



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

PUBLIC POLICIES FOR THE DEMOCRATIZATION OF OPPORTUNITIES: AN INTERSECTIONAL ANALYSIS ON INEQUALITIES IN THE LABOR MARKET

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA DEMOCRATIZACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES: UN ANÁLISIS INTERSECCIONAL SOBRE LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL

Tanielle Cristina dos Anjos Abreu¹

e453126

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i5.3126>

PUBLICADO: 05/2023

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar os fatores que determinam uma posição subalterna para as mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, a despeito dos lentos avanços que o movimento feminista conquistou nas últimas décadas no que se refere à inserção e à gradual promoção delas a postos de comando dentro das organizações. Também será analisado o surgimento do Movimento Feminista Negro enquanto resposta de resistência a esse lugar preterido marcado pela exclusão e/ou sub-representação. Compreender os processos que determinam essas desigualdades é de extrema importância para a criação de soluções que guiem ao combate efetivo. Constatou-se que a principal causa desta exclusão é a discriminação, fundamentada em um processo social e histórico de diferenciação social, racial e de gênero, que ao interligar-se limita esse contingente à informalidade ou a cargos de baixa hierarquia no mercado formal. Em 2016, as mulheres negras reduziam-se a 0,4% no nível Executivo das 500 principais organizações empresariais brasileiras.

PALAVRAS-CHAVE: Mulher Negra. Interseccionalidade. Organizações. Gênero. Raça.

ABSTRACT

This work aims to analyze the factors that determine a subaltern position for black women in the Brazilian labor market, despite the slow advances that the feminist movement has achieved in recent decades with regard to their insertion and gradual promotion to command positions within of organizations. The emergence of the Black Feminist Movement will also be analyzed as a resistance response to this neglected place marked by exclusion and/or under-representation. Understanding the processes that determine these inequalities is extremely important for creating solutions that guide effective combat. It was found that the main cause of this exclusion is discrimination, based on a social and historical process of social, racial and gender differentiation, which, when interconnected, limits this contingent to informality or low-hierarchical positions in the formal market. In 2016, the black women were reduced to 0.4% at the Executive level of the 500 main Brazilian business organizations.

KEYWORDS: Black Woman. Intersectionality. Organizations. Gender. Race.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo analizar los factores que determinan una posición subalterna de las mujeres negras en el mercado laboral brasileño, a pesar de los lentos avances que el movimiento feminista ha logrado en las últimas décadas en lo que se refiere a su inserción y ascenso gradual a posiciones de mando dentro de las organizaciones. También se analizará el surgimiento del Movimiento Feminista Negro como respuesta de resistencia a este lugar de abandono marcado por la exclusión y/o la infrarrepresentación. Comprender los procesos que determinan estas desigualdades es extremadamente importante para crear soluciones que guíen un combate efectivo. Se encontró que la principal causa de esta exclusión es la discriminación, basada en un proceso social e histórico de diferenciación social, racial y de género, que al interconectarse, limita este contingente a la informalidad o posiciones de baja jerarquía en el mercado formal. En 2016, las mujeres negras se redujeron al 0,4% en el nivel Ejecutivo de las 500 principales organizaciones brasileñas.

PALABRAS CLAVE: Mujer Negra. Interseccionalidad. Organizaciones. Género. Raza Negra.

¹ Universidade de São Paulo.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

INTRODUÇÃO

Segundo Ferreira e Nunes (2019), a mulher negra não tem sido foco de pesquisa na área da Administração. Foi possível afirmar isso a partir dos resultados obtidos por meio de pesquisa na base Spell, onde somente dois artigos sobre a temática foram encontrados. Tal resultado justifica e evidencia a necessidade de estudos que ampliem as discussões sobre a mulher negra no mundo do trabalho e organizações, mas também do lugar que essa mulher tem ocupado na sociedade brasileira como um todo, analisando os processos históricos de discriminação que as mantêm neste lugar.

