



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA MULHERES
NEGRAS

Cristiane de Amoreti Lima de Andrade

Rio de Janeiro

2016

Monografia realizada como requisito parcial para conclusão de curso em Serviço Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA MULHERES
NEGRAS

Cristiane de Amoreti Lima de Andrade

Orientadora: Andréa Moraes Alves

Rio de Janeiro

2016

Agradecimentos

À Deus pela força e sustento nos momentos de fraqueza e desânimo.

Aos meus pais sem vocês não conseguiria chegar até aqui, meu porto seguro lugar onde encontro consolo e amor incondicional

A Marcos Antônio anjo da minha vida que a cada dia me inspira a não desistir dos meus objetivos.

Ao Marcos pelo companheirismo, apoio e cumplicidade .

A Tatiana, Jônatas, Vera e Matheus que me ajudaram suprindo minha ausência no cuidado com meu filho.

A minha orientadora Andréa Moraes pela sensibilidade que à torna tão especial no jeito de ensinar. Sendo incansável na transmissão de conhecimento, obrigada pela sua paciência durante o processo de construção desta monografia.

João e Marinês meus anjos da guarda em momentos difíceis.

A Márcia e Natália pelo apoio, amizade, incentivo e torcida.

A toda a minha família e amigos pelo apoio e incentivo.

À todas as minhas lindas negras sem vocês não seria possível a realização desta monografia .

A Alcides Lima dedico todo esse trabalho, suas experiências foram muito importantes, exemplo de honestidade, simplicidade e generosidade.

“O que conta na vida não é o simples fato de termos vivido. É a diferença que fizemos na vida dos outros que determinará o significado da vida que levamos ” .

Nelson Mandela

ANDRADE, Crsitiane de Amoreti Lima. **Mercado de Trabalho: desafios e possibilidades para as mulheres negras**Rio de Janeiro, 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação de Serviço Social). Escola de Serviço Social , Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro , 2016.

A presente monografia tem como objetivo analisar os mecanismos discriminatórios que influenciam a entrada das mulheres negras no mercado de trabalho. Para fundamentar a discussão buscou-se a leitura de autores, que discutem quais dificuldades contribuem para mulheres negras não ocuparem certos cargos. A fim de conhecer a realidade atual dos desafios encontrados por essas mulheres foram entrevistadas vinte mulheres que buscam ou não inserção no mercado de trabalho, através da análise dos discursos diferentes discursos foi possível perceber mudanças e possibilidades no contexto atual. Verificou-se que a aparência constitui-se num dos maiores desafios que para as negras no mercado de trabalho e na sociedade, o modelo dominante ainda é imposto para que essas mulheres sejam aceitas. Apesar de avanços se faz necessário a discussão deste tema em espaços acadêmicos contribuindo com a garantia do direito de igualdade.

Palavras chaves: mercado de trabalho, discriminação, escolaridade, aparência.

Siglário

Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBEMEC	Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PBF	Programa Bolsa Família
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
Unigranrio	Universidade do Grande Rio
UNISUAM	Centro Universitário Augusto Motta

Sumário

1. Introdução.....	7
2. Historicizando a trajetória das mulheres negras no Brasil.....	11
2.1. Mulheres negras e seu protagonismo no mercado de trabalho.....	11
2.2. Duplo preconceito no mercado de trabalho.....	13
3. A realidade da discriminação.....	18
3.1 Um olhar sobre as experiências vividas por negras na atualidade.....	18
4. A aparência como influenciadora da inserção no mercado de trabalho.....	32
4.1 Conceitos que contribuem para definir aparência.....	32
4.2 Cabelo como forma de identidade.....	38
5. Considerações finais	39
6. Referências bibliográficas.....	43
7. Anexos.....	46

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia busca analisar os mecanismos discriminatórios que influenciam na entrada das mulheres negras no mercado de trabalho. A motivação de pesquisar o tema se deu a partir de um comentário que ouvi e que à princípio foi visto como elogio. Mas que veio a despertar a reflexão sobre o descrédito que as negras sofrem no mercado de trabalho. Algo também me trouxe incômodo e contribuiu para desenvolver o tema, foi o fato de durante a graduação não ter tido aulas com nenhuma professora negra, aliás nem professores.

