

**Keila da Conceição Almeida**

**A carreira da mulher negra:  
planejamento, barreiras e estratégias de enfrentamento**

**Uberlândia**

**2019**

**Keila da Conceição Almeida**

**A carreira da mulher negra:  
planejamento, barreiras e estratégias de enfrentamento**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lígia Carolina Oliveira Silva.

**Uberlândia**

**2019**

**Keila da Conceição Almeida**

**A carreira da mulher negra:**

**planejamento, barreiras e estratégias de enfrentamento**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Lígia Carolina Oliveira Silva.

Banca Examinadora

Uberlândia, 06 de Dezembro de 2019.

---

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

---

Profa. Dra. Camilla Soueneta Nascimento Nganga (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

---

Profa. Dra. Miriam Tachibana (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

**UBERLÂNDIA**

2019

## Sumário

Introdução.....	7
Planejamento de Carreira.....	8
Barreiras na carreira da mulher .....	10
A carreira da mulher negra .....	11
Estratégias de enfrentamento .....	13
Método .....	14
Amostra.....	14
Instrumentos.....	15
Procedimentos.....	16
Análise de Dados.....	17
Resultados e Discussão .....	17
Mulheres negras e percepção de planejamento de carreira.....	19
Barreiras no planejamento de carreira de mulheres negras .....	23
Formas de enfrentamentos das barreiras na carreira da mulher negra .....	33
Conclusão .....	38
Referências .....	40

## **Resumo**

Esta pesquisa tem como objetivo explorar o planejamento de carreira e as barreiras enfrentadas pela mulher negra em seu percurso profissional, assim como mecanismos de enfrentamento adotados para superação de tais obstáculos. Este estudo tem cunho qualitativo, sendo utilizado o método de análise de conteúdo. Participaram da pesquisa 7 mulheres, com idade entre 24 e 47 anos, todas inseridas no mercado de trabalho formal. Os dados foram levantados a partir de entrevistas com roteiro semi-estruturado. Os resultados apontam barreiras interseccionais que permeiam as vivências profissionais e sociais das mulheres negras, e como a consciência das origens dessas barreiras são essenciais para o desenvolvimento de formas de enfrentamento que baseados nas teorias do feminismo negro, colaboram para a apropriação e ascensão profissional dessas mulheres.

**Palavras-chave:** planejamento de carreira, mulher negra, barreiras, enfrentamentos.

## **Abstract**

This research aims to explore career planning and barriers faced by black women in their professional career, as well as coping mechanisms adopted to overcome such obstacles. This study has a qualitative nature, using the method of content analysis. Seven women, aged between 24 and 47 years, participated in the research, all inserted in the formal job market. Data were collected from interviews with semi-structured script. The results point to intersectional barriers that permeate the professional and social experiences of black women, and how awareness of the origins of these barriers are essential for the development of confrontation forms that based on black feminism theory, contribute to the appropriation and professional ascension of these women.

**Keywords:** career planning, black woman, barriers, coping.

## **Introdução**

Apesar do destaque que o tema do planejamento de carreira tem ganhado nos últimos anos, as pesquisas envolvendo públicos específicos ainda se encontra em tímido desenvolvimento. No que diz respeito ao planejamento de carreira com mulheres, por exemplo, os estudos ainda são relativamente escassos. Em relação à mulher negra, a escassez é ainda mais acentuada, pois embora as pesquisas mostrem as demasiadas barreiras encontradas por elas, ainda são superficialmente discutidas as formas de enfrentamento utilizadas pela mulher negra (Rocha, 2016).

Segundo Ourique (2010), o planejamento de carreira é um processo que pode ocorrer ao longo de toda a vida, sendo o momento de estabelecimento de estratégias estruturadas e contextualizadas sobre o futuro profissional. Para este planejamento, é importante que o indivíduo conheça a si mesmo e as possibilidades postas no mercado de trabalho, visando os delineamentos e cumprimento das metas estabelecidas. Contudo, tal conceito desconsidera as barreiras sociais imposta no planejamento de carreira das pessoas. Apesar de a carreira ser subjetiva e interpretativista, está entrelaçada com o mercado de trabalho e é impregnada de concepções históricas dos lugares sociais que supostamente seriam ocupados por diferentes indivíduos, devendo considerar aspectos como classe social e origem racial (Rocha, 2016)

Assim, ao falarmos do planejamento de carreira da mulher negra, encontramos barreiras que superam a subjetividade e alcançam patamares de gênero e raça. É válido ressaltar que segundo Guimarães (1999), o conceito de raça não está ligado apenas às diferenças fenotípicas entre indivíduos, mas também às distinções culturais, morais e intelectuais. Logo, para o planejamento de carreira da mulher negra, é indispensável a discussão do lugar histórico destinado a estas mulheres, especialmente no Brasil, onde a cultura escravocrata se mostra enraizada com considerável intensidade (Ribeiro, 2016).

Ademais, as reivindicações destas mulheres são demasiadamente diversas daquelas da mulher branca. Desta forma, ao considerar seu planejamento de carreira em conjunto com o significado de suas vivências, a mulher negra frequentemente enfrenta a desigualdade intra e extra gênero, assim como o racismo, o que é classificado por Santos (2009) como a tese da “dupla desvantagem” e reafirmado por Turner (1997) e Combs (2003) como um duplo status de minoria da mulher negra.

Tendo em vista tal contexto, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2016), ressaltam as desigualdades de acesso à educação da mulher negra. Enquanto 79,3% das mulheres brancas concluem o ensino médio, essa porcentagem cai para 65,2% em relação às negras. Já no ensino superior, esse número se torna ainda mais discrepante, com mulheres brancas apresentando 23,5% da taxa de conclusão de curso, contra 10,4% das mulheres negras. Ainda segundo o IBGE (2016), os dados apontam que 62,3% das mulheres que trabalham como empregadas domésticas no país são negras, o que reforça o pertencimento histórico a lugares de servidão.

Diante de tal cenário, esta pesquisa tem como objetivo explorar as barreiras enfrentadas pela mulher negra em seu percurso profissional, assim como os mecanismos de enfrentamento adotados para superação de tais obstáculos. Assim, espera-se com este trabalho transcender a premissa que muitas vezes permeia o planejamento de carreira, de que o esforço subjetivo seria suficiente para transpor as barreiras encontradas ao longo da carreira.

### **Planejamento de Carreira**

A partir dos anos de 1990, há uma mudança radical da visão de carreira nas organizações. Deixa-se de prezar pelo emprego vitalício, no qual frequentemente os funcionários se estabeleciam na mesma empresa e cargo ao decorrer de toda a vida. As



organizações buscavam adequar as expectativas do trabalhador ao da empresa, além de desenvolver métodos que potencializassem o desempenho do funcionário (Dutra, Veloso, Fischer & Nakata, 2009). Assim, com o enfraquecimento do emprego vitalício, as pessoas foram gradualmente abandonando as perspectivas de longo prazo em relação a suas carreiras. Porém, tal cenário contribuiu para criar um contexto em que o responsável pelo desenvolvimento da carreira é o próprio profissional e não mais o empregador (Malschitzky, 2012). Portanto, a lógica produzida é que o profissional deve estudar e entender as lógicas do mundo do trabalho para nele se inserir.

As carreiras tradicionais eram voltadas para garantias de benefícios e segurança, já o novo modelo de carreira atrela o sucesso a trajetória pessoal do indivíduo (De Andrade, Kilimnik & Pardini, 2011). Desta forma, visando atender as necessidades impostas pelo mercado de trabalho, nos dedicamos a desenvolver competências, habilidades e comportamentos que se adequem às exigências colocadas. A escolha profissional se direciona no sentido de alinhamento dos desejos e ambições pessoais do profissional, contrastando com o repertório determinado pelo setor empresarial (Malschitzky, 2012). Há demandas a serem atendidas e o profissional busca se capacitar para potencializar e desenvolver suas competências. Logo, o planejamento de carreira se configura por esta busca de aperfeiçoamento, sendo definido como um método no qual a pessoa procura desenvolver, implementar e monitorar metas e estratégias de carreira ao longo do tempo (Martins, 2001). Para isso, é necessário que o indivíduo conheça a si mesmo e o mercado de trabalho, buscando e filtrando informações de maneira a atingir um objetivo (do Canto Wilkoszynski & de Oliveira Vieira, 2013).

