

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: ORGANIZAÇÃO E MUDANÇA

NICEMARA CARDOSO SILVA

Conte-nos sua história!

***Triple Jeopardy* nas narrativas de mulheres negras na cidade de Uberlândia**

UBERLÂNDIA

2015

NICEMARA CARDOSO SILVA

Conte-nos sua história!

***Triple Jeopardy* nas narrativas de mulheres negras na cidade de Uberlândia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós
Graduação em Administração da Faculdade de
Gestão e Negócios na Universidade Federal de
Uberlândia

Área de concentração: Organização e Mudança

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Cíntia Rodrigues de
Oliveira Medeiros

UBERLÂNDIA

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S586c Silva, Nicemara Cardoso.
2015 Conte-nos sua história! Triple Jeopardy nas narrativas de mulheres
negras na cidade de Uberlândia / Nicemara Cardoso Silva. - 2015.
98 f.

Orientadora: Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração - Teses. 2. Negras - Narrativas pessoais - Teses. 3.
Renda - Distribuição - Teses. 4. Direitos das mulheres - Teses. I.
Medeiros, Cíntia Rodrigues de Oliveira, 1963-. II. Universidade Federal
de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Administração. III.
Título.

CDU: 658

Nicemara Cardoso Silva

Conte-nos sua história!

***Triple Jeopardy* nas narrativas de mulheres negras na cidade de Uberlândia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós
Graduação em Administração da Faculdade de
Gestão e Negócios na Universidade Federal de
Uberlândia

Área de concentração: Organização e Mudança

Uberlândia, 15 de julho de 2015

Banca examinadora

Prof.^a Dr.^a Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros
Orientadora/Fagen-UFU

Prof. Dr. Valdir Machado Valadão Júnior
Fagen-UFU

Prof. Dr. Luiz Alex Silva Saraiva
UFMG

Agradecimentos

À minha família, pelo apoio constante.

Aos colegas de trabalho, pelo encorajamento e por auxiliar nos ajustes que me permitiram frequentar as aulas do curso.

Aos colegas do PPGA, pela companhia durante essa jornada. O que aprendi com vocês durante esse tempo que compartilhamos não está restrito à sala de aula ou às conversas sobre métodos e tarefas acadêmicas.

Aos amigos e amigas, pela companhia e pela paciência com as conversas repetitivas e ausências.

Aos professores e professoras do programa, pelos ensinamentos, discussões, críticas e sugestões que me levaram a repensar inúmeras certezas.

Ao professor Rodrigo Miranda, por ter sido fonte de incentivo, desde que o conheci.

Ao professor Valdir, por indicar os caminhos da pesquisa.

À professora Cintia, por ter sido tão aberta e receptiva desde o começo, pela disposição e disponibilidade, pela perseverança, por me orientar durante todos esses meses, pelas contribuições valiosas – para a pesquisa e para a vida – e por ter me acompanhado pelo caminho.

Ao professor Luiz Alex que, sem me conhecer, aceitou contribuir com meu trabalho e minha formação.

A todos os professores e professoras que passaram pela minha vida, me fazendo lembrar diariamente de que há tanto que não sei.

E, especialmente, às mulheres que me confiaram suas histórias, dividindo comigo memórias de dor, resistência e orgulho.

Resumo

Estatísticas de órgãos oficiais apontam que a parcela da população brasileira que se declara negra é o segmento que ingressa mais cedo no mercado de trabalho, mais tempo investe em educação e recebe menos retorno financeiro pela qualificação. No entanto, as barreiras à promoção de igualdade não têm sido exploradas nos estudos organizacionais no país, embora estudos sobre desigualdades tenham abordado o tema, especialmente nas Ciências Sociais. Concordamos que estudos sobre gênero e desigualdades poderiam abordar a interseção de etnia, gênero e classe, e exploramos a aplicação do conceito de regimes de desigualdades como uma metáfora para as barreiras que se interpõem na carreira de mulheres negras. Os regimes de desigualdades se referem a processos e significados presentes em todas as organizações de trabalho que afetam as percepções a respeito das pessoas, com base no gênero, classe e etnia e são resultado da desigualdade da sociedade circundante. Com o objetivo de identificar componentes dos regimes de desigualdades nas narrativas de vida de mulheres negras, analisamos as narrativas sobre a trajetória profissional de duas mulheres negras residentes na cidade de Uberlândia – MG. Pela análise de conteúdo temática de seus relatos, pudemos apontar que as percepções e expectativas construídas com base em gênero e etnia estão presentes tanto nas relações pessoais quanto nas relações de trabalho das entrevistadas. Ambas as entrevistadas são de família de baixa renda, atuaram no setor de serviços durante a maior parte de suas carreiras, e narraram situações de preconceito e discriminação. A análise de suas histórias aponta para exemplos dos processos reprodutores de desigualdades: a hierarquia acentuada e a segregação em determinados postos de trabalho e no setor de serviços, as dificuldades de relacionamento nas interações diárias entre colegas de trabalho, e entre superiores e subordinados. Podemos assinalar que as manifestações de machismo e racismo ainda permeiam as relações sociais, influenciam as relações de trabalho e se constituem como barreiras, nem sempre sutis, à promoção de igualdade.

Palavras-chave: mulheres negras, narrativas de vida, regimes de desigualdades

Abstract

Statistics official's institutions point that the amount of the Brazilians identified as black is the segment that joins the market earlier, invests more in education and receives less in return from the qualification. However, the barriers to promotion of equality haven't been explored in the Brazilian organizational studies, though studies about inequality have discussed the subject, especially in Social Sciences. Studies about gender and inequality should approach the intersection between ethnicity, gender and class, so, this research explored the application of the concept of inequality regimes as a metaphor for the barriers in the career of black women. The inequality regimes refer to processes and meanings that exist in every organization that affect the perceptions about people, based on gender, class and ethnicity and it's a result of the inequality of the society. With the aim to identify components of the inequality regimes in black women's narratives, it was analyzed the professional trajectory of two black women who live in Uberlândia - MG. By analyzing the content of their narratives, it was noticed that their perceptions and constructed expectations based on gender and ethnicity are present both in personal and work relationships. Both of them are from needy families, have worked on service sector jobs, and spoke about situations of prejudice and discrimination. The analysis of their stories point to examples of the processes that reproduce inequalities: the accentuated hierarchy and the segregation in some work spots, the difficulties of relationship in the daily interaction between work colleagues, and superiors and subordinates. It can be pointed that the manifestations of machismo and racism still pervade social relations, influence relationships and constitute barriers, not always subtle, to promotion of equality.

Keywords: Black women, life stories, inequality regimes

SUMÁRIO

RESUMO	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUÇÃO	8
1.1 Problema e objetivos da pesquisa	12
1.2 Justificativa	13
1.3 Estrutura do trabalho	14
2 A INTERSECCIONALIDADE NOS REGIMES DE DESIGUALDADES	15
2.1 Igualdade, desigualdade e diferença	15
2.2 <i>Double e triple jeopardy</i> : das Teorias da interseção	16
2.3 Regimes de desigualdades, componentes e características	21
2.3.1 Componentes dos regimes de desigualdades	22
3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	50
3.1 Caracterização do estudo	50
3.2 Tipo de análise	53
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	55
4.1 Personagens e histórias	55
4.1.1 “Meu nome é Vera, eu tive que trabalhar cedo... aos 12 anos eu comecei a trabalhar de babá”.	56
4.1.2 “Meu nome é Ana. Comecei a trabalhar, eu tinha 9 anos de idade...”	57
4.2 Processos organizacionais que reproduzem desigualdades: o que emerge das narrativas	59
4.3 Narrativas das entrevistadas: campos temáticos	65
4.3.1 Manutenção da desigualdade: o trabalho formal x trabalho informal	65
4.3.2 <i>Triple jeopardy</i> : Ser Negra, Mulher e Pobre	68
4.3.3 Reprodução e Manutenção do Preconceito	71
5 DISCUSSÃO	80
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	91

1. INTRODUÇÃO

O trabalho das mulheres tem sido utilizado desde os mais antigos registros, especialmente, quando consideramos sua participação em atividades como o cultivo de alimentos, os serviços domésticos e de cuidados com os filhos (HOLVINO, 2008). A partir da intensificação do processo de industrialização, a participação da mulher na produção de bens e serviços se tornou mais marcante e sua incursão no mercado de trabalho formal não a isentou de continuar exercendo as responsabilidades vinculadas às funções de mãe e trabalhadora do lar (WINGFIELD, 2009).

Alguns estudos feministas internacionais (COLLINS, 2000; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014) e do Brasil (AZEREDO, 1994; BENTO, 1995; SOARES, 2000; RIBEIRO, 2006; GÓIS, 2008; FARIAS, 2011; DAMASCO; MAIO; MONTEIRO, 2012; NEVES, 2013; ECHEVERRIA et al., 2015) têm se dedicado a tratar da marginalização da mulher negra na sociedade em geral, e no mercado de trabalho, em particular.

Todavia, no âmbito dos estudos organizacionais brasileiros, a discussão sobre o tema ainda não avançou para além dos estudos sobre diversidade, de modo mais abrangente, recaindo, muitas vezes, em práticas de gestão da diversidade em busca de retorno financeiro. São raros os estudos que dirigem críticas à gestão da diversidade e apontam o descompasso entre as políticas de promoção à diversidade e a efetividade de tais políticas nas práticas gerenciais (SARAIVA; IRIGARAY, 2009) e a utilização da diversidade como vantagem competitiva (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Há um silêncio na literatura gerencial sobre imagens de executivos e empreendedores que não sejam homens brancos. A percepção construída a partir da oposição entre homens e mulheres colocou a mulher branca como oposto do homem branco. E, ainda, sua luta seria para se equiparar a ele em direitos, incluindo aqueles específicos do mundo do trabalho. Mesmo a caricatura da mulher executiva representou apenas mulheres brancas que ocupariam um trabalho específico e excluiu todas as demais mulheres e profissões (DAMASKE, 2011), ao reforçar um tipo fictício de executiva (JONES, 2012).

No Brasil, o estereótipo da carreira executiva disseminado pela mídia de negócios também está vinculado a um modelo do executivo ideal. É o que mostrou a análise realizada por Medeiros, Miranda e Borges (2010) das capas da revista *Você/SA*, publicadas ao longo de 10 anos. De maneira geral, o estudo revelou que a mídia gerencialista apontou a carreira executiva como um espaço predominantemente masculino.

A maior parte das capas da revista, no período analisado, mostrou figuras masculinas associadas a textos que evocam características comumente vinculadas ao comportamento masculino, como competitividade e racionalidade. Além disso, “as poucas mulheres que figuram as capas são brancas” (MEDEIROS; MIRANDA; BORGES, 2010, p. 95), e ilustram textos com referência a comportamentos considerados como pertencentes ao universo feminino, algumas vezes, de forma negativa, como a fofoca.

A quinta edição do relatório “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, por exemplo, apresentou um mapeamento, por meio de questionário enviado às maiores empresas brasileiras, das ações afirmativas e as implicações na composição da mão de obra dessas empresas. Esse relatório foi elaborado pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência, em parceria com a Fundação Getulio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para a pesquisa, a amostra foi composta por 421.068 homens e 202.892 mulheres, permitindo estabelecer a distribuição por nível hierárquico, por sexo, e por etnia ou raça em empresas privadas, que participaram voluntariamente da pesquisa. O relatório apresentou a comparação dos dados em relação a pesquisas anteriores elaboradas pelo mesmo Instituto, o que permite acompanhar a mudança temporal no período de 2001 a 2010 (ETHOS, 2010).

Considerando que as mulheres representam mais de 50% do total da população brasileira e 42% da população ocupada em atividade remunerada (PNAD, 2009), é ínfima sua participação no nível hierárquico mais elevado das organizações. Ao apresentar os dados sobre a distribuição por nível hierárquico, por etnia, o relatório apresentou os seguintes dados para o intervalo de 2003 a 2010: no quadro funcional, o percentual de pessoas negras passou de 23,4 para 31,1%; no nível de supervisão, de 13,5 para 25,6%; na gerência, de 8,8 para 13,2% e no nível executivo de 2,6 para 5,3%. Há, também, mais pessoas negras em postos de trabalho do quadro funcional que no executivo, apontando a diferença de representação em níveis hierárquicos mais altos (ETHOS, 2010).

Embora não haja separação dos dados no relatório por sexo e etnia, considerando o número reduzido de mulheres em cargos executivos e o número reduzido de negros e negras também nesses cargos, acreditamos que mulheres negras em cargos executivos nessas organizações representem um percentual pequeno. Os resultados desse relatório registraram aumento na participação das mulheres nas organizações pesquisadas, mas, ao mesmo tempo, mostram que há concentração de mão de obra feminina em cargos e funções hierarquicamente

inferiores (ETHOS, 2010), sinalizando para a existência de barreiras à ascensão das mulheres na hierarquia empresarial

Nas instituições públicas brasileiras, em que o processo de seleção da maioria dos cargos é por meio de concurso, considerando apenas o desempenho dos candidatos em instrumentos aplicados para medir conhecimentos e capacidade, estavam concentrados 12,2% do total de pessoas ocupadas em 2012. Desse percentual, homens e mulheres de etnia negra correspondem a 58%, e o número de mulheres negras ocupadas em cargos no nível federal, em que se concentram a melhor remuneração do setor, corresponde a 7,5% (SILVA; SILVA, 2014).

Nesse cenário, ocorreu a criação do Projeto de Lei 6.738/2013, que reserva um percentual do número de vagas para negras e negros em concursos públicos. Ao mesmo tempo em que busca satisfazer uma demanda antiga do movimento negro brasileiro, o projeto de lei revela as desigualdades recorrentes no mercado de trabalho, mesmo em um setor que procura selecionar seus empregados (as) com base em critérios objetivos (SILVA; SILVA, 2014).

Neste trabalho, partimos do entendimento que as lutas feministas possibilitaram a garantia de direitos para as mulheres de forma geral, sem, contudo, afirmar que todas as conquistas já foram alcançadas. Apesar disso, críticas são tecidas ao movimento feminista liberal no sentido de que esse esteve a serviço dos interesses de mulheres brancas de classe média, principalmente, e, por muito tempo, não considerou demandas específicas de mulheres de outras raças/etnias e classes sociais (AZEREDO, 1994; HOLVINO, 2008).

Diante disso, os estudos de gênero ganham importância ao buscar entender como as sociedades e pessoas constroem e decodificam as diferenças entre os sexos e as expectativas que se formam a partir dessas diferenças (MENEGAT; SILVA, 2012). Do mesmo modo, adquirem maior importância os estudos sobre desigualdade racial, visto que as disparidades raciais contribuem para a discriminação social e posição de desvantagem (MARQUES; SANCHES, 2010).

Concordamos com a afirmação de que pesquisas sobre desigualdade e dominação deveriam considerar, pelo menos, a interseção de cor, gênero e, ainda, um terceiro componente (ACKER, 2006, 2009; HOLVINO, 2008; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014). Como a parcela da população brasileira que se autodeclara negra – de acordo com nomenclatura e dados do IBGE –, também se encontra em uma faixa de renda mais baixa que seus pares não negros (MARQUES; SANCHES, 2010), para analisar a posição das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, nossa abordagem considera gênero, cor e classe, em

um dos possíveis recortes propostos pela abordagem analítica da interseccionalidade, assim como sugerem outros trabalhos (RIBEIRO, 2006; ACKER, 2006, 2009; HOLVINO, 2008; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014).

No entanto, não buscamos analisar situações circunscritas a um único ambiente organizacional ou a uma tipologia de organização específica, contrariamente ao que Acker (2006; 2009) sugeriu quando propôs o conceito. Ao falarmos em trajetória profissional, poderíamos tratar de formas diversas de trabalho, abrangendo desde profissionais inseridas no mercado de trabalho em organizações privadas a servidoras públicas, profissionais liberais e trabalho informal. Dessa maneira, as histórias narradas pelas participantes poderiam também trazer situações vivenciadas em diferentes momentos de suas vidas.

A partir das histórias de mulheres negras, buscamos compreender suas percepções sobre o trabalho, desigualdade e preconceito. Consideramos que a desigualdade existe e persiste na sociedade brasileira e pode ter como base as três dimensões mencionadas, articuladas de forma relacional e dialética. Embora não tenhamos a pretensão de estabelecer uma verdade universal ao contexto de nosso país, consideramos possível apontar similaridades em histórias de diferentes mulheres, que refletem características previamente apontadas por outros estudos sobre a participação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro.

Uma discussão levantada por Rosa (2014) problematizou a situação dos estudos organizacionais brasileiros que ignoram pesquisas de outras áreas e se apropriam de modelos de gestão importados, notadamente norte-americanos, sem, no entanto, adaptá-los ao nosso contexto sociocultural. Confirmando seu apontamento, encontramos, nas publicações brasileiras, pesquisas principalmente da área de Ciências Sociais e estudos feministas (AZEREDO, 1994; BENTO, 1995; RIBEIRO, 2006; CARNEIRO, 2001; MENEGHEL; FARINA; RAMÃO, 2005; DOMINGUES, 2005, 2007; GÓIS, 2008; DAMASCO; MAIO; MONTEIRO, 2012; DIEESE, 2013; NEVES, 2013; ECHEVERRIA et al., 2015) que discutiram a situação da mulher negra no mercado de trabalho no país.

Nos estudos organizacionais brasileiros, alguns trabalhos apresentados em eventos da área trataram especialmente da discriminação racial e o silêncio sobre a discussão nos estudos organizacionais (CONCEIÇÃO, 2009), sobre a mulher negra na hierarquia empresarial (MELLO, 2012) e no serviço doméstico (TEIXEIRA; CARRIERI; MAFRA, 2014), considerando a interseção de etnia, gênero e classe para apontar a segregação ocupacional. Contudo, em periódicos da área de estudos organizacionais, não havia discussão sobre mulheres negras, até o momento da realização dessa busca.

Na primeira etapa da pesquisa, encontramos que, na literatura internacional, vários estudos abordaram questões sobre gênero (por exemplo, WINGFIELD, 2009; DAVIS; GREENSTEIN, 2009; AMANATULLAH; TINSLEY, 2011; KING et al., 2010; DAMASKE, 2011; SMITH et al., 2013), diversidade (SHORE et al., 2011), etnicidade (GREENMAN; XIE, 2008; JOHNSON; THOMAS, 2012; ANDREVSKI et al., 2011; JOHNSON, 2013) de forma isolada, e, ainda, trabalhos que trataram da discussão sobre mulheres negras, com base na teoria da interseção entre gênero, etnia e um terceiro fator (ACKER, 2006, 2009; HOLVINO, 2008; BASS, 2009; LLOYD-JONES, 2009; RAFFERTY, 2012; CORTINA et al., 2013; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014).

Estudos sobre gênero e sobre mulheres negras no trabalho, buscando compreender o ponto de vista dos envolvidos, utilizaram a entrevista narrativa como fonte de dados (BASS, 2009; LLOYD-JONES, 2009; WINGFIELD, 2009; DAMASKE, 2011; MENEGAT; SILVA, 2012; JOHNSON, 2013). Da mesma forma, outros estudos sobre diversidade e políticas de diversidade em organizações utilizaram como forma de coleta de dados a história oral (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2013; 2014) ou a etnografia (BRUNSTEIN; JAIME, 2009).

O uso de métodos quantitativos e qualitativos foi encontrado em alguns dos estudos sobre a relação entre diversidade e desempenho (ANDREVSKI et al., 2011), enquanto estudos sobre percepções de terceiros utilizaram métodos quantitativos e testes de hipóteses (GREENMAN; XIE, 2008; KING et al., 2010; SESKO; BIERNAT, 2010; AMANATULLAH; TINSLEY, 2011; MORETTI et al., 2011; CORTINA et al., 2013). Com base nos trabalhos mencionados, pudemos notar que, em sua maioria, privilegiaram alguma variação da história oral – entrevista narrativa, história de vida – como forma de coleta de material empírico, o que influenciou nossas escolhas metodológicas.

1.1 Problema e objetivos da pesquisa

Diante das considerações expostas anteriormente e tendo em vista o contexto social do tema, elaboramos a questão orientadora desta pesquisa: Como se caracterizam as narrativas sobre vida e trabalho de mulheres negras residentes em Uberlândia? Nesta pesquisa, nosso objetivo geral foi analisar as narrativas de duas mulheres negras, de Uberlândia. Para isso, estabelecemos como objetivos específicos da pesquisa:

1. Conhecer a trajetória profissional das participantes;

2. Identificar, a partir das narrativas das participantes, as referências aos processos organizacionais que compõem os regimes de desigualdades, como propostos pelo trabalho de Acker (2006; 2009)
3. Discutir a interseção de gênero, cor e classe como base dos componentes de regimes de desigualdades.

1.2 Justificativa

Escolhemos abordar a temática gênero e desigualdades, com base na interseção de etnia, gênero e classe como categorias articuladas, por acreditar que podemos contribuir para a discussão focalizando esse aspecto nos estudos organizacionais brasileiros. Principalmente, se consideramos a construção sociocultural do país e as manifestações de discriminação e desigualdade que ainda permeiam as relações dentro e fora do ambiente de trabalho. Entendemos ainda que o estudo do tema pode se justificar sob três dimensões: social, teórica e prática.

Para o campo teórico, exploramos a aplicação da abordagem proposta por Acker (2006), que utilizou o conceito “regimes de desigualdades” para analisar a interseção de gênero, etnia e classe. Como apontado pelo trabalho de Rosa (2014), os estudos organizacionais brasileiros seguem temáticas norte-americanas e não têm explorado a produção das áreas de Sociologia e Antropologia que abordam as relações raciais no país e que podem contribuir para esse debate.

Nesse sentido, ao alcançar os objetivos a que nos propusemos com esta pesquisa, oferecemos material para ampliar as discussões sobre o tema, e também buscamos colaborar com pesquisas sobre Cultura Organizacional e Gênero nos Estudos Organizacionais, relacionados à área de concentração ‘Organizações e Mudança’, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Uberlândia, à qual esta dissertação está relacionada, por integrar temas de interesse e projetos de pesquisa de professores (as) /pesquisadores (as) do programa.

Do ponto de vista social, o estudo se mostra relevante pela possibilidade de oferecer uma compreensão mais ampla de um problema social presente no cotidiano das organizações, qual seja, as situações de discriminação com base em sexo, cor e classe. Ao identificar componentes de regimes de desigualdades em histórias de mulheres negras a partir de suas percepções e relação com o trabalho, esperamos colaborar para a compreensão a respeito das dificuldades de se estabelecer relações de igualdade em uma sociedade desigual.

Sob uma perspectiva prática, não tivemos intenção de propor soluções gerenciais para lidar com grupos diversos no ambiente organizacional, esperamos oferecer *insights* para as pessoas que vivem em um contexto de discriminação reconhecerem as situações de discriminação no ambiente de trabalho, considerando a interseção de categorias distintas.

1.3 Estrutura do trabalho

Apresentamos este trabalho em seis seções. A primeira é esta introdução, que pretende oferecer ao (à) leitor (a) uma visão geral do contexto em que o tema se insere, o problema de pesquisa e nossas justificativas e motivações para a escolha do tema e consequente elaboração do estudo.

Na seção seguinte, o quadro teórico sobre a relação entre igualdade, desigualdade e diferença, a fim de dar suporte às discussões posteriores. Em “*Triple jeopardy* e regimes de desigualdades: considerações iniciais”, tratamos das bases teóricas da abordagem proposta por Acker (2006), apresentamos os componentes e características dos regimes de desigualdades apresentados pela autora, além de uma breve revisão teórica sobre gênero, etnia e classe que compõe a ideia de *triple jeopardy*, interseção considerada em nosso estudo.

Também levantamos na literatura sobre trabalho, mulheres negras e desigualdades, o que consideramos serem características comuns na trajetória profissional de mulheres negras, a partir de estudos distintos. Pretendemos, com isso, apresentar um conjunto de componentes que seriam representativos de regimes de desigualdades, seguindo o exemplo do trabalho de Acker (2006, 2009). Ainda, expomos alguns dados encontrados em nossa pesquisa sobre a população negra no Brasil. Com essa apresentação, pretendemos assinalar a situação da mulher negra em nosso país, destacando a sua distribuição no mercado de trabalho.

Na terceira seção, “Aspectos metodológicos”, descrevemos os procedimentos metodológicos que seguimos para a execução da pesquisa, a escolha e abordagem das participantes, a coleta de material empírico, tratamento e análise do material produzido.

As seções quatro e cinco foram dedicadas à análise e discussão dos resultados que encontramos a partir de nossa leitura do material empírico produzido pelas entrevistas. Nossa análise se baseou em aspectos levantados pela revisão de literatura e em uma análise de conteúdo temática. Por fim, nossas considerações finais sobre o trabalho conduzido e indicações para novas pesquisas sobre o tema compõem a última seção antes das referências.

2 A INTERSECCIONALIDADE NOS REGIMES DE DESIGUALDADES

Nesta seção, apresentamos o quadro teórico desenvolvido por Barros (2010) sobre igualdade, desigualdade e diferença. Também expomos o contexto em que a noção de interseccionalidade se desenvolveu e tornou possíveis os estudos com o foco na articulação de categorias distintas na composição de relações de desigualdades, o que levou Acker (2006, 2009) a propor o conceito de regimes de desigualdades como abordagem para analisar a reprodução e manutenção de desigualdades no ambiente de trabalho.

Depois, apresentamos e discutimos o conceito de regimes de desigualdades para analisar a interseção de gênero, etnia e classe como fatores que compõem uma tripla discriminação, perspectiva adotada para a condução desta pesquisa. Em seguida, apresentamos alguns dados sobre a distribuição das mulheres negras no mercado de trabalho.

2.1 Igualdade, desigualdade e diferença

Antes de prosseguirmos retomamos o trabalho de Barros (2010), que desenvolveu um quadro conceitual para situar “igualdade”, “desigualdade” e “diferença”, a fim de estabelecer uma relação entre essas noções. Seu objetivo foi abordar a questão da escravidão no Brasil e algumas implicações resultantes da maneira como as relações raciais se constituíram no país. Suas considerações, em nossa opinião, podem ser aplicadas não apenas às relações raciais, mas também utilizadas como referência para compreender relações de desigualdades e diferenças em outros campos.

Segundo a análise de Barros (2010), igualdade é o oposto de diferença e o contrário de desigualdade. As diferenças são percebidas, visíveis em certo nível, como por exemplo, as diferentes características físicas das pessoas. De modo simplificado, homens e mulheres são diferentes por terem características diversas assim como negros e brancos são diferentes, pois a cor da pele não é a mesma.

A relação entre igualdade e desigualdade, por sua vez, é contraditória e se refere a circunstâncias. As circunstâncias estão imersas em processos e são, de acordo com as especificidades socioculturais que lhes dão origem, reversíveis e relativas. Retomando um exemplo fornecido pelo autor, uma pessoa não é rica ou pobre, está rica ou pobre. Isso significa que é possível estabelecer níveis de riqueza e pobreza, considerando um ponto de referência: alguém está mais ou menos rico em relação a outra pessoa. O mesmo não pode ser

dito das diferenças, pois uma mulher não é mais mulher que outra, por exemplo (BARROS, 2010).