O comentário que ouvi se deu a partir de minha entrada no mercado de trabalho em 2004, quando um cliente perguntou ao meu diretor “onde tinha me encontrado”. Através de uma indicação de um conhecido fui informada da necessidade de alguém para desenvolver atividades administrativas e atendimento aos clientes de uma empresa de suporte de informática. Não passei por nenhum processo seletivo por ser tratar de uma indicação, fui aprendendo aos poucos toda a rotina administrativa da empresa. O contato com os clientes era uma das atividades desenvolvidas. Por se tratar de uma empresa que garantia a segurança e dava suporte ao setor de informática das empresas, era necessário o contato quase que diário com as mesmas para saber se os sistemas estavam funcionando, assim como quando surgiam problemas as empresas entravam em contato para ter auxílio técnico. Num dos encontros de suporte técnico, o comentário foi feito por parte de um dos representantes da tal empresa a meu diretor. À princípio soou como um elogio, mas depois me dei conta que o cliente parecia surpreso por saber que alguém “como eu” poderia ser “eficiente”. É curioso perceber o quanto as negras ainda sofrem pondo seu conhecimento à prova. O trabalho é direito social que vem a garantir as condições básicas do ser humano à sobrevivência e que não deve exigir como critérios para inserção cor, raça, religião, sexo.

A relevância do tema está assentada na identificação de outros fatores que possam influenciar a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho e como pode impactar o futuro destas mulheres. Além de problematizar a questão de a capacidade de alguém estar diretamente ligada à cor de pele ou características

físicas. No sentido de desenvolver uma reflexão sobre o tema e de sua importância nos debates dentro dos espaços profissionais e acadêmicos, a fim de contribuir para a desconstrução da imagem da imagem sensualizada da negra .

Para aprofundar o conhecimento do tema foram feitas leituras de autores que fazem essa discussão, além de pesquisas que mostram dados consistentes para fundamentar a discussão. Foi realizada uma pesquisa qualitativa com perguntas abertas e fechadas com mulheres negras de nível superior completo e incompleto, que estavam buscando ou não inserção no mercado de trabalho na faixa etária de 19 à 29 anos..

No capítulo I é apresentada uma discussão sobre e a importância do protagonismo das mulheres negras no processo de formação do mercado de trabalho após abolição dos escravos. Destacamos sua importância na transmissão da cultura às novas gerações e na luta para manter a sobrevivência de si e da família.. Um ponto que merece destaque é o duplo preconceito que sofrem ao longo de sua vida, por serem mulheres e negras seguem ocupando a base da pirâmide de renda, ocupação, escolaridade dentre outras. Para fundamentar este capítulo foram lidos autores que fazem esta discussão como: Gonzalez e Halsenbalg (1982), Guedes (2010) e (2012), Halsenbalg (2005), Loureiro (2003), Paixão (2008) e Silva (1980). Além de estudos que trazem dados consistentes sobre a situação das negras no Brasil que foram o Dossiê das mulheres negras – retrato das condições das mulheres negras no Brasil(2013), Os negros no trabalho (2013) e alguns dados do IBGE.

No capítulo II é exposto o resultado das entrevistas com as mulheres negras que buscam inserção no mercado de trabalho, com intuito de conhecer a realidade destas mulheres. Com a sistematização e análise das respostas foram encontrados pontos de vista opostos e outros em comum que convergiram para discussão sobre aparência, apontada pelas entrevistadas como um dos elementos que vêm a influenciar a entrada das negras no mercado de trabalho.

No capítulo III, como foi apontado pelas entrevistadas que aparência é um dos elementos que influenciam a entrada no mercado de trabalho, é feita uma discussão sobre conceitos que estão diretamente ligados a este tema. E para isso

recorreu-se a autores que fazem esta discussão como: Fagundes (2003), Giacomini (1994) e (2003), Góis (2008), Gomes (2005), Macedo (2007) , além de um artigo publicado no site Geledés* .

* o site Geledés é da organização Geledés – Instituto da Mulher Negra , uma organização política de mulheres negras que tem por missão institucional a luta contra o racismo e sexismo, a valorização e promoção das mulheres negras, em particular, e da comunidade negra em geral.

2 HISTORICIZANDO A TRAJETORIA DAS MULHERES NEGRAS NO BRASIL

2.1 MULHERES NEGRAS E SEU PROTAGONISMO NO MERCADO DE TRABALHO

Durante muitos anos as mulheres negras ocuparam um papel inferior nas estruturas do mercado de trabalho brasileiro, fruto de um passado escravocrata que não lhes garantiu forma de sustento. Após o período da Abolição, os negros trazidos para o Brasil para o trabalho escravo nas lavouras cafeeiras foram libertos sem nenhuma forma de planejamento que garantisse sua sobrevivência.

Cabe ressaltar que as mulheres negras trazidas para o trabalho nas fazendas, mais precisamente para o trabalho na casa grande, onde faziam todas as atividades domésticas, amamentavam e cuidavam dos filhos dos senhores, tiveram um papel importante na transmissão da cultura às gerações futuras, lutando para que seus familiares não fossem vendidos separadamente e usando de artifícios como envenenamento como forma de resistência. Essas mulheres, que abriram mão de amamentar seu próprios filhos, vistas como objetos de desejo de seus senhores, muitas vezes agredidas e desfiguradas por suas senhoras para entender qual era seu lugar, após serem libertas permaneceram exercendo suas atividades de cozinheiras, babás e damas de companhia nas fazendas para sustentar suas famílias. (Paixão, 2008 e Santos, 2009).