### **Barreiras na carreira da mulher**

Tendo em vista o contexto geral abordado, podemos discorrer sobre as barreiras profissionais enfrentadas pelas mulheres. Ao falarmos de escolha profissional, Raiff (2004), relata como as possibilidades profissionais das mulheres são pensadas de forma a se encontrar uma profissão baseada em seu perfil. A autora destaca a importância de despertar questionamentos de como esse perfil de mulher é desenvolvido. Para isto, os fatores sociais devem ser considerados ao se discutir a escolha da carreira e seu posterior planejamento no que se refere às vivências das mulheres. Temos, portanto, os estereótipos de gênero ocupacional, ou seja, carreiras historicamente predominantemente femininas e que compõem o repertório criado no decorrer das gerações, o que, conseqüentemente, influencia e restringe as opções profissionais das mulheres (Gottfredson, 1996; De Figueiredo & Diniz, 2018;).

Assim, a autoimagem construída pela mulher é direcionada a profissões que supostamente se encaixam ao perfil feminino. Segundo Betz & Fitzgerald (1987) e Silva & Taveira (2012), tal autoimagem é influenciada tanto por características intraindividuais, que se referem ao âmbito pessoal, como por interindividuais, relacionadas às conseqüências ambientais e que possuem interferência direta na carreira da mulher, sendo conseqüência das mudanças macrossociais, econômicas e culturais ao longo das gerações.

De acordo com Pereira (2018) e Swanson, Daniels, e Tokar (1996), as mulheres reconhecem a discriminação sexual como uma barreira para ascensão no mercado de trabalho, diferentemente dos homens. A preocupação com a discriminação sexual no trabalho, aliada às repercussões da escolha pela maternidade, afetam o desenvolvimento de suas carreiras (Santos, 2018; Swanson & Tokar, 1991). Assim, a maternidade se constitui como uma das barreiras no planejamento de carreira das mulheres, de maneira

que a forma pela qual as mulheres serão vistas nos seus empregos e o planejamento para constituição de família e carreira são impedimentos enfrentados predominantemente pelas mulheres (Raiff, 2004).

### **A carreira da mulher negra**

Ao pensarmos na carreira da mulher negra, o percurso histórico e cultural que perpassa a subjetividade deste grupo deve ser ponderado. Deste modo, evidenciar as conquistas históricas da mulher negra e diferenciá-las dos progressos alcançados pelas mulheres brancas torna-se essencial para compreendermos as barreiras enfrentadas por estas mulheres na contemporaneidade. Além disso, a demasiada discriminação ligada a gênero, raça e classe social vivenciada por estas mulheres impactam diretamente no planejamento e ascensão de suas carreiras. Assim, faz-se necessária uma breve apresentação histórica desta trajetória e de sua especificidade.

É possível identificar uma distinção nas prioridades adotadas no feminismo (majoritariamente de classe média, composta por mulheres brancas intelectualizadas) em contrapartida ao feminismo negro (Bairros, 1995). As lutas feministas convergiam para a busca da igualdade de cidadania entre homens e mulheres, como o direito a voto, concorrer a cargos políticos, inserção no mercado de trabalho, liberdade de sua sexualidade e reprodução, entre outras pautas (Alves & Pitanguy, 1981). Entretanto, as reivindicações da mulher negra se cruzam às da mulher branca apenas em determinada dimensão: a luta pelo fim do sexismo, ou seja, a desigualdade de direitos baseada no gênero.

A mulher negra sempre exerceu o trabalho doméstico, seja no período pré ou pós escravocrata, muita vezes se estabelecendo como provedora do lar. Desta forma, as demandas da mulher negra ultrapassam as limitações impostas pelo sistema patriarcal.

Ribeiro (2016) aponta que “as mulheres negras vêm pensando a categoria de mulher de forma não universal e crítica, apontando sempre para a necessidade de se perceber outras possibilidades de ser mulher” (Ribeiro, 2016, p.100). Fica claro que as mulheres negras vêm lutando, desde os primórdios, pelo reconhecimento enquanto pessoa, para que assim sejam reconhecidas enquanto seres de direitos.

Segundo Bairros (1995), as mulheres compartilham a luta pelo fim das relações baseadas nas diferenças de gênero, contudo, a opressão que vivenciam não é a mesma. Isto posto, retomamos o conceito de *interseccionalidade* nomeado por Kimberlé Crenshaw (1989), no qual é afirmada a indissociabilidade entre gênero, raça e classe. Sendo assim, considera-se inviável a discussão das problemáticas da mulher negra sem pensarmos os enfrentamentos raciais e conseqüentemente sociais vividos por este grupo.

Desta forma, evidenciam-se as múltiplas dimensões a serem consideradas ao nos remetermos à carreira da mulher negra, visto que as barreiras enfrentadas pela mesma ultrapassam a subjetividade de cada uma e são potencializadas pelo contexto social no qual vivemos.

A barreira da classe social também influencia a carreira da mulher negra, assim como sua possível ascensão social interfere nas suas relações e vínculos já estabelecidos, propiciando um sentimento de não pertencimento a “lugar algum”. Portanto, mesmo ao alcançar uma posição almejada em sua carreira, a mulher negra ainda enfrenta barreiras de exclusão e inclusão. Estando ciente das possíveis hostilidades discriminatórias que estão sujeitas a vivenciar no ambiente predominantemente branco, enfrentam o sentimento de culpa por se sentirem distanciadas de suas origens e raízes étnicas (Turner, 1997). Tratamos então de mais um estereótipo que cerca a mulher negra, o mito da “nega metida”, no qual ao alcançar uma

posição de destaque social a mulher negra é julgada pela sua posição e status, sendo questionada sobre seu lugar de pertença (Luduvico, 2018).

### **Estratégias de enfrentamento**

A coletividade se caracteriza como uma importante ferramenta de enfrentamento contra as adversidades encontradas pela mulher negra, aqui já relatadas. Além disso, há o reconhecimento da interseccionalidade posta para estas mulheres, difundida na população, utilizando a informação como uma fonte de enfrentamento. Sendo assim, não há apenas uma, mas várias lutas a serem travadas ao se falar da mulher negra. Este deve ser um enfrentamento contra o sexismo, racismo, classes, sexualidade, entre outras particularidades desse público (Corrêa, Guimarães-Silva, Bernardes & Furtado, 2018; Pereira, 2018).

Angela Davis, no seu discurso em uma conferência na UFBA no ano 2017, fala que “quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela, porque tudo é desestabilizado a partir da base social que se encontra a mulher negra(...)”. Este posicionamento representa a essência deste trabalho, visto que a mudança social é primordial para que modificações no mercado de trabalho também possam ser alcançadas.

Embora tenha sido possível identificar estudos que abordassem a temática da negritude e das diversas barreiras que a mulher negra encontra no mercado de trabalho, observou-se que ainda há muito que se pesquisar sobre as formas de enfrentamento que essas mulheres utilizam no seu cotidiano. Além disso, no tange ao tema de planejamento de carreira de mulheres negras, a escassez permanece, principalmente no cenário nacional. Sendo assim, este trabalho visa investigar não só as barreiras, mas

principalmente, as formas de enfrentamento que a mulher negra pode fazer uso no âmbito do planejamento de sua carreira e sua inserção no mercado de trabalho.

## Método

### Amostra

A amostra é composta por sete (7) mulheres com idade entre 24 e 47 anos, sendo 6 delas profissionais com ensino superior completo e 1 graduanda do último período no ensino. Todas as entrevistadas residem no estado de Minas Gerais. Nenhuma das mulheres entrevistadas adentraram no ensino superior sem experiência anteriores no mercado trabalho. Todas as entrevistadas são solteiras e não possuem filhos, não sendo essas condições um critério para a amostra pensada inicialmente. Referente à renda mensal individual, 5 afirmaram receber até três salários mínimos, e 2 de três até cinco salários mínimos.

<u>Entrevistada</u>	<u>Idade (anos)</u>	<u>Formação</u>	<u>Tempo de inserção no Mercado de Trabalho (anos)</u>	<u>Área de atuação</u>	<u>Raça autodeclarada</u>
A	28	Direito	12	Advocacia jurídica	Negra
B	24	Ciências Contábeis	6	Assistente contábil	Negra
C	27	Direito e Ciências Contábeis	10	Servidora Pública – Administração	Preta
D	24	Estudante – Direito	10	Auxiliar Jurídica	Negra
E	28	Pedagogia	12	Professora Educação Infantil	Preta
F	47	Psicologia	36	Educadora Infantil	Negra
G	28	Biomedicina	12	Análises Clínicas	Negra

## Instrumentos

O levantamento dos dados foi realizado a partir de entrevistas presenciais realizadas mediante roteiro semi-estruturado, cujas etapas e perguntas estão descritas na Tabela 1. Na primeira etapa, constaram perguntas de cunho profissional, tais como as experiências profissionais já vivenciadas, a trajetória da formação de cada entrevistada e a área atual de formação. Na segunda etapa do roteiro, as perguntas foram direcionadas ao planejamento de carreira, procurando explorar o entendimento sobre o tema e as atuações frente ao planejamento e o suporte familiar e social oferecidos a estas mulheres. A terceira etapa da entrevista, foram abordadas as barreiras enfrentadas pelas mulheres na construção e execução de suas carreiras, enquanto na quarta etapa explorou-se as formas de enfrentamento encontradas para a superação das barreiras na carreira. Anteriormente ao início das perguntas do roteiro, foi utilizado um questionário sociodemográfico que visava apreender aspectos relativos às características da amostra.

