

Histórias de Trabalho de Mulheres Negras com Ensino Superior

Work Background of Black Women with College Degree

Historias de Trabajo de Mujeres Negreas con Estudios Superiores

Denise Macedo Ziliotto

Universidade Feevale - Brasil
dmziliotto@feevale.br

Leticia Laureano dos Santos

Universidade Feevale - Brasil
llaureano81@hotmail.com

Resumo

A crescente presença das mulheres no mundo do trabalho brasileiro pode sugerir que esteja minimizada a discriminação relacionada a gênero. Contudo, as profissionais negras enfrentam índices diferenciados mesmo em contexto em que a empregabilidade estaria ampliada às mulheres, especialmente àquelas que possuem formação universitária. Nesta direção investigativa, esta pesquisa tem como objetivo identificar como as mulheres negras com curso superior vivenciam o mundo do trabalho. A pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, teve como instrumento entrevistas em profundidade que abordaram a história de trabalho das participantes. Os resultados indicam que a formação superior ampliou as perspectivas das profissionais, mas estas continuam vivenciando ou presenciando atitudes de discriminação.

Palavras-Chave: Discriminação; Ensino Superior; Mulheres Negras; Trabalho.

Abstract

The growing presence of women in the Brazilian working world may lead us to think that gender-related discrimination has been minimized. However, black female workers face different rates even in contexts in which employability would be extended to women, particularly those who have a college degree. This research aimed to identify how black women with college degrees have experienced the work market. This exploratory, qualitative research used in-depth interviews as its tool, addressing the interviewees' work backgrounds. The results have evidenced that education has widened the perspectives of those workers, but they still experience or witness discrimination actions.

Keywords: Black Women; Discrimination; Higher Education; Work.

Resumen

La creciente presencia de las mujeres en el mundo del trabajo brasileiro puede sugerir que se haya minimizando la discriminación de género. Sin embargo, las trabajadoras negras se enfrentan a diferentes índices incluso en el contexto en el que la empleabilidad se ha extendido a las mujeres, especialmente las que tienen educación universitaria. En esta línea de investigación, este estudio tiene como objetivo identificar cómo las mujeres negras con estudios universitarios viven el mundo del trabajo. La investigación exploratoria, con un enfoque cualitativo, se basó en entrevistas en profundidad que abordaron la historia laboral de las participantes. Los resultados indican que la educación superior amplió las perspectivas de las profesionales, pero todavía continúan viviendo o presenciando actitudes de discriminación.

Palabras-Clave: Discriminación; Educación Superior; Mujeres Negras; Trabajo.

Introdução

O ingresso no mercado de trabalho de gerações beneficiadas pela rápida expansão do sistema educacional de segundo e terceiro graus, nas duas últimas décadas, gerou impactos sobre o mercado de trabalho, especialmente na elevação do nível de escolaridade dos ofertantes de trabalho (BORGES, 2010). Dessa forma, mesmo com um alto nível de escolaridade, muitas mulheres têm dificuldades de inserção e igualdade de rendimentos no mercado de trabalho. Para Baltar e Leone (2007) os maiores níveis de escolaridade das mulheres ocupadas não lhes têm garantido o acesso a níveis de rendimento semelhantes aos masculinos.

Benedito (2008) afirma que há um conjunto de crenças e mitos disseminado nas organizações que, mesmo silenciosamente, estabelecem as regras de quem será contratado, como, para quem e quando. O peso desse processo de escolha discriminatório é mais incisivo para com as trabalhadoras negras, que permanecem com pouca possibilidade de acesso e ascensão no mercado de trabalho. A autora salienta que a mesma pessoa pode ser discriminada várias vezes por pertencer a dois ou mais grupos históricos, cultural ou economicamente excluídos. Ianni (2004, p. 21) declara que a

“a sociedade moderna, burguesa, capitalista, fabrica contínua e reiteradamente a questão racial, assim como as desigualdades masculino-feminino”.

As mulheres negras que conquistam melhores cargos no mercado de trabalho dispõem esforços maiores que outros setores da sociedade, sendo que algumas provavelmente pagam um preço alto pela conquista. Pois, além da necessidade de comprovar a competência profissional, elas têm de lidar com o preconceito e a discriminação racial que exigem dessas mulheres maiores investimentos para a conquista de uma posição e respeito profissional (SANTOS e SANTOS, 2010).

Considerando a permanência da desigualdade das trabalhadoras negras no mundo do trabalho, mesmo perante o aumento de sua escolarização, mostra-se relevante conhecer histórias de mulheres que realizaram essa trajetória. Esta pesquisa centra-se, portanto, na escuta de profissionais negras com curso superior, a partir do conhecimento de seus percursos de profissionalização e inserção no mercado de trabalho.

Inicialmente, problematiza-se a relação trabalho e população negra, e em continuidade, especialmente as diferenças relativas a gênero, compondo elementos da sociedade brasileira e da região onde o estudo

foi realizado, no Sul do país.

Trabalho, Desigualdade e Educação

Heringer e Paula (2012) afirmam que a educação para as mulheres negras tem sido vista uma como estratégica para a alteração das condições de subordinação em que vivem as mulheres e toda a população negra do país. No entanto, constantemente essa população encontra dificuldades dentro das próprias instituições de ensino. Pinto (2006) entende que para ingressar nesse espaço de alta competitividade, os estudantes negros, incluindo as mulheres negras, sofrem grande pressão devido à carência de capital cultural exigido nesse espaço, como, por exemplo, o domínio de línguas estrangeiras, o que gera um processo de exclusão simbólica com consequências em seu desempenho. Para os autores, a população negra enfrenta barreiras até mesmo na busca pela qualificação profissional, possivelmente consequências das dificuldades também enfrentadas na educação básica.

Benedito (2008) defende que a educação, além de ser um instrumento de transformação social, cultural e econômica, também tem o dever de criar condições de desenvolvimento das capacidades de todas as pessoas, independentemente de raça, crença, etnia, origem, sexo ou orientação sexual. Em relação à educação superior, Schumacher e Brazil, (2007) destacam que, embora os brasileiros, especialmente as mulheres negras, venham aos poucos aumentando sua presença nas instituições de ensino superior, a situação ainda está distante do que deveria ser. A ampliação do acesso à escola não significou o fim das desigualdades raciais, já que a proporção de negros com mais de 12 anos de estudos é muito menor que a de brancos na mesma faixa etária.

Contudo, nos últimos anos, ações afirmativas como a adoção de políticas de

cotas para afrodescendentes nas universidades públicas, têm sido apresentadas como formas de reduzir as desigualdades existentes desde o início da história do nosso país. Bigossi (2009) destaca, também, que a carreira universitária nas sociedades complexas evidencia uma ascensão social e condições mais propícias para a inserção no mercado de trabalho e configura-se enquanto um campo de possibilidade de aquisição de capital econômico, social e cultural. O autor destaca que a trajetória de ascensão social do negro, através da universidade, permite mostrar a organização e o reconhecimento da situação pela própria população negra que se encontra significativamente à margem do acesso ao ensino superior e vem pouco a pouco construindo alternativas para sua inserção nesse meio, através de demandas significativas na busca da igualdade social.