De acordo com o Dossiê Mulher Negra do IPEA (2013), apesar da maior inserção feminina em ocupações não manuais do mercado de trabalho que ocorreu a partir dos anos 1990, observou-se que as mulheres mais pobres, majoritariamente negras, se concentram no serviço doméstico, de prestação de serviços, e naqueles relacionados à produção na indústria, enquanto as mulheres de classe média, majoritariamente brancas, devido a maiores oportunidades educacionais, conduzem-se para prestação de serviços, áreas administrativas ou de saúde e educação.

Soma-se a isso, o fato de que a população negra em geral, e a mulher negra não se exclui desse processo sócio-histórico, foi inestimavelmente prejudicada pela escravização, a qual o Brasil foi um dos últimos países a realizar a abolição – e ainda hoje encontram-se casos de trabalhos análogos à escravidão para essa mesma população – sem fazer a devida reparação por todo o trabalho de décadas deste contingente populacional, lançando-o à própria “sorte”. Essa omissão do Estado brasileiro, que em várias medidas controverteu-se mais em um projeto racista de embranquecimento da população, acarretou o atraso do grau de escolaridade de mulheres e homens negros, bem como impactou diretamente em sua condição socioeconômica.

Assim sendo, o objetivo deste artigo é ampliar o debate em torno da exclusão e sub-representação da mulher negra no mercado de trabalho e nas organizações brasileiras, analisando os fatores e os fenômenos sociais e históricos que determinam essa posição subalterna para elas nesse ambiente e na sociedade. Para tanto, a categoria da Interseccionalidade foi utilizada para auxiliar na análise de como a combinação entre gênero, raça e classe tem determinado esse lugar específico de maior supressão para as mulheres negras no mundo de trabalho.

São muitos os preconceitos passíveis de estudo no ambiente de trabalho, porém neste trabalho será analisada a questão social, racial e de gênero, em sua intersecção, pois as disparidades referentes à remuneração e cargos para o contingente populacional de mulheres negras são as mais acentuadas dentre todas as outras, como demonstram as principais pesquisas desta década – algumas serão apresentadas a seguir, em um dossiê de desigualdades que justificam esse artigo.

1 MERCADO BRASILEIRO: UM DOSSIÊ DE DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA

De acordo com o informativo IBGE (2019), a discriminação por raça/cor ocupa lugar de destaque nos debates, isto porque abarca aspectos pertinentes às características do processo de formação brasileira, que originou significativas segmentações ao longo da história do país. Por

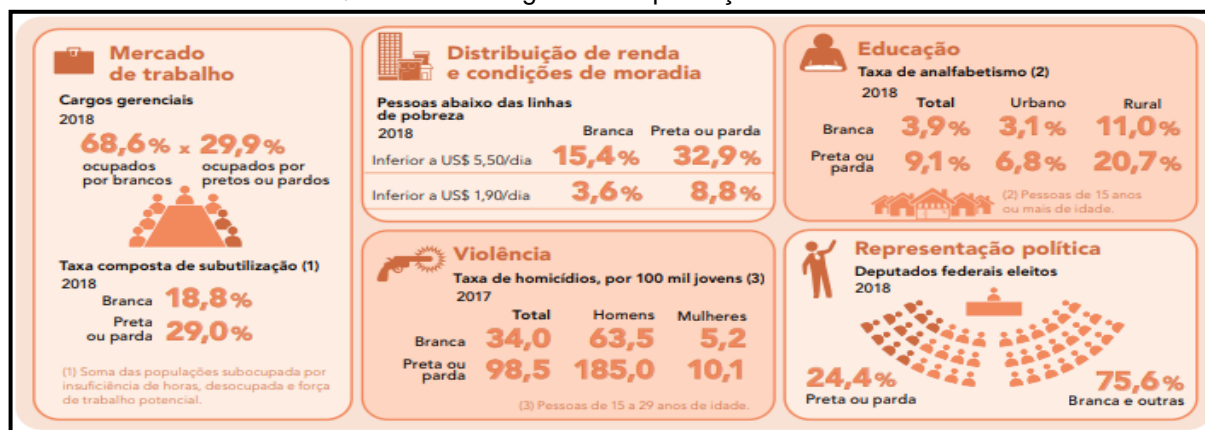


RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

consequente, existem maiores taxas de vulnerabilidade socioeconômica nos contingentes populacionais representados por pessoas negras e indígenas. A pesquisa enfoca temas necessários à reprodução das condições de vida da população brasileira, como mercado de trabalho, distribuição de renda e condições de moradia, e educação, bem como os indicadores relativos à violência e à representação política, como mostra o Quadro 1:

Quadro 1 – Desigualdades por raça no Brasil 2017/2018



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

A média do rendimento mensal da população branca ocupada foi de R\$ 2.796, enquanto da população negra foi de R\$ 1.608, segundo informações do IBGE (2019). Isso quer dizer que as pessoas pretas ou pardas receberam apenas 57,5% dos rendimentos daquelas de cor ou raça branca, ou seja, pouco mais da metade; o que demonstra que a discriminação por raça/cor é maior do que a discriminação por sexo. Essa diferença obedece a um padrão que se reproduz ano a ano. Por meio do recorte de rendimento de acordo com a categoria, segundo o tipo de ocupação, foi possível constatar que, tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas negras receberam menos do que as brancas.

Sendo assim, a disparidade salarial por raça aumentou, isto é, a população negra está recebendo uma média salarial ainda menor. A RAIS (2016) mostrava que a população branca tinha uma remuneração média de R\$ 2.779,49, ao passo que a população negra recebia R\$ 1.921,13, isto é, recebiam 69,11% da média salarial dos brancos. Nesse período constatou-se que, mesmo com o recorte de escolaridade, a diferença salarial se apresentava. Entre as pessoas com a educação superior completa, a população negra recebia somente 69,12% do que a população de cor branca.

Segundo o IBGE (2019) ainda, as mulheres receberam 78,7% do valor dos rendimentos dos homens. Isso representa um aumento na disparidade salarial por sexo. Isso porque, de acordo com a RAIS (2016), havia desigualdade relacionada à remuneração média real por sexo: enquanto o sexo masculino tinha uma remuneração média de R\$ 3.063,33, o sexo feminino tinha R\$ 2.585,44, ou seja, em 2016, as mulheres receberam 84,39% do que os homens receberam. Também concluiu, no período, que a população negra é vitimada pela mais baixa remuneração, realidade que se torna



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

ainda mais desigual quando se apreciam as mulheres negras: elas recebiam em 2016, em média, pouco mais da metade (52,84%) do que recebiam os homens brancos. Isto representa mais uma acentuada na disparidade nos últimos anos, pois de acordo com IBGE (2019), agora as mulheres negras recebem menos da metade (44,4%) do que os homens brancos recebem. Isto quer dizer que um homem branco ganha, em média, 2,25 vezes mais do que uma mulher negra.

Mais desigualdades também podem ser observadas pela pesquisa do Instituto Ethos (2016), que demonstram que as mulheres sofrem um afunilamento hierárquico, ou seja, são excluídas das posições mais altas das grandes corporações. A pesquisa ressalta que, de um modo geral, houve até uma discreta melhora em comparação à pesquisa de 2010, porém quando as mulheres se deparam com o nível Executivo, são barradas e ficam com uma participação de apenas 13,6%. Isso é intrigante e contraditório, uma vez que as mulheres possuíam, em 2013, um número médio de anos de estudo (7,5) superior ao deles (7,0) e totalizavam 58,1% do contingente de brasileiros que têm mais de 15 anos de estudo. Foram ainda maioria, em 2013, entre os matriculados (55,5%) e os concluintes (59,2%) do ensino superior (ETHOS 2016, p. 16).

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) / Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), constantes da Pesquisa Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos (2017) – Sistema PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), assinalam que a população negra se mantém sobre-representada entre os desempregados, em todas as regiões pesquisadas. As mulheres negras seguem com as maiores taxas de desemprego nas regiões investigadas.