O mercado de trabalho que se formou no Brasil após a abolição não absorvia o grande número de negros livres, porém despreparados para desempenhar atividades que necessitavam de conhecimentos específicos, fazendo com que os fazendeiros tivessem preferência pelos trabalhadores imigrantes que se adaptaram mais facilmente a estas funções. Segundo Halsenbalg (2005), esta ideia de que imigrantes eram mais preparados que os negros é uma ideia falha. Quando houve o incentivo à imigração, esta mão de obra ocupou espaços que já tinham sido deixados pelos ex escravos.

“ A maioria desses imigrantes não possuía habilidades ou qualificações especiais, nem dispunha de quaisquer recursos econômicos ou educacionais

particulares. Neste sentido, os pontos de partida das populações imigrante e não branca eram bastante semelhantes.” (Halsenbalg, 20005: p. 175)

Com o nível de desenvolvimento das cidades e a industrialização principalmente na região Sudeste, setores foram se formando na estrutura do mercado e as mulheres negras se concentravam no setor de serviços, onde permaneciam desenvolvendo atividades pessoais e domésticas. Halsenbalg (2005) acrescenta que a cor influenciava no processo de contratação de mão de obra em determinadas ocupações principalmente aquelas que precisavam de um contato face a face com a clientela.

Mecanismos com o branqueamento e a democracia racial foram utilizados para manter a obediência dos negros e conter as primeiras mobilizações por visibilidade política. Aqueles que buscavam uma possibilidade de mobilidade social foram influenciados pela ideia de que quanto mais próximo do tom de cor branca maiores chances teriam para ascender socialmente.

A industrialização não vem contribuir para diminuir as desigualdades dos grupos de raça na estrutura social, sendo a região Sudeste a que recebeu o maior número de negros devido ao seu grau de desenvolvimento superior e onde se concentrava o maior número de empregos. O que atraiu um grande contingente de negros que experimentaram todos os tipos de dificuldades.

Autores como Valle (1980) e Guedes (2012) tomam como marco teórico para discutir a relação entre discriminação e mercado de trabalho a teoria do Capital Humano. Onde;

“ O capital humano é definido em termos de qualificação produtiva, talento e conhecimento de um indivíduo. Isso é medido pelo valor (preço multiplicado pela quantidade) de bens e serviços produzidos.” (Valle, 1980, p 24)

Alguns fatores influenciam a relação entre investimento em educação e trabalho, o fator escolaridade é o que mais influencia a entrada desta população no mercado de trabalho. De acordo com o Dieese, em 2012, o número de brancos com mais de 9 anos de escolaridade era de 55,5%, enquanto o número de negros era de 9,4%. Além dessa diferença é importante considerar que a garantia de um retorno de investimento feito em educação se torna mais difícil devido ao fato de muitos abandonarem os estudos seja para compor a renda familiar ou por fracassos escolares.

Uma vez que o objeto desta pesquisa é a mulher negra e a discriminação que sofre no mercado de trabalho foi importante analisar questões referentes a sua história.

Um dos motivos para a entrada da mulher no mercado de trabalho está muito ligado ao fator de sustento ou complemento da renda familiar. O que não difere muito do cenário vivido por essas mulheres logo após a Abolição, marcando o seu protagonismo no mercado de trabalho bem antes deste processo. Mulheres sempre tiveram que lutar pelo reconhecimento de sua igualdade dentro desta sociedade, e as negras acompanharam todo este movimento histórico lutando não só pelos mesmos direitos de igualdade de gênero, mas também igualdade de raça. O que aponta para a noção de interseccionalidade de Crenshaw, Silva (2013), para analisar este duplo processo de discriminação.

uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação. Ela trata especificamente da forma 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. (CREESNSHAW, 2002,apud Silva 2013, p.177).

A abolição da escravatura sem planejamento e a sociedade de base patriarcal e machista, resulta na situação atual, em que as mulheres afro-descendentes¹ são alvo de duplo preconceito, o racial e o de gênero. (SANTOS, 2009 p.1-2)

2.2 DUPLO PRECONCETO NO MERCADO DE TRABALHO

Uma das questões que autores como Moema Guedes (2012), Tatiana Silva (2013), Márcia Lima (2013), Flávia Rios (2013), Danilo França (2013) concordam é que apesar de todas as conquistas das mulheres, desenvolvendo tarefas antes ocupadas por homens, elas continuam recebendo os menores salários. Quando se leva em consideração o fator raça, as mulheres negras ocupam as bases das pirâmides salariais e ocupacionais. O feminismo brasileiro deu visibilidade a

¹ Afro-descendentes - Compreendem-se como afrodescendentes os pretos e os pardos, assim definidos, quando necessário, por autotclassificação.

questão da participação da mulher no mercado de trabalho e o tratamento desigual que recebiam.