O acesso a educação é entendido um dos principais fatores que levam ao desenvolvimento social. Conforme Benedito (2008), a ampliação dos estudos e o desenvolvimento de ações junto à iniciativa pública e privada são essenciais para que se percebam quais são os empecilhos que ainda criam entraves significativos ao desenvolvimento socioeconômico brasileiro. O desenvolvimento de uma nação está estritamente ligado à progressão de todo grupo independentemente do sexo e/ou raça a que os indivíduos pertençam, pois desenvolver-se é superar a pobreza e criar oportunidades de crescimento por meio do trabalho digno para todos. Contudo, conforme a autora, quanto maior o nível de qualificação da profissional, menores são as oportunidades de ascensão, pois acontece um aumento da concorrência com outras etnias e uma preterição à contratação de mulheres negras para cargos de chefia, planejamento, direção operacional ou funções executivas, restando para elas em maior proporção os cargos menos ambicionados por outros

grupos populacionais.

Araujo e Lombardi (2013) analisaram o trabalho no país no período de 2001 a 2009 e, ao compararem o mercado formal com o informal, incluindo a variável sexo, verificaram que as desigualdades de raça e gênero são nítidas. Considerando o ano de 2009, isso se evidencia porque nas atividades formalizadas congregam mais brancos que negros, isto é, mais da metade dos trabalhadores formais (54,6%) são brancos, enquanto mais da metade dos trabalhadores informais (55,7%) são negros. Secundariamente, nas atividades formais, os empregadores dão preferência aos brancos, particularmente entre as mulheres, uma vez que 52% dos trabalhadores e 58% das trabalhadoras formais são brancos. Já a ocupação informal demonstra que as maiores concentrações de negros, tanto homens como mulheres, estão entre os trabalhadores domésticos (cerca de 2/3 para ambos os sexos).

A partir de análise realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2013, comparando os resultados das pesquisas mensais de emprego do ano com as anteriores de 2003 e 2012, pode-se observar transformações que ocorreram no mercado de trabalho, mas a situação das mulheres negras permanece marcada por índices menores que outros grupos sociais. No que se refere às desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho, a primeira constatação que chama a atenção no documento é que, de 2003 para 2013, caiu em 55,1% o número de brancos em situação de desocupação, enquanto entre os negros (pretos e pardos) a redução foi de 44,2%. Tomando-se o mesmo intervalo de tempo e retirados os dados sobre a população desocupada por meio do cruzamento entre raça/cor e sexo, o levantamento traz os seguintes resultados: a diminuição do contingente de desocupados foi maior entre os homens brancos (56,1% de

redução), seguido das mulheres brancas (54,3% de decréscimo), dos homens pretos ou pardos (47,4% de queda) e, por fim, das mulheres pretas ou pardas (41,5% de recuo).

Entre os anos de 2012 e 2013 os dados foram diferentes, mas continuam evidenciando a situação de desvantagem dos homens e mulheres negros. Nesse período foi o segmento de mulheres brancas desocupadas que apresentou a maior redução (6,1%), enquanto o de mulheres pretas ou pardas apresentou a menor queda (0,2%). Ademais, no grupo dos homens de cor preta ou parda desocupados houve um acréscimo de 2,3%. A síntese dos dados é clara quanto à persistência das desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho brasileiro. 'A distribuição da população desocupada, segundo o sexo e a cor ou raça mostrou uma predominância dos homens pretos ou pardos (55,2%) em relação aos homens brancos (43,9%), assim como das mulheres pretas ou pardas (56,0%) em relação às mulheres brancas (43,3%)', afirma o documento.

E as desigualdades raciais e de gênero não se visualizam apenas nos indicadores sobre população desocupada. Elas ficam evidentes também quando se analisa o rendimento médio da população ocupada. De acordo a pesquisa, a média anual do rendimento dos trabalhadores de cor preta ou parda (R\$ 1.374,79) continua sendo inferior a dos trabalhadores de cor branca (R\$ 2.396,74). Tomando-se como referência o ano de 2013, constatou-se que os negros ganham 57,4% do salário recebido pelos brancos. O estudo mostra, entretanto, que em 2003 esta relação era de 48,4%. Ou seja, houve uma alteração desde o início da série da pesquisa, explicada pelo fato de que, de 2003 para 2013, a média anual do rendimento médio mensal dos trabalhadores de cor branca cresceu 27,8%, enquanto, no mesmo período, o acréscimo entre os trabalhadores de cor preta ou parda foi de 51,4%.

A desigualdade também parece dar sinais de redução quando os dados sobre o rendimento médio da população ocupada são cruzados não apenas com a raça/cor dos trabalhadores, mas também com o seu sexo. Nesse caso, constata-se que, se em 2003 as trabalhadoras negras ganhavam, em média, 49,7% da remuneração recebida pelas brancas, em 2013 esse percentual era de 57,8%. Essas reduções da desigualdade na remuneração, contudo, não diminuí de fato a assimetria entre as trabalhadoras, pois historicamente, a situação de desemprego incide mais sobre a população negra e sobre as mulheres, tanto no que diz respeito à intensidade com que perdem seu trabalho quanto ao tempo que demoram para recuperá-lo, quando o conseguem. Dessa forma, os piores índices em relação ao desemprego são sempre das mulheres negras (OIT, 2010).

Em pesquisa do Instituto Ethos (2010), realizada nas 500 maiores empresas do Brasil, as mulheres negras integram apenas 9,3% no quadro funcional, sendo que 5,6% atuam na supervisão, 2,1% na gerência e 0,5% no quadro executivo, representando esta última porcentagem, em números absolutos, 6 negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas respondentes. Ainda de acordo com a pesquisa, as mulheres negras e pardas representam uma parcela de 50,1% do total de mulheres presentes na população brasileira.

Características físicas requisitadas também podem denunciar a existência de preconceito dentro do mercado de trabalho. Camargo e Ferreira (2011) assinalam a importância da análise dos adjetivos depreciativos associados à imagem da pessoa negra em relação às suas características fenotípicas. Isso se dá nas situações mais comuns e favorece a valorização da estética de pessoas de pele branca e cabelo liso como o padrão

considerado belo.

Para Benedito (2008) as empresas precisam desenvolver e promover uma política de igualdade de oportunidades, que considere a qualificação, a aptidão e a experiência como motivos para o recrutamento. Assim, todas as pessoas, independentemente da raça/etnia ou sexo, desde que devidamente habilitadas, poderão gozar de oportunidades iguais para desenvolver o conhecimento, as aptidões e a competência relevantes para o seu trabalho. A autora também destaca que há a necessidade de superação da condição de desigualdade da mulher negra no mercado de trabalho, fato que trará como consequência alterações positivas em todos os âmbitos da vida dessas mulheres e, conseqüentemente, na estrutura socioeconômica e cultural do país, que estará dando um passo significativo rumo ao tão sonhado desenvolvimento sustentável e à efetivação da cidadania.

Conforme o IBGE (2012), em relação a formação das mulheres no Brasil, em especial da mulher negra, verifica-se que houve avanços em relação aos anos do estudos. Através dos dados apresentados pelo IBGE nos anos de 2000 e 2010 (Quadro 1), é possível verificar que houve um progresso em relação aos anos de estudos das mulheres brasileiras em geral. Os dados de Censo do ano de 2000 demonstram que 2,61% da população brasileira era composta por mulheres que possuíam mais de 15 anos de estudos. Já em 2010, o Censo apresentou dados referentes ao nível de instrução das mulheres no Brasil. Mesmo havendo denominações diferentes nas amostras apresentadas pelo IBGE, percebe-se que houve uma melhora na escolaridade das mulheres brasileiras, pois demonstrou que 5,4% da população brasileira é composta por mulheres com formação superior completa.