Dados da pesquisa Ethos (2016) mostram, ainda, que a população negra, que representava 52,9% da população em 2013 e 51,9% da população ocupada no país, sofre também o afunilamento hierárquico e a sub-representação, porém com exclusão bem mais ressaltante do que as mulheres. Apesar de serem maioria no grupo de empresas analisadas como Aprendizes (57,5%) e Trainees (58,2%), tinham sua participação resumida a 6,3% no nível de Gerência e a 4,7% no nível Executivo. A desigualdade entre brancos e negros é tal que resulta em uma diferença de 94,2% (brancos) contra 4,7% (negros) no quadro Executivo; 95,1% (brancos) contra 4,9% (negros) no Conselho de Administração; e 90,1% (brancos) contra 6,3% (negros) na Gerência. Ou seja, com esses dados fica nítida a sub-representação da população negra nas principais empresas do país.

Com as mulheres negras unem-se os fatores de discriminação e a exclusão chega a ser descomedida. A condição é tão desfavorável que em todo o quadro de pessoal elas aparecem ocupando apenas 10,6% e no quadro Executivo isso se reduz a 0,4% (ETHOS 2016, p. 23).

2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS DESIGUALDADES RACIAIS NO BRASIL

No Brasil, apesar de estrutural, o racismo é também “mascarado” e demorou muito até que o governo reconhecesse o problema. Essa face do racismo à brasileira tem relação com o já conhecido mito da democracia racial do Brasil e está intrinsecamente relacionado ao nosso atraso em lidar com essa questão central da estruturação desigual do país. Conforme Alves e Silva (2004), apenas em



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

1990 o Brasil reconheceu o racismo no mercado de trabalho como um problema social – resultado de muita luta de movimentos sociais, especialmente o movimento negro, por políticas afirmativas.

As políticas públicas endereçadas à população negra brasileira foram desenvolvidas com maior vigor a partir de 2003. Dentre as conquistas relativas às reivindicações históricas do movimento negro nesse momento, destacam-se: a promulgação da Lei nº 10.639/2003, que obriga a inserção nos currículos escolares das histórias e culturas africanas e afro-brasileiras; a criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (Seppir – 2003-2015); a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial em 2010; a implementação de políticas de ações afirmativas na modalidade cotas nas universidades públicas brasileiras; e a aprovação da constitucionalidade das ações afirmativas pelo Supremo Tribunal Federal em 2012 (CARVALHO, 2018).

Por meio das políticas de ações afirmativas que vinham sendo desenvolvidas até 2016, o Estado brasileiro passou a atuar na efetivação da igualdade material ou substantiva. A inserção dessa população no mercado de trabalho foi um dos pontos principais presente, por exemplo, no Estatuto da Igualdade Racial. O Estatuto (Lei nº 12.288/2010), estabelece um conjunto de regras e princípios jurídicos para coibir a discriminação racial e definir políticas que promovam a mobilidade social dessa população historicamente desfavorecida/excluída. É um marco no que se relaciona ao estabelecimento de ações que valorizem o papel dessa parcela da sociedade que tanto contribuiu/contribui na história brasileira. Como toda Lei, apenas a sua aprovação não garante a aplicabilidade do que está disposto nela, mas alicerça direitos e assinala ações e deveres do poder público em relação à busca pela igualdade racial. Em decorrência, aumentam-se as chances de as políticas públicas levarem em consideração essa questão e fornece aos movimentos sociais organizados uma base sólida para suas reivindicações.

Mais especificamente em relação à inclusão da população negra no mercado de trabalho, o Estatuto, em seu Art. 38, afiança que é de responsabilidade do poder público a sua implementação, observando-se, inclusive, os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111 (1958) da OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão. As ações devem objetivar a promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (Art. 39), assegurando-se, igualmente, o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários (§ 4o).

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), segundo o Estatuto da Igualdade Racial, é o responsável em formular políticas, programas e projetos voltados à inclusão da população negra no mercado de trabalho e orientar a destinação de recursos para seu financiamento (Art. 40). Por fim, em suas Disposições Finais, o Estatuto modifica a Lei 7.716/1989 (Art. 4º, § 1º), que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, penalizando quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

- II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;
- III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

O IPEA (2013) destacou a ampliação de oportunidades daqueles anos – no que se referia ao crescimento econômico da época, ao alargamento da escolaridade e à diminuição da pobreza, frutos das políticas sociais de caráter redistributivo e de valorização do salário-mínimo, acompanhadas da adoção de ações afirmativas. Entretanto, nas idas e vindas da sociedade brasileira, nos âmbitos político, econômico e social, tais avanços mostraram-se insuficientes para gerar uma redução expressiva nos números relativos às disparidades de raça e de gênero.