O que temos hoje de abertura e avanços para a inserção da mulher na estrutura de mercado de trabalho é resultado de muitos debates, pois num passado recente esta mesma estrutura não foi pensada para as mulheres. Os homens desempenhavam todas as formas de atividades fora do lar para garantir o sustento de suas famílias, pois existia a ideia de que eram capazes de se entregar totalmente a essas atividades, enquanto as mulheres não estariam adaptadas a extensas horas de atividades, nem teriam condições psicológicas para viagens e distanciamento dos filhos. (GUEDES, 2012).

Um fator muito discutido sobre a entrada das mulheres no mercado de trabalho é o tratamento desigual que recebem, ou seja, apesar de muitas terem um nível de escolaridade alto e desenvolver as mesmas atividades recebem menos que os homens. Quando analisamos o fator raça pesquisas como a do IPEA (2013) revelam que estas mulheres negras ocupam a base da pirâmide o que pode vir a caracterizar uma forma de discriminação.

Sendo assim, a discriminação de mercado é definida como a utilização de mecanismos irrelevantes para estabelecer um tratamento desigual a indivíduos com as mesmas potencialidades, e pode se dar de quatro formas: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação do acesso ao capital humano. (LOUREIRO, 2003).

A discriminação salarial, discriminação de emprego e discriminação de trabalho ou ocupação são chamadas de *postmarket discrimination* ou discriminação direta que acontece depois que os indivíduos já estão empregados. Enquanto a discriminação ao acesso ao capital humano também chamada de *premarket discrimination* ou discriminação indireta que ocorre antes mesmo do indivíduo estar empregado. (LOUREIRO, 2003).

Estas formas de discriminação que durante anos foram utilizadas como forma de manter indivíduos em situação de desigualdade e inferioridade persistem nos dias de hoje.

A falta de escolaridade é uma categoria analisada pelos autores citados que tem sido apontada como um dificultador da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, e um dos motivos pelo qual estas mulheres não conquistam mobilidade social. A população negra feminina no Sudeste em 2009 representava 41,3%, segundo dados do IPEA (2013). Dos quais aproximadamente 43% destas mulheres residem na cidade do Rio de Janeiro.

Com a universalização do ensino e com programas como o Sistema de cotas raciais e o PBF (programa Bolsa Família) que tem como condicionalidade a frequência escolar houve uma certa melhora no que se refere a porcentagem para brancos e negros no acesso à educação. As mulheres brancas somavam 38,2 % e as mulheres negras 24,1 % das que têm ensino fundamental, um fator que pode estar contribuindo para que as mulheres negras tenham um índice baixo nesta fase escolar, está ligado ao número de meninas que por motivos de fracasso escolar nos anos anteriores abandonam os estudos nesta etapa.

Um dado animador segundo o Dossiê das Mulheres Negras, IPEA (2013) é que o número de mulheres negras que tem ensino médio se mantém em crescimento e a taxa em 2009 chega a 49% três vezes o valor de 2003, apesar de a maioria, após a conclusão do ensino fundamental, serem obrigadas a abandonar os estudos para entrar no mercado seja para se sustentar ou ajudar suas famílias e algumas para dar continuidade nos estudos tem que optar pelo ensino privado. Muitas chegam aos bancos universitários em idade que poderiam estar formadas, o que pode prejudicar a entrada no mercado de trabalho e o crescimento profissional.

No mesmo estudo em 2009, o número de negras que entraram na universidade foi bem maior, quando comparados a mesma categoria em 2003, mesmo assim o número de homens brancos e mulheres brancas é quatro vezes maior apesar de todos os incentivos com políticas afirmativas. Um fator considerável analisado é que os negros sejam eles homens ou mulheres se matriculam em cursos considerados de menor prestígio.

