

Minas Gerais. Secretaria de Desenvolvimento, Ciência e Tecnologia e Ensino Superior do Estado De Minas Gerais – SEDECTES. PRONATEC. Projeto Pedagógico do Curso Gestor de Microempresa. Belo Horizonte, 2017.

Mulheres Mil: Guia Metodológico do Sistema de Acesso, Permanência e Êxito. Disponível em: <<https://map.mec.gov.br/projects/mulheres-mil/documents>>. Acesso em 15/07/2018.

Osterwalder, A.; Pigneur, Y. Business Model Generation. Ed. Wiley John & Sons. New Jersey – United States of America, 2010.

Pereira, Marcelo Ricardo. A autoridade docente e a questão do saber-fazer com o sintoma. Revista da Associação Psicanalítica de Porto Alegre, v. 45/46, p. 141-155, 2015.

_____. et al. Acabou a autoridade? – professor, subjetividade e sintoma. Belo Horizonte: FinoTraço/Fapemig, 2011.

Schwartz, Y.; Durrive, L. (2010) (orgs) Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF.

Capítulo 130

Enegrecendo a carreira

Taís Colling¹, Andrea Poletto Oltramari² y Maria Beatriz Rodrigues³

Introdução

As relações de trabalho (RT) se constituem por relacionamentos entre agentes sociais que acabam ocupando papéis opostos nos meios produtivos, sendo eles determinados por características das relações sociais, econômicas e políticas de uma dada sociedade (Fischer, 1987). Nas RT, por serem formas de relações sociais, os atores envolvidos estão distribuídos em classes sociais diversas, onde essas favorecem a precarização do trabalho e das condições de vida de maneira mais incisiva para grupos socialmente menos privilegiados. A coexistência de categorias opressivas e discriminatórias, como propõe o conceito da Teoria Interseccional (Crenshaw 1989), pode direcionar trabalhadoras a uma situação de desprivilegio social, onde a redefinição de prioridades pessoais e de carreira, por vezes, não é possível em função do contexto histórico social de exploração laboral.

Crenshaw (1989) cunhou a palavra “interseccionalidade” para enfatizar a incidência de opressões sofridas por mulheres negras em diversas interações sociais. Para a autora, era de suma importância a percepção de que as mulheres negras não poderiam ser compreendidas por um olhar singular que as colocavam no mesmo patamar das mulheres brancas. Para tanto, Crenshaw (2004) utiliza a interseccionalidade como conceituação do problema que visa capturar as implicações estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da maneira pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras.

Por esse motivo, Carneiro (2003) propõe enegrecer o feminismo, sendo expressão utilizada para designar a trajetória das mulheres negras no interior do movimento feminista brasileiro.

1. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Email: taiscolling@hotmail.com

2. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Email: andreaoltr@gmail.com

3. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Email: biarodrigues@hotmail.it

Conforme a autora, a expressão tem como significado dissertar sobre o peso da questão racial no que se refere ao acesso às políticas públicas, incidência da violência, saúde e mercado de trabalho, capazes de produzir e reproduzir disparidades e privilégios.

No campo teórico, buscas realizadas nas bases de dados *Scielo - Scientific Electronic Library Online*, *Google Scholar*, e, ainda, eventos da Anpad – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, não foram encontradas pesquisas que abordassem carreira associada às múltiplas categorias opressivas: gênero, raça, classe e suas repercussões nas relações de famílias negras. Dessa forma, constata-se uma insuficiência teórica no campo da Administração sobre a construção e manutenção de carreiras das mulheres negras, e, ainda, sobre os padrões de sociabilidade desenvolvidas pelas famílias negras frente às desigualdades advindas do contexto laboral e social.

Por fim, enegrecer a carreira tem como propósito colocar em pauta a realidade da mulher negra no Brasil, propondo a análise de carreiras para além de posições executivas, inserindo uma visão interseccional nos embates sobre gênero e carreira. Estudos com essa proposta significariam novos passos em direção à discussão sobre a questão racial nas relações sociais, redefinindo o seu peso nas relações de trabalho e em suas análises.

Por fim, este trabalho apresenta além desta sessão introdutória, o conceito da Teoria Interseccional, seguida da sessão Enegrecendo a Carreira.

Teoria Interseccional

O conceito de interseccionalidade vem sendo trabalhado por mulheres negras há mais de um século, e ganhou maior atenção quando a crítica e teórica estadunidense Kimberlé Crenshaw o utilizou como marco teórico em seu ensaio. O termo interseccionalidade foi por ela empregado para determinar a interdependência das relações de poder de raça, gênero e classe (Crenshaw, 1989).