Compreender uma relação assimétrica estabelecida entre dois (ou mais) grupos significa reconhecer essa relação como uma desigualdade e, por isso, passível de reversão por meio de ações sociais e intervenção. A conversão de diferenças em desigualdades pode ser um recurso para fundamentar situações de dominação de um grupo por outro. Essas afirmações nos levam a compreender a escravidão no Brasil como um “deslocamento imaginário” (BARROS, 2010, p. 10) entre uma desigualdade – ser privado de liberdade – para uma diferença – o ser escravo.

Tais considerações embasaram a análise do autor a respeito da “estratificação social no Brasil Colonial” (BARROS, 2010, p. 38) a partir das relações entre ser livre e ser escravo (a). Essas relações estariam pautadas nas diferenças entre as pessoas, e não na desigualdade construída e, por isso, a reversão da relação se tornaria mais difícil.

Da abordagem do autor, o recorte que fizemos está na relação estabelecida entre igualdade, desigualdade e diferença. As considerações de Barros (2010), em nossa opinião, podem ser aplicadas às relações raciais no Brasil, e também podemos utilizá-las para compreender relações de desigualdades e diferenças em outros campos, abarcando as noções de gênero e classe social.

Na próxima seção, expomos a revisão teórica realizada e pretendemos dar ao (à) leitor (a) a possibilidade de compreender nossos pontos de partida e abordagens para a pesquisa. Revisitamos a teoria crítica feminista, discutimos o conceito de regimes de desigualdades para analisar a interseção de etnia, gênero e classe como fatores de uma discriminação tripla, e exploramos estudos sobre a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho e alguns aspectos da realidade brasileira.

2.2 *Double e triple jeopardy: das Teorias da interseção*

Os estudos de gênero, inicialmente, se desenvolveram em uma perspectiva de divisão entre sexo e gênero, segundo a qual sexo seria reconhecidamente natural, pela presença de um dos aparelhos reprodutores, e gênero seria a construção social em torno do sexo. Essa distinção se tornou a base das políticas feministas (RODRIGUES, 2005).

Butler (1990), em seu livro “Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade”, refutou a dicotomia entre sexo e gênero. De acordo com a autora, a concepção utilizada pelo movimento feminista torna o gênero uma construção derivada do sexo: uma

pessoa que nasce e é reconhecida como mulher será educada com base nessa premissa e sua construção de identidade estará vinculada às características socialmente estabelecidas para o comportamento feminino. Neste sentido, o gênero seria, assim como o sexo, determinado não pelo sujeito, mas pelo contexto (BUTLER, 1990).

Poderíamos compreender, aproximando a concepção de Butler (1990) ao quadro teórico exposto por Barros (2010), que ser homem ou ser mulher, do ponto de vista biológico, constitui uma diferença. No entanto, o gênero como construção social, é uma relação de desigualdade justificada pelas diferenças. Neste sentido, haveria uma fusão entre diferença e desigualdade, de tal forma que as diferenças biológicas são utilizadas como um imperativo que rege as relações sociais. O contexto social, portanto, converte em diferença o que deveria ser uma desigualdade e, por isso, dificulta os questionamentos e coloca barreiras às mudanças em relação a expectativas e comportamento.

Ainda assim, desde que Butler desconstruiu o conceito de gênero utilizado pela perspectiva feminista, se tornou possível problematizar o conceito de mulheres, “em uma tentativa de abarcar outros cruzamentos como raça, cor e idade” (RODRIGUES, 2005, p. 180). A partir de então, cresceu o interesse por estudos que considerassem categorias distintas, abrindo espaço para as teorias de interseção.

Muitos dos movimentos feministas surgiram para defender direitos para as mulheres, para que essas tivessem a prerrogativa de ingressar no mercado de trabalho formal e se tornarem financeiramente independentes de seus pais e maridos. No entanto, críticas a esses movimentos apontaram a invisibilidade da ação política que envolvesse as necessidades das mulheres negras (RIBEIRO, 2006; HOLVINO, 2008; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014), justificando a criação de grupos feministas voltados a representar seus interesses.

Não se trata de desmerecer sua importância para a garantia de direitos para as mulheres, mas de compreender que o movimento feminista liberal, ao mesmo tempo em que reivindica igualdade para todas as mulheres, ignora que suas necessidades não são todas do mesmo tipo. Embora as mulheres, de maneira geral, estejam em uma posição de subordinação na sociedade onde predominam normas derivadas do sistema patriarcal, não se pode afirmar que constituem um grupo universal, ou que estejam sujeitas a uma discriminação única e tenham exatamente as mesmas demandas (HOLVINO, 2008; ZANETTI, 2011).

Antes da Segunda Guerra, as mulheres negras, nos EUA, ocuparam, principalmente, postos de trabalho na agricultura e no serviço doméstico (COLLINS, 2000), o que confirma a sua posição como mão de obra explorada, mostra sua condição singular em relação às mulheres brancas e desconstrói uma perspectiva segundo a qual todas as mulheres seriam

consideradas como pertencentes ao espaço privado da vida em família. Como Collins (2000) questionou, se boas mães devem estar em casa com seus filhos, então por que se espera que as mulheres negras estejam trabalhando?

Ainda durante a emergência dos movimentos feministas liberais, muitas mulheres negras estavam prestando serviços domésticos em casas de famílias brancas de classe média nos EUA. Por estarem em uma posição de perceber diretamente as contradições das reivindicações do movimento que deixaram de fora demandas de mulheres de outras classes e etnias, o movimento feminista negro é de cunho crítico. A teoria feminista negra é uma teoria social crítica, pois nasceu de questionamentos e da necessidade de se considerar a discriminação diversa a que suas representantes estiveram sujeitas (COLLINS, 2000; ZANETTI, 2011; DAMASCO; MAIO; MONTEIRO, 2012; RAFFERTY, 2012; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014).

A presença organizada das mulheres negras em movimentos feministas se intensificou a partir da década de 1970, e as questões colocadas desde 1985 trouxeram à luz outros debates. A mulher negra, pela sua trajetória, em países como os EUA (COLLINS, 2000; LLOYD-JONES, 2009) e Brasil (CARNEIRO, 2001), devido ao passado escravocrata, ocupa espaços no mercado de trabalho que são, de certa forma, derivados dos serviços outrora prestados em regime de servidão.

A experiência das mulheres negras não foi contemplada pelo discurso clássico sobre a opressão da mulher (CARNEIRO, 2001; MARIANO, 2005; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014), uma vez que elas sempre foram afetadas pela interseção das opressões de gênero, etnia e classe. Especialmente, em sociedades onde a discriminação é oculta e tida como tabu, as conquistas do movimento feminista acabaram por privilegiar mulheres brancas de classe média. A mulher negra não foi considerada como sexo frágil, pois seu trabalho como escrava e ama de leite, e a exploração que sofreu ao longo do tempo, em momento algum permitiu a sua comparação ao arquétipo de mulher que deveria ser protegida e mantida no espaço privado da casa.

Por isso, a segregação do trabalho por gênero e etnia é fortemente reafirmada e torna difícil a transição para outras ocupações (LLOYD-JONES, 2009; RAFFERTY, 2012), o que justifica a necessidade de considerar grupos com demandas específicas, e sobre os quais predomina um tipo de discriminação que perpassa outras dimensões. Neste aspecto, mulheres negras constituem um desses grupos que sofrem discriminações de gênero e etnia, situação primeiramente identificada na literatura feminista internacional pela expressão *double jeopardy*.

O termo *double jeopardy* foi utilizado por Frances Beale em seu manifesto “*Double Jeopardy: To Be Black and Female*”, de 1969, e, desde então, tem sido utilizado para se referir à dupla subordinação a que estão sujeitas mulheres negras em sociedades produtoras de discriminação de cunho racista e sexista. O conceito considera as discriminações por gênero e etnia como aditivas, ou seja, as mulheres negras se encontram em situação de desvantagem (1) por serem mulheres e (2) por serem negras (GREENMAN; XIE, 2008).

No entanto, os pressupostos de discriminações aditivas ignoram que as experiências de mulheres negras não são comparáveis às experiências de mulheres brancas ou àquelas de homens negros, por exemplo (GREENMAN; XIE, 2008; LLOYD-JONES, 2009). Apesar disso, a expressão trouxe à tona a simultaneidade das opressões de etnia e gênero e as consequências dessa discriminação dupla, lançando as bases do movimento feminista negro.

A consideração de duas categorias para analisar a situação de grupos de pessoas deu origem a teorias de interseção, que consideram, simultaneamente, o significado e as consequências de múltiplas categorias de identidade, diferença e desvantagem (CORTINA et al., 2013). Essas teorias, emergentes de movimentos críticos feministas, reconhecem que as pessoas ocupam, ao mesmo tempo, vários espaços sociais que variam em grau de privilégios e poder (CORTINA et al., 2013), e que as experiências de mulheres negras estão inextricavelmente relacionadas à sua condição (LLOYD-JONES, 2009) sem, no entanto, serem resultado da simples soma de discriminações diversas, como apontaram as pesquisas sobre *double jeopardy*.

Quando se relaciona sexo e etnia, a mulher negra se encontra em uma posição problemática, pois as desigualdades se potencializam (BENTO, 1995; ACKER, 2006), em virtude de pressupostos sobre o que compete a homens e mulheres nas relações sociais reproduzidas nas relações de trabalho. Considerar as categorias de gênero e etnia para analisar o mercado de trabalho traz à tona a posição acentuadamente desigual das mulheres e dos negros e negras em relação aos homens brancos (MARQUES; SANCHES, 2010).

Nosso interesse nas teorias de interseção se justifica pela conexão das categorias na produção de desigualdades. Salientamos, como outros antes de nós (McKLINTOCK, 1995; PISTICELLI, 2008; ACKER, 2006; HOLVINO, 2008) que, em oposição à perspectiva dada à dupla discriminação, os componentes não são aditivos, ou seja, não se trata da soma de discriminações, mas da possibilidade de pensar as categorias de forma relacional.

A interseção se refere a determinadas formas de opressão que se conectam, e os paradigmas das teorias de interseção nos lembram de que a opressão não pode ser reduzida a um tipo fundamental, mas que opressões diversas atuam conjuntamente na produção de

injustiças (COLLINS, 2000). Derivado da expressão *double jeopardy*, o termo *triple jeopardy* (CORTINA et al., 2013) é utilizado para se referir à junção de três categorias distintas na produção de desigualdades que, seguindo a definição da *double jeopardy*, considera as desigualdades como aditivas. Isso significa que a desigualdade resulta da discriminação por gênero, mais a discriminação por etnia, mais a discriminação por um terceiro fator: classe, idade ou orientação sexual, por exemplo.

Nesta pesquisa, consideramos classe como terceiro fator, por concordarmos com a afirmação de que etnia, gênero e classe não são marcadores separados, mas elementos da estrutura social que resultam em desigualdades (KVASNY, 2003; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014). Sendo assim, gênero, etnia e classe são categorias articuladas que ocupam papel central também no desenvolvimento das expectativas das mulheres sobre sua participação no trabalho remunerado (DAMASKE, 2011) e formam uma categoria de análise como base para compreender as relações de desigualdade.

A falha dos movimentos feministas em tratar da interseção de gênero, etnia e classe acabou determinando também uma lacuna nos estudos sobre diversidade (HOLVINO, 2008; SHORE et al., 2010) e no campo dos estudos organizacionais, uma vez que as relações no ambiente organizacional passam pelas relações de gênero, etnia e classe social (BRUNSTEIN, 2009). É possível utilizar as teorias de interseção como fundamento para análise de grupos diversos, pela possibilidade de examinar como as diferentes identidades sociais interagem (LEVAC, 2013; McBRIDE; HEBSON; HOLGATE, 2014), pois as pessoas não podem ser reduzidas a uma única categorização social (BEDOLLA, 2007).

Estudos norte-americanos de produção de desigualdade de gênero, raça e classe nas organizações tiveram como foco uma ou outra dessas dimensões, sem, contudo, investigar a interseção entre elas (ACKER, 2006, 2009; HOLVINO, 2008; MANDEL, 2009). Isso ocorre na produção científica sobre gênero (MANDEL, 2009), que privilegia uma dimensão de análise, e se repete nos estudos organizacionais brasileiros: pesquisas sobre desigualdade e diversidade analisam um aspecto – por exemplo, ou raça/etnia, ou gênero – sem considerar a relação entre eles (BRUNSTEIN; JAIME, 2008).

Esse silêncio se dá “por causa do flagrante distanciamento dos estudos organizacionais em relação aos estudos sobre relações raciais desenvolvidos no Brasil” (ROSA, 2014, p. 243), ainda que a simultaneidade de gênero, etnia e classe tenha sido analisada em estudos feministas e das ciências sociais no país (AZEREDO, 1994; BENTO, 1995; CARNEIRO, 2001; MENEGHEL, FARINA; RAMÃO, 2005; RIBEIRO, 2006).

Sobre estudos organizacionais com ênfase nas desigualdades, Holvino (2008) sugeriu uma reconstrução do conceito de gênero, etnia e classe como processos simultâneos de práticas de identidades sociais e institucionais capazes de reproduzir identidades particulares que definem como pessoas se veem e são vistas nas organizações. Os apontamentos dessa autora reforçaram a necessidade de preencher as lacunas nos estudos sobre mulheres negras no trabalho, na tentativa de compreender como a interseção entre essas categorias interfere em suas trajetórias.

Essa junção de categorias distintas foi considerada na proposta de Acker (2006; 2009), que utilizou o conceito regimes de desigualdades para analisar a interseção de gênero, etnia e classe, considerando-as, da mesma forma que conduziremos esta pesquisa, de forma interconectada e relacional, como mostra a seção seguinte.

A seguir, expomos a abordagem de Acker (2006; 2009) e descrevemos os componentes propostos pela autora.

2.3 Regimes de desigualdades, componentes e características

O termo regimes de desigualdades foi indicado por Acker (2006) para, ao mesmo tempo, (1) reconceituar a interseccionalidade resultante da reprodução mútua da relação de desigualdades de gênero, etnia e classe; e (2) auxiliar na identificação de barreiras à criação de igualdade nas organizações. A autora propõe olhar para organizações específicas e práticas locais de organização do trabalho que, ao mesmo tempo, reproduzem desigualdades complexas. A desigualdade nas organizações se refere

a disparidades sistemáticas entre aqueles que detém o poder, controlam os objetivos e decisões, têm acesso aos recursos, estabelecem a organização do trabalho em si, assim como oportunidades para promoções e desenvolvimento de tarefas mais interessantes, benefícios e segurança, recompensa, respeito, prazer no trabalho e nas relações (ACKER, 2006, p. 443, tradução nossa).

Os regimes de desigualdades, segundo Acker (2009, p. 201), formam “uma metáfora mais precisa” que a metáfora do teto de vidro para as barreiras de gênero, etnia e classe que impedem as mulheres a progredirem nas organizações para níveis hierárquicos superiores. Portanto, consistem em uma abordagem analítica com base na organização do trabalho e nas relações de poder, para compreender como a desigualdade é criada e reproduzida nas organizações (ACKER, 2006).

Regimes de desigualdades são uma conjunção de práticas, processos e significados sutilmente interligados que resultam na produção e continuidade de desigualdades de gênero, etnia e classe na organização do trabalho, que estão presentes em todas as organizações (ACKER, 2006). Como estão ligados à desigualdade da sociedade circundante (ACKER, 2006,2009; MATTOS, 2009), sua política, história e cultura, são, também, fluidos e compostos por características que variam de acordo com o contexto social e organizacional. Os componentes dos regimes de desigualdades apontados por Acker (2006, 2009) serão detalhados a seguir.

2.3.1 Componentes dos regimes de desigualdades

Conforme Acker (2006, 2009), os regimes de desigualdades são mantidos pelos componentes: bases da desigualdade (gênero, etnia e classe), processos organizacionais produtores de desigualdade e barreiras à promoção de igualdade.

2.3.1.1 Bases da desigualdade: gênero, etnia, classe

a) Gênero

De acordo com as teorias de gênero, existem expectativas definidas por normas sociais quanto aos comportamentos considerados adequados a homens e mulheres. Características como simpatia, gentileza e docilidade são associadas às mulheres de forma a opor características consideradas masculinas, como a agressividade, competitividade e liderança se constituem em estereótipos que afetam tanto a forma como pessoas se comportam quanto a percepção e avaliação das condutas (AMANATULLAH; TINSLEY, 2012; SMITH et al., 2013).

Estudos sobre gênero que utilizam a perspectiva das relações de poder (MANDEL, 2009) apoiam-se na ideia de que o homem ocupa uma posição dominante sobre a mulher. Essa posição é histórica e socialmente construída pelas já mencionadas expectativas relacionadas à visão funcionalista de que papéis sociais desempenhados por homens e mulheres estabelecem atitudes e comportamentos, resultando na reprodução de estereótipos (ACKER, 2006, 2009; MENEGAT; SILVA, 2012).

Outros estudos defendem que gênero é visto como uma diferença historicamente determinada, que não pode ser estudada de forma isolada de outros processos sociais, como

raça, etnicidade e classe (COLLINS, 2000; ACKER, 2006; HOLVINO, 2008), e que a ideologia de gênero influencia decisões sobre família, trabalho. Essas decisões não são estáticas, mas flexíveis e resultantes de mudanças na vida (DAMASKE, 2011).

A definição de gênero passou por modificações à medida que estudos sociais e feministas foram se desenvolvendo e as demandas de grupos ativistas de direitos civis por definições menos rígidas ganharam espaço. A distinção binária homem/mulher foi amplamente, e por muito tempo, utilizada como forma de caracterizar as pessoas por meio das diferentes características físicas.

O conceito de gênero como culturalmente construído, distinto do de sexo, como naturalmente adquirido, formaram o par sobre o qual as teorias feministas inicialmente se basearam para defender perspectivas “desnaturalizadoras” sob as quais se dava, no senso comum, a associação do feminino com fragilidade ou submissão, e que até hoje servem para justificar preconceitos (RODRIGUES, 2005, p. 179).

Além disso, ao se considerar a categoria “mulher” em oposição à categoria “homem”, se formam dois grupos distintos, mas representando, cada um, uma igualdade e homogeneidade (MARIANO, 2005). A categoria “mulher” seria, portanto, excludente ao “ignorar outras dimensões que marcam privilégios, como de classe e de raça” (MARIANO, 2005, p. 487).

Foi a separação binária entre os grupos “homens” e “mulheres” que tornou possível a construção da imagem de homens e mulheres como pertencentes a espaços específicos na vida em sociedade. As diferenças biológicas entre ambos se tornou, gradativamente, a justificativa para a construção de desigualdades de tratamento e expectativas comportamentais. Com o desenvolvimento da sociedade industrial, quando os espaços do trabalho e da casa se separaram, as mulheres foram confinadas ao lar enquanto os homens provedores seriam os responsáveis pelo trabalho pago e manutenção da família (BRUNSTEIN, 2009; MENEGAT; SILVA, 2012). O trabalho doméstico foi considerado secundário, pois não era remunerado.

O estereótipo de papéis que estabeleceu características para homens e mulheres na construção social e no mundo do trabalho, a partir da separação entre espaço público e privado (BRUNSTEIN, 2009), corrobora a expectativa de existência de modelos de comportamento. Essa separação delimitou os papéis assumidos por homens e mulheres: enquanto os primeiros seriam responsáveis pelo trabalho fora do lar, elas estariam a cargo da vida em família e do cuidado com filhos e afazeres domésticos, sendo retratadas como seres submissos, e não como pessoas de ação (BRUNSTEIN, 2009; MENEGAT; SILVA, 2012).

Por isso, o campo de estudos de gênero, sobretudo nos anos 1970, apontou que as sociedades estiveram estruturadas com base na supremacia e dominação masculina, e explicaram esse fenômeno a partir da oposição entre os espaços público e privado (BRUNSTEIN, 2009). De um lado, o homem branco, visto como representante padrão de normalidade (COLLINS, 2000; ACKER, 2006; 2009; SANDBERG, 2012) no ambiente de trabalho, totalmente dedicado à sua função, sem compromissos com relações pessoais ou a família (ACKER, 2006; ROSETTE; LIVINGSTON, 2012), pertenceria ao espaço público da vida, como modelo de sucesso. De outro lado, o papel atribuído à mulher a identificou como pertencente ao espaço privado da casa e das relações familiares (BRUNSTEIN, 2009; MENEGAT; SILVA, 2012).

A partir da inserção feminina no mercado de trabalho, disseminou-se também uma ideia de supermulher, popularizada pela caricatura de uma mulher segurando uma pasta em uma das mãos e tendo um bebê em outra, para mostrar que se espera que as mulheres sejam capazes de atender a todas as expectativas sociais – obter um trabalho satisfatório e manter seu papel tradicional na vida familiar. A imagem reforçou um estereótipo de que tipo de mulher buscava isso e que tipo de carreira ela buscava (DAMASKE, 2011) e suscitou discussões sobre suas escolhas.

No entanto, o trabalho feminino sempre foi utilizado, por seu envolvimento em atividades de cultivo de alimentos, produção de bens para consumo da família e cuidados com as crianças, desde os mais antigos registros (HOLVINO, 2008; MATTOS, 2009). Com a intensificação da industrialização e da necessidade da continuidade na produção de bens e serviços para a manutenção da vida social, as mulheres continuaram acumulando funções de mãe, esposa, trabalhadora. Isso é mais visível quando consideramos momentos da História em que a mão de obra masculina era escassa, como, por exemplo, durante as grandes guerras, quando as mulheres ocuparam postos de trabalho na indústria para produzir os bens necessários para a manutenção da sociedade civil e militar (COLLINS, 2000).

Ao fim dos conflitos, não era mais possível esperar que todas as mulheres retomassem suas funções no lar e abandonassem totalmente o mercado de trabalho formal, resultando em reivindicações de direitos civis para as mulheres, assim como por espaços na esfera pública da vida e do trabalho (ROCHA, 2011). Sua participação no mercado de trabalho formal se intensificou desde então, e mesmo com os progressos alcançados, essas mudanças têm sido incompletas, deixando muitas mulheres à margem do mercado de trabalho e em algumas das mais vulneráveis posições na construção social (DAMASKE, 2011), especialmente pelo acúmulo de funções.

Quando se consideram as características atribuídas a homens e mulheres no ambiente de trabalho, que representa a esfera da vida pública, as mulheres se veem em situações contraditórias. Espera-se que elas se comportem de acordo com o estereótipo feminino, exibindo características culturalmente atribuídas às mulheres: docilidade, beleza, submissão. Ao mesmo tempo, persiste a dificuldade em obter melhores oportunidades no trabalho a menos que apresentem atitudes consideradas típicas do comportamento masculino, como agressividade e competitividade, colocando o trabalho como prioridade (ACKER, 2006; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012), o que dificulta a ruptura com as teorias sexistas (MENEGAT; SILVA, 2012).

Mesmo com a incursão feminina no mercado de trabalho formal, sobretudo, a partir dos anos 1970 (MATTOS, 2009), das leis de proteção à mulher, das políticas de promoção de igualdade nas organizações, da criminalização da discriminação e de ações afirmativas para promover a diversidade nas organizações, ainda permanecem situações de desigualdades baseadas em diferenças de sexo e etnia (SOARES, 2000; MENEGHEL; FARINA; RAMÃO, 2005; GÓIS, 2008; LLOYD-JONES, 2009; KING et al., 2010; DAMASKE, 2011; AMANATULLAH; TINSLEY, 2011). A dificuldade de ascender profissionalmente como apontada por estudos sobre o fenômeno do teto de vidro é uma mostra dessa realidade.

Não ignoremos que essa separação entre espaço doméstico e espaço público não foi considerada da mesma maneira para todos. Embora haja uma distinção básica entre homens e mulheres na delimitação dos espaços ocupados por ambos, ao olhar mais atentamente para tais relações, notamos que alguns grupos não têm os mesmos privilégios atribuídos à categoria mais ampla. Por exemplo, como temos afirmado no decorrer deste texto, embora a condição de mulheres brancas não seja ideal, as mulheres negras constituem um subgrupo sem acesso às mesmas condições de divisão do trabalho.

Com base na crítica às noções de homens e mulheres como conceitos históricos e como sujeitos universais que se contrapõem, a concepção pós-estruturalista traz um conceito de gênero como categoria de análise que “superou a noção de papéis sociais [...], avançando para um entendimento que compreende gênero como constituinte da identidade, assim como classe e raça/cor” (MENEGHEL; FARINA; RAMÃO, 2005, p. 2). Sendo assim, a emergência do conceito de gênero como categoria tornou possível a análise da construção social do feminino e do masculino – ainda pensando em definições binárias e deixando para outro momento discussões mais amplas sobre gênero – e pensar os sujeitos como resultados de representações, em contraposição a teorias anteriores segundo as quais os sujeitos seriam categorias universalizadas, compreendidas como atemporais.

b) Raça

O conceito de raça, assim como de identidade, está relacionado ao contexto histórico, social e cultural. As tentativas de estabelecer diferenças raciais entre as pessoas com base em ciência e genética não são justificáveis, e raça deveria ser considerada como uma construção discursiva. De acordo com essa perspectiva, as diferenças na aparência das pessoas servem como ponto de partida para a construção de sistemas de sentido (HALL, 2002).

Concordamos com Rosa (2014) com respeito à fluidez da identidade negra no Brasil. E essa é uma noção marcante também no trabalho de Stuart Hall (2002, 2003), pois, para o autor, a própria identidade das pessoas está em constante construção e depende do contexto histórico, social e cultural. Ainda, para esse autor, as diferenças entre os grupos de pessoas são, mais do que características biológicas, resultado de uma construção social e política envolvida em relações de poder.

As relações de desigualdade entre grupos com base nas diferenças da cor da pele têm, na sociedade brasileira, força de diferença. Entre as pessoas negras que foram escravizadas e as pessoas brancas se estabeleceu uma relação de extrema desigualdade, justificada pela diferença da cor da pele de tal forma que se tornou naturalizada. Ou seja, houve um deslocamento, uma conversão da desigualdade em diferença, socialmente construída com base em características físicas, que culminou na opressão de alguns grupos de pessoas por outros.

Essa opressão está enraizada na constituição social brasileira e, assim como a dominação histórica e cultural, tem sido justificada por meio de crenças permanentes (ACKER, 2006; HOLVINO, 2008). Isso significa que a aparência se torna determinante para a discriminação: é suficiente que um grupo perceba as características “visíveis da cor da pele, do cabelo e das feições” (SOARES, 2000, p. 13) para elaborar construções sociais que extrapolam as diferenças físicas e estabelecer pressupostos negativos sobre os demais.

Ao considerar etnia como uma categoria discursiva para um sistema de sentidos, reconhecemos sua função classificadora. O conceito de cor/raça, deste modo, permite organizar as práticas sociais que utilizam diferenças baseadas em características físicas como forma de separar um grupo de outro (HALL, 2002). O uso, no Brasil, de noções intermediárias entre negros e brancos, como moreno e mulato, por exemplo, são também outras formas de classificar as diferenças entre as pessoas, em uma tentativa de estabelecer gradações entre os dois grupos.

Osório (2003) apontou que a classificação por cor ou raça poderia se dar de três formas: (1) autoatribuição, quando o próprio sujeito escolhe o grupo do qual se considera membro; (2) a heteroatribuição, quando outra pessoa define o grupo do sujeito; e (3) a identificação de grandes grupos populacionais dos quais provieram os ascendentes próximos por meio de investigação genética. Mesmo não havendo uma classificação internacional para raças ou cor que seja amplamente utilizada, as recomendações internacionais indicam que se utilize a autoatribuição em pesquisas para registrar raça ou etnia (OSÓRIO, 2003).