As atividades exercidas estão muito ligadas ao cuidado pessoal, serviços gerais, as negras representavam cerca de 21,6% de trabalhadoras domésticas em 2009. Também são as mais acometidas pelo alto índice de desempregos o que faz

aumentar o nível das mulheres negras que dependem dos programas assistenciais do governo direcionados às famílias em estado de extrema pobreza.(IPEA, 2013)

As negras representavam em 2009 cerca de 15,7% de trabalhadoras do comércio contra 17,8% de brancas ; na administração pública 5,3% são brancas e 4,3% de negras; no setor agrícola, as negras têm uma maior concentração, o que pode ser explicado pelo maior concentração de negras nas áreas rurais. Elas representam cerca de 14,8 % contra 9,3% de brancas que residem em área rural. A porcentagem de negras no serviço público é 8,5% contra 10,9% de brancas.(IPEA, 2013)

A renda das mulheres negras, quando representada na pirâmide de renda, ocupam sempre as bases, ficando atrás dos homens negros, porém o RAIS 2013 (Relação Anual de Informações Sociais) indica que houve um aumento dos seus rendimentos em 4,71% contra 3,88% das mulheres brancas. O que não faz com , que sua renda seja superior a da mulher branca o que significa dizer que, em 2013, os rendimentos das mulheres negras chegavam à R\$ 1.290,87 enquanto das mulheres brancas era de R\$ 1.826,76.(IPEA 2013)

É relevante citar que em quase todos os níveis de escolarização por mais que as negras se encontrem nos níveis mais inferiores, há um crescimento nas taxas de escolaridade das mulheres negras , mas isto não indica um fator que contribua para a inserção e mobilidade dentro do mercado. Muitas delas retornam a atividades que já desenvolviam ou aceitam empregos inferiores a sua formação pela necessidade de sobrevivência.

Um fator citado por Hansenbalg (2005) são os processos de mobilidade intrageracional e intergeracional, ou seja, de uma herança de gerações que impedem oportunidades de mobilidade social . Os pais tendem a orientar os filhos de que os negros tem um lugar, diminuindo ou anulando certas aspirações dentro da sociedade para protegê-los de sofrimentos futuros.

Sendo assim, o negro que nasce numa família de baixa posição social tem suas possibilidades de realização e mobilidade diminuídas por todo um histórico de inferioridade e falta de oportunidades que prejudicam seu desenvolvimento futuro.

Dentre as famílias monoparentais chefiadas por mulheres, os dados revelam que há uma maior incidência entre as mulheres negras. Elas somam um total de 51,1% com famílias monoparentais chefiadas por mulheres negras e um fator responsável pelo aumento desta taxa é a autodeclaração.

Convém dizer que hoje existem políticas que ampliam as oportunidades e incentivam a igualdade de participação da mulher negra na sociedade, porém nem todas têm acesso a estas políticas e elas não são muito divulgadas pelos meios de comunicação. Uma questão que poderia ser reformulada nos meios de comunicação seria a circulação de outras imagens de mulher negra. Por exemplo, ao invés de continuar mostrando a negra como a mulata que amamentava os filhos dos senhores ou a imagem da mulata exportada no carnaval, o que vem a perpetuar a imagem da negra escrava, doméstica e mulata, seria relevante que se mostrassem outros tipos de inserção das negras no mercado de trabalho.

Conforme Lélia Gonzales e Carlos Halsenbalg (1982) as pessoas de raça negra são culpadas pelo seu próprio “fracasso”, a sociedade ainda se mantém com a ideia de que as oportunidades foram dadas e os negros não sabem aproveitar. Numa tentativa de dizer que são tratados como iguais dentro de uma sociedade que é desigual.

Segundo Lélia Gonzales e Carlos Halsenbalg (1982) essa luta da mulher negra pelo combate à discriminação e pelos mesmos direitos das mulheres brancas emergiu dentro do movimento feminista. As mulheres negras apontavam que o movimento de mulheres brancas não discutia as formas humilhantes de tratamento que as negras sofriam. Questões como: o trabalho doméstico, direito à educação, controle de natalidade, e a imagem que a mídia vende das mulheres negras. No entanto, já avançamos pouco a pouco, como mostram as estatísticas. Mas ainda temos um caminho a cumprir.

3 A realidade da discriminação

3.1 Um olhar sobre as experiências vividas por negras na atualidade

Conforme já mencionado para a realização deste trabalho foram feitas 20 entrevistas qualitativas com mulheres negras na faixa etária de 19 a 29 anos, com nível superior completo ou incompleto e que haviam buscado emprego formal nos últimos 12 meses, a fim de conhecer a trajetória de vida destas mulheres e os desafios que as mesmas encontram no processo de inserção no mercado de trabalho. A pesquisa levou em consideração aspectos referentes a raça, idade, escolaridade, estado civil, localidade onde mora, número de filhos.

As entrevistas foram realizadas no 1º semestre de 2015, em lugares escolhidos pelas entrevistadas para que se sentissem à vontade. As entrevistadas foram identificadas com nomes de flores para resguardar suas identidades.

O recrutamento das entrevistadas se deu através de contato com amigos e alunas que conheciam meninas que se enquadravam no perfil. Foi feito também um contato através de grupos em redes sociais, explicando o objetivo das entrevistas. Após respostas de algumas mulheres trocamos mensagens, e-mail e telefones de contato. Através do e-mail foi enviado questionário para as entrevistadas se familiarizarem com as perguntas.