Esse crescimento também foi percebido no Estado do Rio Grande do Sul, contexto desta

Quadro 1- Evolução Trabalho segundo Escolaridade e Raça 2000 – 2010.

	CENSO 2000		CENSO 2010	
	População	% Pop. Total	População	% Pop. Total
POPULAÇÃO BRASIL	169.872.856	100%	190.755.799	100%
Total de Mulheres	61.488.930	51,43%	97.348.809	51,03%
Mulheres com 15 anos de estudos ou mais / Formação Superior	3.118.025	2,61%	7.829.666	5,41%
Mulheres Negras	3.860.133	3,23%	6.910.918	3,62%
Mulheres Negras com 15 anos de estudos ou mais / Formação Superior	68.219	0,06%	301.104	0,21%
Mulheres Brancas	34.652.024	28,98%	47.194.434	24%
Mulheres Brancas 15 anos de estudos ou mais / Formação Superior	2.569.459	2,15%	5.661.338	3,91%
POPULAÇÃO RIO GRANDE DO SUL	10.187.842	100%	10.693.929	100%
Total de Mulheres	3.890.513	51,64%	5.488.872	51,33%
Mulheres com 15 anos de estudos ou mais / Formação Superior	245.633	3,26%	486.217	5,74%
Mulheres Negras	197.074	2,62%	296.778	2,78%
Mulheres Negras com 15 anos de estudos ou mais / Formação Superior	4.485	0,06%	10.291	0,12%
Mulheres Brancas	3.409.398	45,26%	4.598.22	43%
Mulheres Brancas com 15 anos de estudos ou mais / Formação Superior	235.625	3,13%	459.931	5,43%

Fonte: IBGE (2010)

Denise Macedo Ziliotto e Leticia Laureano dos Santos

pesquisa, sendo que no ano de 2000, 3,26% da população era composta por mulheres com mais de 15 anos de estudos. No ano de 2010, os dados do IBGE (2012) mostraram que 5,74% da população é composta por mulheres com formação superior completa. Quando é analisado o critério raça nos dados apresentados, nota-se que houve crescimento nos níveis de escolaridade. Em relação às mulheres não negras, indicou que 2,15% da população era composta por mulheres brancas com 15 anos de estudos ou mais. Em 2010 os dados demonstram que 3,91% da população é composta por mulheres brancas com formação superior completa. No Rio Grande do Sul, os dados apresentados indicam que, em 2000, cerca de 3,13% da população do estado era de mulheres brancas com 15 anos de estudos ou mais, e em 2010 o Censo demonstrou que 5,43% da população gaúcha é composta de mulheres brancas com nível superior concluído.

Já em relação às mulheres negras, se for comparado ao restante da população analisada, ainda há poucas mulheres afrodescendentes com formação elevada, contudo, nos últimos anos, houve um aumento significativo nos anos de estudos destas mulheres. Os dados do IBGE de 2000 indicaram que 0,06% da população, ou seja, 68.219 mulheres negras no Brasil possuíam mais de 15 anos de estudos. No ano de 2010, os dados demonstram que 0,21% da população, ou seja, 301.104 mulheres negras possuem formação superior completa no país.

No Rio Grande do Sul essa evolução também foi verificada, sendo que, conforme IBGE (2000), apenas 4.485 mulheres negras, ou seja, 0,06% da população gaúcha eram de mulheres negras que possuíam 15 anos de estudos ou mais. Em 2010, os dados demonstram que 0,12% da população, ou seja, 10.291 mulheres negras possuíam formação superior completa no estado.

Conclui-se, através dos dados

apresentados, que as mulheres brasileiras, inclusive as mulheres negras, têm aumentado o seu nível de escolaridade com o passar dos anos, o que pode ser atribuído às políticas de ingresso no ensino superior, à ampliação do ensino técnico, às diversas modalidades de permanência no ensino fundamental, mas, possivelmente, também, à necessidade de geração de renda e trabalho existente nessa população.

Percurso Investigativo

Esta investigação que possui enfoque qualitativo, de nível exploratório, em razão do escopo da pesquisa – mulheres negras com formação superior e o mundo do trabalho. Por não contemplar produções expressivas para que se possam fazer estudos comparativos, ou mesmo dar continuidade a alguns achados, justifica-se a característica exploratória.

A pesquisa tem como universo mulheres negras com nível superior completo, economicamente ativas, na faixa etária entre 30 e 50 anos, que residem na região metropolitana de Porto Alegre. A amostra é escolhida por conveniência, a partir de contatos profissionais e pessoais das pesquisadoras, tendo como critérios de inclusão ser negra, possuir formação superior e ser residente na região metropolitana de Porto Alegre. A coleta de dados foi feita a partir de entrevista em profundidade e, no tratamento do material advindo das entrevistas, foi desenvolvida a análise de conteúdo. De acordo com Moraes (1999), esse tipo de análise é utilizada para descrever e interpretar o conteúdo de documentos e textos. O autor ainda afirma que a análise de conteúdo pode ajudar a reinterpretar mensagens, atingindo uma compreensão dos seus significados, além da uma leitura comum.

O Trabalho das Mulheres Negras

Nesse momento são, inicialmente, apresentadas as participantes da investigação, a partir de entrevistas gravadas e, posteriormente, transcritas e analisadas. Os nomes das participantes e das instituições citadas nas entrevistas foram alterados, a fim de preservar as suas identidades. A seguir são apresentadas as entrevistadas (Quadro 2).

As entrevistadas foram convidadas a compartilhar com as pesquisadoras suas histórias de vida no trabalho, sendo que, no decorrer da escuta, foram indagadas a partir de elementos como discriminação, raça e gênero. A partir do relato das participantes, estabeleceram-se categorias de análise que

buscam elucidar a questão de pesquisa, partindo dos seguintes elementos: Trajetória profissional, Discriminação e preconceito, Ensino superior e raça, Mulher negra e Mercado de trabalho, apresentadas a seguir.

Trajetória Profissional

A maioria das participantes relata que suas trajetórias profissionais iniciaram através de estágios vinculados ao ensino técnico ou universitário que cursavam. Natalia conta que iniciou a sua trajetória profissional através de estágios relacionados à faculdade. Para Natalia, através dos estágios foi possível adquirir experiência e aperfeiçoamento, destacando que estas vivências foram

Quadro 2 - Identificação das Participantes.

Participantes	Idade	Formação /Ano	Cargo atual
Eliana	46 anos	Licenciatura em Geografia Plena (1989) /Especialização em Mídias em Educação (2012)	Professora concursada
Luiza	38 anos	Administração de Recursos Humanos (2008)	Não está trabalhando atualmente
Miriam	31 anos	Secretariado Executivo (2005) / Administração de empresas (2013)	Assessora de Direção
Natalia	31 anos	Pedagogia Empresarial (2007)	Analista de Treinamento e desenvolvimento
Tatiana	45 anos	Comunicação Social Habilitação Relações públicas (1990) / Especialização em gestão de projetos sociais e culturais (2004)	Analista de Núcleo de soluções corporativas

fundamentais para buscar outras oportunidades em sua carreira.