Quanto ao uso dos termos raça e/ou etnia, houve “divergência sobre a qual o Brasil e os Estados Unidos se manifestaram a favor da menção de ambos para fins de dados estatísticos que pudessem gerar documentação acerca da injustiça social” (RIBEIRO, 2006, p. 5). Mas essa manifestação se refere a termos, por isso, é importante destacarmos as especificidades das relações raciais na sociedade norte-americana e brasileira.

Oracy Nogueira (2007) desenvolveu a ideia do preconceito de marca, relacionado à aparência das pessoas negras, suas características físicas, cor da pele, e o preconceito de origem, referente à ancestralidade e vínculo genético a algum grupo. Dessa forma, podemos diferenciar qualitativamente o racismo norte-americano – em que prevalece o preconceito de origem – e o racismo brasileiro – caracterizado pela aparência.

Como o passado escravocrata brasileiro ignorou as características dos negros (as) escravizados (as) e os (as) considerou como um bloco único de negritude, o resultado foi uma separação explícita entre a parcela da população de pele branca – livre e detentora de posses – e a parcela escravizada – negros trazidos de outros países ou nascidos no Brasil. Devido a essa separação, ocorreu a valorização da pele clara (SOARES, 2000; GÓIS, 2008) e a negritude se tornou, cada vez mais, algo negativo.

Por isso, no Brasil, a heteroatribuição de etnia ou raça se mostrou imprecisa durante os trabalhos de recenseamento da população, pois, considerar negros e pardos como brancos “poderia ser interpretado como uma ‘concessão’ dos entrevistadores aos entrevistados: se quanto mais preto pior, ver o preto como pardo e o pardo como branco torna-se uma ‘gentileza’ à luz da ideologia racial” (SOARES, 2000; p. 19).

A classificação de etnia está vinculada à associação entre aparência e posição econômica da pessoa. Decorre do desenvolvimento social histórico brasileiro a valorização de um “ideal de brancura” (SOARES, 2000, p. 19) que deu origem a um fenômeno chamado de “embranquecimento”. Com a ideia do “embranquecimento”, à medida que as pessoas alcançavam novas posições sociais pela posse de bens e riqueza, havia uma tendência a considerá-las como pertencentes ao grupo de pardos, ou morenos, em uma tentativa de torná-

las mais próximas do ideal considerado desejado. Outro aspecto do ideal de brancura foi a tentativa de “branquear a família”, incentivando a união entre brancos e negros, gerando filhos que pudessem ter características consideradas desejáveis e aceitáveis.

No Brasil, o mito da democracia racial, de certa forma, inibe as ações e articulações de movimentos de resistência ao racismo e a situações discriminatórias. A ideia de que o Brasil seja uma democracia racial foi impulsionada por um discurso do movimento abolicionista que afirmava o bom relacionamento entre senhor de escravos e escravizados (DOMINGUES, 2005; 2007). O movimento abolicionista tentava restaurar a desigualdade que havia sido convertida em diferença e, conseqüentemente, lutar pela eliminação dessa desigualdade.

Para abolicionistas, ao eliminar oficialmente a condição de escravizado *versus* pessoas livres, não haveria mais conflito entre essas duas classes e a transição da população negra da condição de escravos para a de libertos teria sido pacífica e de total integração. No entanto, a integração racial era aparente e teve como resultado a desarticulação “da luta política antirracista, pois não se combate o que não existe” (DOMINGUES, 2005, p. 122).

Rosa (2014) afirma que os estudos sobre relações raciais no Brasil revelaram “certa reserva por parte dos brasileiros em discutir o tema do racismo” (ROSA, 2014, p. 242), decorrente do mito da democracia racial, que significa a existência de um sistema igualitário, em que não há discriminação ou preconceito. Embora o mito da democracia racial tenha originado a ideia de que não há preconceito racial no Brasil, o que houve foi uma reconfiguração do preconceito, de maneira que as atitudes discriminatórias se tornaram sutis e indiretas em virtude de convenções sociais que condenam manifestações abertas de discriminação.

Essa reconfiguração foi chamada racismo moderno, em oposição a uma forma tradicional de preconceito manifesto mais nitidamente (SANTOS et al., 2006). Se, nos EUA, a identidade negra estaria vinculada à ascendência, a distinção entre os grupos com base em critérios raciais é mais marcante e exposta. Naquele contexto, o reconhecimento da discriminação em sua forma tradicional, que se mostra por meio de palavras e ações, torna possível uma mobilização social e a resistência à opressão (SANTOS et al., 2006; NOGUEIRA, 2007).

No Brasil, a conduta discriminatória com base na cor da pele se tornou socialmente indesejável e deu lugar ao preconceito sutil mascarado pela concepção de que a discriminação não ocorre, e que a população negra tem conseguido ocupar cada vez mais espaços na vida pública de maneira injusta (SANTOS et al., 2006). A despeito disso, o movimento negro brasileiro tem se engajado em lutas por direitos e políticas de inclusão. As cotas raciais em

universidades públicas, bem como reservas de vagas em empresas privadas e, mais recentemente, em concursos públicos, pelo Projeto de Lei 6.738/2013¹ (SILVA; SILVA, 2014), são exemplos de ações que, ao mesmo tempo, revelam e buscam reduzir as desigualdades estabelecidas com base nas diferenças atribuídas à etnia.

Outro aspecto que contribuiu para a disseminação do mito da democracia racial foi a miscigenação da população brasileira, resultante dos relacionamentos entre nativos e imigrantes – europeus e escravizados. Mesmo a violência sexual do senhor de escravos sobre as mulheres negras trabalhando em seu território foi considerada como prova de que não havia preconceito por parte da população branca (DOMINGUES, 2005).

Ainda, se prevalece em nossa sociedade o preconceito de marca, com base em características físicas, as já mencionadas formas de classificação intermediária como moreno e mulato se fundiram à noção de classe social, moldando novas articulações de desigualdade. Se, quem alcança posições economicamente superiores passa a ser considerado (a) menos negro (a), nega-se a negritude e se estabelece uma gradação mesmo entre pessoas antes consideradas negras. Isso revela que, no contexto brasileiro, a noção de raça se funde à de classe (ROSA, 2014) e, portanto, não deveria ser considerada separadamente.

c) Classe

A ideia de classes sociais vinculada à concepção marxista apresenta a oposição de dois grupos sociais distinguíveis pelo acesso a recursos e meios de produção. De um lado, estariam os detentores do capital e, de outro, a classe operária, como dois grupos constantemente em conflito, socialmente distantes, em uma relação de desigualdade (FERRAZ, 2009).

No entanto, o conceito de classe social da tradição marxista não se aplica à sociedade contemporânea, em que há diversos grupos sociais com desigualdades derivadas de outros fatores que não apenas socioeconômicos. Neste contexto, a ideia de classe social indicada por Pierre Bourdieu (2013) permite apreender outros aspectos que contribuem para as desigualdades de classe.

Bourdieu (2007; 2013) defende que há distinções culturais entre as pessoas, além das econômicas, criadas pelos mecanismos de articulação social dos vários grupos, que resultam em desigualdades de classes não ultrapassáveis apenas pela ascensão econômica. Assim, o conceito de classe se amplia para abarcar, ao mesmo tempo, as desigualdades percebidas pela

¹ Projeto de Lei 6.738/2013, apresentado em novembro de 2013 pelo Poder Executivo Brasileiro, que estabelece a reserva de 20% das vagas para negros e negras em concursos públicos da esfera federal.

distribuição de recursos materiais, as diferenças culturais e de comportamento que formam o que o autor considerou como capital simbólico. O autor utilizou esse termo para se referir a aspectos como conhecimento, títulos e qualificação, por exemplo, que, vistos em associação aos bens materiais, são reconhecidos como símbolos de valor atribuídos às pessoas, permitindo considerá-las como pertencentes a classes sociais distintas (BOURDIEU, 2007; 2013).

Segundo Bourdieu (2007; 2013), as classes sociais não estão separadas umas das outras em uma estrutura com fronteiras determinadas, mas elas se constroem por uma articulação entre fatores interdependentes na forma de espaços sociais ocupados pelas pessoas. Para ele, “a posição de um indivíduo ou de um grupo na estrutura social não pode jamais ser definida apenas de um ponto de vista estritamente estático” (BOURDIEU, 2007, p. 7), mas pela “trajetória social”. De acordo com essa ideia, o que define a posição de uma pessoa na estrutura social é a posse de capital, seja econômico, material ou simbólico, e há, em certa medida, possibilidade de que uma pessoa passe de um espaço social a outro.

Todavia, o acesso a determinado capital não significa uma transição imediata de uma classe social para outra (BOURDIEU, 2013). Por exemplo, uma pessoa de família considerada tradicional, mesmo não tendo mais posses de bens materiais, pode continuar sendo tratada como membro de uma classe com mais *status*. Por outro lado, uma pessoa de uma classe baixa que adquiriu bens e passou a consumir produtos caros e frequentar locais por onde transitam membros das classes altas, pode não ser aceita como pertencente àquele espaço.

Decorre dessa distinção que a possibilidade de mobilidade social depende tanto da origem da pessoa quanto do seu acesso aos diferentes tipos de capital. Embora a origem tenha um peso determinante na trajetória social de uma pessoa, a noção de que os espaços sociais são construídos por meio de relações e articulações mutáveis deixa aberta a possibilidade de reconfiguração desses espaços de forma a permitir a migração de classe (BOURDIEU, 2007).

Embora as distinções entre as pessoas sejam fruto de percepções construídas com base na distribuição de capital material e simbólico, não se pode considerá-las apenas fruto de subjetividade. O capital material e a posse de bens, quando percebidos como legítimos “em função de um sistema de classificação [...] deixam de ser apenas bens materiais passíveis de troca e obtenção de lucros materiais para tornar-se expressões, signos de reconhecimento” (BOURDIEU, 2013, p. 112). Portanto, o reconhecimento das diferenças entre grupos sociais é o que as torna legítimas.

As afirmações de Bourdieu (2007) a respeito da mobilidade social são compatíveis com o quadro teórico proposto por Barros (2010), que aponta a gradação entre os níveis de pobreza ou riqueza ao considerar que uma pessoa está rica ou pobre em relação a outra pessoa. Isso significa que as distinções de classe, são, intrinsecamente, relações de desigualdade, e não de diferença.

Enquanto as desigualdades de gênero e etnia podem ser convertidas em diferenças pela construção social, e, por isso, permanecem sutis, silenciadas e mais difíceis de documentar (ACKER, 2006; MANDEL, 2009), a desigualdade de classe não passa pelo mesmo processo. Por serem resultado de percepções elaboradas pela atribuição de valor com base em recursos econômicos e na posse de símbolos de poder, as desigualdades de classe são mais facilmente detectáveis pelo seu caráter de legitimidade. Ainda, a desigualdade de classe se converte em uma desvantagem maior e mais perceptível que a desigualdade baseada em gênero, no mercado de trabalho (ACKER, 2006; MANDEL, 2009; DAMASKE, 2011), pois o acesso a determinados recursos e símbolos de poder coloca as pessoas em condições de alcançar posições hierarquicamente superiores.

No caso das mulheres, por exemplo, autores defendem que a possibilidade de escaparem da pobreza depende de quanto tempo podem alocar para o trabalho pago (MANDEL, 2009; DAMASKE, 2011) e, a partir disso, reconstruírem o espaço social que ocupam. Contudo, o acesso ao trabalho pago permanece condicionado pelas expectativas socioculturais estabelecidas sobre comportamentos e trabalho (ACKER, 2006; HOLVINO, 2008; DAMASKE, 2011) e pelo acesso a determinados recursos, como educação formal (DAMASKE, 2011).

Ao considerarmos as expectativas construídas em torno de famílias de classe trabalhadora, por exemplo, percebemos que o trabalho remunerado de mulheres negras ocupa, muitas vezes, um espaço contraditório. Por ser trabalho feminino, é considerado secundário, e, por isso, menos importante que o trabalho masculino. Ao mesmo tempo, espera-se que elas se ocupem do próprio sustento desde cedo (DAMASKE, 2011; ECHEVERRIA et al., 2015), muitas vezes comprometendo as oportunidades de investimento em qualificação.

As expectativas estabelecidas sobre comportamento se relacionam ao que Bourdieu (2007; 2013) explicou como *habitus*, que seriam esquemas de percepções, disposições internalizadas pelas pessoas com base em experiências anteriores e nas relações estabelecidas em um determinado contexto social, que as mantêm condicionadas em uma posição social. Essa expectativa implica que classe se relaciona a etnia em formas complicadas para moldar as expectativas de trabalho pago.

As mulheres “não podem abrir mão do trabalho e da carreira, pois são justamente elas que garantem sua autonomia enquanto ser humano” (MATTOS, 2009, p. 36). E, de modo geral, mulheres negras não tiveram acesso à divisão tradicional e heteronormativa de trabalho por gênero, segundo a qual é o trabalho do homem que sustenta a casa (DAMASKE, 2011). Com base em gênero, cor e classe, outros componentes se articulam na produção e manutenção de desigualdades, como veremos nos tópicos seguintes.

2.3.1.2 Forma e gradação das desigualdades: hierarquia, segregação, diferenças de salário

A hierarquia acentuada é uma característica de organizações burocráticas, e, geralmente, é *genderized*², ou seja, determinadas posições são ocupadas majoritariamente por homens ou por mulheres. A ideia de que uma determinada tarefa pode ser desempenhada de forma mais ou menos satisfatória por um sujeito ou por outro se apoia nas desigualdades sociais construídas com base nas diferenças entre as pessoas. Estabeleceu-se uma divisão de trabalho a partir de suposições que as diferenças entre homens e mulheres fossem suficientemente significativas para justificar uma ordem social que considera, por exemplo, que mulheres sejam mais indicadas a ocupar cargos de cuidados e serviços, enquanto homens estariam mais aptos a cargos com maiores fontes de poder e, portanto, maior remuneração (ACKER, 2006).

Decorre dessa divisão que, no topo da cadeia de comando, as posições são majoritariamente ocupadas por homens brancos, cuja imagem de líder ideal está vinculada a características associadas a organizações de sucesso – competitividade, agressividade, força. Essas características associadas ao masculino contribuem para manter uma segregação do trabalho. A segregação do trabalho por gênero é complexa e variável, pois ocorre entre diferentes ocupações e entre diferentes pessoas em ocupações semelhantes (ACKER, 2006; SANTOS, 2006).

A população negra, no Brasil, é o segmento que ingressa mais cedo no mercado de trabalho (LEITE; SOUZA, 2010; DAMASKE, 2011; ECHEVERRIA et al., 2015) e é também o segmento que mais investe em formação, quando comparado a outras parcelas da população e, ainda assim, recebe menos retorno em relação à sua qualificação e sofre as taxas mais altas

² O termo *genderized* tem sido utilizado na literatura internacional como forma de categorizar as bases das distinções de gênero. Estudos feministas e das Ciências Sociais no Brasil tem usado como tradução a palavra ‘generizado’ pela aproximação com formas de derivação características da língua portuguesa.

de desemprego (MATTOS, 2009; LEITE; SOUZA, 2010) e as piores diferenças de salário. Tais afirmações, no entanto, não são exclusivas de estudos conduzidos no país.

Comparando os níveis educacionais entre pessoas de diferentes etnias no Reino Unido e seu acesso ao mercado de trabalho, Refferty (2012) encontrou diferenças entre grupos de minorias étnicas em relação à população nativa. Seu estudo apontou como resultados que, embora o crescente nível de qualificação seja uma alternativa para melhores oportunidades no mercado de trabalho, como acesso a cargos e salários mais vantajosos, apenas a qualificação não é suficiente para garantir melhores postos. Há uma barreira persistente impedindo a ascensão de pessoas não brancas aos cargos mais altos e mais bem remunerados.

Diferenças de salário acompanham a hierarquia, de forma que os ocupantes dos cargos mais altos recebem melhores rendimentos. Santos (2006) realizou um estudo com profissionais de medicina e pôde apontar que, embora o número de mulheres na profissão médica tenha aumentado no Brasil, nos últimos anos, ainda há uma concentração maior de mulheres em algumas especialidades. Ainda, o estudo apontou que as posições de maior destaque na carreira são ocupadas, na maioria dos casos, por homens. Mesmo que esse estudo não tenha considerado a separação por etnia e classe, os resultados são um exemplo de segregação por gênero entre profissionais do mesmo ramo de atuação.

Mesmo o homem branco sendo tomado como modelo ideal de trabalhador de sucesso, isso não significa que ele seja sempre o mais adequado para todas as funções, e alguns estudos sugerem que corpos brancos são preferíveis (FERREIRA; HAMLIN, 2010), assim como corpos femininos são considerados mais adequados para alguns trabalhos, enquanto corpos masculinos para outros. Trabalhos predominantemente realizados por mulheres, muitas vezes, exigem traços associados ao “feminino”, como carinho, cuidado e empatia, o que torna homens inadequados aos postos de trabalho com essas características (WINGFIELD, 2009). Tal construção se refere à divisão sexual do trabalho que estabelece uma naturalização dos papéis representados por homens e mulheres e reforçam o ciclo de reprodução de desigualdades.

As expectativas de participação na força de trabalho elaboradas sobre mulheres negras da classe trabalhadora e mulheres – negras ou não – da classe média não são as mesmas. Embora se espere que ambos os grupos trabalhem em tempo integral, autores sugerem que as mulheres negras da classe média têm mais acesso a outros recursos que possibilitariam sua inserção no mercado de trabalho de forma a obterem mais vantagens que aquelas mulheres que não têm as mesmas oportunidades (DAMASKE, 2011).

Mulheres negras de classes trabalhadoras tradicionalmente têm menor acesso à divisão do trabalho por gênero, como já mencionamos. A expectativa é de que ingressem no mercado de trabalho e sejam responsáveis pelo próprio sustento, assim que possível (COLLINS, 2000; HOLVINO, 2008; DAMASKE, 2011). No entanto, as expectativas são diferentes em virtude da classe social. Sobre as mulheres brancas de classe média, em algumas sociedades e situações, ainda paira a expectativa de que abandonem o trabalho quando se tornam mães.

O acesso a recursos possibilita certa mobilidade social, o que influencia nas expectativas elaboradas sobre quais papéis e funções as pessoas podem vir a exercer. No caso de mulheres negras que tenham acesso a melhor qualificação, embora ainda tenham que transpor barreiras socioculturais para ocupar funções de maior prestígio e remuneração, essas têm mais oportunidades profissionais que seus pares. Ainda assim, elas ocupam postos de trabalho de menor retorno financeiro. Por isso, a separação entre esfera doméstica e esfera do trabalho dada por feministas brancas não se aplica às mulheres negras, e sua luta concentrou-se na reivindicação por melhores condições de trabalho (COLLINS, 2000; HOLVINO, 2008).

Gênero e etnia são padrões que produzem um ciclo de segregação e diferenças de salários, pois afetam pressupostos sobre habilidades e responsabilidades (ACKER, 2006). Em nível individual, as expectativas que se estabelecem sobre determinados grupos podem afetar, diretamente, suas escolhas de vida. Nesse contexto, perguntar às mulheres sobre suas expectativas em relação ao trabalho e sobre a carreira que pretendem seguir é, por si, uma questão heteronormativa que depende da sua possibilidade de abandonar ou não o trabalho, caso as obrigações familiares se tornem centrais (DAMASKE, 2011).

Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) apontaram em seu estudo que mulheres executivas muitas vezes optam por se dedicarem à carreira e renunciam ao papel de mães e esposas, nem sempre voluntariamente. As expectativas sobre a função de executivos abrangem uma dedicação ao trabalho não compatível com as expectativas sociais das e sobre as mulheres com relação à família. O trabalho dos autores reforça a ideia de que as mulheres devem fazer escolhas entre família e carreira, enquanto o mesmo não é exigido ou sequer esperado dos homens. As mulheres que adotam comportamento considerado masculino de privilegiar decisões da carreira, de certa maneira, se rebelam em relação ao contexto social.

O estudo sinaliza justificativas sociais e culturais para que a maior parte dos cargos executivos seja ocupada por homens: sobre eles não pesa as mesmas cobranças a respeito das obrigações familiares que pesa sobre as mulheres. Além disso, eles não sentem culpa por se dedicarem à carreira mais que às responsabilidades domésticas, por ser esse um comportamento esperado e encorajado (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A barreira para a ascensão de mulheres negras a cargos mais altos e bem remunerados pode ser vista como uma consequência da constituição da sociedade brasileira, com o passado escravocrata que resultou em uma segregação de grupos com base na cor da pele e da riqueza. No Brasil, “mulheres negras trabalhavam em casas de família, logo após a abolição, em troca de casa e comida” (MATTOS, 2009, p. 24), de forma que a exploração de seu trabalho continuou. Como estiveram exercendo funções derivadas do trabalho prestado em regime de escravidão – como o setor de serviços, cuidados e serviço doméstico – os componentes dos regimes de desigualdade que tornam difícil a modificação de padrões culturais e sociais que reproduzem a segregação.

Em certo sentido, podemos considerar que hierarquia e segregação estão vinculadas, pois, são resultado das mesmas expectativas construídas sobre papéis femininos e masculinos. Se se espera que as mulheres se dediquem mais à família, sua dedicação à carreira fica em segundo plano e, conseqüentemente, elas acabam segregadas em determinados setores do mercado de trabalho. É o que ocorre com mulheres negras, por exemplo, que são maioria no serviço doméstico, o que alguns autores consideram herança do passado escravocrata brasileiro (PAULA, 2012) e contribui para a perpetuação das desigualdades e situações de discriminação.

Outra consequência da concentração de mão de obra feminina no setor de serviços é o grande número de mulheres trabalhando informalmente. O trabalho informal foi – e ainda tem sido – utilizado em países em desenvolvimento de forma abrangente, devido à ausência de medidas sociais e políticas de proteção do emprego (HIRATA, 2004). Hirata (2004) utilizou o a expressão “feminização da pobreza” para tratar da condição vulnerável em que mulheres se encontram, em países onde falta de proteção ao emprego, aceitando postos de trabalho informal ou em tempo parcial.

O trabalho informal remunera menos, além de não estabelecer ou garantir medidas de proteção à saúde e segurança e é exercido, em muitas sociedades como a brasileira, por mulheres que são as únicas responsáveis pelo sustento dos filhos e da família. Ainda, mulheres aceitam trabalho em tempo parcial para terem possibilidade de conciliar as responsabilidades que mantêm em casa e trabalho em tempo parcial e/ou informal significa menor salário e menos vantagens.

No Brasil, o serviço doméstico é um dos setores essencialmente ocupado por mulheres que constituem 93,2% dos postos de trabalho doméstico. “Do total de mulheres economicamente ativas, 14,26% são trabalhadoras domésticas, dentre as quais 59,3% são

negras e 40,3% são brancas” (TEIXEIRA SARAIVA, CARRIERI, 2015, p. 162). Em muitas situações, as mulheres trabalhando como empregadas domésticas o fazem em regime informal (DOMINGUES, 2007; NEVES, 2013; DIEESE, 2013). Os dados apontam para a concentração de trabalhadoras negras em situação vulnerável, sem a garantia dos direitos trabalhistas reservados a trabalhadores formais. As desvantagens do trabalho informal incluem falta de segurança e estabilidade, além de remuneração variável, como no caso de diaristas que, caso não estejam em condições de trabalhar, não recebem pagamento ou qualquer tipo de auxílio.

A Emenda Constitucional nº 72, popularmente conhecida como PEC das Domésticas, foi promulgada em 2013 como forma de garantir direitos trabalhistas a prestadores (as) de serviços domésticos. A emenda estabelece jornada máxima de trabalho, adicional de serviço noturno, férias, licenças, e salário mínimo, entre outros direitos. Embora seja um avanço, ainda está pendente a aprovação do projeto de lei que irá regulamentar os direitos garantidos pela emenda (DIEESE, 2013).

Lutar pelos direitos de uma mulher negra, portanto, passa pela luta contra o racismo, pois as relações cotidianas mostram que a discriminação racial é recorrente (LENGLER; VIEIRA; FACHIN, 2002), influencia o mercado de trabalho, permeia relações informais no trabalho (DIEESE, 2013), apesar de silenciada, negada e vista ainda como um tabu (CARNEIRO, 2001; RIBEIRO, 2006; CORTINA et al., 2013).

2.3.1.3 Processos organizacionais que produzem desigualdade

Embora cada organização tenha sua própria estratégia de funcionamento, todas possuem práticas que (re) produzem desigualdade, as quais podem ser percebidas em processos específicos, como os processos de recrutamento e seleção, na organização do trabalho, práticas e tarefas, e relações informais. As desigualdades muitas vezes são justificadas por crenças construídas com base na divisão de trabalho por gênero e etnia. Mulheres, negros e outros grupos são alocados em determinados tipos de trabalho relacionados aos estereótipos elaborados a partir de uma imagem construída de cada grupo. Esses processos também reproduzem desigualdades em relação a oportunidades e posições ocupadas pelas pessoas, muitas vezes, de forma que não é possível contestá-las (SOARES, 2000; ACKER, 2006).

Acker (2006; 2009) apontou cinco processos organizacionais que produzem desigualdade: requisitos gerais de trabalho; hierarquia; recrutamento e seleção; política de

salários e práticas de supervisão; e as interações informais no dia a dia da execução do trabalho.

I. Requisitos gerais de trabalho

Os requisitos gerais de trabalho se referem às expectativas construídas com base em papéis ocupados por diferentes indivíduos no contexto social, como já discutimos. O modelo padrão de empregado foi construído em torno da imagem do homem branco (AZEREDO, 1994; ACKER, 2006), não marcado por gênero e raça (AZEREDO, 1994), sem muitas ocupações fora do ambiente de trabalho (SOARES, 2000; ACKER, 2006; MARQUES; SANCHES, 2010; SESKO; BIERNAT, 2010), com jornada de, pelo menos, oito horas diárias de atividade.

Em virtude da separação sexual do trabalho, espera-se que as mulheres, em geral, tenham mais obrigações com a família, priorizando o bem-estar e o cuidado com os filhos e, por isso, a distribuição de homens e mulheres por nível hierárquico se mantém desigual. No entanto, para as mulheres, a decisão de ficar em casa só é possível se houver outro adulto que possa assumir o papel de provedor, arranjo típico da divisão de trabalho existente em famílias heteronormativas nas quais o homem é o principal responsável pelo trabalho remunerado que sustenta a casa e a mulher, a cuidadora (MATTOS, 2009; DAMASKE, 2011; PAULA, 2012).

Características demográficas como sexo, idade, etnia são observáveis e propensas a evocarem respostas e reações resultantes de categorizações sociais (BELL et al., 2011). Isso significa que a percepção sobre a capacidade de uma pessoa repousa em estereótipos baseados na construção sociocultural de quais seriam suas habilidades características, a partir de sua constituição física (BELL et al., 2011) ou das expectativas elaboradas a partir de suas características físicas e sociais (DAVIS; GREENSTEIN, 2009; DAMASKE, 2011).

O trabalho de revisão da literatura da ideologia de gênero, realizado por Davis e Greenstein (2009), apontou que grande parte dessa literatura argumenta que fatores como classe social e educação, sem dúvida, afetam a própria ideologia de gênero, mas as ligações e mecanismos envolvidos nem sempre estão claros. A pesquisa sugeriu a inclusão de métodos de investigação com base em entrevistas para tratar da ideologia de gênero e compreender como sua construção social pode influenciar nas escolhas profissionais de homens e mulheres.