Crenshaw (1989) tem argumentado em suas pesquisas e estudos, que as mulheres negras estão frequentemente esquecidas de análises de opressão de gênero ou racismo, uma vez que a primeira se aplica em experiências das mulheres brancas e a última em homens negros. Dessa forma, a autora evidencia a importância da luta feminina por um movimento que todas sejam ouvidas, onde um único movimento é incapaz de reivindicar e lutar por todas as mulheres, uma

vez que suas necessidades e enfrentamentos são distintos. Por esse motivo, Crenshaw (1989) em seu ensaio disserta sobre a intersecção levantada ser provisória, uma vez que se tem muito a analisar em termos de categorias opressivas que incidem sobre minorias desprivilegiadas. Todos os movimentos interseccionais são, via de regra, transitórios e incompletos. São trabalhos e lutas em andamento, funcionando como uma condição e possibilidade que os agentes sociais possuem como forma de locomoção para outros contextos sociais e formações grupais (Carbado, 2013).

Por esse motivo, Carneiro (1995, 2011) propõe “enegrecer o feminismo”. A autora evidencia que os principais eixos das reivindicações femininas não se relacionam às experiências das mulheres negras, mais precisamente das negras brasileiras: no que diz respeito ao mito da fragilidade feminina, por exemplo, as mulheres negras nunca foram consideradas frágeis, ao contrário, trabalharam duro junto de seus homens durante a escravidão. Quando grupos feministas diziam que as mulheres deveriam se lançar no mercado de trabalho, soou estranho para aquelas que já trabalham há séculos, como escravas, empregadas domésticas, vendedoras ou prostitutas. Enquanto as mulheres brancas procuravam romper as barreiras do espaço privado para participar do espaço público por meio do trabalho, as mulheres negras já estavam em atividade profissional (formal ou informal) há muito tempo (Fernandes, 2016).

Para além disso, o questionamento realizado por Sueli Carneiro (2011) “De que mulheres estamos falando?” remete a uma diversidade de imperativos sociais, principalmente aos abordados pela autora no que se refere às necessidades das mulheres negras em um contexto histórico marcado pela exploração sexual e do trabalho. Nesse sentido, Bilge (2009) procurando utilizar uma visão transdisciplinar que abarque a complexidade das identidades e desigualdades sociais, conceitua o termo interseccionalidade como uma teoria que despreza o enclausuramento e a hierarquização da distinção social que são: sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual.

Contudo, o sentido interseccional vai além da simples constatação da variedade dos sistemas de opressão que agem a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das distinções sociais. Por esse motivo, a diversidade de agentes sociais em torno de diferentes gêneros, etnias e orientações sexuais passam a abranger a interseccionalidade de modo a envolver uma gama cada vez maior de experiências e estruturas de poder (Carbado, 2013).

Enegrecendo A Carreira

Conforme a fala de Carneiro (2011), enegrecer o feminismo é a expressão que vem sendo utilizada para designar a trajetória das mulheres negras no interior do movimento feminista brasileiro. Conforme a autora, a expressão tem como significado dissertar sobre o peso da questão racial no que se refere ao acesso às políticas públicas, incidência da violência, saúde e mercado de trabalho, capazes de produzir e reproduzir disparidades e privilégios. Carneiro (1995) ainda busca revelar em suas obras a insuficiência teórica e prática política das diferentes expressões do feminino construídos em sociedades multirraciais e pluriculturais, procurando viabilizar uma perspectiva feminista negra que nasce de uma condição específica do ser mulher, negra e, em geral, pobre.

Ha décadas a mulher negra vem sendo apontada como aquela que experimenta a maior precariedade nas relações de trabalho. Porém, as análises que aprofundaram a perspectiva de gênero dificilmente consideram a variável raça, homogeneizando a força de trabalho como se a questão racial não existisse enquanto diferencial de direitos ou especificidades que afetam a mulher negra (Bento, 1995). Ainda, para Prasad (2007), outros grupos socialmente marginalizados como, por exemplo, minorias raciais, étnicas e religiosas, grupos fisicamente desfavorecidos e, ainda, indivíduos com diferentes orientações sexuais, também são vítimas em função de processos discriminatórios, sendo eles destinados a trabalhos de baixo *status* social.

Nesse sentido, adentrando o contexto laboral, o conceito aqui utilizado de carreira é o seguido por De Luca e Rocha-de-Oliveira (2015), como uma combinação processual entre aspectos objetivos e subjetivos para além de sua ocupação, pelos quais a pessoa experiencia e dos quais interpreta e molda a própria realidade. Segundo Rocha-de-Oliveira e Closs (2013), as possibilidades de construir carreiras podem ser limitadas de forma parcial ou total, dependendo da posição em que o sujeito se encontra no meio social. Para os autores, é importante a análise dos motivos que fizeram com que o sujeito deixasse de escolher alguns caminhos, identificando os limites que se impuseram interna e externamente durante suas escolhas profissionais.