Em relação à idade nenhuma de nossas entrevistadas tem idade entre 19 e 21 anos, todas se localizam na faixa etária que vai dos 22 anos aos 29 anos. O que vem confirmar a discussão feita por autores como: Lima, Rios, França e Santos, (2013) e Santos (2009) sobre entrada tardia das negras nos bancos universitários. De uma forma geral, o término do ensino médio se dá entre os 18 e 19 anos, fatores como reprovações e fracasso escolar podem interferir nesta dinâmica. Somado a este fato algumas meninas, após o término do ensino médio, tiveram que trabalhar para ajudar na renda familiar e outras, mesmo durante o ensino médio, foram aprendizes em algumas empresas. Apenas duas de nossas entrevistadas, Tulipa hoje com 27 anos e Amor perfeito 23 anos, entraram na universidade com 18 anos. As demais após os 20 .

A maioria das nossas entrevistadas, digo 10 mulheres, têm 29 anos o que vem comprovar o que já foi analisado pelos autores citados. A idade pode ser um fator que pode vir a impactar a vida profissional. Percebi não ser esse um ponto que preocupa estas mulheres, pois apenas uma se mostra bem preocupada por não conseguir entrar no mercado de trabalho e teme que pelo avançar da idade isso seja uma barreira para o seu futuro profissional.

Em relação à cor não poderia dizer que a opção por se declarar negra foi uma unanimidade, pois uma das entrevistadas se declarou parda/preta. No que se refere a essa temática a definição usada pelo IBGE é a autodeclaração.

“ a declarada pela pessoa , segundo as seguintes opções branca, preta, amarela (pessoa de origem chinesa, japonesa, coreana, etc), parda(mulata, cabocla, cafusa mameluca, ou mestiça de preto com pessoa de outra raça de cor, indígena (pessoa indígena ou índia).” (IBGE, 2015)

Em relação ao grau de escolaridade 6 entrevistadas têm nível superior completo e 14 nível superior incompleto. Das 20 entrevistadas 16 são de universidades públicas, sendo elas UFRJ e UERJ e 4 de universidades particulares: Unigranrio, Unisuam e IBMEC. Cabe destacar que das 20, 16 são estudantes do curso noturno e as demais 4 do diurno. As mulheres que estudam em universidades particulares, uma que foi estudante de administração do IBEMEC/FGV afirma ter estudado na instituição pelo fato de ter feito prova e ter conseguido uma bolsa integral. As outras três que trabalham e estudam, afirmam que parte do que ganham é para arcar com as despesas e pagar a faculdade, as demais são estudantes de universidades públicas onde o ensino é gratuito, apenas tendo gastos com transporte, alimentação e livros e materiais, o que é comum a todas.

Algumas estudantes das universidades públicas disseram que recorreram à assistência estudantil para terem direito à bolsa auxílio, que é o que vem garantindo a permanência nos cursos. Outras participaram de pesquisas dentro da própria universidade que oferecem bolsas. Ambas o auxílio estudantil e as bolsas de pesquisas têm valores baixos, mas é o suporte que tem contribuído para que não tenham que evadir. As demais contam com apoio dos familiares para cobrir estes gastos.

Comparando com os dados do Censo Étnico-Racial da UFF (Universidade Federal Fluminense) realizado em 2003 que fez a discussão sobre as diferenças entre negras e brancas dentro da universidade, Góis (2008) destaca que as alunas que entravam na universidade enfrentavam dificuldades para arcar com custos de deslocamento, alimentação e aquisição de materiais, o que vinha a contribuir para aumento da evasão. No mesmo estudo, bolsas consideradas mais “nobres” como: bolsas de iniciação científica, extensão e monitoria são destinadas em grande parte à mulheres brancas. Enquanto em bolsas treinamento que inclui estágio há um maior número de negras. O autor enfatiza que alguns critérios na seleção de bolsistas deixam margens para um processo de discriminação, como exigir domínio de língua estrangeira.

Em relação ao curso frequentado as entrevistadas estão distribuídas entre 1 pós-graduanda em Saúde mental pela UFRJ , 1 mestranda em administração pela FGV, 1 estudante de dança, 1 estudante de nutrição, 1 estudante de pedagogia, 1 estudante de psicologia e 14 estudantes de serviço social. Pelo fato de eu ser estudante do curso, a maioria dos meus contatos dentro da universidade são dessa área. A princípio foram contactadas 43 mulheres, das quais 13 estavam fora do perfil, dentre as quais algumas estavam acima da faixa etária exigida, outras não aceitaram participar das entrevistas. As demais 10 não deram nenhum retorno.