Em um estudo com oitenta mulheres negras em Nova Iorque, Damaske (2011) assinalou que as expectativas sobre a participação no mercado de trabalho derivaram de ideias previamente estabelecidas sobre quem deveria trabalhar em tempo integral, perpassando

gênero, etnia e classe e delimitando as escolhas profissionais de mulheres negras. Da mesma forma, as entrevistas realizadas pela pesquisadora mostraram que as expectativas sobre a entrada no mercado de trabalho eram tão fortes e estabelecidas com base em estereótipos de profissões que muitas das participantes deram pouca atenção a outras opções, inclusive, abandonando sonhos de seguirem carreira em áreas comumente ocupadas por homens (MATTOS, 2009; DAMASKE, 2011).

Os apontamentos do estudo citado são consistentes com a afirmação de Collins (2000) de que as mulheres negras estiveram sempre envolvidas em atividades para garantir sua sobrevivência, e, por isso, tiveram poucas oportunidades de se dedicar, por exemplo, ao que se conhece como trabalho intelectual. A despeito disso, constituem a parcela da população brasileira que tem dedicado cada vez mais tempo em qualificação, com o objetivo de obter melhores posições no mercado de trabalho.

II. *Hierarquia de trabalho*

Com relação à hierarquia no ambiente organizacional, podem ser apontados alguns aspectos, a começar pelo sistema de classificação e descrição do trabalho em si, com atribuição de tarefas específicas vinculadas ao cargo, o que resulta em um *ranking* de funções. Esse *ranking* possibilita estabelecer categorias de pagamento, com base nas habilidades requeridas para determinadas funções, que são explicitamente definidas, enquanto algumas funções são descritas de forma demasiadamente abrangente e vaga, permitindo uma escala diferenciada que resulta em desigualdades, tanto de responsabilidades quanto de remuneração (ACKER, 2006).

Por essa razão, enquanto assistentes e secretários (as) executam tarefas que estão além de suas responsabilidades, chefes e supervisores recebem o crédito pelo resultado, incluindo as promoções e benefícios de remuneração. As mulheres estiveram mais presentes em trabalhos de secretariado e prestação de serviços, pois esses trabalhos estão, de certa maneira, vinculados à imagem da mulher como cuidadora (RIBEIRO, 2006; ACKER, 2006; HOLVINO, 2008; DAMASKE, 2011), e seu trabalho muitas vezes abarca a realização de tarefas não incluídas no escopo de horas pagas.

Como a participação das mulheres na força de trabalho é crescente e segregada, ou seja, embora haja aumento na inserção desse grupo no mercado de trabalho, elas ainda estão concentradas em determinados tipos de função – serviços, secretariado e cuidado – e não em cargos de chefia ou decisão (ACKER, 2006, 2009). Ainda, são percebidas como líderes

menos competentes (ROTH, PURVIS; BOBKO, 2010). Com relação às mulheres negras, a sua prevalência em trabalhos inferiores, que restringem suas oportunidades econômicas e de *status*, torna difícil separar claramente a história racial da história de classe (HOLVINO, 2008).

III. Recrutamento e seleção, políticas de promoção

Novos (as) empregado (as) são encontrados por meio dos processos de recrutamento e seleção, que pretendem indicar as melhores pessoas para ocupar os cargos disponíveis em uma organização. O gênero e a etnia de trabalhadores (as) já alocados em determinadas funções servem, implícita ou explicitamente, como parâmetro para o recrutamento de novos (as) empregado (as) para ocupar funções semelhantes, pois os pressupostos sobre qual tipo de trabalho é compatível com esta ou aquela pessoa influenciam a decisão e as contratações. Portanto, os estereótipos contribuem para perpetuar práticas de desigualdade, ao reproduzir a segregação de trabalho por hierarquia, com base em gênero, cor e classe (ACKER, 2006; 2009).

Ainda que não estejam explícitos critérios raciais de seleção e promoção de empregados (as), a prática persiste. Uma mulher negra pode ter as mesmas condições objetivas – formação, experiência, habilidades – que sua colega branca e, ainda assim, ser preterida por sua etnia, sem que isso seja dito abertamente, o que a impede também de lutar contra o preconceito no mercado de trabalho (LEITE; SOUZA, 2010).

Paim e Pereira (2010) analisaram como estudantes de secretariado percebiam estereótipos no processo de qualificação e desqualificação de secretárias por causa da aparência. Os serviços de secretariado foram sendo ocupados predominantemente por mulheres, por exigirem características de cuidado, por isso, a maioria de estudantes frequentando cursos de profissionalização em secretariado são mulheres. A pesquisa mostrou que as estudantes percebiam a influência de critérios raciais no processo de seleção de novas secretárias. Mulheres ocupando postos de trabalho formal foram sendo alocadas em funções consideradas de menor *status*, ou aquelas que não seriam mais ocupadas por homens devido à baixa remuneração. Quanto aos homens, ficaram destinadas vagas de mais destaque e vantagens.

Anúncios de emprego com a expressão “boa aparência” foram por muitos anos utilizados como estratégia para manter longe das vagas pessoas consideradas inadequadas, com base em padrões estéticos socialmente estabelecidos. O uso da expressão deixa a critério

do (a) recrutador (a) avaliar se o (a) candidato (a) ao emprego a ser preenchido poderia ser considerado aceitável ou não. Esse tipo de estratégia indica e mantém indefinidos os critérios subjetivos envolvidos na seleção e contratação da força de trabalho.

A aparência materializa preconceitos, pois é a maneira mais rápida de classificar as pessoas como pertencentes a um grupo socialmente definido. Como no Brasil o preconceito racial é um preconceito de marca, com base na etnia da pele e traços físicos, a discriminação com base na aparência é ainda frequente, embora seja, muitas vezes, sutil e negada.

Por isso, são constantes, tanto na sociedade em geral quanto dentro do ambiente organizacional, as desigualdades baseadas na discriminação racial que colocam barreiras na trajetória profissional de pessoas negras (MYERS, 2003; CORTINA et al., 2013). Tais práticas de discriminação permeiam os processos de recrutamento e seleção, assim como as políticas de promoção internas, e tornam importante o exercício de criticar os mecanismos de seleção no mercado de trabalho como a ‘boa aparência’, que mantém as desigualdades e as vantagens que diferenciam as mulheres brancas e negras (CARNEIRO, 2001).

IV. Políticas de fixação de salário e práticas de supervisão

As políticas de estabelecimento de salários e as práticas de supervisão, por si, explicitam a separação entre gestores e trabalhadores como uma segregação de classes. Assim como nos processos de recrutamento e seleção, o gênero e etnia afetam as expectativas sobre quais habilidades e responsabilidades as pessoas possuem e são capazes de assumir, resultando em diferenças de remuneração por tipo de trabalho e a existência de trabalhadores executando tarefas não remuneradas (BENTO, 1995; MENEGHEL; FARINA; RAMÃO, 2005; ACKER, 2006).

Mesmo que as taxas de participação da população negra economicamente ativa no mercado de trabalho urbano brasileiro sejam superiores às dos não negros (DIEESE, 2005), há diferenças salariais não explicadas objetivamente, implicando uma situação discriminatória. Estudos a respeito das diferenças salariais entre homens negros, mulheres brancas e mulheres negras utilizam como meio de comparação a remuneração de homens brancos e mostram que, desses três grupos, as mulheres negras integram o grupo que mais sofre com a diferença de remuneração (SOARES, 2000; GÓIS, 2008).

Em uma análise sobre o diferencial de rendimentos de homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, em comparação com a remuneração de homens brancos em organizações brasileiras, Soares (2000) avaliou a diferenciação de rendimentos entre os

trabalhadores, a partir dos dados sobre a remuneração, referentes ao período de 1985 a 1998, disponibilizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. O autor apontou três aspectos que podem interferir nessa diferenciação: qualificação, inserção diferente no mercado de trabalho ou diferencial salarial puro.

A qualificação se refere ao tempo e investimento destinado à formação e especialização em determinada área de conhecimento ou tarefa. Sobre inserção no mercado de trabalho, podem ser consideradas as práticas de seleção e contratação, e setor – privado, público, serviços ou indústria – cada um com suas próprias especificidades e remuneração característica. Com relação ao diferencial salarial puro, trata-se da remuneração menor da hora de trabalho em comparação com uma remuneração de referência (SOARES, 2000).

Os resultados do estudo de Soares (2000) apontaram que há diferenças significativas nos rendimentos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras quando comparados aos rendimentos de homens brancos, considerados como modelo padrão de empregado desejado. Enquanto, para o autor, a diferença de remuneração das mulheres brancas se dá exclusivamente por um diferencial salarial puro, uma vez que sua hora de trabalho é remunerada com valor menor que a hora de trabalho de um homem branco com a mesma qualificação e exercendo o mesmo trabalho, a diferença na remuneração de homens negros e mulheres negras ocorre pela interseção de fatores (SOARES, 2000).

De acordo com o autor, homens negros recebem menores salários por terem menos anos dedicados à educação formal, e sofrem discriminação tanto pela inserção em mercados de trabalho que pagam menos e têm piores condições de vínculo empregatício, como pela diferença salarial pura. As mulheres negras, por sua vez, sofrem discriminação cumulativa: diferencial de salário puro, como as mulheres brancas, “mais o diferencial de salário puro dos negros, mais um diferencial devido à inserção, mais um enorme diferencial devido à qualificação (embora menor que o dos homens negros)” (SOARES, 2000, p. 6).

Tal elaboração faz referência a um discurso meritocrático: negros e negras receberiam menores salários devido à falta de qualificação. No entanto, essa afirmação não considera as trajetórias sociais e as possibilidades que a parcela negra da população brasileira tem de obter acesso à educação, por exemplo.

Embora o estudo também tenha apontado uma diminuição lenta, mas gradual da discriminação contra mulheres, “as mulheres negras arcam com todo o ônus da discriminação por raça e gênero” (SOARES, 2000, p. 27). Tal afirmação é corroborada pelos trabalhos de Góis (2008) e de Marques e Sanches (2010), segundo os quais as mulheres negras sofrem um peso maior da discriminação tripla.

Da mesma forma, as relações entre subordinado e superior podem ser afetadas pelo gênero e a etnia de um e de outro (ACKER, 2006; ROSETTE; LIVINGSTON, 2012; ROTH; PURVIS; BOBKO, 2010). Por exemplo, Rosette e Livingston (2012) apontaram em seu estudo que as percepções de liderança diferem para pessoas com identidades de dupla subordinação, como as executivas negras, que são percebidas como o tipo menos adequado de líder, por não se encaixarem em nenhum dos estereótipos do líder – não são homens, não são brancas – e precisam trabalhar mais para evitar e minimizar erros no trabalho. Isso porque a cobrança sobre elas é maior e as consequências são piores do que para mulheres brancas ou mesmo para homens negros. Sua posição é mais vulnerável, e falhar, para as mulheres negras, não é uma opção.

As diferenças de gênero na análise de desempenho podem influenciar outras variáveis nas organizações, como as diferenças de salários e escolha de empregados em caso de promoções. Um estudo que buscou fazer a meta-análise das diferenças de medidas de desempenho entre homens e mulheres, incluindo índices de supervisão, qualidade do trabalho, e saídas, apontou que o desempenho de homens e mulheres é mais similar que diferente e as mulheres tendem a ter desempenho ligeiramente melhor que os homens. Mesmo assim, os resultados apontaram também que homens têm mais possibilidades de serem promovidos, e que as mulheres são comumente percebidas pelos gestores como suscetíveis a mais conflitos entre vida particular e trabalho, o que as torna menos elegíveis para promoções (ROTH, PURVIS; BOBKO, 2010).

V. *Interações informais*

Tanto quanto os processos formais nas organizações, as interações informais recorrentes na rotina diária de trabalho são afetadas por pressupostos de raça, classe e gênero pela construção social do que se considera comportamento adequado para cada pessoa no meio social (ACKER, 2006; JOHNSON, 2013), e, conseqüentemente, no ambiente de trabalho (ACKER, 2006; DAMASKE, 2011; AMANATULLAH; TINSLEY, 2011). As relações informais são baseadas, muitas vezes, em expectativas apoiadas em estereótipos cultural e socialmente estabelecidos.

Por exemplo, espera-se que as mulheres, em geral, se comportem de maneira gentil e submissa. Tanto que, quando estão negociando em defesa de seus próprios interesses, essas são consideradas arrogantes e vistas de forma negativa pelos colegas de trabalho, porque esse comportamento é consistente com caracterizações masculinas. Ao mesmo tempo, se as

mulheres não se posicionarem agressivamente em casos de negociação por interesses do grupo, serão vistas como líderes não confiáveis (AMANATULLAH; TINSLEY, 2012).

O termo *bossy*, traduzido como “mandona” é utilizado para se referir pejorativamente às mulheres que se posicionam e tentam assumir posições de liderança. O relatório do Girl Scout Research Institute (2008) mostra que meninas têm receio de serem consideradas “mandonas” ou vistas de maneira negativa se assumirem o papel de líderes. O receio da recepção negativa faz com que, muitas vezes, elas evitem tomar a iniciativa de liderar e essa reação se reflete futuramente em suas carreiras profissionais. Embora sejam vistas de forma negativa ao assumirem postura masculinizada, podem não obter sucesso caso não o façam (MATTOS, 2009; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012).

Outro ponto considerado em relações informais estabelecidas por empregados diz respeito às construções sociais, segundo as quais mulheres estão menos propensas a travar contatos de negócios em virtude das expectativas conflitantes. No caso de elas se esforçarem para estabelecer vínculos com potenciais parceiros de trabalho, podem ser vistas de maneira negativa, enquanto que, para homens, as interações informais são mais vantajosas, pois geram mais possibilidades de contatos de negócios (SANDBERG, 2012).

Uma vez que o trabalho tem lugar central para o bem-estar econômico e psicológico (KING et al., 2010), as relações travadas no ambiente de trabalho podem também contribuir para a satisfação das pessoas e a retenção de empregados. Determinados grupos são tratados de forma hostil em virtude de características físicas e pessoais não relacionadas ao desempenho.

As consequências desse tipo de tratamento hostil direcionado a minorias no ambiente organizacional foram investigadas por Cortina et al. (2013), por meio de testes de hipóteses. Os resultados apontam que pessoas vítimas de tratamento hostil no trabalho em virtude de gênero e raça são mais vulneráveis e estão mais predispostas a deixar o emprego. Quanto pior o tratamento recebido no ambiente de trabalho, mais as pessoas consideram deixar o emprego. Pessoas negras reportam terem passado por mais experiências de tratamento descortês do que pessoas brancas, e as mulheres negras relataram o pior tratamento (CORTINA et al., 2013).

2.3.1.4 Barreiras à criação de igualdade nas organizações: visibilidade, legitimidade, controle e manutenção das desigualdades

Além dos processos produtores de desigualdades, Acker (2006; 2009) também apontou impedimentos à criação de igualdade nas organizações sob três aspectos: a

invisibilidade de desigualdades sistêmicas, a legitimidade da desigualdade e os mecanismos utilizados para controlar as pessoas ao mesmo tempo em que mantém as desigualdades entre elas.

A (in) visibilidade da desigualdade se refere ao grau de consciência que se tem das desigualdades. Esse grau de consciência varia e pode ser intencional – manifestações de desigualdade podem ser ocultas propositadamente por membros da organização – ou não intencional – quando não se percebe claramente as desigualdades. Mas essa visibilidade também varia de organização para organização e do ponto de vista do espectador: “um privilégio do privilegiado é não perceber o próprio privilégio” (ACKER, 2006, p. 452, tradução nossa).

Grupos de classes dominantes tendem a não notar a própria posição, assim como há homens que não percebem seu privilégio de gênero e brancos que não veem seus privilégios advindos de um sistema de classificação de raça. A desigualdade é considerada, portanto, como pertencente a um lugar distante (ACKER, 2006).

Alguns autores (CORTINA et al., 2013) trabalharam a ideia da discriminação moderna, o mito de que manifestações de cunho racista e sexista ficaram no passado, que mulheres e minorias estão fazendo reivindicações injustas e usando estratégias para alcançar privilégios e tratamento especial. Contraditoriamente, grupos que fazem essas afirmações continuam a tratar mulheres e minorias de forma discriminatória, mas sutil e não identificável, ou de maneira que a resposta negativa possa ser atribuída a algo diferente de gênero e raça (CORTINA et al., 2013).

Sesko e Biernat (2010) analisaram a hipótese de que as mulheres negras seriam menos percebidas e menos lembradas por observadores brancos, em comparação a homens e mulheres brancos, o que seria representativo da teoria da invisibilidade da mulher negra. Os participantes foram convidados a classificar fotos de homens e mulheres negros e brancos como menos ou mais atraentes, e a afirmar se as fotos seriam diferentes daquelas mostradas durante momentos anteriores da pesquisa.

Os resultados indicaram que as mulheres negras foram menos lembradas e os participantes tiveram mais dificuldade em distingui-las umas das outras, reforçando a ideia da invisibilidade da mulher negra. Apesar disso, elas sofrem um tipo diferente de discriminação: não são lembradas da mesma maneira que seus colegas não negros, mas recebem a maior parte do tratamento hostil e preconceituoso. Neste sentido, permanecem invisíveis e, suas dificuldades, silenciadas (SESKO; BIERNAT, 2010). Esses resultados são consistentes com a afirmação de King et al. (2010): em organizações com menos pessoas de

determinada minoria, como o caso de mulheres negras, há mais possibilidade de haver experiências de discriminação do que naqueles ambientes onde há mais pessoas do mesmo grupo.

A desigualdade na organização reflete aquela da sociedade circundante, e é tomada como legítima com base nos padrões sociais de comportamento e segregação entre pessoas (MATTOS, 2009). Se há desigualdade de classe em virtude das diferenças econômicas entre grupos sociais, sua reprodução no ambiente organizacional pode ser vista como legítima, naturalizada e inevitável. No entanto, como as desigualdades de raça e gênero têm sido fonte de discussão e enfrentamento em muitas situações e processos, sua legitimidade é questionada de forma mais incisiva que a desigualdade de classe. A legitimidade ou ilegitimidade também decorre das expectativas vinculadas aos papéis de cada um (HIRATA, 2004; ACKER, 2006, 2009; MATTOS, 2009).

Assim como os demais componentes, a legitimidade da desigualdade varia de organização para organização e de acordo com o momento histórico, social e econômico, tornando-a mais ou menos aceita de acordo com as características do ambiente em que ocorre. Por exemplo, em organizações menores, fundadas com base na cooperação, como ONGs, cooperativas e pequenas empresas, a desigualdade é considerada como ilegítima e indesejada, enquanto que, em grandes organizações de tradição burocrática e fortemente hierarquizada, há uma aceitação das desigualdades como sendo manifestação do sistema vigente (ACKER, 2006).

Os mecanismos de controle em uma organização são, em primeiro lugar, formas de controle de classe com o objetivo de manter a separação entre os níveis hierárquicos e de detentores de poder e são diretos ou indiretos. Dentre os mecanismos diretos de controle, destacamos as regras de controle burocrático e punição pela desobediência a regras estabelecidas; recompensas pelo alcance de metas, que podem controlar a produtividade dos membros da organização; coerção e violência – como assédio e perseguição. Dos mecanismos indiretos, fazem parte o monitoramento de uso de comunicações, como telefonemas e emails; e restrição de acesso a informações. A capacidade de satisfação no trabalho pode também ser considerada uma forma internalizada de controle e manutenção do arranjo organizacional (ACKER, 2006).

Mesmo em algumas situações que tenham atingido um nível avançado de educação e cargo de alto escalão dentro da carreira escolhida, as expectativas direcionadas à mulher negra podem deixá-la desencorajada ou desestimulada. Por exemplo, Lloyd-Jones (2009) entrevistou uma mulher ocupando um alto cargo em uma universidade norte-americana e

apontou que, para a entrevistada, o sucesso na carreira deve-se ao tempo dedicado aos estudos. Também, embora a participante tenha sido avaliada como “uma líder capaz”, ela não está em um cargo que a permite tomar decisões de forma autônoma, pois seu superior – um homem branco – não se mostra aberto a suas sugestões.

No Quadro 1 apresentamos uma síntese dos componentes dos regimes de desigualdades apresentados nesta seção, e os relacionamos a manifestações das desigualdades apontadas nos trabalhos encontrados em nossa pesquisa inicial.

Quadro 01: Componentes dos regimes de desigualdades e manifestações relacionadas

Bases da desigualdade	Gênero	<p><i>Triple jeopardy</i>: mulheres negras não tem acesso à divisão heteronormativa do trabalho, e espera-se que comecem a trabalhar cedo, especialmente em famílias com menor poder aquisitivo. Mesmo quando assumem postos de trabalho fora de casa, mulheres acumulam funções de serviço doméstico (DAMASKE, 2011; HOLVINO, 2008; MENEGAT; SILVA, 2012; ECHEVERRIA et al., 2015).</p> <p>Gênero não deve ser estudado de forma isolada de outros processos sociais, como raça/etnia e classe (COLLINS, 2000; ACKER, 2006; 2009; HOLVINO, 2008).</p> <p>A mulher negra não é considerada sexo frágil, pela expectativa de que assumam postos de trabalho desde cedo (COLLINS, 2000; HOLVINO, 2008; ECHEVERRIA et al., 2015).</p> <p>A mulher negra recebe o pior tratamento por acumular a discriminação por etnia e por gênero (GREENMAN; XIE, 2008; LLOYD-JONES, 2009; MARQUES; SANCHES, 2010; DAMASKE, 2011).</p>
	Raça	
	Classe	
Forma e gradação	Hierarquia	<p>Hierarquia acentuada – característica de organizações burocráticas. Divisão do trabalho com base em características atribuídas a homens e mulheres, resultando na distribuição desigual pelos níveis hierárquicos: posições de poder e maior remuneração são ocupadas majoritariamente por homens (ACKER, 2006; SANTOS, 2006; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).</p> <p>Algumas posições, especialmente as de maior destaque e remuneração, são majoritariamente ocupadas por homens (ACKER, 2006, 2009).</p>
	Segregação	Concentração de mulheres negras no setor de serviços e trabalhos relacionados a serviços e cuidados (PAIM; PEREIRA, 2010; PAULA, 2012).
	Diferenças de salário	Ocupantes de cargos de maior prestígio recebem melhor remuneração (SANTOS, 2006; ACKER, 2006; 2009).
Processos organizacionais	Requisitos gerais para o trabalho	<p>Estereótipos de gênero e raça afetam pressupostos de que pessoas seriam mais indicadas a um trabalho que a outro (ACKER, 2006, 2009).</p> <p>Escolha profissional afetada pelos estereótipos de gênero e raça (DAMASKE, 2011).</p>
	Hierarquia	Concentração em cargos de cuidado e em funções que acumulam tarefas de cuidado (PAIM; PEREIRA, 2010).

		Menos acesso ao trabalho pago (ACKER, 2006; MATTOS, 2009; DAMASKE, 2011; PAULA, 2012) e realização de tarefas não remuneradas (RIBEIRO, 2006; ACKER, 2006; HOLVINO, 2008; DAMASKE, 2011).
	Recrutamento e seleção	Boa aparência e critérios raciais na seleção de empregado (as) e preferência na contratação de pessoas brancas (CARNEIRO, 2001; MYERS, 2003; LEITE; SOUZA, 2010; PAIM; PEREIRA, 2010; CORTINA et al., 2013)
	Políticas de fixação de salário e práticas de supervisão	Políticas de supervisão são práticas de manutenção de divisão de classe no trabalho (BENTO, 1995; MENEGHEL; FARINA; RAMÃO, 2005; ACKER, 2006). Relações entre subordinados e superiores são afetadas pela raça e gênero de um e de outro (ACKER, 2006; ROSETTE; LIVINGSTON, 2012; ROTH; PURVIS; BOBKO, 2010). Homens são promovidos com mais frequência que mulheres (ROTH, PURVIS; BOBKO, 2010). A mulher negra no Brasil recebe pior remuneração, quando comparada à remuneração de mulheres brancas, homens brancos e negros (SOARES, 2000; GÓIS, 2008).
	Interações informais	Relações informais baseadas em expectativas apoiadas em estereótipos cultural e socialmente estabelecidos (ACKER, 2006; DAMASKE, 2011; AMANATULLAH; TINSLEY, 2011). Mulheres que se comportam de forma mais agressiva no trabalho são vistas de maneira negativa e recebem tratamento hostil dos (as) colegas (MATTOS, 2009; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012; SANDBERG, 2012; CORTINA et al., 2013).
Barreiras à criação de igualdade nas organizações	Visibilidade	Grau de consciência da desigualdade, que depende do ponto de vista do espectador. Pessoas privilegiadas pela construção social que apoia e reproduz desigualdades e preconceitos tendem a não perceber o próprio privilégio (ACKER, 2006; 2009). Mito da democracia racial (DOMINGUES, 2005; ROSA, 2014), de que não há discriminação com base em raça. Discriminação moderna: mito de que não há tratamento desigual com base em gênero (CORTINA et al., 2013)
	Legitimidade	As diferenças de classe são mais facilmente percebidas e legitimadas que as diferenças de gênero e raça (ACKER, 2006; 2009). As desigualdades no trabalho seguem o padrão das desigualdades da sociedade e por isso, são consideradas legítimas (MATTOS, 2009).
	Controle e manutenção	Mecanismos diretos de controle – regras burocráticas, estabelecimento de metas, acesso a benefícios – e mecanismos indiretos de controle – monitoramento de comunicações e restrição de acesso a informações (ACKER, 2006, 2009).

Fonte: elaborado pela autora a partir da revisão de literatura.

Após o que discutimos e, antes de tratar dos aspectos metodológicos da condução do nosso estudo, apresentamos algumas das considerações que destacamos a respeito da situação da mulher negra no mercado de trabalho. Não pretendemos afirmar que todas as mulheres negras brasileiras formam um grupo único e indiscernível em si, pois isso seria incorrer no mesmo reducionismo que criticamos no movimento feminista liberal. Apesar dessa ressalva, buscamos apontar os fatores que caracterizam a situação da população negra no país, e as dificuldades decorrentes de um longo processo discriminatório, a partir de outros estudos.

Na seção seguinte, apresentamos o percurso metodológico para a realização de nossa pesquisa. Entendemos que os métodos de abordagem, execução e análise do material possibilitem compreender as manifestações dos regimes de desigualdades e as narrativas das entrevistadas, de forma a atender nossos objetivos de pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Nesta seção, apresentamos o percurso metodológico seguido durante a elaboração do presente estudo. Caracterizamos nossa pesquisa como qualitativa, e utilizamos a análise de conteúdo temática como forma de leitura das narrativas de vida das participantes, obtendo as categorias que nos permitiram conduzir a análise do material obtido.

3.1 Caracterização do estudo

Adotamos a abordagem qualitativa para realizar uma pesquisa do tipo descritiva. Uma vez que o objeto de estudo é “o fator determinante para a escolha de um determinado método” (FLICK, 2009, p. 24) e nosso interesse em compreender a natureza dos fenômenos, bem como as relações entre eles (FLICK, 2009), a utilização da pesquisa qualitativa se justifica pela possibilidade de conhecer parte das histórias de pessoas inseridas em um dado um contexto de relações sociais. Temos como ponto de partida as desigualdades na sociedade brasileira, sua (re) produção pelos (nos) ambientes de trabalho e a perspectiva de mulheres negras como narradoras de suas próprias histórias.