Ainda, Ituma e Simpson (2009) dissertam sobre as barreiras encontradas na construção da carreira, sendo elas enfrentadas com maior incidência por determinados segmentos da população. Os autores ainda explicam que as barreiras podem ser compreendidas por fatores que restringem o desenvolvimento da carreira, sendo elas divididas em dois eixos principais: as barreiras centradas no indivíduo – falta de confiança e motivação –, e a centrada em condições

socioculturais e ambientais – falta de acesso à educação, estereótipo sexual e discriminação racial.

No campo teórico, trabalhos que compreendem a temática carreira, como o de Oltramari (2010), procurou compreender dentre homens e mulheres, a vivência dos dilemas pessoais de executivos bancários relativos à carreira em contexto de trabalho imaterial e suas repercussões nas relações familiares. Para além disso, Cepellos (2016) procurou explorar como as mulheres experimentam o processo de envelhecimento, tendo como referência a ocupação da mulher em cargos executivos. Ainda, os estudos de Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016) se direcionam ao sedentarismo involuntário nas carreiras de mulheres, propondo uma discussão a respeito de carreira, mobilidade e gênero, mais especificamente sobre as especificidades da mobilidade geográfica das mulheres em razão de anseios profissionais.

O que se observa nos trabalhos supracitados, é a não consideração da realidade social da mulher negra no contexto brasileiro, que como já mencionado por Carneiro (2003), é, em geral, pobre e com poucas oportunidades de mobilidade social. Se para as mulheres brancas de classe média, um ponto importante para autonomia é sua entrada no mercado de trabalho; para as mulheres negras de classe baixa, a participação no trabalho é, em geral, precoce, precarizada e as colocam, de início, em patamares desvantajosos (Marcondes, 2013).

Para além disso, Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017) retomam classe social para discussões em carreira, onde apontam a influência da classe e da origem social sobre a mobilidade do sujeito. Os autores ainda apontam que nos conceitos de carreira sem fronteiras, sendo essa compreendida por um futuro de ilimitados arranjos profissionais, independente de uma única organização (Defilipe, Arthur, 1994); e, de carreira proteana, aquela guiada pelas pessoas e não pelas organizações (Hall, 1996), a discussão de classe fica em segundo plano, uma vez que o objetivo central incide sobre o desenvolvimento balizado na performance individual.

Segundo Prasad (2007), imagens negativas e estereótipos não são os únicos problemas enfrentados por determinados segmentos da população em processos seletivos e, por consequência, no desenvolvimento de suas carreiras. Os autores destacam o fato de negros não terem acesso a determinadas posições no mercado de trabalho em função da sua menor representação no ensino superior. Dados que fazem parte da pesquisa “Estatística por Gênero” divulgada pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), mostram que o percentual de mulheres brancas com ensino superior completo (23,5%) é 2,3 vezes maior do

que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%) e é mais do que o triplo daquele encontrado para os homens pretos ou pardos (7%). Tais dados vão ao encontro de Ituma e Simpson (2009), no momento em que os autores dissertam que o desenvolvimento da carreira do sujeito não está somente centrado em suas escolhas individuais, devendo-se considerar os fatores contextuais, os quais criam oportunidades e barreiras para o desenvolvimento de carreira.

Como resultado, segundo o IBGE (2010), a proporção da população ocupada em trabalhos formais é maior para mulheres brancas, ficando as mulheres negras com trabalhos informais, sem seguridade social e tendencialmente precários, comprovada no quadro abaixo.

Quadro 1 - População ocupada por trabalho formal

Faixa Etária	Mulher Negra	Mulher Branca
16 a 29 anos	51,20 %	66,4 %
30 a 49 anos	53,30 %	67 %
50 a 59 anos	47,8 %	60,1 %
60 anos ou mais	29,4 %	38,9 %

.Fonte: IBGE (2010)

Foram consideradas trabalhadoras com carteira de trabalho assinada, inclusive as trabalhadoras domésticas, as militares e funcionárias públicas estatutárias, bem como as empregadoras e trabalhadoras por conta própria que contribuem para a previdência social (Ibge, 2010). Ainda, segundo o Ibge (2010), 59,9 % das mulheres pretas ou pardas se encontram ocupadas nos setores de serviços, sendo esses prestados principalmente às famílias de terceiros. Isso sugere que fatores pessoais, contextuais e experienciais podem interferir em nas escolhas relativas à carreira, uma vez que as pessoas estão menos propensas a esforços quando percebem que são impedidos por fatores ambientais (Ituma, Simpson, 2009).