O Censo Étnico-racial da UFF enfatiza que há um maior número de mulheres negras em cursos de menor valorização, ou seja pela demanda pelas vagas e a dificuldade de acesso pelo relação candidato/vaga. Segue analisando que o curso com maior procura pelas negras é o de Serviço Social, atribuindo a isso não só os aspectos citados, mas também a imagem de cuidadora construída ao longo dos anos.

Em relação ao estado civil, 14 entrevistadas são solteiras e 6 casadas. Em relação a ter filhos, 4 entrevistadas têm 1 filho e 16 não têm filhos. Duas entrevistadas relataram ter engravidado alguns meses após a entrada na universidade, dentre elas uma ficou afastada pelo período de um ano até encontrar alguém que cuidasse do bebê enquanto estava fora. A outra relatou que se afastou no período de licença maternidade, e até hoje o marido leva o bebê junto dela para

universidade, enquanto ela assiste as aulas ele fica com o bebê no pátio e tem que sair algumas vezes quando solicitada.

Quando perguntadas sobre a responsabilidade com as despesas do lar, 5 entrevistadas se dizem responsáveis dividindo esta obrigação com o marido ou os demais integrante da família, enquanto 15 não contribuem com as despesas.

Em relação à religião, 1 entrevistada se diz espírita universalista; 2 se identificam com as religiões de matrizes africanas; 4 entrevistadas são cristãs protestantes; 5 entrevistadas dizem não ter nenhuma religião; 8 entrevistadas afirmam pertencer a religião católica .

Em relação ao local de moradia, 11 são moradoras de bairros da zona norte, 7 são moradoras da Baixada Fluminense (1 moradora de Caxias, 3 moradoras de Nova Iguaçu e 3 moradoras de Queimados), 1 é moradora de São Gonçalo e 1 moradora de Niterói. Todas as entrevistadas estudam ou estudaram em universidades localizadas no Rio de Janeiro, as moradoras da Baixada afirmam que um obstáculo que encontram, tanto para estudo quanto para trabalho, é a dificuldade e gastos com locomoção. Percebem que alguns empregadores compartilham da mesma ideia, pois terão gasto com o pagamento do transporte com as funcionárias e temem pela dificuldade com o transporte público e possíveis atrasos, dentre outras coisas como serem moradoras de comunidades.

Segundo Acácia, 29 anos, graduanda de Serviço Social da Uerj, *“além de julgarem pela aparência, pela cor de pele julgam também pelo local de moradia”*.

Jasmim, 24 anos, graduanda de Serviço social da UFRJ, *uma das dificuldades para as pessoas negras no mundo do trabalho é morar distante do Centro”*.

Gardênia, 24 anos, graduanda de Serviço Social da UFRJ, *“além do preconceito por ser mulher e negra existe também o preconceito por serem moradoras de comunidade”*.

Quando perguntadas sobre sua condição no momento atual 6 estão empregadas, e 14 desempregadas. Algumas das entrevistadas que estão desempregadas apresentam alguns motivos para isso: Das desempregadas, 4

nunca trabalharam e desistiram de tentar emprego por enquanto e se dedicam exclusivamente aos estudos essas mulheres, dentre elas algumas recebem auxílio estudantil e outras contam com apoio dos pais para dar o suporte necessário para continuarem estudando; 8 entrevistadas já trabalharam e estão buscando inserção no mercado formal e 2 optaram por sair do emprego para concluir a faculdade, estas entrevistadas recebem suporte de seus familiares e companheiros para permanecerem estudando.

Rosa, 29 anos, mestranda de Administração pública da FGV, “ dentro do mercado há aqueles que dizem que sou super qualificada para a vaga e outros que não possuo experiência.”

Gerbera, de 29 anos, Assistente Social, “ a tal crise que o país enfrenta é uma razão e em minha área de atuação a maioria dos empregos são por indicação”.

Amor Perfeito, 22 anos, graduanda de Serviço Social UFRJ, em função da parca oferta de empregos com condições dignas de trabalho na área em que me é de interesse que é o Serviço Social”.

Em relação à busca por inserção no mercado, 6 entrevistadas consideram que não tiveram dificuldade em conseguir as vagas, pois foram feitas indicações seja de amigos, familiares ou conhecidos de familiares e outras fizeram concursos públicos . As 8 entrevistadas que estão buscando inserção no mercado de trabalho afirmam que há um número grande de pessoas buscando colocação no mercado e muito poucas vagas.

Seis entrevistadas afirmam que no momento não estão buscando entrar no mercado de trabalho, pois optaram por dedicação exclusiva aos estudos. Além das atividades acadêmicas estão em período de estágio e final de graduação e não conseguem conciliar todas estas atividades com o trabalho. Foram poucas as entrevistadas que ainda procuram vagas através de anúncios de jornal apenas duas citaram que utilizam esta forma de busca. Com todo o avanço tecnológico a maioria(8) tem feito inscrições em sites de agências virtuais pela internet.