Tabela 1.  
Roteiro de entrevista

<u>Social</u>	<u>Planejamento de Carreira</u>	<u>Barreiras na carreira</u>	<u>Formas de enfrentamento</u>
1- Você está trabalhando no momento?	4- O que você entende por planejamento de carreira?	9- Ao longo da sua carreira, você consegue identificar alguma situação em que houve diferença no tratamento entre você e as demais pessoas? Em que aspecto?	16- Quais formas de enfrentamento você encontrou para superar as barreiras enfrentadas em sua carreira?
2- Qual a sua formação?	5- Você possui um planejamento de carreira?	10- Ao longo da sua carreira, você consegue identificar alguma situação em que houve diferença de tratamento devido ao seu gênero?	17- Baseada na sua carreira, o que você compartilharia com uma mulher em condições semelhantes às suas?
3- Qual a sua experiência profissional?	6- Você recebeu algum tipo de suporte para planejar a sua carreira (Família, amigos, Estado, etc)?	11- Ao longo da sua carreira, você consegue identificar alguma situação em que houve diferença de tratamento devido a sua etnia?	

7- Você acha que alguma característica física sua, atrapalhou ou ajudou no seu planejamento de carreira?	12- Ao longo da sua carreira, que aspectos você considera que representaram barreiras para o seu desenvolvimento profissional?
8- Você acha que algum aspecto socioeconômico seu, atrapalhou ou ajudou no seu planejamento de carreira?	13- De forma geral, qual a sua opinião sobre as barreiras enfrentadas pelas mulheres na construção de suas carreiras?
	14- De forma geral, qual a sua opinião sobre as barreiras enfrentadas por mulheres de diferentes etnias em suas carreiras?
	15- Nos lugares que você estudou/trabalhou havia pessoas semelhantes a você, referente a gênero, etnia ou classe social?

### **Procedimentos**

As participantes foram recrutadas de maneiras variadas, primeiramente a partir das conexões pessoais da pesquisadora, perguntando para colegas próximos se possuíam amigas nas condições necessárias para a pesquisa, relativas a mulheres negras que estivessem atuando no mercado de trabalho. Houve também a procura e convite pessoal entre o público universitário. Por fim, foi também utilizada a técnica de amostragem por bola de neve, uma vez que duas das entrevistadas foram recomendadas por uma das participantes. Todas as entrevistas foram agendadas *online*, mediante mensagens pelo aplicativo *Whatsapp*, sendo posteriormente marcado um encontro pessoalmente para a entrevista. Cinco das participantes foram entrevistadas nas dependências da universidade, enquanto duas optaram por serem entrevistadas em suas respectivas residências.



Ao início das entrevistas, foi apresentado o intuito da pesquisa, assim como a entrega e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, contemplando os pré requisitos éticos referentes à pesquisa em questão. Em seguida, foi entregue às entrevistadas um questionário sociodemográfico, a entrevista oral realizada e gravada pela pesquisadora, com duração média de 25 minutos. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas e por fim deletadas.

### **Análise de Dados**

Os dados foram interpretados a partir da técnica de análise de conteúdo de Laurence Bardin (Bardin, 2011). Segundo Mozzato e Grzybovski (2011), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados.

A análise de conteúdo foi realizada através do *software* QDA Miner, visando a análise qualitativa das entrevistas realizadas. Segundo a Provalis Research, idealizadora do *software*, o instrumento analisa e categoriza os dados qualitativos carregados considerando os itens escalonados.

### **Resultados e Discussão**

A amostra se caracteriza por mulheres que possuem experiências profissionais diversificadas. Todas iniciaram no mercado de trabalho antes dos 18 anos e em trabalhos informais, transitando em posições operacionais, como telemarketing, caixa de supermercado, menor aprendiz em escritórios, empregada doméstica, monitora de alunos, venda autônoma, etc. Ao decorrer de suas carreiras, todas tiveram experiências diversas antes de ingressarem em suas carreiras de escolha, e conseqüentemente, terem experiências nas mesmas.

O cenário apresentado é condizente com o Dossiê Mulheres Negras (2013) do Instituto de Pesquisa Econômica aplicada (IPEA), que apresenta o retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Neste relatório, demonstra-se que as mulheres pobres, em sua maioria negras, ocupam posições no emprego doméstico, prestação de serviços e produção nas indústrias, compactuando com os dados do IPEA (2015), no qual 9,6% das mulheres negras entre 16 e 24 anos estão ocupadas em trabalhos domésticos, havendo diferença de 4,2% de mulheres brancas na mesma faixa etária. Portanto, a mulher negra ingressa no mercado de trabalho antecipadamente à mulher branca.

A seguir, temos os resultados apresentados mediante três categorias gerais (Tabela 2), considerando o público estudado: 1) A percepção de planejamento de carreira; 2) As barreiras enfrentadas na construção e execução de suas carreiras; 3) As formas de enfrentamentos utilizadas na superação de barreiras.

Tabela 2.  
Categorias gerais analisadas

CATEGORIA	DEFINIÇÃO	PERGUNTAS
Planejamento de Carreira	Busca investigar a percepção que as mulheres negras possuem sobre o planejamento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O que você entende por planejamento de carreira?</li> <li>• Você possui um planejamento de carreira?</li> <li>• Você recebeu algum tipo de suporte para planejar a sua carreira (Família, amigos, Estado, etc)?</li> <li>• Você acha que alguma característica física sua, atrapalhou ou ajudou no seu planejamento de carreira?</li> <li>• Você acha que algum aspecto socioeconômico seu, atrapalhou ou ajudou no seu planejamento de carreira?</li> </ul>
Barreiras na Carreira	Busca investigar as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras na construção e execução de seu planejamento de carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ao longo da sua carreira, você consegue identificar alguma situação em que houve diferença no tratamento entre você e as demais pessoas? Em que aspecto?</li> <li>• Ao longo da sua carreira, você consegue identificar alguma situação em que houve diferença de tratamento devido ao seu gênero?</li> <li>• Ao longo da sua carreira, você consegue identificar alguma situação em que houve diferença de tratamento devido a sua etnia?</li> <li>• Ao longo da sua carreira, que aspectos você</li> </ul>

		<p>considera que representaram barreiras para o seu desenvolvimento profissional?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forma geral, qual a sua opinião sobre as barreiras enfrentadas pelas mulheres na construção de suas carreiras?</li> <li>• De forma geral, qual a sua opinião sobre as barreiras enfrentadas por mulheres de diferentes etnias em suas carreiras?</li> <li>• Nos lugares que você estudou/trabalhou havia pessoas semelhantes a você, referente a gênero, etnia ou classe social?</li> </ul>
Formas de enfrentamento	Busca investigar as formas de enfrentamento encontradas pelas participantes para superação das barreiras enfrentadas no decorrer da carreira.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais formas de enfrentamento você encontrou para superar as barreiras enfrentadas em sua carreira?</li> <li>• Baseada na sua carreira, o que você compartilharia com uma mulher em condições semelhantes às suas?</li> </ul>

### Mulheres negras e percepção de planejamento de carreira

Nesta categoria, as participantes expuseram o que consideravam planejamento de carreira, de maneira que foram questionadas se realizaram um planejamento de carreira e o executam como programado. As respostas são unânimes no sentido em que todas consideram o planejamento de carreira essencial, entretanto, nenhuma consegue, no momento, executá-lo da forma idealizada. Na Tabela 3, constam as porcentagens das subcategorias levantadas dentro da categoria de planejamento de carreira.

Tabela 3.  
Categoria Planejamento de carreira

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DEFINIÇÃO	PERCENTUAL
Planejamento de Carreira	Sobrevivência e privilégio	Entende a dedicação ao planejamento de carreira como um luxo, pois sempre teve a necessidade de trabalhar para se manter/sobreviver.	48%
	Capacitação Profissional	Entende o planejamento de carreira como investimento em educação(cursos, capacitações, pós-graduação).	31,8%
	Definição de metas, estratégias e ação	Entende o planejamento de carreira como estratégias bem definidas para alcance de metas futuras.	20,2%
TOTAL			100%

Ademais, os dados apontam para a percepção geral que as mulheres negras entrevistadas possuem sobre o planejamento de carreira. Os resultados indicaram que, para esta categoria, no qual 48% das falas das participantes demonstram que as mesmas nunca planejaram sua carreira, pois precisavam trabalhar para sua subsistência. Como relatado pela entrevistada A:

“(...) eu já passei por vários empregos com vários salários diferentes e tudo mais. Sem nenhum tipo de planejamento. Foi só o que foi aparecendo mesmo, eu precisava sobreviver. (...) quando você está desempregado, não tem uma reserva financeira, não tem com quem contar, qualquer oportunidade você vai ”

Portanto, identifica-se uma visão de trabalho que visa a sobrevivência e coloca o planejamento como uma espécie de privilégio, ao qual elas não teriam acesso. Tal resultado dialoga com os dados já apresentados sobre a escolaridade das mulheres negras, uma vez que segundo o IBGE (2016), 34,8% das adolescentes pretas e pardas não concluem o ensino médio e 10,4% concluem o ensino superior, ao passo que, 26,4% desse mesmo público entre 15 e 29 anos estão na categoria de “apenas ocupadas” (IBGE, 2018), ou seja, trabalhando, mas não estudando. Logo, é possível interpretar que meninas e mulheres negras no Brasil deixam de estudar para trabalhar. Ironicamente, a amostra considerada é a que mais sofre com desemprego no Brasil. Dados do IPEA (2018) apontam que em 2017/1 a taxa de desemprego para mulheres negras foi de 18%, o que colabora para a procura desfocada por emprego desta população. Estando em situação de vulnerabilidade e precisando de recursos, a mulher negra, muitas vezes, aposta no emprego onde as portas se abrem, abrindo mão de suas preferências profissionais e não podendo realizar o planejamento de carreira.

Outro fator de suma importância é o lugar histórico ocupado pela mulher negra, a qual sempre foi forçada ao trabalho na era escravocrata e que continuou em tal posição mesmo após a abolição. Conforme aponta Luduvico (2018), o corpo da mulher negra sempre foi associado ao trabalho braçal, cabendo a ela os trabalhos mais odiados, mal pagos e sujos. Assim, essa manutenção do lugar da mulher negra é realizado há séculos no Brasil, e por ser estrutural propaga o mito do local pertencente à mulher negra, o que reflete na inserção no mercado de trabalho e nos serviços que cabem a este público realizar, servir.

Desta forma, nesta subcategoria, as oportunidades de trabalho são pensadas em termos de vantagens financeiras, sendo muitas vezes necessário deixar de lado suas preferências profissionais. Esta realidade é exposta nas falas das entrevistadas A, e F a seguir:

Entrevistada A: “Eu acho que não tem como você planejar uma carreira se todos os seus recursos são unicamente pra você se alimentar. Não tem como.”

Entrevistada F: “(..) eu entendo o planejamento de carreira como uma ferramenta que não é acessível. É um luxo que eu não podia me dispor. Eu trabalho desde os 12 anos, então eu tinha que trabalhar. Minha carreira foi feita trabalhando. Eu nunca parei e pensei assim, “olha eu vou fazer isso”. Quando eu parei pra fazer isso, eu tinha 38 anos. Que foi quando eu entrei na faculdade. Foi quando eu disse, “eu quero uma formação”. Mas nisso eu já tinha 20 anos de trabalho.”

Por outro lado, 31,8 % das falas das participantes demonstra que as mesmas compreendem o planejamento de carreira como um investimento contínuo na capacitação, como cursos de pós graduação, especialização e mestrado. Essas mulheres acreditam que o investimento nos títulos podem lhes proporcionar ascensão profissional e reconhecimento.

Entrevistada D: “a gente quer crescer mais, como fazer cursos, pós, viagens a trabalho para poder ir em palestras diferenciadas, para poder ter mais conhecimento.”

Entrevistada G: “ (...) meu entendimento com planejamento de carreira é continuar estudando, tentar evoluir (...) não tanto pelo salário, mas também por conhecimentos. (...) planejamento de carreira não é só dinheiro. Igual o curso que eu escolhi foi da área da saúde, então eu penso que é bom a gente entender mais sobre as pessoas, como posso cuidar, ajudar mais as pessoas.”

Portanto, é possível entender que quando há uma visão referente ao planejamento de carreira, ele se baseia na capacitação profissional, na busca pelo aperfeiçoamento e qualificação contínua. Logo, se caracteriza como um esforço individual pela busca do aprimoramento profissional. Tal necessidade pode advir de uma demanda pessoal ou social, tendo em vista que o mercado de trabalho atual exige esse acompanhamento nas mudanças mercadológicas. Para Veloso e Dutra (2010), compõe uma das características do planejamento de carreira, o qual possui estágios de transições que se movimenta por pressões originadas no próprio indivíduo e no ambiente que está inserido.

Por fim, 20,2 % das falas das participantes, apontam para o entendimento do planejamento de carreira como definição de metas, estratégias e ações pré-determinadas que visem o alcance de objetivos futuros. Isto fica claro, por exemplo, nas falas das entrevistadas A, C, e D:

Entrevistada A: “...eu entendo como planejamento de carreira definir estratégias e ações visando um objetivo futuro. Decidir hoje, o que você quer ser, o que quer estar fazendo daqui 5, 10 anos (...)”

Entrevistada C: “Eu acredito que seja (...) traçar uma meta. Aí nessa meta você tem que fazer o seu passo a passo (...)”

Entrevistada D: “seguir metas a atingir na área da carreira, um caminho para traçar, para chegar onde eu quero estar profissionalmente.”

Ao analisarmos as falas das participantes, podemos identificar alguns dos conceitos até aqui trabalhados, como por exemplo o de planejamento de carreira como um instrumento de estabelecimento de metas e estratégias, assim como o apresentado por Ourique (2010), tendo uma visão futurística sobre as conquistas que o estabelecimento de metas pode proporcionar.

Em relação ao planejamento de carreira, é possível identificar a permanência de um longo percurso a ser traçado para que haja uma mudança da posição social ocupada pela mulher negra no imaginário coletivo. Portanto, podemos afirmar que ao pensarmos o planejamento de carreira deste público, não podemos nos esquecer dos atravessamentos que os perpassam e como podemos estruturar formas de enfrentamento. Vejamos agora, as barreiras relatadas pelas participantes ao longo de suas carreiras.

### **Barreiras no planejamento de carreira de mulheres negras**

Uma segunda categoria geral consistiu nas barreiras enfrentadas pelas mulheres negras e como elas afetam o planejamento de carreira das mesmas. Como já apontado, a literatura nos mostra que a interseccionalidade deve ser uma pauta indispensável quando o assunto é a mulher negra. Portanto, não seria possível uma cisão entre o debate do planejamento de carreira e o feminismo negro, de forma que as duas são complementares, paralelas e se entrelaçam se forma a se fortalecer.

Adiante, serão apresentadas as barreiras que perpassam as participantes desta pesquisa e como seus relatos se ligam à teoria.

Tabela 4.  
Categoria Barreiras na carreira

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DEFINIÇÃO	PERCENTUAL
Barreiras na Carreira	Preconceitos e estereótipos étnicos-raciais	Situações de privação ou negação de espaço em função de etnia ou estereótipo físico.	34,5%
	Dificuldades socioeconômicas	Situações de privação ou dificuldades devido à falta de recursos financeiros.	20,7%
	Conciliação trabalho-estudo	Necessidade de conciliar trabalho e estudo.	14,9%
	Preconceitos e estereótipos de gênero	Situações de privação devido a estereótipos e preconceitos que atingem a mulher.	12,6%
	Falta de representatividade étnico-racial/gênero	Identificação de escassez ou ausência de representatividade de semelhantes nos ambientes de trabalho.	9,2%
	Autoafirmação	Necessidade de reafirmar sua competência nos ambientes de trabalho.	8,1%
TOTAL			100%

Na análise realizada, observa-se que 20,7% das falas das participantes demonstram que as dificuldades socioeconômicas se constitui como uma das principais barreiras para o investimento no planejamento de carreira. Isto é refletido pelas prioridades de sobrevivência dessas mulheres e pela frequente negação ao acesso à educação. Novamente, segundo dados do IBGE (2016), as meninas negras ficam apenas à frente dos meninos negros na taxa de frequência escolar no ensino médio, com 69,3%. Tais dados são reforçadores da exclusão escolar que a população negra sofreu desde a escravatura, até mesmo na pós-abolição, pois não houve planos de inclusão dessa população na sociedade brasileira. Por outro lado, com frequência outros povos brancos europeus foram recebidos pelo governo e privilegiados por meio do acesso à educação (Rauter, 2017).