Na pesquisa qualitativa, pudemos buscar elementos que nos permitissem relacionar as narrativas à cultura, contexto e lugar dos quais as entrevistadas fazem parte (CRESWELL, 2013). Consideramos que, em virtude de nosso interesse nas perspectivas e percepções das pessoas sobre sua própria trajetória, a entrevista e a elaboração da narrativa de vida nos permitiriam compreender as atuações profissionais das entrevistadas, conhecer suas ações como membros da comunidade e suas percepções sobre o ambiente de trabalho em que estão inseridas e aqueles pelos quais passaram.

Ao falar de mulher e negra, retomamos a autoatribuição de etnia ou raça como determinação de pertencimento a um grupo, conforme proposta e utilizada pelo IBGE. A autodeclaração da potencial participante como mulher e negra foi um dos critérios adotados para a sua inclusão no estudo e a consciência da negritude foi mencionada pelas participantes.

Inicialmente, contatamos representantes do Núcleo de Estudos Afro Brasileiros da Universidade Federal de Uberlândia (NEAB-UFU), cujas atividades têm como “foco o ensino, a pesquisa e a extensão na área dos estudos afro-brasileiros e das ações afirmativas em favor das populações afrodescendentes, bem como na área dos estudos da História Africana e Cultura Afro Brasileira” (NEAB, 2014). Entendemos que o NEAB, por sua participação e

aproximação com ações afirmativas para afrodescendentes, teria possibilidade de indicar mulheres que se identificam como negras para participar do estudo.

A primeira participante foi indicada por um professor vinculado ao NEAB, e a contatamos por telefone, para expor o objetivo do estudo e agendar um encontro. Após o primeiro contato, a participante indicou o dia, horário e local para a entrevista, que foi gravada integralmente, com autorização da entrevistada. Ao final da entrevista, a primeira participante contatada, Vera, indicou outras potenciais participantes para a pesquisa, que foram posteriormente convidadas a tomar parte no estudo. Das três mulheres indicadas pela primeira participante, duas declinaram do convite, e uma delas – Ana – aceitou participar. Desta forma, nosso estudo ficou centrado em duas mulheres negras, residentes em Uberlândia.

Ao final de sua participação, Ana indicou duas outras potenciais participantes que preferiram não tomar parte no estudo. Acreditamos que a dificuldade em abordar os assuntos relacionados a manifestações de racismo e preconceito, assim como a não familiaridade com a entrevistadora possam ter sido elementos que causaram desconforto.

Na ocasião do convite para tomar parte no estudo, as potenciais participantes foram informadas sobre os objetivos da pesquisa, bem como dos procedimentos adotados para a coleta de dados, de forma que sua inclusão pudesse ser considerada por consentimento informado: dado voluntariamente pelo participante, após ter recebido os esclarecimentos (FLICK, 2009). Foi encaminhado às participantes, também, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, adaptado do modelo fornecido pelo CEP – Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (UFU, 2014), a fim de documentar seu consentimento e garantir seu anonimato.

Ana e Vera afirmaram que sempre se identificaram como negras. Portanto, sua identificação atende ao critério da autoatribuição, embora tenhamos chegado a elas pelo que podemos caracterizar como heteroatribuição, ou seja, outra pessoa as identificou como mulheres negras antes que pudéssemos confirmar sua própria declaração de identidade.

Optamos pelo uso de entrevistas como fonte de coleta de material empírico. Embora nosso foco tenha sido a trajetória profissional, alguns dos elementos e situações narrados pelas participantes se referem a outras áreas de suas vidas – família, relacionamentos, espiritualidade, trabalho voluntário. Assim como em outros métodos de coleta de informações, a entrevista narrativa requer formulação do tópico inicial e encorajamento não verbal (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2008).

As narrativas de atores sociais são alternativas às narrativas dominantes com enfoque na busca por soluções gerenciais para problemas sociais complexos (HOLVINO, 2008). Por

essa razão, a narrativa de vida nos pareceu adequada, pela possibilidade de capturar detalhes das experiências de vida. Para as participantes, colocamos a questão inicial: “Gostaria que você me contasse a sua história, principalmente sobre sua trajetória profissional. Você poderia começar pela sua primeira experiência com o trabalho, desde quando começou a trabalhar, onde, como era no dia a dia do trabalho, e, a partir daí, me contar como tem sido sua vida profissional, em todos os empregos e experiências que você teve até hoje”. Desta forma, as entrevistadas narraram à sua própria maneira, sem interferência nos termos utilizados, ou na ordem escolhida para a exposição das situações narradas.

Houve a preocupação em realizar as entrevistas em momentos oportunos de forma a preservar a privacidade e evitar interferência externa ou interrupções que pudessem romper o fluxo da narrativa das entrevistadas. Além disso, não desconsideramos que contar uma história a alguém pressupõe fazer um recorte, e escolher formas de tentar dizer o que se acredita ser de interesse do outro.

As narrativas foram gravadas em áudio, e posteriormente transcritas, por terceiros. Utilizar os serviços de terceiros para a transcrição pode ser apontado como um dos limites do método. Dada a dificuldade em transcrever material gravado em áudio, devido à deficiência auditiva parcial da entrevistadora. No entanto, não ignoramos que a etapa de transcrição é importante para retomar a memória das entrevistas e auxiliar no processo posterior de análise.

Bauer e Aarts (2008) apontaram que são pelo menos duas as restrições para o tamanho do *corpus* de pesquisa levantado. Primeiro, as versões da realidade não são infinitas, pois, mesmo que as experiências individuais pareçam únicas, de certa forma resultam de processos sociais e, por essa razão, as representações de um grupo de pessoas em um contexto social específico “são, em parte, compartilhadas” (BAUER; AARTS, 2008. p. 71). Segundo, os recursos disponíveis para analisar o *corpus* são limitados e é necessário restringir o material coletado para que seja possível analisá-lo de forma adequada.

Fizemos um registro de anotações após cada uma das entrevistas, pois alguns comentários foram feitos fora dos momentos de gravação. Essas anotações são importantes para contextualizar alguns enunciados das participantes e auxiliar na análise de suas histórias. Embora tenhamos decidido não identificar as participantes, elas afirmaram que seus nomes poderiam ser citados no presente estudo. Vera mencionou que considerava importante ser um exemplo e referência para que outras mulheres pudessem fazer o mesmo. A despeito disso, decidimos não identificá-las, assim como não identificamos as demais pessoas mencionadas por elas.

3.2 Tipo de análise

Neste trabalho, especificamente, adotamos a análise de conteúdo temática como método para a leitura das narrativas. “A análise de conteúdo procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça” (BARDIN, 2010, p. 44) e é um tipo de análise transversal. Isso significa recortar as narrativas em torno de temas recorrentes.

A partir do material resultante da transcrição, portanto, fizemos uma leitura inicial a fim de organizar os objetos de referência em torno dos quais poderíamos agrupar os trechos das histórias, que consiste na primeira etapa da análise de conteúdo, a fase de pré-análise, conforme Bardin (2010). Em seguida, na segunda etapa, que é a exploração do material, estabelecemos as frases como unidades de registro e os parágrafos como unidades de contexto, bem como os sistemas de categorias e de codificação. Na terceira etapa, de tratamento dos dados e interpretação de resultados, desmembramos as entrevistas em núcleos de sentido e reagrupamos em subcategorias, tendo em vista o objetivo desta pesquisa.

As leituras do material transcrito nos permitiram localizar trechos que fazem referência a alguns temas recorrentes. Essa forma de organizar os trechos das narrativas pode ser considerada como uma codificação (SANTOS; SANTOS, 2008). Estabelecemos as categorias iniciais, em consonância com nossa proposta, agrupadas em duas formas: (1) as referências aos processos organizacionais que compõem os regimes de desigualdade, conforme Acker (2006; 2009), quais sejam: (a) requisitos do trabalho, (b) hierarquia, (c) recrutamento e seleção, (d) políticas de remuneração e práticas de promoção, (e) interações informais, e (2) a interseção de gênero, cor e classe como base dos componentes de regimes de desigualdades.

Das seis categorias iniciais, identificamos onze categorias intermediárias: trabalho formal, trabalho informal, trabalho voluntário, direitos trabalhistas, características físicas, status, aparência, segregação, diferenças de cor, diferenças de classe, diferenças de gênero. As categorias intermediárias nos permitiram identificar três categorias finais que traduzem as narrativas das entrevistadas: reprodução e manutenção do preconceito, *triple jeopardy* e manutenção das desigualdades.

Após essa categorização, pudemos rever o material de maneira a reagrupar novamente em cada um dos temas finais, as categorias intermediárias, ou subtemas relacionados. Ao campo “Manutenção das desigualdades”, relacionamos os temas trabalho informal, trabalho formal, direitos trabalhistas e trabalho voluntário. E, no campo “Reprodução e manutenção do preconceito” surgiram os temas preconceito de gênero, de cor e de classe. Pudemos

identificar, ainda, o *triple jeopardy*, um termo utilizado para descrever a subordinação das entrevistadas em múltiplas segmentações: cor, sexo e classe.

Nessa etapa do trabalho, relemos o material transcrito e selecionamos, por meio de marcações às margens das páginas, os trechos das histórias que se referiam aos temas e subtemas identificados nas primeiras leituras. Uma entrevista não segue parâmetros rígidos e as repetições e retomadas de situações já descritas podem ser recortadas e reagrupadas em torno dos objetos de referência, para análise posterior.

Após a seleção dos trechos, de acordo com os temas de referência, procedemos à análise, pela comparação entre os recortes e a literatura estudada para esta pesquisa, de forma a apontar as referências aos componentes dos regimes de desigualdades que levantamos em nossa revisão de literatura. Tais componentes foram, portanto, tomados por nós como objetos de referência. As manifestações de racismo e machismo narradas pelas entrevistadas estão agrupadas no campo “Reprodução e manutenção do Preconceito”, tendo como referência a categoria interseccional que utilizamos como abordagem, ou seja, gênero, raça e classe, na figura da mulher negra e constituem as bases para os regimes de desigualdades que, conforme Acker (2006; 2009), refletem o contexto social e se estabelecem como barreiras à construção de igualdades.

Como uma narrativa não ocorre fora de um contexto social, devemos analisar também as interações e o contexto interpretativo. Isso significa que não podemos ignorar a noção de que as pessoas que falam sobre determinado assunto adotarão uma postura e forma de linguagem que consideram adequadas para aquele contexto e interação específicos.

Nos próximos tópicos, procuramos apresentar nossas análises e considerações, a partir dos objetivos propostos e do material empírico coletado por meio das entrevistas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, apresentamos os resultados obtidos a partir de nossas análises das narrativas de Vera e Ana. Inicialmente, relatamos as histórias das entrevistadas e, nos tópicos seguintes, expomos as relações que pudemos estabelecer entre os trechos das narrativas destacados durante a análise e os componentes dos regimes de desigualdades descritos na literatura.

4.1 Personagens e histórias

Para coletar as histórias das mulheres entrevistadas, solicitamos que nos contassem sobre sua vida profissional. Começando por quando ingressaram no mercado de trabalho, passando pelas experiências que tiveram até o momento da entrevista. Por esse motivo, suas narrativas têm como foco a trajetória profissional, desde o momento em que começaram a exercer algum tipo de trabalho fora de casa, pago em dinheiro ou em outros bens, e terminam no momento atual de suas vidas.

Embora tenhamos estabelecido esse intervalo, antes do início das narrativas, perguntamos às duas entrevistadas sobre sua identificação como (1) mulher e (2) negra. Desta forma, atendemos à nossa proposta de considerar a autoatribuição de raça como requisito para a participação nesta pesquisa.

Além disso, as entrevistadas incluíram em suas narrativas algumas informações sobre suas vidas, como idade, projetos de voluntariado e pesquisa, assim como outros elementos não necessariamente vinculados à vida profissional, mas que fazem parte de suas histórias e que elas consideraram importantes, por terem alguma influência em suas escolhas de vida. Não cortamos esses elementos, nem os desconsideramos totalmente, embora não esteja no escopo deste trabalho a tarefa de abranger cada detalhe das histórias que ouvimos.

Mesmo que as participantes tenham permitido que utilizássemos seus nomes reais, decidimos chama-las de Vera e Ana, a fim de manter sua privacidade. Consideramos que esse seria o tratamento mais adequado, para evitar possíveis constrangimentos pela publicação do material.

Quadro 02: mulheres entrevistadas para a pesquisa

Nome	Idade	Primeiro emprego	Profissão (formação)	Estado civil	Trabalho atual
Vera	45	Babá	Advogada	Casada, 2 filhos	Serviço Público
Ana	44	Empregada doméstica	Assistente social (curso em andamento)	Casada, 3 filhos	Serviço Público

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa de campo.

4.1.1 “Meu nome é Vera, eu tive que trabalhar cedo... aos 12 anos eu comecei a trabalhar de babá”.

Vera tem 45 anos, é casada e mãe de dois filhos. Ela começou a trabalhar aos 12 anos de idade, como babá. Seus pais tinham se separado e sua mãe estava com dificuldades para manter os dois filhos sozinha. Um ano depois, foi trabalhar como empregada doméstica, pois o trabalho pagava mais que o trabalho como babá. Neste período, passou a estudar à noite, para conciliar os estudos e o trabalho. Aos 15 anos, ainda trabalhando como doméstica, fez um curso de datilografia, a fim de procurar outras oportunidades de trabalho.

Uma colega disse a Vera que uma empresa do ramo de construção civil estava procurando alguém para exercer a função de caixa da loja. Ela foi participar da entrevista, fez o teste de datilografia e começou a trabalhar ali. Nessa empresa, em que ficou por 10 anos, exerceu diversas funções, passando pelos diferentes setores e se tornou empregada de confiança do proprietário e, posteriormente, responsável pela filial que foi aberta em outra cidade, até que a unidade estivesse funcionando bem o bastante para ser gerenciada por outra pessoa.

Retornando à sua cidade de origem, voltou a trabalhar na sede da mesma empresa, quando decidiu abrir um negócio próprio, na área de revestimentos de paredes, por acreditar que poderia utilizar os contatos que tinha do emprego anterior. Nesse período, iniciou também uma atividade paralela, como consultora de uma empresa de produtos plásticos. No entanto, após alguns meses, optou por manter-se em sua empresa de revestimentos até que os filhos cresceram o bastante e começaram a frequentar a escola.

Com os filhos frequentando a escola, Vera considerava que tinha tempo livre e decidiu voltar a estudar. Ingressou no curso de Direito, em uma faculdade particular da cidade onde reside. Durante o primeiro ano de faculdade, fez uma entrevista para estágio na área jurídica de uma grande empresa. Mesmo considerando baixo o valor pago para a função, quis a oportunidade de estabelecer contatos e adquirir experiência na área que estava estudando.

Sugeriu então a seu marido, também advogado, que abrisse uma empresa própria para prestar serviços de advocacia para as empresas da região.

Vera concluiu o curso de Direito, especializou-se em direito de família e cursou pós-graduação em direito público, com o objetivo de atuar pela comunidade. Ela destacou que, em uma turma de 80 alunos, era a única mulher negra. Como o marido trabalhava com direito imobiliário, decidiu obter o registro de corretora de imóveis licenciada, para que os negócios pudessem ser efetivados no escritório da família, tanto os contratos quanto os registros.

Mais uma vez, procurou uma atividade como consultora, com produtos de beleza e cosméticos, que conciliou com os trabalhos na empresa de advocacia até que se sentiu sobrecarregada. Optou por se dedicar aos negócios imobiliários, e foi convidada a assumir um cargo comissionado na prefeitura da cidade onde mora, para atuar como central de apoio a eventos comunitários. Foi candidata a vereadora e é membro da equipe que criou uma comissão de igualdade racial na cidade, além de fazer parte de um grupo com o objetivo de promover o respeito à mulher e incentivar a atuação de mulheres advogadas.

Dentre os projetos em que se envolveu ao longo da vida profissional, um deles, que Vera assumiu de forma voluntária, foi elaborado para promover a autoestima feminina. Ela afirma que, durante seu trabalho com direito de família, tinha contato com mulheres em situações difíceis, sentindo-se desvalorizadas e deprimidas. Por isso, quis criar um grupo em que pudesse servir como apoio, um lugar onde as mulheres pudessem conversar sobre os problemas familiares, direitos femininos, violência doméstica e onde tivessem a oportunidade de dividir experiências.

4.1.2 “Meu nome é Ana. Comecei a trabalhar, eu tinha 9 anos de idade...”

Ana tem 44 anos, é casada e mãe de 3 filhos. Devido a dificuldades financeiras durante a infância, e após a separação dos pais, sua mãe a deixou trabalhando como empregada doméstica quando ela tinha 9 anos de idade, em troca de comida. Ficou naquela casa por aproximadamente 2 anos, quando passou a trabalhar para outra família. Aos 14 anos, foi indicada para trabalhar com uma lojista, fazendo bordados. No entanto, disse que não tinha habilidade para isso e voltou a trabalhar como empregada doméstica. Casou-se ainda adolescente, grávida, e está casada há 29 anos.

Manteve-se trabalhando como prestadora de serviços em casas da cidade: como babá, passando roupa, fazendo limpeza, cozinhando. Dessa forma, trabalhava simultaneamente em três diferentes locais. Trabalhou como empregada do serviço de limpeza em lojas de

departamentos da cidade, que marcou seu ingresso no mercado de trabalho formal e após um tempo, passou a trabalhar como vendedora.

O trabalho no serviço público veio mais tarde, no setor de serviços urbanos. Ainda naquela época, conciliava meio período de trabalho no serviço público com o trabalho que realizava em outro turno, em uma loja de tecidos. Essa rotina continuou até o nascimento do segundo filho, quando Ana saiu da loja, para ter algum tempo livre para cuidar da criança. Um tempo após o nascimento do segundo filho, decidiu que queria voltar a estudar para concluir o ensino médio. O plano foi adiado, porque Ana teve sua casa derrubada por uma chuva forte.

Sem casa, sem emprego, descobriu-se grávida do terceiro filho. Foi após o nascimento do filho caçula que retomou os estudos, mesmo contrariando o marido. Concluiu o supletivo em seis meses, e por meio de indicação de amigos, assumiu um emprego em unidades de atendimento médico. Desde então, passou a fazer cursos de curta duração, com ênfase em projetos e se especializou na área. Ingressou na universidade, cursou alguns semestres do curso de Pedagogia e abandonou, por não se identificar com a área. Como se envolveu em um projeto educativo de valorização da cultura afro-brasileira e se envolveu em ações sociais, decidiu cursar Serviço Social e conseguiu uma bolsa na faculdade particular da cidade.

Além dos compromissos no cargo que ocupa na prefeitura, está envolvida em outras atividades. Uma delas consiste em palestras e aulas sobre cultura popular para os estudantes que estão se capacitando para atuar como docentes e difundir o conhecimento a partir da cultura afro-brasileira nas escolas. Outro projeto em que Ana está envolvida há quatro anos é uma ONG, na qual adolescentes aprendem sobre o Congado. Para participar do grupo, as crianças e adolescentes devem estar matriculadas (os) na escola e terem boas notas, por isso, os (as) voluntárias da ONG acompanham o seu desempenho escolar.

Devido ao trabalho na prefeitura, a faculdade chegou a suspender a bolsa que Ana conseguiu quando ingressou no curso. Sua reação foi escrever ao Vaticano, solicitando que interferissem para que sua bolsa fosse restituída e obteve sucesso. Continua cursando Serviço Social e pretende fazer algum trabalho na área da saúde, promovendo ações para a saúde da mulher.

Atualmente, está trabalhando na prefeitura municipal, como coordenadora de gestão e produção cultural na secretaria de cultura. Seu trabalho envolve a valorização da cultura afro-brasileira, com foco para a promoção de festas regionais e cultura popular e foi escolhida como membro do conselho de cultura da cidade onde vive.

Quadro 03: vida profissional

Nome fictício	Idade	Profissão	Ocupação atual	Primeiro emprego	Idade em que começou no primeiro emprego
Vera	45	Advogada	Serviço Público – cargo de confiança	Babá	12 anos
Ana	44	Assistente social	Serviço Público – cargo de confiança	Empregada doméstica	09 anos

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa de campo.

O tópico seguinte trata dos processos organizacionais produtores e reprodutores de desigualdades, como discursos referenciados nas narrativas das participantes e podem estar presentes no mercado de trabalho formal, informal ou voluntário. Em nossa análise, consideramos que tais processos, embora sejam mais facilmente identificáveis em determinadas organizações privadas e burocráticas, não são exclusivos desse tipo de organização e podem se apresentar de outras formas.

4.2 Processos organizacionais que reproduzem desigualdades: o que emerge das narrativas

Os **requisitos para o trabalho**, ou seja, as expectativas construídas a partir dos papéis ocupados por homens e mulheres que afetam a ideia de modelo padrão de trabalhador influenciam a colocação no mercado de trabalho, seja formal ou não. As dificuldades em encontrar colocação apontam para a construção social do que seria adequado para uma determinada pessoa, com base nas características físicas e demográficas. Além disso, a percepção da capacidade e competência em executar as tarefas inerentes aos cargos que ocupam é, algumas vezes, afetada por pressupostos de gênero e raça, de maneira relacional e dialética.

Vera contou das dificuldades que sentiu ao procurar emprego, ainda no setor de serviços, mas não mais no serviço doméstico, devido à imagem vinculada a determinadas funções. A entrevistada, em mais de um momento de sua narrativa, utilizou frases que podem ser interpretadas como referentes a um sentimento de inadequação. O comportamento dos (das) contratante (s) fez com que ela tivesse a impressão de não ser adequada para o trabalho que buscava:

era muito sofrido essa parte de procurar emprego em uma loja sendo negra. [...] (Entrevistada Vera, 2014).

Tais falas fazem referência ao discurso de que o trabalhador modelo desejado para uma determinada função é aquele não marcado por gênero e raça. A imagem do homem branco se tornou um tipo de padrão relacionado ao sucesso organizacional (AZEREDO, 1994; ACKER, 2006).

Embora não haja critérios explícitos de seleção com base em diferenças raciais, a fala anterior de Vera – “era muito sofrido procurar emprego em loja sendo negra” – remete a práticas de seleção e contratação que podem estar pautadas em tais critérios. A aparência pode ter sido, portanto, uma maneira de materializar o preconceito contra a mulher negra que estava à procura de trabalho.

No entanto, como a discriminação é um comportamento negativo, socialmente condenável e passível de punição legal, as justificativas para a não contratação não apontam os critérios subjetivos envolvidos no processo e torna difícil afirmar com precisão os motivos para a escolha do (a) recrutador (a) em contratar ou não a pessoa que se candidata ao posto de trabalho (CARNEIRO, 2001; MYERS, 2003, CORTINA et al., 2013).

Os requisitos para o trabalho são um processo estreitamente relacionado às práticas de **recrutamento e seleção**. Ana, uma das entrevistadas, afirmou nunca ter participado de processos formais – entrevistas, dinâmicas de grupo – comumente associadas à seleção de novos (as) empregado (as). As suas incursões no mercado de trabalho, formal ou informal, foram, de certa maneira, resultado de indicações de pessoas conhecidas:

sempre tive recomendação boa. Nunca participei de processo seletivo, sempre alguém me indicou. Sempre tive boas referências. Sempre falavam que eu era boa de serviço (Entrevistada Ana, 2014).

A **hierarquia** no ambiente de trabalho, relacionada ao *ranking* de funções que dá às pessoas em posição superior mais remuneração e crédito sobre o resultado e desempenho geral da organização, se mostra tanto no trabalho formal quanto no trabalho informal. As posições de maior destaque e poder de decisão nas organizações são usualmente ocupadas por homens, o que pode ser confirmado nas histórias das entrevistadas pelas falas:

O patrão me tinha como pessoa de confiança, hoje é meu amigo. [...] é uma pessoa que tenho uma imensa gratidão [...] agradeço demais esse patrão que me deu essa chance, essa oportunidade [...] O doutor William [...] sabe o quanto eu admiro e sou grata a ele [...] me apresentou a todos os juizes da cidade [...] O Lucas virou vereador e me convidou pra fazer esse trabalho (Entrevistada Vera, 2014).

O dono da loja era muito bom comigo [...] O prefeito me convidou pra fazer esse trabalho aqui (Entrevistada Ana, 2014).

Ambas as entrevistadas citaram homens de destaque que lhes deram oportunidades e indicações para exercerem outras funções no mercado de trabalho. Essas menções aos homens que lhes deram oportunidades no mercado de trabalho e foram importantes em suas vidas confirmam a afirmação feita em estudos anteriores, de que é comum encontrar homens em posições de mais destaque nas organizações de trabalho, sejam públicas ou privadas (ACKER, 2006).

As **relações entre subordinado e superior** podem ser marcadas pelas diferenças de gênero e raça de um e de outro (ACKER, 2006; ROTH; PURVIS; BOBKO, 2010; ROSETTE; LIVINGSTON, 2012). Ana expressou sua impressão de um dos empregos por onde passou na frase “o diretor lá, nunca gostou de pessoas negras”, ao narrar situações de embate no ambiente de trabalho.

Segundo sua percepção, o seu superior não se sentia confortável em trabalhar com ela: “ele sempre me destratava”. Sua afirmação tem valor de verdade na medida em que faz sentido para ela, pois o enunciado deve ser considerado em seu significado (JOANILHO; JOANILHO, 2014) para o sujeito enunciador. Houve ainda ameaça ao posto de trabalho de Ana, como consequência da discussão com o referido diretor. “aí me perguntaram se eu queria ser mandada embora, ou mudar de local. Eu disse que qualquer coisa, eu acatava”.

A despeito dessa divisão de posições na hierarquia organizacional, autores (RIBEIRO, 2006; ACKER, 2006; HOLVINO, 2008) argumentaram que em todas as organizações de trabalho, há pessoas realizando tarefas que vão além das responsabilidades de seus cargos, com vistas a obter melhores resultados. Vera, durante sua permanência na loja de tintas, passou por diversos setores da empresa e exerceu diferentes funções ao longo do tempo. Suas falas a esse respeito apontam para a satisfação de ter obtido reconhecimento, mas não sem muito trabalho e persistência.

Lá eu comecei no caixa, depois fui pra o setor de cobrança, depois em vendas... depois no setor financeiro. No financeiro ficava a pessoa de confiança do meu patrão [...] os anos vão passando, você tem que ter perseverança. Tinha dia que eu ia embora chateada, mas ele confiava em mim (Entrevistada Vera, 2014).

Ao falar de sua experiência, a entrevistada deixa claro que, em alguns momentos, tomou decisões estratégicas para garantir o funcionamento da filial da loja pela qual se responsabilizou por um tempo. Sua posição lá era gerencial e operacional e, no entanto, suas

tarefas abarcavam mais responsabilidade do que inicialmente proposto pelo acordo de trabalho.

Pressupostos de gênero e de raça também permeiam as **práticas de promoção e de remuneração** de empregado (as), e os mecanismos são parecidos com aqueles que influenciam as práticas de recrutamento e seleção (ACKER, 2006, 2009). Embates no ambiente de trabalho podem influenciar o posicionamento das pessoas na organização e são afetadas por gênero e raça.

Com relação à **remuneração** das entrevistadas, suas falas revelam ter sido longo o caminho para alcançar salários que as permitissem obter um padrão de vida diferente daquele de suas famílias de origem, com o objetivo de também proporcionar um futuro seguro para os filhos. As dificuldades financeiras experimentadas durante a infância, adolescência e parte da vida adulta foram motivo de incentivo à qualificação, na busca por melhores rendimentos (SOARES, 2000).