Luiza também explica que começou sua carreira em uma instituição pública e que depois ingressou em empresas privadas. Apesar de inserida no mercado de trabalho, ainda havia busca por uma oportunidade dentro da sua área de formação, recursos humanos. No entanto, a participante relata que depois de algum tempo, ela conseguiu uma possibilidade em uma metalúrgica como auxiliar no recrutamento e seleção, permanecendo dois anos na empresa. De acordo com Luiza, a sua trajetória foi marcada por alguns momentos de crise, conflitos e dificuldades, sendo que neste momento busca de recolocação no mercado de trabalho.

Miriam declara que sua trajetória iniciou com estágios, aos 18 anos, em empresa do setor de comunicação, permanecendo por três anos. Posteriormente, recebeu proposta que julgou atraente e trabalhou em um banco durante quatro anos, período em que concluiu sua formação em secretariado executivo. Como encontrou dificuldades para colocar-se em outra empresa, resolveu começar de novo, buscando um novo curso, escolhendo Administração porque seria possível aproveitar disciplinas já cursadas, ganhando em tempo para sua finalização. Buscou se aperfeiçoar através de cursos que, geralmente, são solicitados pelas empresas.

Para Baltar e Leone (2007), a educação superior, tem sido um fator importante no progresso profissional das mulheres, principalmente no setor público e nas grandes organizações do setor privado. Miriam declara que, cursando novamente a faculdade, ela voltou a fazer estágios, e que aos poucos outras oportunidades foram surgindo na sua carreira, a partir de uma seleção em instituição superior de ensino. Começou trabalhando na recepção da faculdade, juntamente com o processo de matrícula, com

telemarketing, no setor de relações com o mercado. Ficou aproximadamente três anos e, então, recebeu promoção e passou a atuar como assessora do diretor da faculdade. Destaca-se que, após buscar uma segunda graduação e reiniciar a sua trajetória profissional, a entrevistada consegue se inserir na área de sua primeira formação, o secretariado executivo. Diante da dificuldade de Miriam em se inserir no mercado de trabalho, mesmo possuindo uma graduação, nos leva a uma reflexão à respeito da discriminação, que também afeta aqueles que possuem um nível educacional elevado. Para Bigossi (2009), a discriminação no mercado de trabalho é, de fato, onde estão consolidados os preconceitos sofridos durante a escolarização, não afirmando, porém, que a discriminação ocorra somente pela desigualdade dos anos de ensino.

Para Tatiana, o início de sua trajetória profissional também se deu através de estágios vinculados à faculdade, realizado inicialmente em órgão público:.

No governo do prefeito X, eu era estagiária da assessoria de comunicação. Comecei bem a minha trajetória profissional e concluí que eu estava no caminho, da minha profissão mesmo, que era relações públicas, que estava cursando na faculdade. Então eu fazia eventos, inaugurações de praças, escolas, sempre acompanhada do secretário municipal, do Secretário Municipal do Meio Ambiente... Por que que eu não tive na época muitas dificuldades? Porque o prefeito era negro. Então já facilitou muito a minha inserção no mercado de trabalho. Então abriu muitas portas para vários outros colegas, outros negros e negras.

É importante destacar que, para ela, o fato de a cidade ter um prefeito negro facilitou a sua inserção no mercado de trabalho na época. De acordo com Julio (2011), quando um negro consegue ocupar uma posição de destaque no mercado de trabalho, não só ele se beneficia pelo alcance da ascensão social. O grupo social no qual ele está inserido também ganha, pois ele se torna o representante coletivo do grupo a qual pertence.

A única entrevistada que não relatou que o início de sua trajetória profissional se deu através de estágios foi Eliana, que iniciou lecionando em 1984, em turmas unidocentes, em cidade do interior do estado. Posteriormente, em 1989, casa-se e vai morar em cidade da região metropolitana. Realiza concurso para o magistério estadual, ingressando em 1993 e permanecendo até então.

Percebe-se através do depoimento das entrevistadas, que a educação está diretamente relacionada às suas trajetórias profissionais. A maioria delas iniciou suas carreiras através estágios ligados aos cursos que realizavam na época e que através destes espaços foi possível buscar novas oportunidades. Essa trajetória vem ao encontro da afirmação de Bigossi (2009) de que a carreira universitária possibilita a inserção no mercado de trabalho, a aquisição de capital econômico, social e cultural.

Discriminação e Preconceito

As entrevistadas relataram suas visões e experiências acerca da discriminação e preconceito no mercado de trabalho. Luiza afirma que nunca se sentiu discriminada, mas destaca que muitas vezes essa discriminação pode ser disfarçada de alguma forma:

Eu nunca sofri nenhum preconceito, não que eu percebesse. A não ser

que as pessoas consigam mascarar, mas comigo nunca aconteceu... mas eu acho que existe sim. Depende muito dos cargos que as pessoas exercem. Por exemplo: eu contratei uma menina pra recepção, uma negra, coisa mais queridinha. Mas o pessoal já ficou meio assim.... Eu noto que se tu tem um cargo, assim, um pouquinho mais alto, tem mais respeito. Para cargos mais baixos... eu acredito que não, que tem discriminação.

Além de destacar que o preconceito e a discriminação podem ser mascarados, para ela as pessoas com cargos mais elevados são menos discriminadas, mas que nos cargos menos elevados a discriminação exista com mais força. Luiza ainda comenta que as mulheres mais velhas também podem sofrer discriminação no mercado de trabalho:

Eu acho que o que atrapalha um pouco na área profissional é a idade. Tenho uma amiga que tem mais bagagem do que eu, ela é um pouco mais velha... tem uns quarenta e poucos.... Também está com dificuldade... o pessoal é muito preconceituoso com idade também... isso sim pode atrapalhar.

Assim como Luiza, Tatiana também relata que a discriminação pode ocorrer de forma disfarçada e que a formação, a profissionalização e a busca pelo conhecimento podem ajudar a combater o preconceito:

Bom, sendo uma mulher negra... mulher e negra... realmente a gente tem muita dificuldade. Porém, quanto mais tu estuda, mais tu tem conhecimento, mais tu concorre,

mais tu tem condições de concorrer no mercado de trabalho. Por que tu imagina... sem conhecimento... com conhecimento já é difícil, tu imagina sem conhecimento e barreiras existem e existem muitas. Porque o pior racista é aquele que... não... que não... .que é velado, entendeu? O pior racista é o velado, aquele que bate nas tuas costas, que na frente diz que é teu amigo e por trás, ele não gosta de ti. E não pela tua qualidade do teu trabalho, mas pela cor da tua pele e não é nem pela raça, é pela cor da pele. Se tu é negra, um pouquinho mais clara, vai passando, agora negra um pouquinho mais escura (risos) complicado, não é?