Os dados referentes à escolaridade refletem a posição social ocupada pelo negro no nosso país, no qual dados do IBGE (2018) apontam que, em média, a mulher preta e/ou parda recebe 44,4% menos que o homem branco. Além disso, a média de



rendimento das pessoas brancas atinge R\$ 17,0 por hora, enquanto para pretos e pardos esse valor cai para R\$10,1. Dados do IBGE (2018) ainda apontam que o rendimento aumenta conforme o nível de instrução, assim, para a classe de rendimento elevado em cargos gerenciais, apenas 11,9% eram pretos ou pardos, enquanto que esse número sobe para 85,9% para pessoas brancas. Nos trechos seguintes vemos alguns testemunhos que refletem tal cenário:

Entrevistada B: “Quem tem condição de fazer um inglês fluente, tipo, trabalhando, com condição de fazer o curso, exercitar... Eu sei que tem, mas é muito pouco, muito pouco, muito pouco. De participar, de conseguir pagar.”

Entrevistada A: “Porque não tem como investir no curso, não tem como fazer uma reserva financeira, não tem como eu comprar livros”

Ademais, as participantes relataram dificuldades da conciliação trabalho-estudo e como esta dualidade repercute no percurso profissional das mesmas. Esse fator também pode ser entendido como consequência da barreira socioeconômica, considerando que as mulheres iniciaram no mercado de trabalho em tenra idade e assim desencadeando outras barreiras. Pereira (2018) destaca que a dupla ou tripla jornada é característica da mulher, visto que além do investimento na carreira, elas se dedicam aos filhos e aos cuidados domésticos. No caso das participantes, a dupla jornada é focada na dedicação entre trabalho/estudo presente na realidade delas desde o ensino médio, concomitantemente ao primeiro emprego. Essa dupla jornada afeta, por exemplo a escolha do curso de graduação:

Entrevistada F: “(...) eu flertei um pouquinho com Nutrição. Mas quando abriu o curso de nutrição na (universidade), ele era integral e aí eu ainda era empregada doméstica e não tinha como cursar. Porque ele era integral e é incompatível com o horário de trabalho de uma empregada doméstica que é das 8 horas às 17 horas”

Entrevistada E: “Inicialmente eu queria fazer o curso de Psicologia, mas como eu não tinha visão da Universidade eu pensava assim “nossa é um curso integral, é o dia todo, eu preciso trabalhar, eu preciso de renda, eu não vou conseguir, não vou fazer”(...)”

Outra barreira diz respeito à dupla rotina, relatada pelas mulheres como cansativa, conforme as falas seguintes:

Entrevistada E: “(...) porque eu precisava trabalhar precisava de dinheiro, e aí eu comecei a fazer cursinho quando eu estava na empresa. Então trabalhava o dia todo, saia de lá correndo para chegar na hora, porque eu saia às 18 horas e eu tinha que estar 18:40 horas no cursinho. ”

Entrevistada D: “(...) eu fazia (curso gratuito) de manhã (...) era das 7 horas às 11 horas. Trabalhava do meio-dia às 18 horas, e das 19 horas até às 22:30 horas eu estava aqui na faculdade.”

Assim, fica claro que a barreira socioeconômica afeta o desenvolvimento profissional dessas mulheres desde a escolha profissional, pois ela não é realizada priorizando uma análise de perfil, mas sim o encaixe em cada realidade social. Mesmo depois dessa escolha, o aspecto da dupla jornada continua a apresentar implicações, visto que seu desempenho no trabalho ou estudos podem ser afetados em alguma medida.

Apesar das dificuldades socioeconômicas serem muito presentes nas falas das entrevistadas, o maior percentual da categoria de barreiras é em relação aos preconceitos e estereótipos étnicos-raciais (34,5%). Todas as entrevistadas relataram ter sofrido, em algum momento, preconceito racial no ambiente de trabalho. Esse preconceito perpassa as restrições estéticas, percepção de isolamento no ambiente de trabalho, autoafirmação e falta de representatividade. Algumas das seguintes falas retratam alguns desses aspectos, a iniciar pelo estereótipo físico:

Entrevistada C: “(...) principalmente cabelo entendeu. Eles gostam do cabelo liso, não gosta do cabelo cacheado natural (...) tem que estar sempre impecável, essas coisas.”

Entrevistada D: “Meu cabelo é crespo né? Meu cabelo é cacheado. Mas eu já fiz progressiva e tudo mais, e depois decidi usar ele assim, de falar do cabelo “ah mas o cabelo da fulana é ruim”, essas coisas. E um pouco relacionado realmente com a etnia.”

Entrevistada E: “(...) não poder ser eu mesma (...), tipo quero trançar meu cabelo. Se eu quero, eu vou trançar, isso não vai mudar quem eu sou, a profissional que eu sou (...). Mas não dá. Agora eu vivo um dilema muito grande, porque eu estou louca para colocar trança, e eu não coloco porque eu estou em escola privada. (...) Porque eu não posso colocar trança e ser mandada embora. Porque não é explícito. É velado. As famílias ficam ali, olham e tal, e gera uma turbulência. Aí você pode ser mandado embora, e ficar sem emprego(...)”

Entrevistada F: “Eu sofro muito com o racismo ainda, principalmente porque eu sou uma negra, que eu não eu não tenho como me disfarçar de não negra. Minha pele é retinta, não é tão retinta, mas é uma pele escura. Meu cabelo é crespo, ele não é cacheado, ele não é anelado. Os eufemismo que usam. O meu cabelo é crespo, eu uso turbantes, eu assumo a minha negritude.”

Considerando as falas das participantes sobre as questões do cabelo, elas podem ser associadas ao posicionamento de Oliveira Lobo, Medeiros, & Maciel (2018), que pontuam que o cabelo tem o papel de comunicar algo sobre determinada etnia, contando sobre a memória e cultura de determinado povo com força simbólica. Portanto, a estética não está ligada apenas a um padrão socialmente aceito, uma vez que ela afeta a carreira dessas mulheres e como elas são vistas dentro das instituições de trabalho. Como afirma Gomes (2019), a identidade negra é construída historicamente em uma sociedade que possui em sua estrutura o racismo, que delega ao branco o que é belo, e ao negro o que é feio e desprezível, o não aceitável, tornando corpos negros

desumanizados e propagando o mito da democracia racial, inclusive dentro das organizações.

Neste contexto, temos o caso da entrevistada E, que trabalhava em uma instituição de ensino privado, mas sabia que não assumiria sala por ser negra. Não havia nenhuma professora negra na escola.

“(…) uma escola que eu trabalhei, eu era monitora, e eu sabia que eu não ia assumir sala pelo fato de ser negra. Porque a escola não tem professoras negras (…).

Assim, era um desejo das pessoas, até mesmo de muitas famílias, mas a escola, a coordenação, a dona da escola, não queria pagar o preço de romper com esses preconceitos, com esses paradigmas”

Os relatos também apontam para uma percepção de isolamento no ambiente de trabalho. As descrições das mulheres descrevem situações de racismo velado, em que as mesmas são isoladas dos convívios de socialização entre os colegas de profissão.

Entrevistada B: “(…) você sabe quando as pessoas não te querem por perto. Tipo, um convite em particular para os outros, não faz um convite geral, entendeu?”

Segundo Santos (2017), o isolamento da mulher negra nos ambientes organizacionais é consequência dos primeiros povos negros que quebram a barreira de ocupação dos espaços antes pertencentes a brancos, pois isso desperta questionamento sobre a legitimidade do lugar que eles estão ocupando agora, mas que foi negado a eles por séculos. Além disso, a autora aponta que sendo as primeiras a ocuparem esses espaços, as mulheres não possuem modelos que as inspirem, de forma que:

“(…) não são merecedoras de estarem ali representando e legitimando a luta por igualdade das pessoas negras por ascensão no mercado de trabalho ou acreditam que não tem uma história que é passível de ser inspiradora para outras mulheres negras que virão após elas. (Santos, 2017)”

Subentende-se que tal premissa poderia apresentar ligações com as barreiras socioeconômicas já apontadas anteriormente, ocasionando mais isolamento. Em ambientes de trabalho em que há uma cultura de confraternização após o expediente de trabalho, por exemplo, elas se veem em situações que não podem participar de *happy hour* ou eventos que exijam gastos os quais elas não possuem meios de arcar.