Um fator que me causou grande estranheza é que em tempos de busca por estabilidade no mercado de trabalho e o grande incentivo que uma das formas de

garantia de estabilidade, plano de carreira e certas gratificações que o serviço público oferece , 15 entrevistadas não vêem nos concursos públicos uma saída, e somente 5 entrevistadas citaram o concurso público como uma forma de inserção no mercado de trabalho. Duas das entrevistadas que estão no mercado de trabalho são concursadas, Flor de Lótus, 27 anos, Psicóloga, foi aprovada em concurso em Nova Iguaçu. E Tulipa, de 27 anos, Pedagoga, foi aprovada em concurso no Rio de Janeiro.

Em relação aos desafios encontrados por essas mulheres, uma das entrevistadas admite não saber quais são as dificuldades para as negras no mercado de trabalho, pelo fato de ainda não ter passado por esse processo. Uma entrevistada afirma que as dificuldades são as mesmas para brancas e negras. Duas acreditam que em nosso país ainda existe a falta de incentivo e investimentos para que os negros tenham oportunidades de continuarem estudando. Vinculado a isso a maioria das candidatas observam que muitas das negras não têm um nível de escolaridade elevado para ocuparem certas vagas.

Dália, 22 anos, graduanda de dança da UFRJ, afirma “não sei”.

Camélia, 22 anos, graduanda de Serviço Social UFRJ, afirma “ as pessoas negras ainda recebem menos que as brancas, isso pra mim é muito preocupante”.

Magnólia, 29 anos, graduanda em psicologia pela UNISUAM, declara “ na minha opinião não vejo dificuldade nenhuma, encontramos as mesmas dificuldades de outros”.

Orquídea, 29 anos, graduanda de Nutrição da UERJ, afirma “ na minha opinião a maior dificuldade é que a maioria dos negros não busca ter estudo, ser mais aprimorado, mas acredito que seja um erro dos próprios negros, por saber que há uma dificuldade de entrar no mercado de trabalho por falta de educação e acabam não correndo atrás, por isso muitos negros não conseguem trabalho de cargos mais elevados”.

Algo que chama atenção nas falas é a opinião diferente que algumas têm sobre as dificuldades dos negros no mundo do trabalho, pois algumas percebem o

grau de dificuldades entre negros e brancos no mercado de trabalho e outras admitem não saber ou afirmar que as dificuldades são as mesmas para ambos.

Uma afirmativa compartilhada por muitos autores que atribuem não somente à cor, mas à falta de escolaridade, um dos motivos pelo qual pessoas negras não conseguem inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, outro fator que contribui para o fracasso na busca por emprego e que não é um ponto muito debatido é a condição de moradia da população negra, proximidade de acesso até unidades de ensino, dentre outros.

Com muita frequência, tenta-se naturalizar as desigualdades de oportunidades e a desvalorização do trabalho que penalizam o povo negro com argumentações que atribuem à defasagem escolar uma pretensa desqualificação desses trabalhadores. Esta interpretação, no entanto, parte de uma realidade para estabelecer relações não necessariamente adequadas e, por isso, chega a conclusões simplórias. (DIEESE. P- 8, 2013)

Hortência, 29 anos, Assistente Social Formada, afirma “ *fiz minha monografia sobre o serviço social na educação, e coloquei um pequeno item sobre a inserção do negro nas escolas e pesquisei estatísticas. A reflexão me levou a inferir que primeiro é necessário relacionar ocupação no mercado de trabalho com o grau de escolaridade; negros têm menor grau de escolaridade em relação aos que possuem pele clara, também por esse motivo ocupam lugar de menor prestígio. A dificuldade de permanecer na escola tem relação com a necessidade de trabalhar para ajudar no sustento, bem como a dificuldade em lidar com o preconceito no ambiente escolar. Romper com o estereótipo de inferioridade é um desafio*”.

Azaléia, 28 anos, graduanda de Serviço Social da UFRJ, afirma “ *acredito que a falta de oportunidade para os estudos. Eu nunca passei por uma situação de preconceito mais sempre tive um nível de escolaridade acima dos da minha raça/etnia*”.

Begônia, 27 anos graduanda de Serviço da UFRJ, afirma “ *baixa escolaridade e despreparo para que concluem e invistam nos estudos*”.

Uma questão colocada por essas mulheres que de forma unânime tem sido uma das maiores dificuldades está no fato de nesta sociedade as negras e negros de uma forma geral, ainda serem vistos como inferiores e despreparados para certas atividades. