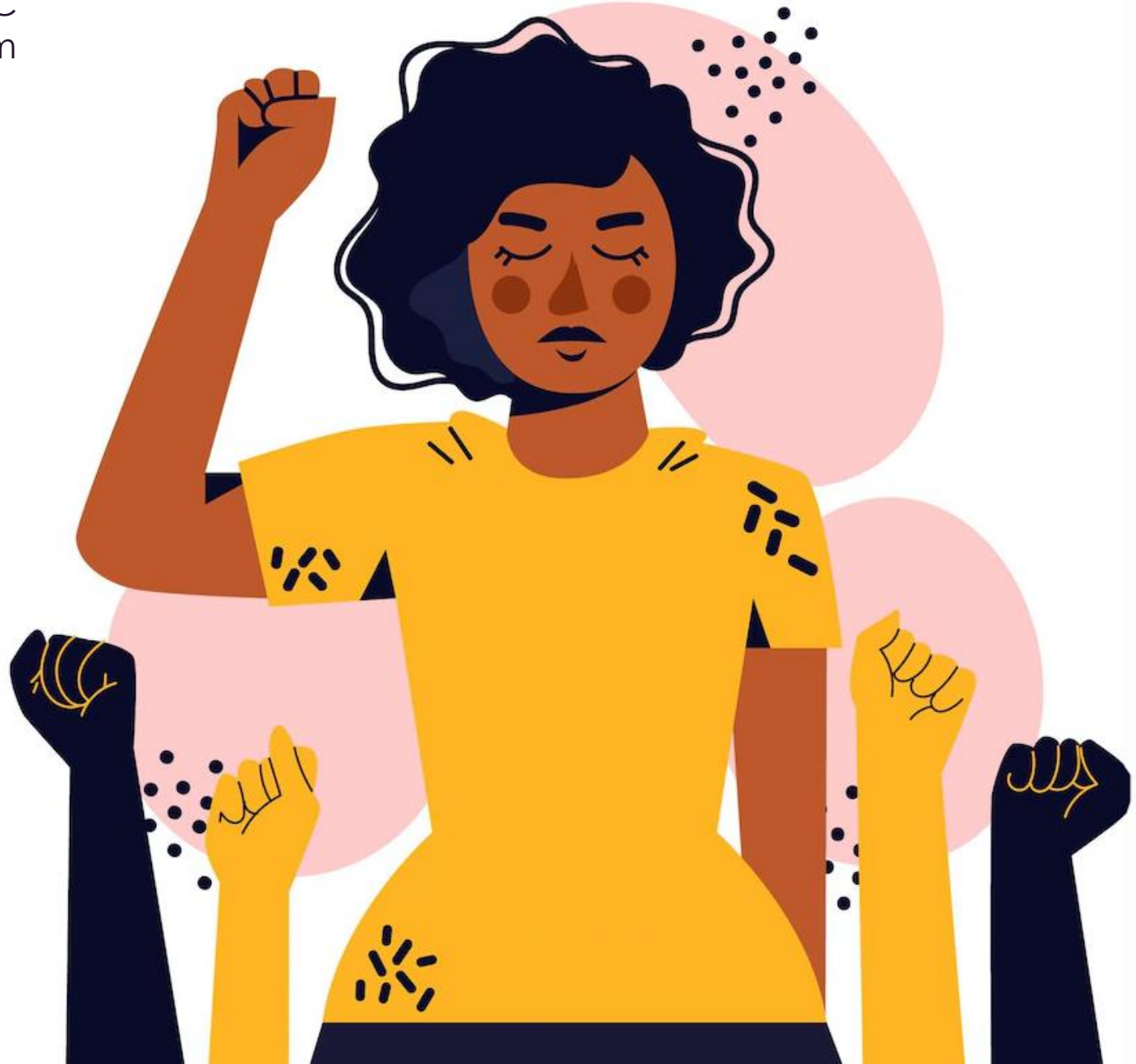
Ler esses relatos e apresentá-los foi um trabalho árduo, doloroso, pois não há como não me colocar como uma das personagens. Mas, sem dúvida, é uma forma simbólica de eu retribuir a confiança desses profissionais que viram em mim alguém que poderia dar voz às suas dores, que também são minhas.

Não há palavra que melhor define essa jornada de quase dois anos de pesquisa, que Ubuntu:

Eu sou, porque nós somos!

Ju Kaiser

https://www.linkedin.com/in/julianakaiser/



Classified as Internal