Entrevistada B: “(...) dentro do trabalho a questão financeira é esse caso que é “vamos para o *happy hour*?” E eu não posso. E acaba sendo mais participativo, inclusivo, quando você participa do evento com o pessoal e tal(...). É muito importante essa questão do papel de fora da empresa também”

A dificuldade para esta participação social não afeta apenas o convívio e a percepção de pertença, mas também os contatos de trabalho e o *network* que essas mulheres estabelecem em suas categorias profissionais, e como já mencionado por Pereira (2018), prejudica a ampliação da rede de contatos no ambiente de trabalho que pode possibilitar a progressão na carreira. A autoafirmação é outro fator determinante e presente no espaço de trabalho das mulheres entrevistadas. Em 8,1% das falas desta subcategoria, é possível identificar comportamentos em que as mulheres precisam “provar o seu valor” por pertencerem a duas classes minoritárias, mulheres e negras. Araújo (2017) afirma que o Brasil tem favorecido a manutenção de desigualdades, assim, quando uma mulher negra ocupa uma posição de ascensão social ela é vista com desconfiança. Isto porque, historicamente, o lugar de pertencimento da mulher negra foi com frequência o da servidão, e ao ocupar esse espaço ela quebra com os padrões impostos. Como retaliação, o racismo e o sexismo agem, exigindo da mulher negra um padrão de perfeição para provar que ali também é seu lugar.

Entrevistada B: “(...) as pessoas esperam menos de mim do que esperam de outras pessoas. Eu tenho que ser muito boa em alguma coisa, para provar que eu dou

conta. Acho que a questão, tipo eu que sou negra, para uma moça que seja branca, para uma decisão de desligamento que seja, eu acho que eu tenho que ser muito, muito superior a minha amiga, colega de trabalho para eu não ser demitida. A gente tem que provar muito mais. Não basta ser bom, não basta ser muito bom, tem que ser muito, muito bom. Tem que ser muito diferente, tem que entregar um trabalho impecável”

Entrevistada A: “(...) aquilo te faz pensar “Espera aí, então vou ter que me esforçar duas, três, quatro vezes mais”. Eu fiz isso através da utilização do meu conhecimento para ser promovida, da minha capacitação. Eu busquei capacitação, busco ainda, de cursos gratuitos, alguma coisa que tem bolsa(...)”

A autoafirmação se estabelece como algo perceptível para a maioria das mulheres entrevistada, entretanto em outros momentos, vem camuflada de reconhecimento pela excelência no trabalho realizado. Como na descrição da entrevistada C:

“Porque assim, sempre fui tratada como “você é muito inteligente”, essas coisas assim. Então, eles me tratavam de uma maneira especial, porque eu fazia muitas coisas além. Principalmente quando era advogada. Minha petições eram boas. Muito boas. Então meu chefe sempre me tratou com carinho e respeito.”

A autoafirmação se relaciona a outra subcategoria analisada, que trata da falta de representatividade étnico-racial e de gênero nos ambientes de trabalho, com 9,2% das falas analisadas. A ausência de semelhantes no tocante à etnia é o fator de maior predominância nos relatos. Entretanto, a falta de representatividade por gênero também ocorre:

Entrevistada D: “(...) no mercado, nos cargos de chefia, que eu percebo, os grandes escritórios são todos dominados pelo sexo masculino. Sem dúvidas. Os grandes escritórios são todos de advogADOS. Os grandes professores da Universidade, na grande maioria, na área do direito são homens. Juízes, Procuradores, promotores, homens. A

gente tem professoras mulheres excelentíssimas, mas predomina muito menos. (...) na minha turma, manhã e noite, vamos juntar uns 80 alunos tinham 4 ou 5 negros. Da pele preta mesmo. Mas da pele preta, na minha turma, tinha três pessoas. Eu e mais duas pessoas, com a pele até mais escura que a minha. Só. Então assim, se juntar a etnia, classe econômica, gênero, não tinha ninguém para similar a mim. Talvez uma ou duas pessoas mesmo. Só. Eu sinto até hoje a diferença. Lá no escritório onde eu trabalho, é um escritório grande, a gente tem a parte do jurídico, tem a parte da cobrança, tem a parte do RH. No jurídico só eu de negra. Pele escura. Só tem eu. Literalmente. E assim, eu não sinto um tratamento diferente lá, em relação a isso. Mas é perceptível, “Puxa, só tem eu de negra aqui!”. Podia ter mais, a gente sente vontade de pessoas como a gente estarem ocupando os mesmos lugares que a gente está. Mesmo que não seja no mesmo cargo que eu, inclusive um cargo de chefia, melhor ainda. Mas não tem.”

Entrevistada B: “É muito nítido quando você entra numa empresa e você vê a quantidade de pessoas que são negras e a quantidade de pessoas brancas ou pardas, enfim. É muito nítida.(...) Quando eu trabalhei na X na minha equipe eram 16 pessoas, e era só eu de negra. Então era 4, 5 negros em uma turma de 120 pessoas.”

Entrevistada C: “Eu sou servidora pública e tem impessoalidade, é prova, então é mais difícil isso acontecer. Na esfera privada não. Sempre fui a única (negra), na escola, em tudo. É mais difícil você sempre ser a única. Por que eu estudei em escola particular então é mais difícil.”

Sobre a falta de representatividade como barreira, Hooks (1995) fala sobre a representatividade de mulheres negras no meio acadêmico e justifica a invisibilidade do negro nos contextos sociais, ao afirmar que esse cenário é um reflexo do racismo, sexismo e exploração de classe, o que impacta a escolha profissional de mulheres negras no que diz respeito a profissões intelectualizadas.

Esta premissa pode ser transportada para outras áreas do mercado de trabalho, tendo em vista que mulheres negras apresentam a menor porcentagem entre os que

concluem o ensino superior, como já apresentado anteriormente, e no qual negros ocupam apenas 29,9% dos cargos de gerência, em contrapartida de 68,6% das pessoas brancas (IBGE, 2018).

A subcategoria de preconceitos e estereótipos de gênero no ambiente de trabalho, por sua vez, apresentou 12,6% dos resultados das falas de barreiras na carreira das mulheres entrevistadas. As mesmas expõem situações consideradas por elas como impeditivas para o desenvolvimento da carreira das mulheres, se destacando principalmente, a maternidade.

Para Santos (2018), a mulher carrega o estereótipo da maternidade, pois a sociedade ainda possui uma visão reprodutora da mulher, em oposição ao papel de produtiva, de forma que mesmo as mulheres que não possuem filhos carregam consigo esse “fardo social”. Ademais, Andrade e Carvalho Neto (2015) reafirmam as dificuldades encontradas pela mulher para retornar ao mercado de trabalho após o parto, havendo uma visão estereotipada do papel materno que causa na mulher grandes cisões emocionais. Diferente do homem, a mulher se vê em uma posição de sacrifício, sendo dividida entre a escolha da maternidade ou a progressão de carreira, pois as mulheres em geral estão cientes da discriminação existente com a mulher mãe nos ambientes organizacionais (Oliveira, 2018). Esta realidade foi, também, identificada nas falas das participantes da pesquisa:

Entrevistada A: “(...) eu me vejo hoje já escolhendo para onde ir, podendo ter essa organização. Mas eu falo isso, acaba que dentro de uma posição de privilégio, porque eu não tenho filhos. (...) Então eu não tenho pessoas que dependam financeiramente de mim, nem que dependam da minha atenção e cuidado. Então eu acho que uma maternidade não planejada ela é um empecilho sim para carreira da mulher. (...), e ela voltar para o mercado de trabalho também já é uma barreira”



Entrevistada B: “Questão da família. Eu não tenho filhos, mas acho que atrapalha qualquer mulher. Eu já ouvi muita gente falar “a mulher é ruim, que engravida(...). Mas a mulher em geral, eu acho que seja isso, a maior dificuldade dela é a questão da gravidez. A questão de subestimar, de achar que mulher tem que fazer operacional e o homem é que pensa. Isso é ridículo”

Entrevistada G: “(...) a maioria das empresas visa mulheres que supostamente não irão gerar gasto para empresa. Por exemplo, com filhos. Então a maioria das empresas alegam que o salário da mulher deve ser menor porque ela tem que ter mais tempo para casa, não pode se dedicar completamente para empresas, coisas assim.”

Tendo em vista os relatos apresentados, é possível fomentar a possibilidade de existência de uma co-dependência entre todas as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras na construção e efetivação de suas carreiras, pois elas são afetadas pelas desigualdades sociais, acesso à educação de qualidade e pelos preconceitos de gênero e etnia. Logo, haveria uma somatória de barreiras, que poderia vir a propiciar o afastamento dessas mulheres do planejamento de carreira adequado, assim como da escolha profissional.

### **Formas de enfrentamentos das barreiras na carreira da mulher negra**

Por fim, considerando as barreiras apontadas pelas mulheres entrevistadas, faz-se necessário se encaminhar para a apresentação das formas de enfrentamento encontradas. A Tabela 5 dispõe as categorias de respostas às dificuldades às quais elas estão sujeitas no âmbito profissional e de carreira.