A entrevistada relata que as mulheres negras enfrentam maiores dificuldades, mas que o conhecimento pode ajudar a romper as barreiras do preconceito. Salles (2010) afirma que, aproximadamente, metade da população negra é composta de mulheres, que são mais de 41 milhões. Estas sofrem a situação da dupla discriminação, sendo vítimas do racismo e do sexismo, possuindo os piores indicadores em praticamente todas as áreas analisadas. Tatiana enfatiza que muitas vezes o preconceito ocorre de forma velada e que, muitas vezes, ele ocorre independentemente da capacitação do profissional. De acordo com Carmargo e Ferreira (2011), a elite da sociedade brasileira se autoidentifica como branca e assume as características do branco-europeu como a representação de uma superioridade étnica. Por este motivo, muitas vezes o negro é considerado um tipo étnica e culturalmente inferior.

Tatiana concorda que o preconceito pode ocorrer de duas formas: em relação à gênero e raça. Para ela, as mulheres em geral sofrem discriminação, mas que o mercado de

trabalho está mudando em relação à participação das mulheres. Contudo, ela destaca que as mulheres negras ainda sofrem discriminação em relação às mulheres brancas:

Mesmo com uma presidenta, a Dilma, ainda temos esse preconceito, e muito forte. Então as pesquisas mostram que os homens com a mesma qualificação profissional da mulher, ganham mais. A remuneração é muito maior do que a das mulheres, infelizmente. Enquanto mulher negra, mais ainda. Além de tu receberes menos por tu ser mulher, tu recebe menos porque tu é negra. Se tu vai fazer uma entrevista numa empresa, tem uma pessoa branca... com a mesma idade, com a mesma formação, etc. e etc... eles vão escolher... quem? Eles vão fazer dinâmicas, dinâmicas, dinâmicas... mas... dependendo da visão do teu entrevistador, quem vai ser escolhido no final, muitas vezes... 0020não estou dizendo que é 100%... mas muitas vezes... é a mulher branca.

Em relação à inserção das mulheres no mercado de trabalho, Benedito (2008) explica que as alterações no mundo feminino ultrapassam o plano individual, afetando o coletivo, provocando densas mudanças na organização familiar, no mundo do trabalho, nas estruturas sociais entre outros aspectos. Contudo, a entrevistada percebe que, para as mulheres negras, a situação ainda não está favorável, pois para ela, no momento de uma seleção, na maioria dos casos, os entrevistadores optam por mulheres brancas para preencherem suas vagas. Essa percepção remete à afirmação de Camargo e Ferreira

(2011), que segundo os autores, existe uma desvalorização das características fenotípicas da pessoa negra pela sociedade. Essa desvalorização se dá, muitas vezes, em situações bastante comuns, como em um processo seletivo, por exemplo, onde se favorece a valorização de pessoas com pele branca, cabelo liso como o padrão de beleza aceito e considerado belo.

Eliana afirma que na sua área de formação o preconceito em relação ao gênero não é sentido com tanta força, mas que na sua opinião existe discriminação em relação ao gênero e raça e é bastante forte no mercado de trabalho:

Discriminação em relação ao gênero em qualquer mercado de trabalho tem. No magistério... eu não percebo, assim... isso não é tão gritante. Mas fora do magistério existe uma discriminação, uma separação... principalmente pelo gênero. A mulher é mais discriminada, ela é mais exigida, ela tem que mostrar muito mais trabalho, muito mais competência do que o homem. E raça, no caso, afrodescendente, a mesma coisa. Então tem que estar sempre mostrando serviço, mostrando porque está ali, mostrando que é competente. Isso também no magistério, em relação à raça também no magistério. Tu tens que chegar mostrando pra quê tu veio, mostrando que tu sabe o que tu está fazendo, provar e estar sempre provando, sempre vem o questionamento... Tanto isso tanto da comunidade, muitas vezes dos alunos e por incrível que pareça, dos colegas também.

De acordo com a entrevistada, a

discriminação racial também é sentida na sua área de atuação, o ensino. Já Natalia afirma que nunca sofreu preconceito em relação ao gênero, pois, na sua área de atuação, a grande maioria são mulheres. Revela que, talvez, já tenha sofrido discriminação em uma das empresas que trabalhou. Natalia destaca ainda que, se a discriminação ocorreu, não foi de forma explícita:

Uma vez, há muito tempo atrás, num estágio que eu iniciei. Eu sei que eu fui demitida porque eu era negra, mas eu fiquei sabendo por outros. A pessoa não me justificou que foi por causa disto, mas outras pessoas me falaram 'Ah Natalia, vamos ser bem sinceros... ele é racista, por isso que ele te mandou embora. Então ele ficou contigo enquanto ele não tinha outra pessoa pra colocar'.

Em relação às atitudes discriminatórias, Christofolletti e Watzko (2009) explicam que o fato de o racismo ser disfarçado pelas pessoas não impede que ele exista e que afete as populações negras e pardas. Miriam revela não saber se existe discriminação em relação à raça, no depoimento a entrevistada faz a seguinte afirmação:

Eu não sei se eu posso usar esse termo ... [...]Uma, uma... discriminação... eu não te diria bem uma discriminação... eu te diria que talvez pessoas de raças diferentes não consigam alcançar algum um certo nível de estudo e te olham como dizendo assim 'nossa, mas...tu conseguiu? Entendeu? Talvez por que as pessoas ainda achem que elas são mais do que os outros... que... por raça ou por postura, eu acho que as pessoas ainda se acham que elas são mais do que os outros.

Neste momento faz uma relação direta com sua história de trabalho:

Eu posso dar o exemplo até da própria empresa que eu estou trabalhando como assessora do diretor e... por ser negra sim.. pessoas que chegaram pra mim e falaram 'ah...não era pra ti estar aí...era pra fulana estar aí. Ou pra outras pessoas estarem aí', então... não sei se isso é um preconceito... ou se de repente essas pessoas não tiveram oportunidade de estudar, mas eu acho que não é oportunidade, ela se cria. Se tu queres estudar, tu vais atrás, tu estudas, então... eu acho independente de raça, sabe? Eu mesmo sendo negra eu posso dizer que a minha mãe foi quem me deu a maior motivação e que pagou os meus estudos... sempre se esmerou ao máximo... pra tentar dar isso pras filhas. Então... mas, existe e é muito forte isso, o olhar das pessoas é bem diferente... não... sei nem se eu tenho condições de te explicar porque... mas... é bem diferente.

Apesar de afirmar não saber se existe discriminação, Miriam revela que muitas pessoas ficam surpresas ao vê-la exercendo a função que atua. Soares (2000) explica que, em relação à discriminação contra negros, existe uma visão do que seja o lugar do negro na sociedade, que é o de exercer um trabalho manual, sem fortes requisitos de qualificação em setores industriais pouco dinâmicos. Se o negro ficar no lugar a ele alocado, sofrerá pouca discriminação. Mas se, porventura, tentar ocupar um lugar diferenciado, sentirá todo o peso da discriminação sobre seus ombros.

Quando questionadas sobre a influência de serem mulheres e negras em suas trajetórias profissionais, as entrevistadas apresentaram diferentes opiniões. Luiza acredita que o fato não influenciou sua trajetória profissional, ela ainda lembra que outras colegas não negras também estão com dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho. Eliana também afirmou que questões referentes à raça e gênero não influenciaram a sua trajetória profissional. Segundo ela, o que influenciou foi a vontade de ser professora e de ir em busca de seu objetivo profissional, mas por ser mulher precisa sempre provar que é capaz e competente.