Tal fato se deve à resistência dos mecanismos de reprodução de desigualdades e divisões sociais, dos quais se sobressaem o racismo e o sexismo, que se combinam para desenhar visões estereotipadas que rotulam habilidades e atributos de pessoas, determinando condições distintas de ascensão a oportunidades e direitos. No mundo do trabalho, tem-se avançado pouco em relação à questão racial e, em decorrência, os dados que demonstram a população negra, e a mulher negra especialmente, em posições subalternas, permanecem sem alteração significativa.

3 MULHER E NEGRA NA SOCIEDADE CAPITALISTA, RACISTA E PATRIARCAL

De acordo com Ferreira (2015), as mulheres carregam consigo a preocupação referente às relações trabalho-família e isso se deve ao fato de as mesmas serem permanentemente responsabilizadas pelo cuidado com a família, com a omissão dos homens. Revelam ainda que, de acordo com os trabalhos utilizados como referências para a pesquisa bibliométrica, existe dominação masculina nos contextos profissionais e pessoais e divisão de tarefas de acordo com o sexo.

Kergoat (2009), em sua abordagem sobre essa questão, analisa as relações sociais do grupo homem e do grupo mulher, explicitando como se construiu as condições em que se vive ainda nos dias de hoje. E reforça a arguição de que as relações sociais da base material-trabalho se explicam através da repartição do trabalho entre os sexos.

Essas repartições de atividades entre homens e mulheres, nas relações sociais de sexo, são dadas por construção social e não por fortuito biológico. E por sua vez, essa construção social não tem somente ideologia, mas também um baseamento material. As relações se apoiam em uma categorização dentre os sexos, em uma relação de hegemonia principalmente. Portanto, a relação social que ocorre entre homens e mulheres dentro da sociedade por si só já é um paradigma das relações de dominação (KERGOAT, 2009).

Analisar a divisão sexual do trabalho não implica somente em tratar da questão da construção de repartições no mundo do trabalho, nem da atribuição das atividades domésticas prioritariamente às mulheres, como implica também considerar a intersecção das relações de classe e étnico-raciais com as relações sociais de sexo, visto que as relações sociais interagem umas sobre as outras e os aspectos de dominação, exploração e opressão nelas se entrecruzam e estruturam juntas a totalidade do campo social (KERGOAT, 2009).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

Partindo do entendimento de que as discriminações raciais e de gênero não são fenômenos mutuamente excludentes, mas sim que há uma interseccionalidade de variáveis que, por muitas vezes, inter cruzam-se no processo de hierarquização social, pretende-se neste item fazer uma breve análise sobre os processos históricos e sociais que originam esse lugar desvalorizado para as mulheres negras na sociedade brasileira, sendo o mercado de trabalho um reprodutor central desta hierarquização.

De acordo com Crenshaw (2002), a interseccionalidade é um conceito que procura apreender as implicações estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de hierarquização ou subordinação (no caso de mulheres negras e/ou pobres). Trata-se particularmente da maneira pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe etc. criam desigualdades básicas que estruturam as posições concernentes a mulheres, raças, etnias, classes e outras.

A análise interseccional dessas diversas dimensões, para as autoras feministas negras, é uma superação no interior do próprio movimento feminista, que tendia a ocultar as múltiplas linhas de opressão sexista, racista e classista por se fundamentar em uma abordagem universal da experiência do ser mulher ou do ser homem, sem levar em consideração a questão da raça e/ou da classe social (IPEA, 2013). De maneira complementar, Ribeiro (2018) aborda que o Feminismo Negro emerge porque o discurso universal é excludente, pois as mulheres são oprimidas de formas diferentes, daí a necessidade da análise interseccional.