Ambas as entrevistadas se especializaram em suas áreas de atuação, e investiram seus recursos para isso. Ana obteve uma bolsa para cursar Serviço Social e Vera pagou pelo curso em uma faculdade de Direito. A qualificação, de acordo com suas afirmações, teve impacto na mudança do padrão de vida de suas famílias: “Depois de muita luta, de muito estudo, conseguimos, trabalhando honestamente, um pezinho de meia pra deixar os meninos mais tranquilos” (Entrevistada Vera, 2014).

Meu salário aqui na prefeitura é maior que antes, né. Sempre fiz muitos cursos, na área de projetos. Me especializei mesmo (Entrevistada Ana, 2014).

Quanto ao desempenho e reconhecimento profissional, ambas ocuparam posições de confiança tanto em seus empregos na iniciativa privada quanto no serviço público. Suas histórias, em certa medida, de um lado reforçam o estudo de Roth, Purvis e Bobko (2010) sobre a percepção dos gestores a respeito da possibilidade que mulheres têm de conciliar vida particular e trabalho, pois tiveram dificuldades com a cobrança da família. Por outro lado, o reconhecimento profissional que conseguiram alcançar como resultado de seus esforços mostra que, dadas as condições e oportunidades, é possível escapar ao estereótipo de que mulheres não são elegíveis a promoções. No entanto, a promoção de mulheres negras ainda causa desconforto, na vida particular e no trabalho.

Independente da função que ocupam, espera-se que mulheres negras se esforcem mais que outra pessoa na mesma situação, para se provarem capazes. Essas afirmações são consistentes com estudos anteriores (ROSETTE; LIVINGSTON, 2012), que apontaram a

vulnerabilidade da mulher negra: elas estão expostas a avaliações mais incisivas que seus pares não negros.

Você tem que provar e tornar a provar que você é capaz (Entrevistada Vera, 2014).

Há também momentos de dificuldades no ambiente de trabalho, devido aos estereótipos de gênero que regem as relações sociais. As perspectivas de relações de poder, baseadas na ideia de que o homem ocupa uma posição dominante sobre a mulher (MANDEL, 2009) se construíram historicamente e são difíceis de serem superadas:

O respeito... vou te contar que é uma coisa difícil. Aqui tem quatro homens que adoram falar alto [...] mas eu acho que isso é de todo homem. [...] minha estada aqui é uma ocupação de espaço, uma mulher negra num lugar que é basicamente dominado por homens (Entrevistada Vera, 2014).

Ao afirmar que os homens com quem trabalha “adoram falar alto”, a entrevistada indica uma conduta frequente dos colegas de trabalho. Também, ao dizer que “é de todo homem”, corrobora uma expectativa socialmente construída sobre o comportamento considerado masculino, de que os homens são mais agressivos (AMANATULLAH; TINSLEY, 2012). Apesar disso, por reconhecer que sua posição pode ser mais vulnerável por ser negra, a fala Vera exemplifica a potencialidade da desigualdade resultante da interseção das categorias gênero e raça em um ambiente comumente ocupado por homens (BENTO, 1995; ACKER, 2006).

As **interações** no ambiente de trabalho são afetadas pelas expectativas apoiadas em pressupostos de gênero, raça e classe, que são cultural e historicamente estabelecidos. Esses pressupostos se referem ao que é considerado como comportamento correto e adequado às pessoas no grupo do qual faz parte, e influenciam a forma de tratamento entre elas (ACKER, 2006; DAMASKE, 2011; AMANATULLAH; TINSLEY, 2011). Espera-se, em nossa sociedade, que as mulheres sejam gentis e apresentem comportamento contido, geralmente submisso em relação aos homens com quem convivem, seja na família, seja no trabalho.

De acordo com afirmações de autores anteriormente (GIRL SCOUTS RESEARCH INSTITUTE, 2008; SANDBERG, 2012; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012), as mulheres são vistas de maneira negativa quando se posicionam agressivamente em defesa de seus próprios interesses.

Sempre fui das minorias e as pessoas humilham muito quem é mais humilde. Então eu brigava muito, sempre fui muito briguenta. (Entrevistada Ana, 2014).

O trecho em destaque foi seguido da narração de uma discussão, mencionada anteriormente, com um superior. Ana afirmou que foi chamada à presença do responsável pela alocação de pessoas na organização em que trabalhava e lhe deram a opção de ser transferida para outro local de trabalho. No entanto, a alternativa seria a demissão: “me perguntaram se eu queria ser mandada embora ou mudar de local”. A possibilidade de punição pela referida discussão foi colocada apenas para a entrevistada, que optou pela transferência e por não registrar reclamação contra o superior que a destratava (Entrevistada Ana, 2014).

Vera, por sua vez, nos contou ter recebido conselhos do marido sobre como se comportar quando iniciou sua carreira na advocacia:

Meu marido me falou assim ‘olha, você está começando agora, não faz falta de educação com ninguém, porque se você não for cortês, seu trabalho não anda’ [...] então eu pensei ‘tenho que ser boazinha’ (Entrevistada Vera, 2014).

As interações no ambiente de trabalho não se limitam às relações entre colegas ou superiores e subordinados. Também estão em movimento processos e interações entre empregados (as) e clientes, ou entre funcionários e usuários de serviço público. Uma situação, narrada por Ana, ocorrida enquanto trabalhava no setor de serviços urbanos da prefeitura da cidade expõe o racismo que ainda permeia as relações em nossa sociedade e afetam a execução do trabalho.

Assim que eu entrei na prefeitura, eu trabalhava nos serviços urbanos. E uma senhora passou por mim e foi falar com um colega. Disse ‘eu quero resolver isso aqui’. Ele disse pra resolver com a chefe e ela respondeu ‘aquela negrinha? Não vou falar com ela não [...] eu prefiro pagar uma multa que lidar com ela’. Ou seja, tive vários casos de preconceito. A gente, por ser negra, tem sim (Entrevistada Ana, 2014).

Nos intervalos das narrativas relacionadas ao trabalho formal, surgiu o tema “direitos trabalhistas”, na forma de comentários isolados. Ao falarem sobre uma prática recorrente, de pessoas evitarem a contratação de mulheres devido à possibilidade de uma gravidez futura, as entrevistadas atestam terem passado por essa situação em mais de um momento. Como ambas tiveram filhos – Vera, dois, e Ana, três – estiveram em posição de perceber as diferenças de tratamento por parte de superiores e colegas. Este é um ponto específico de suas narrativas que se relaciona diretamente ao campo ‘preconceito’.

4.3 Narrativas das entrevistadas: campos temáticos

Nesta seção, apresentamos os campos temáticos identificados nas categorias finais identificados nas narrativas das entrevistadas.

4.3.1 Manutenção da desigualdade: o trabalho formal x trabalho informal

Para Acker (2006; 2009), as barreiras à promoção de igualdade nas organizações de trabalho são, principalmente, a invisibilidade, a legitimidade e os mecanismos de manutenção das desigualdades.

A partir da análise do material, apontamos algumas das especificidades narradas por Vera e Ana, sobre a divisão do trabalho, início de atividades remuneradas e vínculos estabelecidos. Ambas as entrevistadas nos contaram experiências e situações que pudemos vincular aos temas ‘trabalho formal’, ‘trabalho informal’, ‘trabalho voluntário’ e ‘direitos trabalhistas’.

Vera começou a trabalhar como babá no início da adolescência, e trabalhou como empregada doméstica em casas de família da cidade onde reside. Ana trabalhou como doméstica desde que era criança até a adolescência. Ambas exerceram tais atividades sempre em regime informal, sem contrato, carteira de trabalho assinada ou garantia de direitos trabalhistas vinculados ao registro.

As mulheres negras são maioria, quando se trata de prestação de serviço doméstico (SILVA, 2006; DOMINGUES, 2007; NEVES, 2013; DIEESE, 2013), um tipo de trabalho, muitas vezes exercido de forma irregular, informal, com baixa remuneração e sem garantias de segurança. A concentração de mulheres negras no setor de serviços, notadamente o serviço doméstico, igualmente, foi apontada por outros estudos (COLLINS, 2000; SILVA, 2006; PAIM, PEREIRA, 2010; NEVES, 2013; PAULA, 2012). As narrativas sobre as experiências de trabalho como empregada doméstica flutuam entre lembranças de satisfação e de angústia:

essa patroa era muito boa pra mim. Deus sempre pôs excelentes patroas na minha vida [...] Mas depois de um tempo eu cismeí que não queria mais trabalhar de doméstica. (Entrevistada Vera, 2014).

Suas falas revelaram gratidão por terem conseguido trabalho quando necessitaram, mas trazem ainda indicações claras de que a prestação de serviço doméstico não era uma escolha livre. As dificuldades familiares, como falta de acesso a recursos básicos para

sobrevivência – moradia e alimentação – influenciaram diretamente em suas possibilidades de escolha.

Os pais de Vera e Ana se separaram quando elas eram crianças, ficando a cargo de suas mães, sozinhas, a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e o sustento da casa. Terem começado a trabalhar ainda bastante jovens foi, de certa maneira, uma imposição das circunstâncias, consistente com dados estatísticos sobre a população negra brasileira. Estudos apontaram que a parcela da população brasileira autodeclarada negra também é o segmento que mais cedo ingressa no mercado de trabalho (LEITE; SOUZA, 2010; ECHEVERRIA et al., 2015), em comparação com os demais grupos.

Antigamente as mães colocavam a gente pra trabalhar cedo [...] Meu pai e minha mãe se separaram muito cedo e por esse motivo todas na casa começamos a trabalhar muito cedo (Entrevistada Ana, 2014).

Minha mãe trabalhava dia e noite, tinha dois empregos, trabalhava na escola de cantineira, passava roupa [...] e não dava pra manter o básico. (Entrevistada Vera, 2014).

Os problemas enfrentados, especialmente pelas mães, tiveram grande impacto na vida de nossas entrevistadas e os dois exemplos revelam que as dificuldades das mulheres da família não se restringiram a uma geração. A condição das duas famílias exemplifica o que Hirata (2002) chamou de feminização da pobreza, com mulheres chefes de família aceitando empregos sem garantias ou segurança. Desta forma, o trabalho informal se torna uma resposta, frente à necessidade de manter os filhos.

Em outros momentos das narrativas, Vera e Ana contam terem recorrido ao trabalho informal para complementar a renda familiar. Mesmo enquanto ocupavam empregos no mercado de trabalho formal, buscaram alternativas para preencher o que chamaram de “tempo livre”. Na história de Vera, resumida anteriormente, vemos que ela esteve envolvida em pelo menos duas atividades de maneira informal – como consultora/revendedora de utensílios plásticos para a casa e de cosméticos – paralelamente às atividades ao emprego formal e às tarefas relacionadas à família.

Uma mulher elétrica assim como eu [...] Eu não aguento ficar à toa [...] (entrevistada Vera, 2014).

[...] tem quase dois anos que voltei pra prefeitura [...] tenho palestras pelo Brasil e exterior, pra falar de cultura popular, que eu sou representante [...] tenho uma ONG [...] Eu sempre invento alguma coisa pra fazer (Entrevistada Ana, 2014).

Ambas mencionaram que, em outros momentos da vida profissional, mantiveram duas funções remuneradas: uma no mercado formal e outra no mercado informal. O primeiro emprego formal de Ana veio na idade adulta, após o nascimento do primeiro filho, no setor de prestação de serviços: “quando meu filho tinha dois anos, entrei pro mercado. Fui trabalhar em loja”. Mesmo trabalhando desde a infância, se ocupando, muitas vezes, da maior parte das tarefas domésticas enquanto mantinha o emprego, Ana utiliza a expressão “entrei pro mercado”. Tal expressão nos parece um indício de que a entrevistada considera trabalho formal como sinônimo ou pelo menos mais próximo do que chamamos mercado de trabalho.

Com relação ao ingresso no mercado de trabalho formal, as histórias trazem similaridades, pois ambas foram trabalhar no setor de serviços. Ana começou na limpeza, e posteriormente como vendedora; Vera começou como caixa, e passou por diversas funções na empresa em que trabalhou por anos.

Além das experiências no mercado de trabalho formal e informal, as duas se envolveram ainda em trabalhos voluntários. Ana mantém uma ONG há quatro anos, para crianças e adolescentes. O trabalho lá está voltado à disseminação da cultura popular de matriz africana, por meio de um grupo de Congado. As crianças e adolescentes fazem parte do grupo que se apresenta pelo Brasil em eventos de diversos tipos e, para participarem do grupo, devem obter bom desempenho escolar.

É uma forma de conscientizar que precisa estudar (Entrevistada Ana, 2014, sobre o trabalho com as crianças e adolescentes).

Vera, por sua vez, esteve à frente de um grupo de reuniões periódicas com foco na saúde e qualidade de vida da mulher. O grupo promovia encontros em que havia confraternização e discussões sobre saúde da mulher, autoestima, violência doméstica e aconselhamento jurídico para mulheres da cidade de Uberlândia, sem distinção de classe ou origem.

Precisava fazer um trabalho pra autoestima das mulheres [...] a gente tinha um encontro mensal e eu sempre levava um palestrante diferente [...] a gente falava de direito de família, direito da mulher, violência doméstica (Entrevistada Vera, 2014).

Os trabalhos voluntários das duas participantes estão também, de certa maneira, vinculados ao cuidado, pela supervisão e auxílio nas tarefas e estudos dos jovens membros do grupo de Congado, no caso de Ana, e pelo apoio a outras mulheres da comunidade, no caso de Vera.

4.3.2 *Triple jeopardy: Ser Negra, Mulher e Pobre*

A concentração de mão de obra feminina, especialmente de mulheres negras em setores como o de serviços – principalmente serviço doméstico – aponta para uma segregação. Se há mais mulheres prestando serviços, muitas vezes sem registro ou seguranças garantidas pelos direitos trabalhistas, há menos possibilidades de acesso a melhores cargos e, conseqüentemente, melhor remuneração.

Vera e Ana, por terem prestado serviços domésticos informalmente, desde a infância, estiveram em uma situação de maior vulnerabilidade que outras mulheres. Vera inicia sua narrativa confirmando essa vulnerabilidade, ao descrever o início de suas atividades prestando serviços no ambiente doméstico, como babá, para contribuir com a renda familiar, pois sua mãe tinha dificuldades para manter os filhos, face às parcas condições. Sua narrativa reforça o peso da herança do passado, tanto para sua mãe quanto para ela:

trinta e quatro anos atrás, que eu tinha onze anos, o dinheiro tinha pouco valor, minha mãe trabalhava dia e noite, minha mãe tinha dois empregos, ela trabalhava na escola de cantineira, ela trabalhava de passadeira de roupa durante o dia e ela... e não dava para manter o básico, que era pagar o aluguel né, manter, na época nós eramos dois filhos que ela tinha, então não teve outro recurso a não ser começar trabalhar também né (Entrevistada Vera, 2014).

De maneira semelhante, Ana, devido a dificuldades familiares, começou a trabalhar aos nove anos de idade, prestando serviço doméstico em troca de comida, pois a família não tinha recursos para manter todos os integrantes.

comecei a trabalhar, eu tinha nove anos de idade [...] de doméstica na casa da dona [...] eu subia num banquinho pra lavar louça, pra esfregar os tênis dos meninos no tanque [...] por causa de comida, a gente trabalhava em troca de comida, pra ajudar minha mãe mesmo. Porque depois minha mãe teve que entregar os filhos pra outras famílias, porque ela ficou sem condições de criar a gente (Entrevistada Ana, 2014).

Na adolescência, Vera conciliava a rotina de trabalho doméstico com os estudos, que abandonou por algum tempo após a conclusão do ensino médio, passou a trabalhar como empregada doméstica. A remuneração como empregada doméstica era melhor que a do trabalho anterior, como babá.

O salário de babá era pouco, aí pra melhorar um pouquinho aos 15 anos eu comecei a trabalhar de empregada doméstica, porque já tinha um salário melhorzinho e tal [...] Mas passei a trabalhar o dia inteiro e estudava à noite. e andava longe [...]

porque o dinheiro dos passes que a minha patroa me dava eu tinha que usar pra comparar leite pro meu irmão caçula [...] lá eu fazia de tudo, cozinava, passava, lavava, fazia todo o trabalho da casa (Entrevistada Vera, 2014).

Além do salário, Vera comenta outros aspectos que lhe proporcionaram satisfação, e mostram a situação vulnerável da família: “meu aniversário de quinze anos [...] eu trabalhava lá. Lembro direitinho que ela me deu bolo, me deu presente, aquilo eu adorei, né [...] pobre vive disso”. Pela narrativa, sua família não teria condições financeiras de fazer comemorações de aniversários, e tal gesto da ‘patroa’ ficou marcado “pra você ter ideia de como ela era boa pra mim” (Entrevistada Vera).

Desde que os pais de Vera se separaram, sua mãe tinha dificuldades para manter os filhos e precisava de ajuda para isso. Ao trocar o trabalho de empregada doméstica pela prestação de serviços na loja de tintas, o aumento na remuneração foi significativo para alterar a situação da família.

Então assim, lá em casa passou a fome, graças a Deus. Então, arroz e feijão lá em casa não faltava mais. Menina, aquilo foi a glória, aquilo foi a gente ter dignidade, sabe, de não chegar final de mês e aquela peleja, aquela coisa triste [...] Porque chegar a hora do almoço e a gente não ter arroz na panela é muito triste, a fome dói (entrevistada Vera, 2014).

Vera e Ana nos contaram de momentos em que a vontade de se estabelecer em uma profissão fora do serviço doméstico foi o incentivo para buscar outras oportunidades. Ainda, trabalhos de maior prestígio social trazem também melhor remuneração e reconhecimento (SANTOS, 2006; ACKER, 2006; 2009).

Não menosprezando de forma alguma o trabalho [...] mas pra mim que era jovem, que estava assim, com meu primeiro namoradinho [...] aí, era tão doído falar que era empregada doméstica [...] parece que não era muito bem aceito, na cabeça da gente existia o preconceito (Entrevistada Vera, 2014).

Vera, em sua história, apontou o reconhecimento sobre o *status*, associado à figura da empregada doméstica. O uso da frase “era tão doído falar que era empregada” traz à tona o sentimento conflituoso da entrevistada em relação ao trabalho. Se, por um lado, ela se mostra agradecida pela possibilidade de auxiliar na renda familiar e no sustento dos irmãos, por outro lado, reconhece o *status* e a imagem do serviço doméstico como um trabalho inferior. No caso de Ana, uma situação humilhante a fez decidir que buscaria outro trabalho, fora do serviço doméstico, assim que possível.

Fui trabalhar numa casa [...] era quase duas horas da tarde e eu não tinha comido. Eu perguntei se podia comer e ela respondeu pra mim que se a cachorrinha dela tivesse comido e sobrado, aí eu podia comer. Se não, eu não podia comer [...] A partir desse momento, falei que nunca mais ia trabalhar de doméstica na vida, ia fazer qualquer outra coisa (Entrevistada Ana, 2014).

Sua história é um exemplo do que Mattos (2009) afirmou ser herança do passado escravocrata. Embora a entrevistada tenha recorrido ao serviço doméstico posteriormente, por necessidade, a lembrança de ter sido humilhada nessa situação foi marcante. Percebemos que a entrevistada, ao falar de todos os empregos formais e informais que teve, mencionou os nomes dos (as) empregadores (as), mas evitou falar os nomes das pessoas que mais a destrataram.

As diferenças de classe são mais nítidas, mesmo nas narrativas, quando as entrevistadas falam das dificuldades financeiras e do *status* social relacionado a posições ocupadas no trabalho. Ainda, suas escolhas profissionais foram afetadas por sua origem e refletem um desejo de realizar mudanças.

Quando eu era criança, eu lembro de ver muitas injustiças e eu falava pra minha avó materna ‘vó, eu vou estudar, eu vou ser advogada e vou fazer justiça aqui’ (Entrevistada Vera, 2014).

Eu pretendo trabalhar no Serviço Social [...] totalmente diferente de tudo que já fiz [...] Quero trabalhar com saúde, oncologia. As mulheres precisam tanto de apoio (Entrevistada Ana, 2014).

Foi pela necessidade de garantirem o próprio sustento, que alguns projetos foram adiados, como o ingresso no ensino superior. O tempo disponível para frequentar um curso superior deveria ser conciliado com as responsabilidades que assumem na dinâmica da vida familiar, ainda vinculadas a estereótipos de gênero, que regem os papéis de homens e mulheres, colocando-as como principais responsáveis pelo cuidado com a família.

Meus meninos já estavam grandes quando eu fui fazer faculdade [...] fiz estágio, porque seria bom pro meu crescimento profissional [...] especializei em direito de família [...] Depois fiz pós-graduação em direito público justamente pra poder pensar mais no coletivo (Entrevistada Vera, 2014).

Da mesma forma, expectativas de gênero se reproduzem no ambiente de trabalho. Quando Vera comenta sobre as interações com os colegas pela frase “Uma mulher negra, em um lugar dominado por homens... não é fácil”, remete à dificuldade derivada do preconceito de gênero e de cor. As dificuldades, no entanto, são vistas pela entrevistada como obstáculos, cuja superação é motivo de orgulho:

eu, negra, humilde [...] tem n advogados com histórico, que pai é desembargador, que pai era juiz [...] tem toda uma bagagem histórica e nós moramos numa cidade ultraconservadora. Então, sobreviver aqui no meio dos grandalhões e ser respeitada como profissional, é muito bom [...] a gente não tem medo de desafio, né. Isso está em nós, mulheres (Entrevistada Vera, 2014).

As percepções sobre preconceito de gênero e cor não são tão perceptíveis, pois estão imersas em relações sociais que as reforçam, muitas vezes, de forma sutil. Considerando isso, gênero, cor e classe se relacionam de forma complexa na composição de desigualdades e manutenção de preconceitos, o que torna difícil traçar os seus limites. No entanto, as entrevistadas parecem cientes de seus efeitos, incluindo outras características relacionadas à aparência: “[...] negra, gordinha, pobre, junta tudo, né?” (Entrevistada Ana, 2014).

4.3.3 Reprodução e Manutenção do Preconceito

Os dois temas que surgiram no campo “preconceito” foram o preconceito de gênero, e o preconceito de cor, que permeiam as narrativas das entrevistadas, influenciando, muitas vezes, sua posição e decisões no mercado de trabalho e carreira. As duas participantes mencionaram situações diversas em que o tratamento recebido e percebido por elas pode ter se baseado em mecanismos de cunho racista e machista, tanto no ambiente familiar, quanto no mercado de trabalho, como apontamos antes. Tais manifestações seriam resultado de um processo de construção social e histórico com base nas diferenças entre homens e mulheres e que alimentaram estereótipos sobre as funções e papéis que cada um deveria exercer e ocupar (AMANATULLAH; TINSLEY, 2012; MENEGAT; SILVA, 2012; SMITH et al., 2013).

A interseção de gênero, raça e classe expõe a situação singular das mulheres negras que enfrentam manifestações preconceituosas nem sempre sutis. A invisibilidade da desigualdade é uma forma de mantê-la e se refere ao grau de consciência que se tem do que é ou não tratamento desigual. Acker (2006; 2009) afirmou que essa consciência depende do ponto de vista do espectador, ou seja, quem tem o privilégio muitas vezes não percebe que tem.

Decorre disso que Vera e Ana passaram por diversas situações de tratamento hostil e, algumas vezes agressivo. De acordo com suas falas, a hostilidade e agressividade presente em alguma das interações com outras pessoas não tem outra justificativa que a diferença na cor da pele. As afirmações de pertencimento ao grupo de mulheres negras, das entrevistadas, são resultado de um processo de construção de identidade, um “tornar-se negra”. O

posicionamento que as leva a declarar sua identidade como ‘sou mulher e negra’ não foi apenas resultado da percepção de diferença de traços físicos, mas, principalmente, da desigualdade constituída com base nessa diferença e vivenciada por elas. Vera, por exemplo, conta que:

olha presta bem atenção para você ver o que é o preconceito, algumas falava em tal lugar está precisando de caixa, por exemplo um açougue, supermercado, ou numa lojinha, e eu ia e batia lá, toda empenhada naquela vontade de trabalhar e aí falava assim ah não, a gente resolveu... quando eu chegava, aí é a parte do olho, quando eu chegava que via negra, ah não, a gente resolver que não vai contratar agora, ou então falava assim: nossa, acabou de preencher. Mentira, mentira pura, eu tinha informações que não tinha preenchido nada sabe, mas, [...] eu sofri isso na pele, acho que é por isso que tudo o que a gente vai conquistando, a gente vai dando muito valor porque é com muita luta (Entrevistada Vera, 2014).

A pressão para provar a capacidade e competência acompanha o acúmulo de funções e a noção de que as mulheres devem dar conta de tudo (SOARES, 2000; FARINA; RAMÃO, 2005; DAMASKE, 2011). Especificamente no mercado de trabalho, a consciência da desigualdade de tratamento é percebida e narrada pelas entrevistadas. Elas apontam que perceberam diferentes formas de tratamento em mais de uma ocasião, especialmente quando estavam procurando emprego em locais comumente ocupados por pessoas de outras classes sociais e etnias, e na execução do trabalho. A percepção de tratamento desigual não se restringiu a situações vivenciadas apenas no ambiente de trabalho, mas ocorreu também em outras organizações das quais as entrevistadas fizeram parte. Vera, como aluna, relatou uma situação que se repetiu algumas vezes, na universidade que estudou:

[...] eu sou canhota [...] na faculdade, eu chegava mais cedo e colocava minhas coisas na carteira e ia fazer alguma outra coisa [...] aí um colega que chegava depois, também canhoto, pegava minha pasta e colocava no chão. Não colocava em outra carteira, veja você, ele colocava no chão. Não é outra coisa [...] até que eu falei pra ele ‘se você está fazendo isso porque eu sou negra, eu estou aqui justamente pra aprender sobre os meus direitos (Entrevistada Vera, 2014).

A situação narrada pela entrevistada possibilita estabelecer uma relação com o discurso da reconfiguração do preconceito, de forma que as atitudes discriminatórias se tornaram sutis e invisibilizadas, diluídas em situações que poderiam ser justificadas por outras razões. As ações do colega poderiam ser justificadas por outros motivos não identificados objetivamente, o que não nos permite inferir que seu comportamento tenha sido realmente discriminatório.

No entanto, a entrevistada afirmou acreditar que não haveria tal tratamento caso ela fosse membro de outro grupo social: “veja você, ele colocava no chão. Não é outra coisa” (Entrevistada Vera, 2014). Ao dizer que “não é outra coisa”, a entrevistada passou a mão pelo braço, indicando a cor de sua pele. Para ela, portanto, o comportamento do colega estaria pautado por preconceito.

A respeito do racismo presente nas relações, percebemos o que alguns autores consideram como tabu (CARNEIRO, 2001; RIBEIRO, 2006; CORTINA et al., 2013), algo não discutido ou silenciado nas relações cotidianas pode passar despercebido caso não estejamos atentos a suas mostras. Prevalece em nossa sociedade o chamado racismo moderno (SANTOS et al., 2006) e socialmente, é condenável que haja conduta discriminatória com base na cor da pele. Mesmo as pessoas que vivenciam diretamente os efeitos do preconceito, algumas vezes, adotam o silêncio como estratégia de escapar a ele.

já aconteceu muito caso de preconceito, muitos mesmo. Mas eu tô bem. Não ligo muito não, não fico brava [...] a gente vai superando (Entrevistada Ana, 2014).