Natalia diz não saber se o fato de ser mulher e negra influenciou a sua trajetória, pois sempre conviveu com esta situação durante toda a sua vida: de ser mulher e negra. Para ela, o que influenciou a sua trajetória profissional foi a sua situação financeira no momento da escolha do curso superior:

Olha... eu acho que não... eu acho que o fato de eu ser mulher e ser negra... eu atuo num mundo que é meio, assim... a grande maioria é mulher... poucas negras... até pelo próprio histórico mesmo... mas eu não sei se influenciou... eu acho que não. O que eu sei é que eu me formei em pedagogia justamente por não ter tido recurso pra me formar em outro curso. Então foi questão financeira, mas, assim... mas eu não sei... se influenciaria se eu fosse de outra raça ou se eu fosse homem... não sei...

Miriam afirma que a vontade de estudar e ir em busca do que acreditava foram importantes na sua carreira, considerando que, por ser negra sente necessidade de mostrar mais, não para provar para as

pessoas, mas pela posição que ocupa e pelas oportunidades que possam vir a surgir. Salienta que o fato de ser mulher e negra podem ter influenciado a sua carreira de forma positiva, pois hoje ela se sente valorizada por ter conseguido alcançar a formação superior:

...acho que talvez pelo fato de ter sido negra eu fui vista com outros olhos... assim: 'Nossa!.. Tu tens a graduação', entendeu? 'Tu tem estudo'... então eu acho que isso mais até me valorizou do que me... eu acredito que realmente tenha sido (...) e eu acho que o fato de tu já ser mulher, já tem um grande preconceito e ser negra ainda um pouco mais. Então eu acho que eu consegui provar que sim, que as pessoas negras e mulheres têm seu espaço, tem seu conhecimento, tem sua cultura.

A entrevistada relata ainda que as pessoas negras são vistas de forma diferente na sociedade e que ela pode sentir estas diferenças na sua trajetória universitária por existir na época poucos alunos negros nas salas de aula e, atualmente, em seu local de trabalho, por ser uma das poucas negras a exercer uma função diferenciada:

Eu acho que a trajetória teria sido outra sim... As pessoas negras são vistas diferentes? A pessoa branca... eu vou dar um exemplo... como é diferente. Sempre na faculdade geralmente tinha uma pessoa negra... em sala de aula. Num curso que tu vai fazer... uma pessoa negra. Hoje no meu ambiente de trabalho tem bastante pessoas negras, mas talvez não exercendo o cargo ou a função talvez que eu exerça. Então

eu te diria que sim... que isso é bem diferente. Que se realmente eu tivesse sido uma pessoa branca eu seria a maioria perto de pessoas negras como minoria.

Tatiana foi a única entrevistada que afirmou que o fato de ser mulher e negra tenha influenciado a sua trajetória profissional:

Sim, teve influencia sim. Lá no início da minha carreira, positivo, porque eu tive a oportunidade de trabalhar com o prefeito que era negro. Se teve influência... teve influencia sim, porque eu já podia ter galgado outros cargos melhores dentro da instituição. Sim... influenciou com certeza, até por causa daquilo que eu te falei no início, aquela coisa velada, que não pode ser mostrada. Que tem esse preconceito... preconceito existe e existe muito sim.

Nota-se no depoimento da maioria das entrevistas que existe uma negação a respeito da influência do gênero e raça em suas trajetórias. Ao mesmo tempo, percebe-se a consciência de que ser mulher e negra, no mercado de trabalho, implica viver em condições diferentes o mundo do trabalho. De acordo com Moraes (2006), constantemente, em decorrência de vivermos numa sociedade que mascara o preconceito racial, insistimos em não admitir aquilo que se coloca a nossa frente. Assim, o negro vai ser construindo como pessoa e, infelizmente, muitas vezes, vai assumindo um comportamento de inferioridade, o qual lhe foi imposto. Sobre os aspectos relacionados à discriminação e preconceito, o autor ainda afirma que estando em uma sociedade que prega oficialmente a democracia racial, mas que não a executa, é de primordial importância que temas relacionados à

discriminação racial sejam discutidos e estudados.

Ensino Superior e Raça

Em relação à educação, as entrevistadas revelaram o que as motivou a buscar a formação de nível superior e como a formação teve influência em suas trajetórias profissionais. Para Natalia e Luiza, o desejo de iniciar a formação superior surgiu após a conclusão do ensino médio, como uma decorrência da escolarização, buscando ter retorno maior do ponto de vista financeiro. Gois (2008) explica que, muitas vezes, as escolhas feitas ao longo de uma trajetória refletem a capacidade do indivíduo de antecipar os obstáculos a sua frente e mensurar as suas condições de superá-los. De acordo com o autor, isso também acontece na busca por um curso de graduação, já que a escolha por determinada formação é definida por um conjunto de fatores - inclusive financeiros, para ingressar e permanecer em um determinado curso e instituição de ensino superior - condições que as mulheres negras podem antever e buscar como recurso diante das perspectivas que vislumbram.

Natalia afirma, também, que a formação superior foi fundamental para a sua trajetória profissional, tendo influência direta na sua atuação no mercado de trabalho:

Porque sem essa minha formação eu com certeza seria... sem desmerecer, mas...eu seria uma atendente, seria uma vendedora, que são profissões que acabam não exigindo. Claro, quem tem uma formação superior vai acabar se destacando mesmo estando dentro dessas áreas, pelo menos se a pessoa quiser aproveitar o ensino que teve. Mas para eu atuar onde eu atuo, com certeza eu preciso da formação, então... eu não

estaria atuando onde eu atuo se eu não tivesse a formação. Não me imagino trabalhando nessa área se realmente eu não tivesse formação superior.

Para Luiza, a formação superior não está sendo a garantia de colocação no mercado de trabalho. Ela relata que em alguns casos, profissionais com formação de nível técnico podem ter uma remuneração igual ou superior a um profissional com formação superior e que é bastante comum no mercado trabalho os empregadores recorrerem às indicações para o preenchimento de suas vagas. Conforme Gois (2008), muitas vezes, a inserção no sistema educacional não garante a muitas mulheres negras uma mudança substantiva na qualidade de vida, o que de acordo com o autor nos remete de volta a uma discussão sobre inserção no mercado de trabalho, pois a aparente superação da discriminação no acesso à educação pode vir a ser praticamente desconstruída pela dificuldade na inserção no mercado de trabalho.

Em seu depoimento, Eliana relatou que o incentivo para buscar uma formação superior veio por parte dos professores e dos próprios colegas do curso de magistério, sendo fundamental para a sua trajetória como docente, pois sem essa formação não seria possível lecionar para alunos do ensino médio, onde atua atualmente. Já para Tatiana, o incentivo principal para iniciar a formação superior veio por parte da família:

Eu já venho de uma família em que os meus pais tiveram a formação técnica, a base para que eles hoje tivessem um nível melhor de vida, digamos assim. Saíram de uma classe e tiveram uma ascensão, tudo em função da educação. Sem a educação a pessoa fica morna,

digamos assim, estaciona. Então eu acredito que só através da educação, que foram valores que os meus pais me passaram, que só através da educação que se consegue uma vida, uma qualidade de vida melhor, tanto profissional quanto social, quanto familiar e com amigos.