Esse tipo de universalização também ocorria no interior dos movimentos negros, que entendiam a discriminação racial como um fato que atingia homens e mulheres na mesma proporção, o que levou as mulheres negras à busca por uma luta antirracista associada à luta de gênero, sendo a interseccionalidade uma categoria de análise de extrema importância para analisar as opressões que se somam. Carneiro (2001) afirma que essa nova perspectiva traz ao centro das discussões, inclusive políticas, as contradições decorrentes da intersecção das variáveis gênero, classe e raça. Dentro dessa nova identidade política afirmada, integram-se as bandeiras do movimento feminista e do movimento negro, enegrecendo o feminismo e feminizando o movimento negro.

O feminismo negro nasce, portanto, das limitações de representatividade dentro das organizações feministas e também das organizações negras tradicionais. Bairros (1995, p. 461) afirma que esse movimento surge do imperativo de “dar expressão às diversas formas de experiência do ser negro, vivida através do gênero, e do ser mulher, vivida através da raça”. Sendo supérfluas, portanto, as discussões sobre qual seria a prioridade, o sexismo ou o racismo, quando se tratam de dimensões indissociáveis.

Nessa mesma perspectiva interseccional, é importante também considerar a classe enquanto dimensão indissociável para tais análises. De acordo com Davis (2016, p.12-13), é necessário observar que raça, sexo e classe atuam de forma combinada e determinante dentro do sistema, portanto uma categoria não deve ser anteposta sobre as outras, o que demonstra uma crítica da autora ao marxismo ortodoxo, mesmo sendo marxista:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

As organizações de esquerda têm argumentado dentro de uma visão marxista ortodoxa que a classe é a coisa mais importante. Claro que classe é importante. É preciso compreender que classe informa a raça. Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida. A gente precisa refletir bastante para perceber as interseções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. Ninguém pode assumir a primazia de uma categoria sobre as outras.

As ativistas do movimento feminista negro também deixam bem marcado em suas pautas o fato de que a emancipação socioeconômica e educacional usufruída pelas mulheres de classe média (majoritariamente brancas) a partir dos anos 1960 se deveu, em grande medida, à exploração do trabalho doméstico de mulheres negras (e pobres) (RODRIGUES, 2013). Neste sentido, Carneiro (2003) corrobora, quando afirma que a consciência de identidade de gênero não se desenvolve automaticamente em solidariedade racial entre mulheres, e isso foi o que levou as mulheres negras a confrontar, dentro do próprio movimento feminista, as incoerências e as desigualdades que o racismo e a discriminação social produzem entre as mulheres negras e brancas.

Akotirene (2019) diz que o conceito de interseccionalidade elucida a origem da opressão cisheterossexista, geracional e categorizadora sexual do trabalho, em que, na interpretação da autora, as mulheres negras trabalhavam nas casas das mulheres brancas instruídas, e, ao chegarem em casa, tinham o dinheiro tomado por 'maridos ociosos', ofendidos porque não havia comida preparada em casa. Os privilégios às mulheres brancas dão-se até mesmo na velhice, quando vivenciam a discriminação geracional no mercado de trabalho. De acordo com a autora, é a distinção racial que garantirá a essas mulheres brancas uma aposentadoria, pois para elas foram reservadas as vagas em empregos formais. Soma-se a isso, a distinção de classe, que as mantém na posição de patroas. Há ainda diferenças marcadas pela raça no que tange à maternidade: mulheres brancas têm o receio de que seus filhos se desenvolvam integrados ao patriarcalismo, enquanto mulheres negras vivem com o constante medo de seus filhos serem alvejados pela necropolítica.