Olha, não é fácil não. Tem muita coisa que você faz vista grossa. A gente sofre sim, sofre preconceito sim. Eu tenho certeza que é por conta da cor da pele, não é outra coisa. Você pode chegar linda, maravilhosa, toda produzida... mas é complicado (Entrevistada Vera, 2014).

No entanto, pessoas em situação de vulnerabilidade e expostas ao preconceito, estão em posição de apontar momentos em que o tratamento desigual com base na cor da pele se apresenta. Embora haja reservas em discutir o tema racismo (ROSA, 2014) e, por muito tempo, uma ideia disseminada de democracia racial (DOMINGUES, 2005), as manifestações e comentários discriminatórios não deixaram de ocorrer.

Tem quem fala aberto, quando é alguém famoso, as pessoas gritam. [...] mas a maioria das vezes, é racismo maquiado. A sociedade não aceita a gente ainda, sabe? (Entrevistada Ana, 2014).

É preconceito enrustido [...] é difícil de combater porque é velado, mas está até nas piadas [...] Eles estão acostumados a fazer coisas e a gente ficar calado. (Entrevistada Vera, 2014).

Os trechos em destaque logo acima mostram uma distinção entre o “eu” e o “outro”, nas falas das entrevistadas. “A sociedade não aceita a gente”, “eles estão acostumados” são enunciados que apontam uma separação entre grupos dentro de uma mesma sociedade. Há o

espaço do outro, e a dificuldade em fazer parte dele, devido à tradição de relações desiguais, constituída e mantida por crenças permanentes.

Consequência disso é a falta de identificação e pertencimento a algum ambiente que passa a ocupar, não apenas no ambiente de trabalho, mas também em outros espaços que parecem fora de alcance:

na minha turma da faculdade, de 80 alunos, eu era a única mulher negra [...] meu filho estudou em escola particular, e era o único negro na sala dele. Então, olha, passaram-se quantos anos e a coisa se repetindo (Entrevistada Vera, 2014).

Deste ponto de vista, raça se mescla à classe em formas de configurar o preconceito e a exclusão. Retomamos o que Bourdieu (2007; 2013) definiu como capital simbólico, ou seja, elementos que associados a bens materiais podem constituir símbolos de valor que permitem às pessoas serem consideradas pertencentes a uma classe social ou a outra. No caso de Vera, que mencionou ser a única mulher negra em uma turma de 80 pessoas, o acesso ao conhecimento e, conseqüentemente, à possibilidade de mobilidade social decorrente dele não foi o mesmo acesso que outras mulheres negras tiveram. Não se trata de afirmar que todas as mulheres negras deveriam estar na mesma turma de estudantes que a entrevistada, mas de questionar os motivos que as deixaram de fora.

Ana e Vera tiveram a infância marcada por restrições e dificuldades financeiras da família e afirmam que os resultados e remuneração recebida pelo trabalho atual são consequência de seu esforço. “Conseguí minhas coisas com muita luta” (Entrevistada Ana). Também expressam orgulho pelo reconhecimento profissional, compatível com afirmações de que o trabalho promove bem-estar econômico e psicológico (KING et al., 2010), o que foi explicitamente colocado por nossas entrevistadas quando falaram sobre as dificuldades financeiras do passado e suas vidas atuais.

Agora meus meninos só estudam, veja você, que a gente pode fazer isso agora (Entrevistada Vera, 2014).

Desta forma, as entrevistadas expressaram que a satisfação com o trabalho e os resultados obtidos em suas vidas profissionais lhes proporcionou a possibilidade de alterar a situação financeira de suas famílias e mesmo a posição social. O reconhecimento profissional seja motivo de orgulho e satisfação, por isso, o tratamento hostil percebido – “é difícil sobreviver aqui no meio dos grandalhões” (Entrevistada Vera, 2014) – é fonte de desconforto e pode influenciar negativamente o desempenho (CORTINA et al., 2013).

Do ponto de vista da diferenciação estabelecida entre as pessoas, com base em classes e acesso a recursos, a possibilidade da mobilidade social depende, além da origem da pessoa, da capacidade de acessar a diferentes tipos de capital – qualificação, conhecimento, relacionamentos. Mesmo que uma pessoa originariamente de classe social menos favorecida alcance prestígio, pode ocorrer um tipo de isolamento: essa pessoa não é originalmente considerada como membro da classe social dominante, por não reunir todas as características que a tornariam aceita, mas também deixa de fazer parte da classe da qual veio originariamente. A narrativa de Vera aponta para o modo como as relações entre gêneros são construídas com base na desigualdade:

O respeito, vou te contar, é uma coisa difícil, a hora que eles [os homens] começam, que eles acham que tem que crescer a voz para poder falar mais alto que você para poder te inibir, eles crescem, é complicado, isso sim, mas eu acho que isso é de todo homem, talvez um pouco mais por eu ser negra, sabe, talvez se eu fosse uma loiraça que chegasse aqui no salto lá em cima ele não teriam mais respeito, é complicado, agora se você for falar isso com eles, eles falam que não, todo mundo nega e olha que só tem um, não, tem dois que não são negros, os outro são...(Entrevistada Vera, 2014).

No campo temático preconceito de gênero, assinalamos algumas declarações das entrevistas, para apontar o que consideramos como representativo de um tipo de desigualdade com foco na figura feminina, que se revela no mercado de trabalho:

o pessoal não gostava de pegar mulher, porque mulher quando ficava grávida, ficava querendo direitos e tudo [...] nessa época, a mulher ficava grávida, perdia emprego... não tinha essa proteção que tem hoje [...] aí eu combinei com o dono da loja que não ia levar ele na justiça se eu ficasse grávida (Entrevistada Ana, 2014).

A frase “o pessoal não gostava de pegar mulher”, de forma generalizada, indica o que pode ser um comportamento recorrente. Tal comportamento é discriminatório, porque procurava impedir o acesso ao trabalho em virtude do gênero da pessoa candidata ao cargo. A experiência de Vera neste sentido foi diferente, ao menos em sua relação com o superior. Quando esteve grávida, continuou exercendo o cargo que ocupava na loja de tintas, fazendo um turno de seis horas diárias, o que causou desconforto com os colegas.

Ele não queria deixar eu sair [...] aí eu trabalhava seis horas, então podia ficar com as crianças [...] deu uma certa inquietação nos demais funcionários, porque lá todo mundo fazia oito horas (Entrevistada Vera, 2014).

Manifestações de preconceito de gênero não estão presentes apenas no ambiente de trabalho, mas permeiam as relações familiares. A cobrança sobre o que deve ser considerado

papel da mulher, por parte de maridos e filhos, mesmo que sutil, está presente e influencia as decisões profissionais. Ana mencionou ter passado por dificuldades na relação com o marido, a respeito a sua decisão de retomar os estudos após o nascimento de um dos filhos: “Sofri muito com marido. Sofri muito. Pra ele aceitar eu voltar a estudar” (Entrevistada Ana, 2014, sobre o marido). Além disso, renunciou a uma possibilidade de se candidatar à câmara municipal da cidade, para não magoar o marido.

eu gosto muito de política. Mas tem meu marido. Ele se candidatou duas vezes. E todo mundo fala que se ele sair eu ganho, mas ele não aceita, é o sonho dele. E não sou eu que vou tirar o sonho dele [...] mas não tem problema não, sabe. Tenho outros planos também, a gente vai levando (Entrevistada Ana, 2014).

As narrativas de Vera e Ana sobre as relações com seus maridos apontam para a construção familiar. Por não se opor a ele, mesmo acreditando que teria mais chances de sucesso, a escolha de Ana aponta para a dificuldade em conciliar a busca por melhores oportunidades de trabalho e ao mesmo tempo, as expectativas sobre o comportamento considerado adequado à mulher (MENEGAT, SILVA, 2012).

Embora estejam no mercado de trabalho desde muito jovens, sejam responsáveis pelo próprio sustento e pelo apoio à família, mantém determinados comportamentos que remetem à submissão, a fim de não afetar a dinâmica do relacionamento. A frase de Ana – “não sou eu que vou tirar o sonho dele” – revela a preocupação da entrevistada em garantir não estar em uma situação que possa ser empecilho à realização do sonho do marido. Desta forma, está agindo pelo interesse de outra pessoa, o que é considerado compatível com a postura associada à mulher (MATTOS, 2009; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012).

As falas a respeito dos conselhos e das cobranças familiares nos dizem que as decisões sobre carreira foram, em certa medida, influenciadas pelas responsabilidades domésticas. Vera, que alterou a rotina de trabalho para ficar mais tempo com os filhos – “meus filhos estavam cobrando, meu marido” – e Ana, cujo marido não queria que voltasse a estudar, enfrentaram situações de ter que escolher entre família e carreira. Para não abandonarem totalmente uma ou outra responsabilidade, encontraram formas de conciliá-las (MATTOS, 2008).

O quadro 04, nas páginas seguintes, traz um resumo geral das evidências encontradas na pesquisa que exemplificam como a discriminação por gênero, cor e classe perpassa os processos componentes dos regimes de desigualdades nas narrativas das nossas entrevistadas. Na sequência a discussão dos dados da pesquisa.

Quadro 04: Componentes dos regimes de desigualdades e manifestações relacionadas

Bases da desigualdade	Gênero	<p><i>Triple jeopardy</i>: mulheres negras não tem acesso à divisão heteronormativa do trabalho, e espera-se que comecem a trabalhar cedo, especialmente em famílias com menor poder aquisitivo. Mesmo quando assumem postos de trabalho fora de casa, mulheres acumulam funções de serviço doméstico (SILVA, 2006; DOMINGUES, 2007; HOLVINO, 2008; DAMASKE, 2011; MENEGAT; SILVA, 2012; ECHEVERRIA et al., 2015).</p>	<p>Vera cuidava das crianças, da casa, estava à frente do negócio e só voltou a estudar quando os filhos cresceram.</p> <p>Ana afirma que mesmo casada, com filhos, e trabalhando fora de casa, quando voltou a estudar, concilia as tarefas e mantém boas notas.</p>
	Raça		
	Classe		
Forma e gradação	Hierarquia	Hierarquia acentuada – característica de organizações burocráticas. Posições de poder e maior remuneração são ocupadas majoritariamente por homens (ACKER, 2006; SANTOS, 2006; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).	Os superiores mencionados pelas entrevistadas são homens, quando falam dos empregos que assumiram no mercado formal: “O dono da loja”, “o diretor”, “o doutor William”.
	Segregação	Concentração de mulheres negras no setor de serviços e trabalhos relacionados a serviços e cuidados (SILVA, 2006; PAIM; PEREIRA, 2010; NEVES, 2013; PAULA, 2012).	Experiências no serviço doméstico – babá, empregada, ajudante de cozinha. Maior parte da vida profissional dedicada à prestação de serviços.
	Diferenças de salário	Ocupantes de cargos de maior prestígio recebem melhor remuneração (SANTOS, 2006; ACKER, 2006; 2009).	As entrevistadas não mencionaram divergências de salário em relação a outras pessoas nas mesmas organizações das quais fizeram parte. Mas falaram da mudança na remuneração em relação a empregos anteriores, e apontam a qualificação e esforço próprio como responsáveis por isso.

Processos organizacionais: presentes em trabalhos formais e informais.	Requisitos gerais para o trabalho	Estereótipos de gênero e raça afetam pressupostos de que pessoas seriam mais indicadas a um trabalho que a outro (ACKER, 2006; 2009) e também afetam as escolhas profissionais (DAMASKE, 2011).	Expectativas de que mulheres negras não eram desejáveis para ocupar determinados cargos. Presente na história de Vera, ao narrar sua busca por emprego fora do serviço doméstico.
	Hierarquia	Concentração em cargos de cuidado e em funções que acumulam tarefas de cuidado (PAIM; PEREIRA, 2010). Menos acesso ao trabalho pago (ACKER, 2006; MATTOS, 2009; DAMASKE, 2011; PAULA, 2012) e realização de tarefas não remuneradas (RIBEIRO, 2006; ACKER, 2006; HOLVINO, 2008; DAMASKE, 2011).	Como empregadas domésticas e babás, suas tarefas envolviam cuidado. O trabalho voluntário de ambas as entrevistadas está vinculado ao ato de cuidar, seja de crianças, seja de outras mulheres.
	Recrutamento e seleção	Boa aparência e critérios raciais na seleção de empregados (as) e preferência na contratação de pessoas brancas (CARNEIRO, 2001; MYERS, 2003; LEITE; SOUZA, 2010; PAIM; PEREIRA, 2010; CORTINA et al., 2013)	Dificuldades de se colocar em outros cargos: “era doído procurar emprego em loja sendo negra” (Entrevistada Vera)
	Políticas de fixação de salário e práticas de supervisão	Políticas de supervisão são práticas de manutenção de divisão de classe no trabalho (BENTO, 1995; MENEGHEL; FARINA; RAMÃO, 2005; ACKER, 2006). Relações entre subordinados e superiores são afetadas pela raça e gênero de um e de outro (ACKER, 2006; ROSETTE; LIVINGSTON, 2012; ROTH; PURVIS; BOBKO, 2010).	Discussão com o superior quase levou Ana a perder o emprego. Não houve menção a comparação de salários com outras pessoas.
	Interações informais	Mulheres que se comportam de forma mais agressiva no trabalho são vistas de maneira negativa e recebem tratamento hostil dos (as) colegas (MATTOS, 2009; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012; SANDBERG, 2012; CORTINA et al., 2013).	Ana e sua posição de “muito briguenta” lhe causou problemas no trabalho.

Barreiras à criação de igualdade: machismo, racismo	Visibilidade	Grau de consciência da desigualdade, que depende do ponto de vista do espectador. Pessoas privilegiadas pela construção social que apoia e reproduz desigualdades e preconceitos tendem a não perceber o próprio privilégio (ACKER, 2006; 2009).	Do outro lado, as entrevistadas tem consciência constante da diferença de tratamento em algumas situações, presente pela delimitação do espaço elaborada pela entrevistada na fala ‘a sociedade não aceita a gente’.
	Legitimidade	As diferenças de classe são mais facilmente percebidas e legitimadas que as diferenças de gênero e raça (ACKER, 2006; 2009). As desigualdades no trabalho seguem o padrão das desigualdades da sociedade e por isso, são consideradas legítimas (MATTOS, 2009).	As afirmações de ambas sobre não serem aceitas pela sociedade corroboram a legitimidade da desigualdade circundante, que se reproduz nas organizações das quais fazem parte.
	Controle e manutenção	Mecanismos diretos, indiretos e satisfação no trabalho (ACKER, 2006)	Satisfação pelo trabalho foi o fator mais perceptível nas narrativas

Fonte: elaborado pela autora a partir da revisão da literatura e depoimentos das entrevistadas.

5 DISCUSSÃO

A escolha de narrativas de mulheres negras nos pareceu apropriada para examinar como a interseção de opressões de gênero e raça se configura, uma vez que o discurso clássico de opressão feminina não é suficiente para abarcar as especificidades de todas as mulheres (CARNEIRO, 2001; MARIANO, 2005). A ideia de mulheres vistas como frágeis não se aplicou às mulheres negras, de maneira geral, que estiveram desde sempre trabalhando, e a exploração da mão de obra de mulheres negras, como herança da sociedade escravocrata brasileira, faz parte de uma construção social que incentiva a segregação do trabalho por gênero e raça.

As narrativas das entrevistadas nos parecem compatíveis com a crítica feita ao movimento feminista liberal, de que nem todas as mulheres estiveram sob proteção. O estereótipo da mulher a ser mantida no espaço privado do lar e da vida em família não se aplicou a elas, nem mesmo quando ainda eram bastante jovens, ou às suas mães, a exemplo do que Collins (2000) e Holvino (2008) afirmaram sobre as expectativas elaboradas sobre mulheres negras. Além disso, o ingresso precoce no mercado de trabalho é compatível com os estudos de Damaske (2011), Holvino (2008), Menegat e Silva (2012) que apontaram a expectativa em torno de mulheres negras de classe trabalhadora de que sejam responsáveis pelo próprio sustento desde cedo.

Listamos no quadro a seguir alguns dos pontos em comum e dos pontos divergentes nas narrativas de Vera e Ana:

Quadro 05: similaridades e diferenças de experiências

Pontos comuns	Pontos divergentes
<ul style="list-style-type: none">• Família com dificuldades financeiras• Pais separados• Mãe como única responsável pelo sustento dos filhos• Trabalho doméstico em regime informal• Trabalho voluntário• Atuação no serviço público• Conciliação entre trabalho formal e	<ul style="list-style-type: none">• O primeiro trabalho de Ana foi como empregada doméstica em regime de servidão: trabalho em troca de comida• Ana fez um acordo com um dos empregadores, de que não reivindicaria direitos quando engravidasse. Vera obteve um acordo para trabalhar menos horas durante o

informal <ul style="list-style-type: none"> • Conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares • Ingressaram no ensino superior depois de adultas e após o nascimento dos filhos 	período de gestação. <ul style="list-style-type: none"> •
---	--

Fonte: elaborado com base no material das entrevistas

Ainda sobre expectativas elaboradas sobre como deveria ser o comportamento de homens e mulheres, para ficarmos na distinção binária, características consideradas masculinas são consideradas indesejáveis se manifestas por mulheres (ACKER, 2006; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012). Ambas as entrevistadas apresentam características de comportamento comumente relacionadas ao estereótipo masculino, como competitividade e agressividade. Tais particularidades contribuíram para obterem sucesso em seus empregos, por serem fonte de motivação para resistência em ambientes hostis e foram, ao mesmo tempo, fonte de problemas.

Quando Vera nos contou sobre os conselhos recebidos do marido ao ingressar na carreira jurídica e sobre a conclusão a que chegou com base no que ele lhe disse – “tenho que ser boazinha” – ela estava adequando seu comportamento para ser aceita. Da mesma forma, Ana afirmou sempre ter sido “muito briguenta”, o que lhe causou adversidades em alguns espaços. A percepção de que deveriam se impor sem, no entanto, tornarem-se demasiadamente agressivas aponta o conflito que ainda permeia as relações no ambiente profissional, e para a dificuldade em romper com teorias sexistas (MENEGAT; SILVA, 2012).

A consciência da negritude, como Vera chamou, se revelou para ambas como consequência das experiências vivenciadas. Perceber-se como alvo de tratamento hostil foi, de certa maneira, o que as fez perceberem-se como mulheres negras. Autodeclararem-se como mulheres e negras é resultado de um processo de construção de identidade que, como discutida por Hall (2002; 2003), está vinculado ao contexto social e histórico.

Manifestações de tratamento desigual se apresentam em todas as organizações de trabalho (ACKER, 2006; 2009), mas não se restringem a elas. A situação narrada por Vera, do colega que colocava seu material no chão, para pegar a carteira teve, para a entrevistada, motivação de caráter preconceituoso.

Embora haja uma postura de resistência ao preconceito, como uma forma de escapar a ele, as entrevistadas apontaram que se sentem mal e que, algumas vezes, tem que se esforçar mais para provar que são capazes de exercer as funções do cargo que ocupam. Mesmo afirmando que se esforçam para ignorar algumas das situações em que vivenciaram manifestações de preconceito, o tratamento hostil deixou marcas em suas vidas e influenciou algumas de suas decisões profissionais. Ana, quando deixa de citar os nomes da patroa que a proibiu de comer antes que terminasse o trabalho, e do diretor com quem teve uma discussão que quase lhe custou o emprego, se vale do silêncio como estratégia para evitar que o tratamento ofensivo interfira em seu desempenho e prejudique outras esferas da vida.

Associada ao preconceito de gênero e de raça, a condição social familiar e a falta de acesso a recursos de sobrevivência tornou difícil para as participantes fazerem escolhas livres sobre quando e como ingressar no mercado de trabalho. Se considerarmos que as escolhas estariam limitadas pelo contexto e conhecimento disponível, podemos entender que não foram escolhas desprovidas de direcionamento ou condicionamento.

Ainda que o acesso a recursos seja determinante das possibilidades de escolha à disposição das pessoas, apenas poder aquisitivo não é suficiente para modificar as relações sociais. Conhecimento, qualificação e origem são componentes do que Bourdieu chamou de capital simbólico (2007; 2013), e se articulam ao capital econômico na configuração de classes. Desta forma, a obtenção de ganhos financeiros é um fator que permite mobilidade entre classes sociais, mas não o único.

A ascensão econômica das entrevistadas, no entanto, não impediu que continuassem expostas a discriminação ou preconceito. Isso sinaliza para o que Bourdieu (2007; 2013) caracterizou como *habitus*, ou seja, para um esquema de percepção que afeta as relações sociais. Vera, mesmo estudando em uma instituição particular de ensino superior, paga com seu salário, foi alvo do que considera preconceito. Para a entrevistada, o colega não agiria da mesma maneira com outra pessoa. “veja você, ele colocava no chão. Não é outra coisa” (Entrevistada Vera). Ao dizer que “não é outra coisa”, a entrevistada passou a mão pelo braço, indicando a cor de sua pele.

Como apontamos anteriormente, ao falar de trabalho, as entrevistadas citaram experiências no mercado de trabalho formal, informal e voluntário. Enquanto prestava serviços como babá e empregada doméstica, Vera trabalhava informalmente, sem registro em carteira de trabalho ou benefícios trabalhistas assegurados. Da mesma forma, Ana esteve por muito tempo no mercado de trabalho informal.

As suas experiências de trabalho são compatíveis, ainda, com a afirmação de que há uma concentração de mulheres negras no setor de serviços, e no serviço doméstico (COLLINS, 2000; PAIM, PEREIRA, 2010; PAULA, 2012). As entrevistadas ingressaram no trabalho prestando serviços domésticos e continuaram exercendo atividades no setor de serviços ao longo da vida profissional. Além disso, em alguns momentos, Ana recorreu novamente à prestação de serviço doméstico, informalmente, durante os períodos em que esteve fora do mercado de trabalho formal.

Similarmente ao que Acker afirmou em seu trabalho (2006; 2009), as posições de destaque em organizações formais de trabalho são majoritariamente ocupadas por homens. Nas narrativas, pudemos perceber que as participantes, durante sua trajetória no mercado formal de trabalho, mencionaram em todos os casos, um homem em posição de mais poder – o chefe, o dono da loja, o diretor, o vereador.

Há diferenças quanto a essa configuração em outros locais de trabalho, como quando prestaram serviço doméstico – ambiente ainda dominado por mulheres que são responsáveis direta ou indiretamente pelo funcionamento da casa – e no trabalho voluntário, onde ocupam papel de destaque, por terem sido as fundadoras dos projetos. Ao narrar suas atividades no trabalho voluntário, ambas pareceram satisfeitas pelos resultados obtidos, principalmente pela possibilidade de atuarem em suas comunidades.

As relações familiares também apontam para o homem – o marido – como referência, ainda que simbolicamente. Embora as entrevistadas tenham sido, na maior parte, responsáveis pelo sustento da família, mantendo empregos enquanto os companheiros estavam desempregados, ou incentivando mudanças de carreira, não estão livres do cuidado com a casa ou os filhos. Percebemos pela narrativa de Ana, que não se atreve a desafiar o marido em uma disputa política, pelo bem das relações pessoais, e de Vera, que leva em consideração a opinião do marido e a dinâmica familiar ao assumir novas responsabilidades profissionais:

Existe uma coisa chamada marido, marido ciumento... Tem muita coisa que você tem que escolher, e aí você não faz. Meu marido é ótimo, mas quando eu começo a despontar demais, ele me poda. Acho que isso está no subconsciente dele, acho que ele não percebe [...] tem coisas que, quando começa demais, ele vai e dá uma cortadinha (Entrevistada Vera, 2014, sobre o marido).

Em alguns momentos, o papel ocupado por elas na família teve importância na escolha de caminhos profissionais e na permanência no mercado de trabalho, sinalizando a influência das relações familiares em suas trajetórias profissionais. Enquanto conciliava as atividades de

advogada com um trabalho paralelo como consultora de produtos de beleza para mulheres, a opinião do marido de Vera novamente teve influência:

Ele falou assim “você vai ter que escolher [...] eu não acredito que você vai, depois de tanta luta, pegar seu diploma e colocar numa gaveta pra ir passar batom na boca dessas mulheres” (Entrevistada Vera, 2014).

Adicionalmente, reforçam os resultados da pesquisa de Damaske (2001), de que as mulheres só decidem sobre suas carreiras profissionais considerando também a possibilidade de conciliar as obrigações domésticas e de cuidado com os filhos.

Chegou um tempo que era demais, eram muitas reuniões no final de semana e aí meus filhos estavam cobrando, meu marido. Final de semana eu tinha que ficar com os meninos, é aquela coisa (Entrevistada Vera, 2014).

E sou casada, tenho filho... Meus filhos tão tudo criado, trabalhando (entrevistada Ana, 2014).

Suas afirmações apontam que não tiveram acesso à divisão heteronormativa de trabalho, segundo a qual os homens exercem a função de prover a família enquanto as mulheres cuidariam da casa e dos filhos. O uso da expressão “é aquela coisa”, na fala de Vera faz referência a um tipo de *status* estabelecido. A entrevistada pressupõe que a entrevistadora reconheceria a expectativa construída sobre sua função na família. As cobranças do marido e dos filhos, requerendo sua presença e participação na vida familiar fazem parte do que ainda significa ser mulher em nossa sociedade.

Embora a participação feminina no mercado de trabalho seja crescente, isso não isenta as mulheres de assumirem a maior responsabilidade pelos cuidados com a casa, filhos e família (HOLVINO, 2008; MATTOS, 2009; DAMASKE, 2011). Em suas vidas adultas, Vera e Ana continuaram assumindo postos de trabalho e, ao mesmo tempo ocupando espaços centrais na vida familiar. Ser mulher, em uma sociedade como a brasileira, onde ainda prevalecem padrões e expectativas definidas sobre como homens e mulheres devem se comportar, implica acumular funções. Em certa medida, suas afirmações sobre o acúmulo de funções reforçam as expectativas sociais estabelecidas sobre o papel das mulheres na família. Contrariamente, realizar algo diverso do esperado é visto como admirável e digressivo:

Eu sou quase uma referência na família, acho que por causa das minhas loucuras, eu motivei muita gente. Fui a primeira das mulheres da minha geração a tirar carteira de habilitação e aí eu fui puxando a galera (Entrevistada Vera, 2014).

Vera disse a frase “não aguento ficar à toa” logo após enumerar todas as atividades que assumiu ao longo da vida, em especial, durante épocas em que esteve envolvida em projetos paralelos. Trabalhava em um emprego formal, seus dois filhos estavam em idade escolar e auxiliava o marido na empresa de advocacia que abriram. Da mesma forma, Ana, com sua afirmação “eu sempre invento alguma coisa pra fazer” mostra o desejo de se sentir útil e ocupada. As declarações de ambas as entrevistadas, nesse aspecto, endossam as expectativas sociais sobre as mulheres negras de classe trabalhadora, de exercerem trabalho remunerado, além dos papéis de mãe, esposa, suporte de família.