Contudo, enegrecer a carreira tem como propósito explorar as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras no Brasil, inserindo uma visão interseccional nos diálogos sobre gênero, raça, classe e carreira. Passa, ainda, a galgar novos passos nas relações sociais, definindo o peso que a questão racial possui nas relações de trabalho e em suas análises, enfatizando a não problematização e discussão de classe e raça, que são essenciais para a discussão da carreira em países com grande miscigenação e desigualdade social, como o Brasil (Rocha-De-Oliveira, Fraga, 2017).

Considerações Finais

O presente trabalho procurou explorar as barreiras estruturais enfrentadas pelas mulheres negras no Brasil, inserindo uma visão interseccional nos diálogos sobre gênero, raça, classe e carreira, enfatizando a não problematização e discussão de classe e raça, que são essenciais para análises de carreira em países com grande miscigenação e desigualdade social, como o Brasil (Rocha-De-Oliveira; Fraga, 2017).

A cooptação de gênero, raça e classe, acabam por colocar a mulher em uma situação de desprivilegio social. Dessa forma, pensar em mulheres negras no contexto de trabalho dissociadas de intersecções determinantes, é desconsiderar fatores essenciais da construção da identidade de determinado grupo, uma vez que são as mulheres negras que ocupam historicamente a base da hierarquia, ficando elas, por vezes, com os trabalhos e condições de vida mais precárias e subalternizadas do meio social. A segmentação racial e de gênero compõem uma estrutura social que acaba por desconsiderar anseios e necessidades para além dos imperativos dominantes. Por fim, a cooptação de categorias opressivas advindas do contexto da Teoria Interseccional, às análises relacionadas ao mundo do trabalho, auxilia na compreensão da dinâmica de produção e reprodução das desigualdades sociais.

Referências:

- Bento, M. A. da S. (1995). A mulher negra no mercado de trabalho. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 2, p.479-488, jul.
- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. Diogenes, França, v. 225, n. 1, p.70-88, CAIRN. <http://dx.doi.org/10.3917/dio.225.0070>.
- Carbado, D. W. Crenshaw, K. W. Mays, V. Tomlinson B. (2013) INTERSECTIONALITY. Du Bois Review: Social Science Research on Race, [s.l.], v. 10, n. 02, p.303-312. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/s1742058x13000349>.
- Carneiro, S. (1995). Gênero Raça e Ascensão Social. Estudos Feministas, v. 3, n. 2, p. 544-552.
- Carneiro, S. (2003). Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, v. 49, p. 49-58.

Carneiro, S. (2011). Enegrecer o Feminismo: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>>. Acesso em: 23 jan. 2018.

Cepellos, V. M. (2016). Os sentidos da idade: morte e renascimento no processo de envelhecimento de mulheres executivas.

Crenshaw, K. (1989) "Demarginalizing The Intersection Of Race And Sex: A Black Feminist Critique Of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory And Antiracist Politics," University Of Chicago Legal Forum: Vol.: Iss. 1, Article 8

Crenshaw, K. (2004). A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, p. 7-16.

Defilipe, R. Arthur, M. (1994). The boundaryless career: a Competency-Based Perspective. *Journal of Organization Behavior*, v.15, p. 307-324.

DeLuca, G. (2015). "Você só tatua?" A trajetória profissional no campo da tatuagem. 187 p. Dissertação de Mestrado. UFRGS. Porto Alegre.

Fernandes, D. A. (2016). O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude. *Revista Estudos Feministas*, [s.l.], v. 24, n. 3, p.691-713. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p691>.

Fischer, R. M. (1987). Pondo os Pingos nos "is": sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: Fleury, M.t.; Fischer, R.m. (Coord.). *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas.

Fraga, A. M.; Rocha-De-Oliveira, S. (2016). Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade. In: *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.

Hall, D. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, v.10, n.4, p.8-16, Nov.

Ibge. Estatísticas de Gênero. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,-2,3,4,-13,128&ind=4699>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

Ituma, A. Simpson, R. (2009). In. The 'boundaryless'career an career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. In *Human Relations*. v.62, n5 727-761.

Marcondes, M. M. Pinheiro, L. Queiroz, C. Querino, A. Valverde D. (2013). Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. 160 p.

Oltamari, A. (2010). Dilemas relativos à carreira no contexto do trabalho imaterial bancário e suas repercussões às relações familiares. 157 pg. Tese de Doutorado – Gestão de Pessoas, UFRGS, Porto Alegre.

Prasad, P. D'abate, C.; Prasad, A. (2007). Organization Clallenges at the Periphery. Career issues for the Socially Marginalized. In: Gunz, H. & Peiperl, M. (Eds.). *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Rocha-De-Oliveira, S. Closs, L. (2013). História De Vida E Trajetórias Profissionais: Uma Proposta Interdisciplinar Para Os Estudos De Carreira. Iv Encontro De Gestão De Pessoas E Relações De Trabalho, Brasília, P.1-16. Anual.