De acordo com o depoimento de Tatiana, o incentivo familiar foi fundamental para a busca pela formação superior, a fim de possibilitar mesma ascensão que os pais conquistaram. Miriam também declara que teve influência da família na decisão de iniciar a formação superior:

A minha mãe, justamente por não ter nenhuma graduação, não ter tido a oportunidade de estudar, ela sempre frisou muito isso com as filhas, com nós duas, eu e a minha irmã. Então ela sempre frisou que a gente estudasse, que a gente fizesse faculdade, com que a gente fizesse um mestrado e quem sabe um doutorado? Então teve muito esse estímulo, nós duas gostamos muito... eu gosto muito de estudar. Mas eu posso dizer que a motivação maior veio da minha mãe.

Em relação a influência do núcleo familiar na educação, Petters e Raitz (2008) afirmam que a família se torna importante como âncora e suporte psicológico no enfrentamento de desafios, impulsionando seus filhos a continuar lutando em busca de melhores condições de vida. Para os autores, a família aparece como alicerce para os jovens, pois se caracteriza como núcleo de apoio para seguirem em busca de seus projetos e sonhos. É incontestável a importância do ambiente familiar e seus valores, contudo, é preciso considerar o

contexto econômico- social para que não fique remetido a estes laços a condição do incentivo à formação, pois há aspectos que ultrapassam esta implicação. A individualização do sucesso ou do fracasso desconsidera elementos culturais e históricos que contribuem para a mobilidade dos sujeitos, possivelmente minimizando responsabilidades sociais.

Segundo Miriam, a educação superior teve uma importante influência em sua trajetória profissional e ela destaca também que, atualmente, ingressar na educação superior está mais fácil do que há anos atrás:

Hoje em dia com as coisas que acontecem, acho que com Prouni, com vários benefícios que tem do governo, com desconto, com Fies... hoje em dia está muito mais fácil, qualquer pessoa pode cursar, só não cursa se não quiser, entendeu? Mas está muito mais fácil, assim... mas...nossa!...veu consigo ver que eu sou vista muito diferente assim... com a função de ter graduação, sabe? As pessoas te olhavam diferente, principalmente por ser negra... a função de 'nossa... tu é negra e tu tem uma graduação?' Então isso... no mercado de trabalho pras pessoas... existe ainda um preconceito bem grande em relação a isso... bem grande.

A entrevistada revela se sentir surpresa por parte das pessoas pelo fato de ser negra e possuir formação superior. Schumacher e Brazil (2007) argumentam que, embora os brasileiros, e em especial as mulheres negras, aos poucos venham aumentando a sua presença nas instituições de ensino superior, esta situação ainda está distante do que deveria ser. Para os autores, a ampliação do acesso à escola não significou o fim das

desigualdades sociais, pois a proporção de negros com 12 anos de estudos ou mais é muito menor que a de brancos com a mesma faixa etária.

A Mulher Negra e o Mercado de Trabalho

As entrevistadas também compartilharam suas ideias a respeito da participação da mulher no mercado de trabalho atualmente. Luiza resumiu a sua percepção sobre as mulheres negras no mercado de trabalho com a seguinte afirmação: “Eu acho que ainda tem muito poucas... tem que ter mais! (risos)”. Natalia também concorda que a presença da mulher negra ainda é muito pequena, fazendo menção, também, que na sua formatura eram 180 bacharéis colando grau, sendo que somente cinco negras. Em seguida, relembra a situação de desemprego e expressa, então, sua visão sobre o mercado de trabalho:

Quando eu estava sem trabalhar e eu precisava de dinheiro... muito, muito, muito... então eu estava me dispondo a fazer então qualquer outra coisa, independente da minha área ou não... e então eu fiz uma entrevista para um cargo de telemarketing. Eu cheguei lá e eu estranhei porque tinham muitas mulheres negras... porque as seleções que eu participo normalmente eu sou a única... sabe? E aí eu me dei conta de que realmente, no nível superior.. é a minoria. Eu não sou uma pessoa que fico me lembrando de todos os dias que eu sou negra... porque isso faz parte da minha vida... eu sempre fui, pra mim é normal... eu não me lembro quando eu tô numa seleção que eu sou a única negra...eu não me dou conta disso. Só que quando eu fui participar daquela dinâmica, uma seleção que era pra

telemarketing... que é um cargo que não exige escolaridade... escolaridade com nível superior, não exige experiência... não exige nada, não exigia nada! Pelo menos aquela vaga não exigia nada e a maioria era negra... eram mulheres negras. E aí eu me dei conta do quanto realmente eu tenho vivido num mundo... onde eu sou a única...

Além de destacar que considera pequena a participação das mulheres negras no mercado de trabalho, Natalia revela não ter percebido ou sentido que faz parte de uma minoria, até passar pela busca por uma recolocação profissional, na qual observou a oferta de cargos que exigem pouca qualificação para as mulheres negras.

Eliana também percebe que a participação das mulheres negras no mercado de trabalho ainda é restrita a algumas posições, apesar de considerar que a presença é maior do que há alguns anos:

Eu digo as mulheres... mulheres em geral...mulheres negras está bem aquém ainda. Eu acho que mulheres negras... mulheres negras... até pela condição social, porque a mulher negra precisa parar de estudar mais cedo... por toda a sua condição de vida que ainda tem, ela precisa parar de estudar, tem que trabalhar mais cedo. Então ela não consegue um nível superior, ela não consegue uma qualificação. Para chegar lá ela vai ficando no meio do caminho... todo mundo consegue entrar na escola na mesma época, mas vão ficando pelo meio do caminho por várias questões, por várias circunstâncias...então a mulher negra ainda está precisando aparecer mais... Não está ocupando

tanto o mercado de trabalho nas questões, nas partes mais elevadas, que exigem mais qualificação.

Em relação às diferenças sociais, Heringer e Paula (2012) concordam que as disparidades raciais, potencializadas pelas desigualdades de gênero e pelos efeitos de ambas sobre a escolaridade, causam impactos negativos no mercado de trabalho. Para Miriam, a participação da mulher negra no mercado de trabalho está crescendo. Ela acredita que esse crescimento se deve à maior facilidade de acesso a educação superior que existe atualmente:

Hoje fazendo a segunda graduação de Administração numa faculdade com nome muito grande. Tu olhas e já tem dez, quinze pessoas negras em sala de aula, que um tempo atrás não era assim. Então eu acho que está evoluindo, que as coisas tão melhorando... pela facilidade de tu poderes estudar.

Em relação ao acesso à educação, Miriam e também Tatiana consideram importante as ações afirmativas, como uma política compensatória, devendo ser realizada durante período de tempo determinado, conforme ela destaca em seu depoimento.