Carneiro (2001) afirma que, no contexto de conquista e dominação da colonização brasileira, houve uma apropriação social das mulheres que ocorre como uma forma de afirmação de superioridade do vencedor: é perpetrada a violação colonial pelos senhores brancos às mulheres do grupo "vencido" que, no caso brasileiro, foram as indígenas e as negras escravizadas. Davis (2016), de forma semelhante, explana sobre essa experiência de violações sofridas pela mulher negra, relacionando como todo esse processo está intimamente articulado com a dominação econômica e as formas que o capitalismo encontra de oprimir grupos para sua manutenção:

Como mulheres, as escravas eram inerentemente vulneráveis a todas as formas de coerção sexual. Enquanto as punições mais violentas impostas aos homens consistiam em açoitamentos e mutilações, as mulheres eram açoitadas, mutiladas e também estupradas. O estupro, na verdade, era uma expressão ostensiva do domínio econômico do proprietário e do controle do feitor sobre as mulheres negras na condição de trabalhadoras.

Os abusos especialmente infligidos a elas facilitavam a cruel exploração econômica de seu trabalho. As exigências dessa exploração levavam os proprietários da mão



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

de obra escrava a deixar de lado suas atitudes sexistas ortodoxas, exceto quando seu objetivo era a repressão (DAVIS, 2016, p. 20).

Além disso, a desvalorização sofrida pelas mulheres negras foi também reproduzida por uma série de obras famosas, como a pintura “A redenção de Cam” (1895), que retrata uma espécie de culto à miscigenação, ou melhor, ao embranquecimento da população; ou mesmo no livro “Casa Grande & Senzala” (1933), do autor brasileiro Gilberto Freire, que retratava as mulheres da seguinte maneira: “branca pra casar, mulata pra fornicar e preta pra trabalhar”. Tais obras reiteram a desvalorização da população negra, e ainda uma hierarquização racial entre as mulheres, refletindo sobre o imaginário social da população brasileira até os dias atuais.

É importante enfatizar que não se pode confundir a descaracterização de todo um contingente populacional por meio da violência moral, simbólica, sexual etc., com a hipótese de uma democracia racial. Uma análise que se propõe a combater todo tipo de hierarquia social e a pensar um novo modelo de sociedade, deve considerar os contextos sociais e históricos como importantes parâmetros para sondar os privilégios de uns grupos sobre os outros, apreendendo como esses processos de categorização se constroem e se reformulam de acordo com as relações sociais.

4 MÉTODO

Este artigo constituiu-se metodologicamente por meio de uma revisão de literatura em materiais já elaborados e publicados sobre a temática e também pela análise de dados estatísticos sobre a desigualdade racial e de gênero informada por institutos reconhecidos, tais como: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social, entre outros. A finalidade é realizar uma investigação sobre os mecanismos que levam ao quadro de contínua desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, especialmente no caso da mulher negra.

Primeiramente, foi realizado um levantamento da literatura científica sobre o tema proposto – com foco na discussão de interseccionalidade, questões raciais, formação da sociedade brasileira e políticas públicas para o combate às desigualdades raciais – e, em seguida, realizou-se um “recorte” baseado em referenciais teóricos críticos que ajudaram na análise e interpretação da realidade atual ao mesmo tempo que se estabeleceu uma relação com a histórica desigualdade fundada na formação da sociedade brasileira – colonização e escravização.

A pesquisa possui uma abordagem qualitativa. Segundo Farias Filho e Arruda Filho (2013), tal abordagem auxilia na interpretação dos fenômenos e dados e atribui significados de acordo com o contexto.

Por fim, quanto à análise, as informações e os dados coletados passaram por uma análise crítica de conteúdo com viés temático que permitiram uma análise da situação concreta (MOZZATO, 2011). Ainda sobre os dados, estes são de fonte secundária.

Espera-se, com este trabalho, contribuir com o avanço da discussão do tema nas áreas da Administração de Organizações e das Políticas Públicas, bem como fornecer elementos para a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

formação de um pensamento crítico acerca do problema e colaborar com o desenvolvimento de ações efetivas na inclusão de pessoas negras nas empresas brasileiras e globais em todas as funções, não apenas na base da pirâmide.