Tabela 5.  
Categoria Formas de enfrentamento

<b>CATEGORIA</b>	<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>DEFINIÇÃO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Formas de enfrentamento	Suporte dos outros	Apoio de familiares, amigos, etc para progressão na carreira	29,4%

Persistência	Encarar os preconceitos e seguir em busca de suas metas, mesmo em meio às adversidades.	23,5%
Ocupação de espaços e representatividade	Ocupação de espaços onde o negro/mulher não esteve presente como forma de resistência.	15,7%
Conscientização	Assumir a negritude, resistir ao preconceito e encarar diretamente o racismo e as desigualdades.	19,6%
Evitação/negação	Uso de estratégia de negação ou esquiva do problema.	11,8%
TOTAL		100%

Em relação às formas de enfrentamento, foram identificadas seis subcategorias a partir dos relatos (Tabela 5). A subcategoria de maior representatividade foi o Suporte de Outros, com 29,4% das falas. A partir dos relatos, identifica-se que o principal suporte é o familiar, acompanhado de namorados e amigos. Isto é consistente com o assinalado por Santos (2018), segundo o qual o suporte familiar é fundamental para a escolha profissional, conclusão dos estudos e desenvolvimento profissional, se constituindo como fator fundamental para continuidade dessas mulheres no ambiente de trabalho e investimento na carreira.

Entrevistada A: “(...) eu tenho ajuda dos meus familiares, do meu namorado, tudo mais, para me dar esse suporte, para poder fazer um bom planejamento, fazer escolhas melhores. (...) o meu namorado, vem batendo na tecla, “você tem que planejar”, “você não pode atirar para todo lugar”, “você tem que planejar”, “você tem que escolher bem”(...)”

Entrevistada C: “Meus pais sempre me deram todo tipo de suporte psicológico. Poder falar “Não, você tenta sim!”. Sempre me levava na cidade que fazia concurso, porque eu fazia em várias cidades, então estava sempre acompanhando. Se não tivesse o apoio deles, eu não sei se eu ia conseguir, estar aqui hoje, ser concursada.”

Entrevistada D: “Eu sou uma pessoa que tem muito apoio de família e eu sempre tive amigos que são assim, gente como a gente. São pessoas como eu, então quem entende as minhas dificuldades, que estavam sempre me apoiando. Família, amigo, meu namorado, pessoas assim, que apoiam.”

Outras formas de enfrentamento são apresentadas, se destacando com 23,4% a subcategoria Persistência. Esse posicionamento é visto pelas entrevistadas como primordial para continuidade em seu investimento de carreira, além de ser relatado como uma habilidade que tiveram que desenvolver ao longo de suas vidas.

Entrevistada A: “A forma de incentivo, é não desistir. É lutar mesmo. É difícil, é complicado você está em um escritório em que você é a única pessoa negra e pobre, a única pessoa que pega ônibus. Mas assim, você tem que ocupar, porque se você não ocupar nunca vai ter ninguém lá e se você não continuar a luta, você nunca vai sair dessa situação. Porque ninguém vai te ajudar”

Entrevistada D: “(...) o mundo está mudando, e a gente vai mudar mais. Então assim, a gente não pode desanimar. Por que acontece muita coisa para desanimar mesmo. Independente da ação de outras pessoas, até às vezes, a gente mesmo se deixa abater, se deixa desanimar. Com pensamento negativo, ou alguma situação que te colocou um pouco desanimada, triste. Mas assim, eu acho que pode muda. E se a gente quiser, se tiver vontade de mudar, a gente vai mudar. A gente não pode desistir de mudar, por que se eu for pensar que só vai piorar, eu vou ficar estagnada onde eu estiver.”

Entrevistada E: “Então que eu compartilho, não desistam. Não desistam dos seus sonhos, não desistam de ter esperança, de buscar uma melhora, de lutar por aquilo que acreditam. Porque é muito dolorido as circunstâncias que nós vivemos no cotidiano”

Em terceiro lugar, a subcategoria de ocupação de espaços e representatividade somou 15,7% das falas de enfrentamento, se vinculando muito com a persistência no sentido em que aborda que deve haver mais representatividade nos ambientes de

trabalho. As entrevistadas relataram a necessidade de pessoas iguais ou similares à elas, ou de tentar estar presente em ambientes que historicamente não são ocupados por negros.

Entrevistada A: “(...) um enfrentamento que eu tive, foi exatamente, ocupar lugares que não cabiam. Eu fiz isso através da utilização de cotas, para entrar na Universidade Federal (...). Eu descobri hoje, inclusive, que no Estado de São Paulo, tem um cursinho alternativo e gratuito para magistratura. Olha pra você ver o peso que é isso, colocar pessoas pobres, e possivelmente pessoas negras, dentro de um fórum com o juiz. Tem muito peso. Está mudando, eu acho que tem que pegar isso como um impulso e continuar, não parar.”

Entrevista F: “A minha carreira como Educadora infantil ela é pautada pelo princípio do concurso. Mas num lugar de 100 pessoas trabalhando, eu fui a única Educadora infantil negra até 2013. Que auto se declara Negra. Tem algumas, mas elas não se enxergam como negras. Então eu trabalhei 3 anos sendo a única negra efetiva. Mesmo em um concurso, entende? A gente é a maioria da população brasileira, a gente tem que ser representado. Quando eu falo de quantidade é isso. A gente tem que ser representado.”

A representatividade é um tema enfatizado na luta anti-racista e de fundamental argumentação quando o foco é o mercado de trabalho. De Oliveira Lobo, Medeiros, & Maciel (2018), ressaltam que é preciso ir além da representatividade, sendo necessário romper com a invisibilidade que a mulher negra está submetida e torná-la visível, em todos os ambientes. Portanto, políticas de diversidade nas empresas e investimentos nas políticas públicas são fundamentais, assim como reiterado por Santos (2018):

“Além da importância da alta gestão apoiar a causa, também é importante ter negros na empresa engajados e o apoio das lideranças médias e de Recursos Humanos para pautar a temática e apoiar a implementação de algumas políticas de diversidade (Santos,2018)”

De maneira similar, com 19,6% das falas analisadas tem-se a subcategoria Conscientização, a qual as entrevistadas contam sobre a importância das pessoas compreenderem a estrutura do racismo e como as mudanças podem acontecer a partir da conscientização das desigualdades existentes.

Entrevistada B: “Eu acho que um posicionamento dentro do ambiente de trabalho é muito importante. Porque, é difícil falar isso, que a gente precisa mudar. Mas o que a gente precisa fazer para mudar? A gente também tem que colocar na cabeça das pessoas que é importante o papel da mulher, a presença da mulher negra.”

Entrevistada F: “Eu uso turbantes. Eu declaro a minha Negritude. Eu uso tranças. Eu não aceito desrespeito comigo. Assim, esses são os enfrentamentos que eu faço. Eu esfrego a minha Negritude em todos os lugares, o mais possível que eu possa, o mais forte possível. Que é para as pessoas saberem e me entenderem como Negra. (...)

Faz parte da minha cultura, da minha etnia. E eu faço questão de falar isso. (...) se a gente não quebra isso dentro do espaço de ensino e de cultura, você vai quebrar onde?

Porque na TV não quebra. A TV reforça, a mídia reforça. E aí eu sou lida como uma pessoa que não aceita brincadeira com mulher, com racismo, sexismo, ou seja, eu sou a chata da vez.(...) Porque quando você aceita uma situação de racismo, não é só você que tá aceitando essa essa situação de racismo. Isso tá sendo perpetuado séculos. E se você

não se levantar vai continuar acontecendo. Porque quando eu não aceito, eu não tô pensando só em mim, eu tô carregando toda uma ancestralidade, e toda minha descendência (...) esse é o enfrentamento. Eu sou uma pessoa que não aceita. Falou, eu já

questiono. As vezes nem sempre na hora, porque a gente não tem um arsenal de respostas. (...) Eu diria para uma mana Negra: “Olha, põe turbante sua cabeça, se veste

de Majestade, porque você é descendente de rainha! Você não é descendente de escravas. Nós fomos escravizados, mas nós não somos escravos”.

Ainda sobre a conscientização, Rocha (2016), afirma que o estágio de conscientização do indivíduo é um passo fundamental para que haja movimentação no sentido de transpor as barreiras enfrentadas. Assim, ressalta-se que a identidade

profissional da mulher negra também é constituída por um “processo de reconfiguração que resulta na assimilação de sentimentos e da absorção das várias informações do mundo do trabalho”(Rocha, 2016. p.38). Para Collins (2016), a consciência pode ser vista como esfera potencial de liberdade, através da qual mulheres utilizam de seus recursos reais e cotidianos para fortalecer sua autoavaliação e assim incentivar outras mulheres negras a rejeitarem a visão objetificada, proporcionando a mudança pelo cotidiano, pois pessoas que se veem como plenamente humanas, como sujeitos, se tornam ativistas, não importa quão limitada seja a esfera de seu ativismo.