Em relação às políticas de cotas para negros, Soares (2000) explica que em termos de políticas públicas, as políticas de cotas para negros são úteis no combate à discriminação. Se a sociedade está restringindo o acesso dos negros à boa educação ou aos bons postos de trabalho, cabe ao poder público garantir esse acesso, principalmente em termos educacionais. Sobre a participação mulheres negras no mercado de trabalho, Tatiana se mostra bastante otimista:

Estou muito feliz, assim, que agora

as mulheres tão aparecendo bastante. Eu fico muito feliz de ver... você (pesquisadora) fazendo pós-graduação. Muito batalhei pra fazer a minha e estou na segunda e quero fazer um mestrado e não quero parar mais, sabe? Porque eu acho muito bom e acho importante. E quando eu vejo, que eu vou numa reunião e encontro uma outra mulher, eu fico muito feliz. E eu acho que nós temos que realmente ter uma união e não só assim, porque ...'ah! porque é uma mulher negra, porque tem ensino'... não... mas eu acho que porque a gente batalhou tanto, sabe? Tanto por isso, pra chegar aqui e não foi muito fácil... As próprias mulheres negras não conhecem que têm um caminho para que elas possam trilhar... sair daquele círculo vicioso, que é cuidar de filho, ficar em casa, ou então sair de vez em quando pra fazer uma faxina ou de vez quando pra atender um telefone. Não, esse trabalho é bacana, é um trabalho bom e é necessário... não que eu esteja menosprezando, não é isso... mas a gente pode mais.

No contexto brasileiro, a predominância da população negra entre os mais pobres e das mulheres negras entre as de menor renda, de escolaridade mais baixa e do maior índice de famílias monoparentais, revela que há um caminho de conquista de direitos por ser escrita. 'Embora haja maior taxa de mulheres negras no trabalho remunerado, as ocupações são predominantemente em condições precárias, o que dificulta a autonomia e econômica', explicitam Mariano e Carloto (2013).

Considerações Finais

As mulheres negras sofrem dupla discriminação – de gênero e de raça – na sociedade brasileira, presente nos indicadores menores para renda, escolarização e empregabilidade. A aposta na educação como estratégia para reverter essas desigualdades é um caminho proposto por políticas públicas e ações afirmativas.

Problematizando esta perspectiva, a pesquisa propôs a escuta de histórias de trabalho de mulheres negras com curso superior, com o intuito de identificar as trajetórias das entrevistadas. A inserção no mercado de trabalho, a partir de estágios no decorrer da graduação, foi decisiva para as participantes deste estudo, o que indica para estas mulheres, que a escolarização favoreceu sua inserção profissional.

Ao analisar os aspectos relativos à discriminação e preconceito presentes nas histórias de trabalho das entrevistadas, verificou-se que todas as participantes vivenciaram ou presenciaram algum tipo de preconceito ou discriminação no mercado de trabalho. No entanto, afirmam em diversos momentos que questões relacionadas a gênero e raça não influenciaram suas trajetórias profissionais. Entretanto, as profissionais entendem que, por serem mulheres e negras, precisam constantemente demonstrar sua capacidade nos espaços que conquistam; ainda constataram que sua presença em cargos e funções diferenciados no mercado de trabalho ainda causa estranhamento na sociedade.

Observou-se que as participantes percebem a inserção e presença das mulheres negras no mercado de trabalho como bastante restrita, principalmente no que se refere às mulheres negras com formação superior. Por outro lado, relatou-se que esta presença e inserção tem aumentado pouco a pouco no mercado de trabalho e que está ligada

diretamente aos aspectos relacionados ao acesso à educação.

Considerando esse contexto, a continuidade da investigação é importante para analisar o fenômeno referente à presença das mulheres negras com formação superior no mercado de trabalho, relacionando aspectos como trajetórias de vida, formação e discriminação, podendo ser particularmente importante a realização de estudos comparativos com outras regiões do estado e do Brasil.

Referências

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 452 - 477, 2013.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugenia Trancoso. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres. **Revista Brasileira de Estudos da População**. São Paulo, SP, V. 23, n. 2, p. 355-367, 2007.

BENEDITO, Alessandra. **Igualdade diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por meio do trabalho decente**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.

BIGOSSI, Fabiela. **Trajетórias Universitárias: estudo etnográfico da construção de projetos de vida dos estudantes negros em Porto Alegre – RS**. 2009. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BORGES, Angela. As novas configurações do trabalho urbano no Brasil: notas para

discussão. **Caderno CHR**, v. 23, n. 60, p. 619 - 632, 2010.

CAMARGO, Amilton Carlos; FERREIRA, Ricardo Frankil. As relações cotidianas e a construção da identidade negra. **Psicologia: ciência e profissão**, n.31, p. 374 - 389, 2011.

CHRISTOFOLETTI, Rogério; WATZKO, Roberta Cunha. Mulheres negras nos jornais: exclusão, gênero e etnia. **Revista FAMECOS**, n. 39, p. 98 - 104, 2009.

GÓIS, João Bôsko Hora. Quando a raça conta: um estudo das diferenças das mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior. **Estudos Feministas**, n. 424, p.743 - 768, 2008.

HERINGER, Rosana; PAULA, Marilene de (Org.). **Caminhos convergentes: estado e sociedade na superação das desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Heinrich Boll, 2009.

IANNI, Octavio. Dialética das relações raciais. **Estudos Avançados**, v. 18, n. 50, p.21-30, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo 2010**. Brasília: 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>> Acesso em 30 jun. 2013

_____. **Retrospectiva Pesquisa Mensal de Emprego 2003 – 2013**: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retr_oespectiva2003_2013.pdf>. Acesso em 20 abr 2014.

INSTITUTO ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. 2010. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/4803/servicos_do_portal/noticias/itens/ethos_e_ibope_lancam_pesquisa_sobre_o_perfil_das_500_maiores_empresas_do_brasil.aspx>. Acesso em: 26 jun.2013.

JULIO, Ana Luiza dos Santos. **Negros e negras no ensino superior privado: um estudo sobre raça e gênero**. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

MARIANO, Silvana Aparecida; CARLOTO, Cassia Maria. Aspectos diferenciais da inserção de mulheres negras no programa bolsa família. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 393 - 417, 2013.

MORAES, Regina Helena. **Nos meandros do processo de formação da identidade profissional de professoras e professores negros**. 2006. Dissertação (Mestrado em educação) Universidade Federal de São Carlo, São Carlos.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7 - 32, 1999.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO – OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho: Brasília, 2010.

PINTO, Giselle. **Mulheres em ascensão: estudo comparativo de trajetórias educacionais de mulheres negras e brancas na pós-graduação da UFF**. Rio de Janeiro: ANPED, 2006.

PETTERS, Luciane Carmem Figueredo; RAITZ, Tânia Regina. Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 408 - 416, 2008.

SALLES, Alexandre de. **Quando as mulheres têm voz: um estudo sobre raça, gênero e cidadania**. 2010. Tese (Doutorado em Políticas Públicas). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

SANTOS, Maria Aparecida; SANTOS, Marco Antonio. Professoras universitárias negras: trajetórias e narrativas. **Revista Avaliação da Educação Superior**, v. 15, n.2, p. 93 – 106, 2010.

SCHUMAHER, Schuma; BRAZIL, Érico. **Mulheres negras do Brasil**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2007.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Texto para Discussão IPEA, Brasília, n. 769, nov. 2000.

SOUZA, Elizangela Vilela de Almeida; FREITAS, Madalena Dias Silva. Representação das mulheres negras no mercado de trabalho das cidades brasileiras no século XIX. **Revista Sapiencia**, v. 1, n. 1, p. 74 - 87, 2012.

Recebido em 23 de setembro de 2014.
Aceito em 03 de dezembro de 2014.