5 CONSIDERAÇÕES

Verificou-se que a mulher negra sofre de uma permanente exclusão e sub-representação no mercado de trabalho formal brasileiro. O principal fator causador desta exclusão é a discriminação, que limita esse contingente populacional à informalidade e/ou a postos de trabalho de baixa remuneração – como o trabalho doméstico, entre outros. A discriminação decorre de uma hierarquia social fundamentada no racismo e no patriarcado, alicerçada na formação colonial escravocrata da sociedade brasileira. Nesta hierarquização, a mulher negra sofre a maior desvantagem por reunir em si a intersecção das variáveis da opressão: ser mulher, ser negra, e majoritariamente (por consequência), ser pobre.

A herança socioeconômica e os padrões culturais construtores de estereótipos limitadores da inserção e ação de determinados grupos sociais seguem operando nos processos de categorização nos quais mulheres e negros são alocados em posições subalternas. Com a formação racialmente desigual e patriarcal do país, produziu-se uma sociedade que trata a diversidade étnico-racial, de gênero e de orientação sexual de maneira discriminatória.

A sociedade brasileira tem como um de seus maiores desafios acabar com as hierarquias coletivas, que privilegiam há séculos os grupos hegemonicamente dominantes, como: homens, brancos, heterossexuais. O aprendizado da convivência com as diferenças tem que ser a referência para que nenhum grupo continue a ser tratado como melhor ou pior que o outro. O aspecto de sermos diferentes deve ser a meta em uma sociedade que se pautar pela busca por igualdade. Somos diferentes, mas o objetivo social deve ser a conquista da igualdade social, quer em aspectos objetivos ou subjetivos, quer em oportunidades escolares ou no mercado de trabalho, quer no aspecto cotidiano das relações simbólicas ou do cotidiano interrelacional.

A adoção, ou a ampliação, de ações afirmativas para a transformação deste cenário e a reconfiguração de estratégias de intervenção pública em relação aos aspectos de gênero e raça são cruciais. No entanto, é necessária a capacidade de uma maior visão crítica para, assim, conseguir intervir desde as bases do processo de diferenciação. Por exemplo, a distribuição por sexo e por raça entre os cursos e instituições de ensino superior do país. Igualmente, no mercado de trabalho informal e formal. Dessa forma, é possível valer-se de políticas públicas efetivas.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALVES, M. A.; SILVA, L. G. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, jul./set. 2004.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

BAIRROS, Luiza. Nossos feminismos revisitados. **Estudos Feministas**, n. 02, p. 458-463, 1995.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acessado em: 05 nov. 2017.

BRASIL.; DIEESE; SEADE. **Sistema PED** (Pesquisa de Emprego e Desemprego): Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos. Brasília, nov. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017apresentacaoNegros.pdf>. Acessado em: 10 out. 2017.

BRASIL.; MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Relação Anual de Informações Sociais** (RAIS – Ano-Base: 2016). Brasília, out. 2017.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *In: Seminário Internacional sobre Racismo, Xenofobia e Gênero*, organizado pela Lolapress em Durban, África do Sul, em 27 e 28 de agosto 2001.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 117-132, 2003.

CARVALHO, Marcelo P. Licenciatura em Estudos Africanos e Afro-Brasileiros da UFMA: ações afirmativas para a democratização do saber. **Kwanissa**, São Luís, v. 1, n. 1, p. 5-23, jan./jul. 2018.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. São Paulo: Ethos, maio de 2016.

FARIAS FILHO, M. C.; ARRUDA FILHO, E. **Planejamento da pesquisa científica**. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

FERREIRA, C. A. A.; NUNES, S. C. **Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social**. XLIII Encontro ANPAD – EnANPAD, São Paulo, 02 a 05 de out. 2019.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A.S.P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. T. P. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração – RPCA**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.

IBGE – Informativo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 41, 2019.

IPEA. **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Organização: Mariana Mazzini Marcondes ... [et al.]. Brasília: Ipea, 2013.

KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.). Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. **RAC**, v. 15, n. 4, p. 731-747 jul/ago. 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acessado em: 10 nov. 2017.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DAS OPORTUNIDADES: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL
SOBRE AS DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO**
Tanielle Cristina dos Anjos Abreu

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo de feminismo negro?**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RODRIGUES, C. Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no Brasil. *In: Anais Eletrônicos* [...] Seminário Internacional Fazendo Gênero 10, Florianópolis, 2013.