Por fim temos a negação ou evitação, também se apresentou como uma forma de enfrentamento, pois ao evitar o sofrimento ou não reconhecendo os preconceitos étnicos ou de gênero que sofrem, essas mulheres conseguem se fortalecer e seguir em frente com seus planos de vida e carreira. É necessário ressaltar que há uma pesada carga para se carregar quando se reconhece o racismo nas pequenas atitudes de uma sociedade racista e sexista. Visando a auto-preservação, elas evitam situações em que podem ser expostas. Assim sendo, a negação ou evitação podem ser entendidas como formas de enfrentamento dessas mulheres, pois é como elas conseguem lidar com os sofrimentos aos quais são submetidas. Desse modo, nesta subcategoria tivemos 11,8% de falas que demonstram evitação e ou negação de situações de preconceito de gênero ou étnico, conforme representado pela Entrevistada D:

“(...) é tentar realmente não focar nesse problema. Não focar na minha diferença. Não focar no preconceito da outra pessoa ou não focar na vantagem que outra pessoa teve que eu não pude ter. Não focar nisso. E estar com pessoas que me influenciam e me o incentivam a não focar nisso mesmo. Que eu posso ser melhor, que eu posso superar. Que a minha cor não faz diferença, que minha raça ou classe social também não faz, e que eu posso mudar a realidade que eu quiser.”

## **Conclusão**

Este trabalho teve como objetivo explorar o contexto do planejamento de carreira da mulher negra, realizando o levantamento das barreiras encontradas por este público, assim como das formas de enfrentamento utilizadas por estas mulheres nos ambientes de trabalho. Os resultados aqui apresentados dialogam com o referencial teórico apresentado, tendo em vista as individualidades que perpassam as vivências das mulheres negras. Portanto, faz-se indispensável enfatizar que, ao falarmos da temática da carreira da mulher negra, seja do âmbito individual ou institucional, as especificidades interseccionais devem ser consideradas.

Ademais, as transformações necessárias na esfera profissional da mulher negra são intercaladas e dependentes das mudanças sociais. Logo, o viés social deve ser enfatizado, pois essa mudança deve conversar diretamente com a teoria feminista negra, rompendo com a visão universal de mulher e intercalando as particularidades da mulher negra.

Por fim, podemos entender o planejamento de carreira como uma ferramenta de possibilidade para o enfrentamento do sexismo e do racismo, uma vez que, estruturado e planejado segundo a visão da mulher negra, pode proporcionar a ela ferramentas para exercer um papel fundamental de mudança estrutural, podendo acarretar instrumentos de transposição de barreiras e fortalecimento individual para enfrentamento dos preconceitos que a afetam. Assim, a partir da tomada de consciência individual, podemos inserir mulheres em posições que sirvam de espelho para outras, contribuindo para mudanças na estrutura do mercado de trabalho atual.

## Referências

- Alves, Alê. Angela Davis: “Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”. 27 jul. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/27/politica/1501114503\\_610956.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/27/politica/1501114503_610956.html) . Acesso em 14 Abril de 2019.
- Alves, B. M., & Pitanguy, J. (1981). *O que é feminismo*. Brasiliense.
- Andrade, J. O.; Carvalho Neto, A (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diversas abordagens*. São Paulo: Atlas S.A.
- Bairros, L. (1995). Nossos feminismos revisitados. *Estudos feministas*, 3(2), 458.
- Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo. 279 p. São Paulo: Almeida Brasil, 83, 3322-3222.
- Bova, B. (2000). Mentoring revisited: The Black woman's experience. *Mentoring and Tutoring*, 8(1), 5-16.
- Carneiro, S. (2003). Mulheres em movimento. *Estudos avançados*, 17(49), 117-133.
- Collins, P. H. (2016). Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. *Sociedade e Estado*, 31(1), 99-127.
- Combs, G. M. (2003). The duality of race and gender for managerial African American women: Implications of informal social networks on career advancement. *Human Resource Development Review*, 2(4), 385-405.
- Corrêa, L. G., Guimarães-Silva, P., Bernardes, M., & Furtado, L. (2018). Entre o interacional e o interseccional: Contribuições teórico-conceituais das intelectuais negras para pensar a comunicação. *Revista ECO-Pós*, 21(3), 147-169.



- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *U. Chi. Legal F.*, 139.
- da Costa Higa, F. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. *Revista Direito GV*, 12(2), 484-515.
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo Editorial.
- de Almeida Araújo, J. (2018). Pobreza e desigualdade social e educacional no Brasil: uma questão racial de abrangência nacional com algumas peculiaridade regionais?. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, 10(24), 409-425.
- De Andrade, G. A., Kilimnik, Z. M., & Pardini, D. J. (2011). Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 58-80.
- de Figueiredo, M. G., & Diniz, G. R. S. (2018). Mulheres, casamento e carreira: um olhar sob a perspectiva sistêmica feminista. *Nova Perspectiva Sistêmica*, 27(60), 100-119.
- de Oliveira Lobo, M. M., Medeiros, K. D. S. F., & Maciel, C. (2018). Mulheres Negras na Computação e Tecnologias: autoafirmação identitária e resistência.
- do Canto Wilkoszynski, C., & de Oliveira Vieira, F. (2013). Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 2(1), 39-58.
- Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., Fischer, A. L., & Nakata, L. E. (2009). As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 55-70.

- Gilkes, C. T. (1985). " Together and in harness": women's traditions in the sanctified church. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 10(4), 678-699.
- Gomes, N. L. (2019). *Sem perder a raiz: corpo e cabelo como símbolos da identidade negra*. Autêntica Editora.
- González, L. (2016). Por um Feminismo Afro-Latino-Americano, 1988. Recuperado de [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271077/mod\\_resource/content/1/Por%20um%20feminismo%20Afro-latino-americano.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271077/mod_resource/content/1/Por%20um%20feminismo%20Afro-latino-americano.pdf)
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *Career choice and development*, 179-232.
- Guimarães, A.S.a(1999). *Racismo e Anti-Racismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Rd.34
- hooks, b. (1995). Intelectuais negras. *Revista Estudos Feministas*, 3(2), 464.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of management Review*, 18(1), 56-87.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua - 1º Semestre de 2019. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/8ff41004968ad36306430c82eece3173.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/8ff41004968ad36306430c82eece3173.pdf) Acesso em: 17 de Junho de 2019.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e> Acesso em: 10 de Setembro de 2019.

- Luduvico, T. S. R. (2018) Mulher preta e a intelectualidade “A síndrome da nega metida”. *Anais do XX Redor. Encontro da rede feminista norte e nordeste de estudos e pesquisas sobre mulher e relações de gênero*. Recuperado de <http://www.sinteseeventos.com.br/site/redor/GT1/GT1-32-Thalita.pdf>
- Malschitzky, N. (2012). A importância da orientação de carreira na empregabilidade. *Revista da FAE*, 15(1), 150-165.
- Martins, H. T. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento*. Qualitymark Editora Ltda.
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747.
- Ourique, L. R. (2010). *Auto-eficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Raiff, G. W. (2004). *The Influence of Perceived Career Barriers on College Women's Career Planning* (Doctoral dissertation, University of North Texas).
- Ribeiro, D. (2016). Feminismo negro para um novo marco civilizatório. *sur*, 13(24), 99-104.
- Rocha, I. V. (2016) *Carreira na Percepção da Mulher Negra*. (Dissertação de mestrado não publicada). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP.
- Pereira, M. M. S. (2018). *Discriminação de gênero e carreira gerencial feminina: Cenários do Mercado de Trabalho Ludovicense*.

- Powell, G. N. (Ed.). (1999). *Handbook of gender and work*. Sage Publications.
- Rauter, C. (2018). Os que vieram para branquear o Brasil: o moinho de gastar gente e a imigração alemã no século XIX. *Revista Da Associação Brasileira De Pesquisadores/As Negros/As (ABPN)*, 10(24), 67-88.
- Santos, J.A.F (2009). A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24 (70), 37-60
- Santos, G. R. R. D. (2017). *Trajetórias profissionais de mulheres negras em empresas multinacionais em São Paulo* (Doctoral dissertation).
- Silva, A. D., & Taveira, M. D. C. (2012). Educação e desenvolvimento de carreira das mulheres. *Ex aequo*, (25), 165-178.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). *Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory*. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). *College students' perceptions of barriers to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Turner, C. W. (1997). Psychosocial barriers to Black women's career development. *Women's growth in diversity: More writings from the Stone Center*, 162-175.
- Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2010). Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*.