Outro ponto recorrente nas narrativas das participantes se refere ao caráter das atividades que realizaram ao longo da vida profissional. Estiveram, na maior parte, envolvidas em cargos de prestação de serviços – coordenação de projetos, vendas, serviços jurídicos – realizando tarefas relacionadas a cuidado com outras pessoas no mercado de trabalho – doméstica, babá, coordenação de projetos – ou no trabalho voluntário – supervisão de criança e adolescentes na ONG fundada por Ana, ou de apoio a mulheres da comunidade, por Vera. Suas experiências consistem com os apontamentos de que há uma concentração de mulheres negras realizando serviços relacionados a cuidados (PAIM; PEREIRA, 2010; PAULA, 2012).

Dentre os cinco processos organizacionais que reproduzem desigualdades que levantamos na discussão de literatura, alguns se destacaram mais nas histórias das entrevistadas. Os requisitos gerais para o trabalho, vinculados aos procedimentos de recrutamento e seleção, dada a dificuldade que as participantes encontraram para obter trabalho em outras áreas diferentes do serviço doméstico. As interações no ambiente de trabalho, com colegas, superiores e público apontaram para uma confirmação de alguns estudos concluíram: mulheres que se comportam de maneira mais agressiva recebem tratamento hostil (MATTOS, 2009; AMANATULLAH; TINSLEY, 2012; SANDBERG, 2012; CORTINA et al., 2013) e as relações entre subordinados e superiores podem ser afetadas pela raça e gênero de um e de outro (ACKER, 2006; ROSETTE; LIVINGSTON, 2012; ROTH; PURVIS; BOBKO, 2010).

Como Acker (2006; 2009) afirmou, um dos privilégios daqueles privilegiados é não ter consciência do próprio privilégio. Vera e Ana, contrariamente, estão em posição de perceber manifestações de racismo e machismo nas situações que vivenciaram. Suas afirmações sobre tais manifestações têm valor de verdade, na medida em que são resultado de suas elaborações sobre os acontecimentos.

Percebemos o racismo e o machismo ainda presentes na sociedade brasileira como barreiras à promoção de igualdade. Suas manifestações permeiam todos os processos

organizacionais de forma sutil e enraizada, o que torna difícil contorná-los sem resistência. Ainda confirmando um apontamento de Acker (2006; 2009), a desigualdade de classes é mais perceptível e abertamente discutida, contrariamente ao preconceito de raça e de gênero.

Ao afirmarem que há uma negação do racismo, as entrevistadas manifestam suas percepções de distinção entre si e os demais membros da sociedade. Há um espaço delimitado sutilmente, entre os membros de um grupo – das pessoas não negras – que mantém a respeito do outro – pessoas negras – um sentimento de superioridade justificado pela diferença da cor da pele, ou o preconceito de marca (NOGUEIRA, 2007). O deslocamento imaginário da desigualdade para diferença, como Barros (2010) identificou em sua análise sobre o sistema escravocrata, ainda não foi totalmente desfeito.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso objetivo nesta pesquisa foi analisar as narrativas de mulheres negras tendo como referência os componentes dos regimes de desigualdades estudados na literatura sobre o tema e características do contexto brasileiro. Para tanto, coletamos narrativas de duas mulheres autodeclaradas negras, residentes na cidade de Uberlândia. Assim, pudemos conhecer suas trajetórias profissionais e identificar referências aos processos organizacionais componentes dos regimes de desigualdades. Também, identificamos a interseção de gênero, cor e classe como base desses componentes. Em síntese, identificamos três categorias finais que traduzem as narrativas das entrevistadas: a reprodução e manutenção do preconceito, o *triple jeopardy* e a manutenção das desigualdades.

Um de nossos objetivos específicos foi conhecer a trajetória profissional das participantes. Vera e Ana narraram suas trajetórias profissionais e experiências de trabalho, além de algumas situações familiares. Soubemos, assim, que ambas tiveram experiências em prestação de serviços, incluindo serviço doméstico, de maneira formal e informal, e prestaram ainda serviço voluntário.

No que se refere à qualificação, embora tenham procurado se especializar em suas áreas de atuação – advocacia e serviço social – o acesso a instituições de ensino superior veio após o nascimento dos filhos e a aquisição de certa estabilidade financeira. Desta forma, a posição social de suas famílias de origem teve impacto no acesso à educação formal e no ingresso precoce no mercado de trabalho. A escolha por uma determinada profissão ou posição no mercado de trabalho é consequência dos processos que determinaram o acesso a recursos de sobrevivência ou oportunidades de estudos.

O segundo objetivo específico foi identificar, a partir dos enunciados das participantes, as referências aos processos organizacionais que compõem os regimes de desigualdades, como propostos pelo trabalho de Acker (2006; 2009). Com base na investigação dos temas e objetos de referência, organizamos as narrativas de forma a identificar vínculos com os componentes dos regimes de desigualdades, mais precisamente, os processos organizacionais e as barreiras à promoção de igualdade. A hierarquia acentuada em algumas organizações, a segregação de uma determinada parcela da população em postos de trabalho ou setores específicos que implica a concentração de mulheres negras no setor de serviços foram apontados na literatura consultada e são consistentes com as histórias das duas mulheres entrevistadas.

O terceiro objetivo específico foi identificar, a partir das narrativas das entrevistadas, a interseção de gênero, cor e classe como base dos componentes de regimes de desigualdade. Expectativas de comportamentos pautados por machismo e racismo transpassam as relações sociais de forma ainda persistente, e se constituem em barreiras à promoção de igualdade. Tais barreiras não se limitam ao ambiente de trabalho e se mostram também nas interações familiares, especialmente no que se refere ao papel socialmente atribuído à mulher, como responsável pela casa e pelos filhos. A análise das narrativas nos permitiu compreender como as trajetórias profissionais das participantes foram, de certa maneira, afetadas pelas construções sociais a respeito de classe, gênero e raça, apontando para a múltipla discriminação que as entrevistadas sofreram em suas trajetórias.

As indicações do trabalho de Acker (2006; 2009) sugeriram observar uma organização específica e verificar os mecanismos de reprodução de regimes de desigualdade. No entanto, como nosso foco esteve nas histórias das mulheres entrevistadas, pudemos perceber que suas narrativas sinalizam para a reprodução de desigualdades em organizações diversas – órgãos públicos, instituições de ensino, empresas privadas. Da mesma forma, sinalizam para uma cultura que permite e reproduz desigualdades, de forma que os relacionamentos e interações da sociedade estão também impregnados de manifestações de desigualdade.

De acordo com a revisão de literatura realizada por nós e exposta em sessões anteriores, as desigualdades no trabalho reproduzem desigualdades presentes na sociedade. Além disso, as práticas do mercado de trabalho – formal e informal – também reproduzem desigualdades que afetam e são afetadas pelas trajetórias individuais. As organizações de trabalho – formais ou informais – não são unidades isoladas do meio. Por isso, as relações no ambiente de trabalho, com os colegas e superiores não estão isentas de manifestações de preconceito com base em cor e gênero que estão presentes na sociedade circundante.

No caso das participantes do nosso estudo, pudemos identificar alguns dos componentes dos regimes de desigualdades apontados no trabalho de Acker (2006; 2009), principalmente relacionados aos requisitos para o trabalho, práticas de recrutamento, interações informais, relações entre subordinados e superiores. Dentre os processos organizacionais, destacaram-se os requisitos gerais de trabalho e as práticas de recrutamento e seleção, revelando a dificuldade que mulheres negras podem encontrar ao procurar trabalho.

Se há linhas entre os regimes de desigualdades, elas são sutis a ponto de se confundirem, o que torna difícil estabelecer com segurança em que ponto age um ou outro dos mecanismos de construção de comportamentos discriminatórios. No entanto, isso é

compatível com a complexidade das relações humanas, pois os espaços ocupados estão relacionados entre si e os valores exercem influência no comportamento das pessoas.

A desigualdade que impede o ingresso das mulheres em determinados espaços, por sua vez, é mais perceptível. Embora a permanência não seja pacífica e sem problemas, depois de estarem ocupando os espaços, as manifestações mais recorrentes são sutis e ocultas, permeando as relações informais e as interações no dia a dia. As relações entre subordinado e superior e interações informais no ambiente de trabalho foram os processos mais marcados pelas expectativas de gênero e etnia, e mais afetados por machismo e racismo.

Como propusemos, exploramos a aplicação do conceito regimes de desigualdades para analisar as intersecções de gênero, cor e classe. Embora o conceito tenha sido apresentado em um trabalho não muito recente (ACKER, 2006; 2009), sua utilização como metáfora mais precisa para as barreiras diversas que impedem o acesso de mulheres negras a determinados espaços de trabalho e a posições mais altas na hierarquia não tem tido lugar no contexto dos estudos organizacionais brasileiros.

Desta forma, uma das contribuições que trazemos para os estudos organizacionais é a utilização do conceito como abordagem para análise interseccional. Ainda sobre interseccionalidade, este trabalho contribui para a discussão da desigualdade de gênero, cor e classe, considerada como categoria relacional e não separadamente, ao contrário da maioria dos trabalhos sobre diversidade e desigualdade nos estudos organizacionais brasileiros, que encontramos em nossa busca.

Não podemos deixar de mencionar as limitações desta pesquisa. Inicialmente, nossa proposta foi orientada para pesquisar mulheres negras ocupando cargos de gerência ou de executivas em organizações privadas. Porém, deparamo-nos com a primeira dificuldade em identificar esse perfil nas organizações de Uberlândia. Assim, reorientamos a pesquisa de modo que pudéssemos vislumbrar os regimes de desigualdade nas trajetórias de mulheres negras contadas em suas narrativas. Outra limitação da pesquisa refere-se ao fato de considerarmos três categorias para a análise da interseccionalidade, visto que outros elementos nas narrativas indicaram a religião como uma provável temática a ser analisada. Por diversas vezes, as entrevistadas citaram expressões como “graças a Deus”, “meu bom Deus”, “se Deus achar que eu mereça”, entre outras.

Embora não tenhamos a pretensão de propor soluções gerenciais, acreditamos que este trabalho seja uma contribuição para discutir os mecanismos nem sempre visíveis da discriminação por gênero, cor e classe no ambiente de trabalho. Entendemos que não seria possível esgotar o tema e não tivemos a intenção de descrever a realidade de todas as

mulheres negras na cidade de Uberlândia ou de propor um perfil generalizado. Consideramos ainda que, dada a construção social e histórica no país e a continuidade, ainda atualmente, de situações de desigualdade baseadas na cor e no gênero, outras mulheres que não participaram do presente estudo possam se identificar com algumas das situações narradas.

Para preencher as lacunas sobre o tema e ampliar os estudos sobre a interseccionalidade, propomos a condução de pesquisas que considerem: (a) uma abordagem interseccional que leve em conta outros aspectos, como a sexualidade e religião; (b) a presença de outros possíveis componentes de regimes de desigualdade no contexto brasileiro; (c) trajetórias biográficas e estratégias adotadas para desafiar as barreiras à igualdade; (d) relação entre tratamento hostil no ambiente de trabalho e taxa de abandono do emprego ou problemas de saúde (e) manifestações de resistências que possam reconfigurar os regimes de desigualdade nas organizações. Sugerimos ainda que sejam realizados outros estudos com fontes primárias, em localidades diversas do Brasil, para coletar narrativas de outras mulheres e verificar possíveis similaridades e divergências.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Inequality Regimes. Gender, class and race in organizations. **Gender & Society**. v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.

_____. From glass ceiling to Inequality Regimes. **Sociologie Du travail**. v. 51, p. 199-217, 2009.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

AMANATULLAH, Emily T.; TINSLEY, Catherine H. Punishing female negotiators for asserting too much. . .or not enough: Exploring why advocacy moderates backlash against assertive female negotiators. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. n. 120, p. 110–122, 2012.

ANDREVSKI, Goce et al. Racial Diversity and Firm Performance: The Mediating Role of Competitive Intensity. **Journal of Management**. v. 40, n. 3, p. 820-844, 2011.

AZEREDO, Sandra. Teorizando sobre gênero e relações raciais. **Estudos Feministas**. Número Especial. p. 203-216, 1994.

BARROS, José d'Assunção. A ‘Construção Social da cor’ e a ‘Desconstrução da Diferença Escrava’ - Reflexões Sobre As Ideias Escravistas No Brasil Colonial. **OPIS**. v.10, n. 1, p. 29-54, 2010.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010. 281 p.

BASS, Lisa. Fostering an Ethic of Care in Leadership: A Conversation with Five African American Women. **Advances in Developing Human Resources**. v. 11, p. 619-632, 2009.

BAUER, Martin; AARTS, Bas. A construção do *corpus*: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M. W. GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Tradução: Pedrinho Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002, Cap. 2. p. 39-63.

BEALE, Frances. Double Jeopardy: To Be Black and Female. In: CALE, Toni. **The Black Woman: An Anthology**. New York: New American Library, 1979.p. 109-123.

BEDOLLA, Lisa García. Intersections of Inequality: Understanding Marginalization and Privilege in the Post-Civil Rights Era. **Politics & Gender**. v. 3, n. 2, p. 232-248, 2007.

BELL, Suzanne T. et al. Getting Specific about Demographic Diversity Variable and Team Performance Relationships: A Meta-Analysis. **Journal of Management**. v. 37, n. 3, p. 709-743, 2011.

BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos Feministas**. n.2, p. 479-488, 1995.

BOURDIEU, Pierre. Capital Simbólico e Classes Sociais. **Novos Estudos**, [s.l.], n. 96, p.105-115, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n96/a08n96.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2014.

_____. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectivas. 2007. 361 p.

BRUNSTEIN, Janette; JAIME, Pedro. Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. **RAE-eletrônica**. v. 8, n. 2, 2009.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism ant the subversion of identity**. New York: Routledge, 1990. 170 p.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Violência Simbólica nas Trajetórias Profissionais de Homens Gays de Juiz de Fora. **Psicologia Política**. v. 13, n. 26, p. 93-110, 2013.

_____. diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. v.8, n. 1, p. 86-103, 2014.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. **Revista Lola Press**. n. 16, p. 1-6, 2001.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE Eletrônica**. v. 9, n. 1, p. 1-23, 2010. Disponível em <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=5275&Secao=ARTIGOS&Volume=9&Numero=1&Ano=2010>>. Data da visita: 20 de dezembro de 2014.

CEP - COMITÊDE ÉTICA EM PESQUISAS COM SERES HUMANOS (Uberlândia). **Termo de consentimento livre e esclarecido**. 2014. Disponível em: <<http://www.comissoes.propp.ufu.br/CEP>>. Acesso em: 29 jun. 2014.

COLLINS, Patricia Hill. **Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment**. 2 ed., New York: Routledge, 2000. 335 p.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa. A negação da raça nos estudos organizacionais. In: Encontro Nacional da ANPAD, 32., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: [S.N.], 2009, p. 1-16.

CORTINA, Lilia M. et al. Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact. **Journal of Management**. v. 39, n.6, p. 1579-1605, 2013.

CRESWELL, John. W. Five Qualitative Approaches to Inquiry. In: _____. **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches**. Los Angeles: SAGE Publications, 2013. Cap. 4, p. 53-84.

DAMASCO, Mariana Santos; MAIO, Marcos Chor; MONTEIRO, Simone. Feminismo negro: raça, identidade e saúde reprodutiva no Brasil (1975-1993). **Estudos Feministas**. Florianópolis. v. 1, n. 20. p. 133-151, 2012.

DAVIS, Shannon N.; GREENSTEIN, Theodore N. Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences. **Annual Review of Sociology**. p. 87-105, 2009.

DAMASKE, Sarah. A "Major Career Woman"? How Women Develop Early Expectations about Work. **Gender & Society**. v. 25, n. 4, p. 409-430, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **A inserção dos negros no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte**. Pesquisa de emprego e desemprego. 2013. 10 p. Relatório.

DEPARTMENT OF LABOR. **A solid investment: making full use of the nation's human capital**. Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission. Washington, D.C. 1995. 65 p.

DOMINGUES, Petrônio. O mito da democracia racial e a mestiçagem no Brasil (1889-1930). **Diálogos Latinoamericanos**. n. 10, Universidad de Aarhus, p. 115-131, 2005.

_____. Frentenegrinas: notas de um capítulo da participação feminina na história da luta anti-racista no Brasil. **Cadernos Pagu**, v. 28, p. 345-374, 2007.

ECHEVERRIA, Gabriela Bothrel et al. Preconceito e desigualdades sociais: A mulher negra no mercado de trabalho brasileiro. **Ciências Humanas e Sociais**, v. 2, n. ., p. 71-82, 2015.

FARIAS, Cláudia Maria de. Superando barreiras e preconceitos: trajetórias, narrativas e memórias de atletas negras. **Revista de Estudos Feministas**, v. 19, n. 3, p. 911-929, 2011.

FERRAZ, Cristiano Lima. Marxismo e teoria das classes sociais. **Politeia: Hist. e Soc.**, v. 9, n. 1, p. 271-301, 2009.

FERREIRA, Jonatas; HAMLIN, Cynthia. Mulheres, negros e outros monstros: um ensaio sobre corpos não civilizados. **Revista Estudos feministas**. Florianópolis. p. 811-836, 2010.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004. 408 p.

FRENKIEL, Nora. The Up-and-Comers; Bryant Takes Aim at the Settlers-In. **Adweek**. Special Report, Magazine World 1984, 1984.

GIRL SCOUT RESEARCH INSTITUTE. **Change it up! What girls say about redefining leadership**. (2008). 62 p. Relatório.

GÓIS, João Bôsko Hora. Quando raça conta: um estudo de diferenças entre mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior. **Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 16, n.3, p. 743-768, 2008.

GREENMAN, Emily., XIE, Yu. Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States. **Social Forces**. v.86, North Caroline: The University of North Caroline Press, p. 1217-1244, 2008.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. São Paulo: DP&A, 2002. 102 p.

_____. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. Organização Liv Sovik, Tradução Adelaine La Guardia Resende ... [et al.]. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2003, 410 p.

HIRATA, Helena. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres - um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, Alice et al. (org.). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT Brasil, 2004, Cap. 1. p. 13-20

HOLVINO, Evangelina. Intersections: the simultaneity of race, gender and class in organizational studies. **Gender, Work and Organization**. v. 17, n. 3, Blackwell Publishing Ltd, p. 248-277, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE (Rio de Janeiro). **Demografia das Empresas**: 2005. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2005. 72 p.

_____. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2009**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

INSTITUTO ETHOS. **Instituto Ethos**: perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Coordenação e edição de Benjamin S. Gonçalves, Helio Gastaldi – coordenação e pesquisa. São Paulo, 2010. Disponível em <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-pesquisa-2010/>>. Acesso em 22 abr. 2014.

JOANILHO, André Luiz; JOANILHO, Mariângela P. Galli. Enunciado e sentido em Michel Foucault. **Línguas e instrumentos linguísticos**. v. 27/28, p. 27-42, 2011. Disponível em . <<http://www.revistalinguas.com/edicao27e28/edicao27e28.pdf>> Acesso em 30 de dezembro de 2014.

JONES, Sally. Gendered discourses of entrepreneurship in UK higher education: The fictive entrepreneur and the fictive student. **International Small Business Journal**. v. 32. p. 237-258, 2012.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W. Entrevista narrativa. In: BAUER, M. W. GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Tradução: Pedrinho Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002, Cap.4. p. 90-113.

JOHNSON, Maria S. Strength and Respectability: Black Women's Negotiation of Racialized Gender Ideals and the Role of Daughter-Father Relationships. **Gender & Society**. v. 27, n. 6, p. 889-912, 2013.

JOHNSON, Lindsay N.; THOMAS, Kecia M. A Similar, Marginal Place in the Academy: Contextualizing the Leadership Strategies of Black Women in the United States and South Africa. **Advances in developing human resources**. v. 14, p. 156-171, 2012.

KING, Eden B. et al. Benevolent Sexism at Work: Gender Differences in the Distribution of Challenging Developmental Experiences. **Journal of Management**. p. 835-1866, 2012.

KVASNY, Lynette. Triple jeopardy: race, gender and class politics of women in technology. In: PROCEEDINGS OF THE 2003 SIGMIS CONFERENCE ON COMPUTER PERSONNEL RESEARCH: FREEDOM IN PHILADELPHIA--LEVERAGING DIFFERENCES AND DIVERSITY IN THE IT WORKFORCE, 2003, Philadelphia. **Proceeding**. Philadelphia: Acm New York, 2003. p. 112 - 116. Disponível em: <<http://dl.acm.org/citation.cfm?doid=761849.761868>>. Acesso em: 25 jul. 2014.

LEITE, Márcia de Paula; SOUZA, Silvana Maria. Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Brasil. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010. cap. 3, p. 103-146.

LENGLER, Jorge Francisco Bertinetti; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; FACHIN, Roberto Costa. Um exercício de desconstrução do conceito e da prática de segmentação de mercado. **Revista de Administração de Empresas**. v. 42, n.4, p. 84-92, 2002.

LEVAC, Leah. 'Is this for real?' Participatory research, intersectionality, and the development of leader and collective efficacy with young mothers. **Action Research**. v. 11, n. 4, p. 423-441, 2013.

LLOYD-JONES, Brenda. Implications of Race and Gender in Higher Education Administration: An African American Woman's Perspective. **Advances in Developing Human Resources**. v. 11, p. 606-618, 2009.

MANDEL, Hadas. Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy. **The British Journal of Sociology**. v. 60, n. 4, p. 693-719, 2009.

MARIANO, Silvana Aparecida. O sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo. **Revista Estudos Feministas**. v. 13, n.3, p. 483-505, 2005.

MARQUES, Lílían Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010. cap. 1. p. 51-79.

MATTOS, Alice Helena Girdwood. A ocupação feminina no mercado de trabalho: desafios para a gestão contemporânea das organizações. **Gestão contemporânea**. Porto Alegre, n.6, p. 23-43, jan/dez, 2009.

McBRIDE, Anne; HEBSON, Gail; HOLGATE, Jane. Intersectionality: are we talking enough notice in the field of work and employment relations? **Work Employment Society**. Online. p. 1-13; 2014.

McKLINTOCK, Anne. **Imperial Leather: race, gender and sexuality in the colonial contest**. New York: Routledge, 1995. 449 p.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; MIRANDA, Rodrigo, BORGES, Jacqueline Florindo. Estereótipos de Gênero e Carreira Executiva na Literatura Gerencialista. **Revista Gestão.Org**. v. 8, n.1, p. 81-97, 2010.

MELLO, Luciana. As mulheres negras na hierarquia empresarial. In: ENBRA, 22 e Congresso Mundial de Administração, 8, data de realização, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, 2012. p.1-14.

MENEGAT, Alzira Salete. SILVA, Luciana Codognoto da; A construção social dos corpos: sobre gênero, classe e raça. **Revista de Psicologia da UNESP**. v. 11, p. 53-59, 2012.

MENEGHEL, Stela Nazareth; FARINA, Olga; RAMÃO, Silvia Regina. Histórias de resistência de mulheres negras. **Revista Estudos Feministas**. v. 13, p. 567-583, 2005.

MORETTI, Sergio Luiz do Amaral et al. cor ou escolaridade de personagens de propaganda? Preferências entre universitários. **Revista de Administração de Empresas**. 498-510. v. 51, n. 5, p. 498-510, 2011.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos Afro-Asiáticos**, Ano 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

NEAB – UFU. **Núcleo de Estudos Afro Brasileiros da Universidade Federal de Uberlândia**. Disponível em: <<http://www.neab.ufu.br>>. Acesso em: 05 jul. 2014

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem. Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social, Revista de sociologia da USP**. v. 19, n. 1, p. 287-308, 2007.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de 'cor ou raça' do IBGE**. Brasília: IPEA, 2003, 53 p.

PAIM, Altair dos Santos; PEREIRA, Marcos Emanuel. Estereótipos, boa aparência e a secretária executiva. **Revista do Secretariado Executivo**. n. 6, p. 29-40, 2010.

PAULA, Marise Vicente de. De escrava à empregada doméstica: o fenômeno da (in) visibilidade das mulheres negras. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**, v. 3, n. 2, p. 155-164, 2012.

PISTICELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**. v. 11, n.2, p. 263-274, 2008.

RAFFERTY, Anthony. Ethnic penalties in graduate level over-education, unemployment and wages: evidence from Britain. **Work Employment Society**. n. 26, p. 987-1006, 2012.

RIBEIRO, Matilde. O feminismo em novas rotas e visões. **Estudos Feministas**. v. 14, n. 3, p. 801-811, 2006.

ROCHA, Maria Custódia Jorge. Mulheres, Estado e sociedade: constrangimentos e possibilidades de ação. **Revista da Católica**. v. 3, n. 6, p. 92-103, 2011.

- RODRIGUES, Maria Clara. Butler e a desconstrução do gênero. **Revista Estudos Feministas**, v.13, n.1, p. 179-183, 2005.
- ROSA, Alexandre Reis. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **RAC**. v. 18, n. 3, p. 240-260, 2014.
- ROSETTE, Ashleigh Shelby; LIVINGSTON, Robert W. Failure is not an option for Black women: Effects of organizational performance on leaders with single versus dual-subordinate identities. **Journal of Experimental Social Psychology** v. 48, p.1162–11167, 2012.
- ROTH, Philip L.; PURVIS, Kristen L.; BOBKO, Philip. A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. **Journal of Management**. p. 719-739, 2012.
- SANDBERG, Sheryl. **Faça acontecer** mulheres, trabalho e a vontade de liderar. Companhia das Letras. 2012. 288 p.
- SANTOS, Inês Maria Meneses; SANTOS, Rosângela da Silva. A etapa de análise no método História de Vida - uma experiência de pesquisadores de enfermagem. **Texto & contexto Enfermagem**, v. 17, n. 4, p. 714-719, 2008.
- SANTOS, Tania Steren. Gênero e carreira profissional na Medicina. **Mulher e trabalho**. v. 6, p. 73-88, 2006.
- SANTOS, Walberto Silva et al. Escala de Racismo moderno: adaptação ao contexto brasileiro. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 11, n.3, p.637-645, 2006.
- SARAIVA, Luiz Alex; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.
- SESKO, Amanda K.; BIERNAT, Monica. Prototypes of race and gender: the invisibility of black women. **Journal of Experimental social Psychology**. v. 46, p 356-360, 2010.
- SHORE, Lynn M. et al. Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. **Journal of Management**. v. 37, n.4, p. 1262-1289, 2010.
- SILVA, Marta Helena Rosa da. Mulheres negras no mercado de trabalho: empregadas domésticas. **Caderno Espaço Feminino**, v. 16, n. 19, p.45-56, 2006.
- SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. **IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, n. 17, p. 1-27, 2014.
- SMITH, Alexis N. et al. Gendered Influence: A Gender Role Perspective on the Use and Effectiveness of Influence Tactics. **Journal of Management**. v. 39, n. 6, p. 1156-1183, 2013.
- SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho:-** homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: IPEA, 2000. 28 p.

TEIXEIRA, Juliana Cristina, CARRIERI, Alexandre de Pádua, MAFRA, Flávia Luciana Naves. "A bichinha é safadinha": o imaginário social sobre a empregada doméstica refletido em músicas brasileiras. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 8., 2014, Gramado. **Anais...** Gramado: [S.n.], 2014. p. 1-16.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; SARAIVA, Luiz Alex; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Os lugares das empregadas domésticas. *Organizações & Sociedade*. 2015, p. 161-178

WINGFIELD, Adia Harvey. Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with women's work. **Gender & Society**. v. 23, p. 5-26, 2009.

ZANETTI, Julia Paiva. Jovens Feministas do Rio de Janeiro: trajetórias, pautas e relações intergeracionais. *Cadernos Pagu*, n.36, p. 47-75, 2011.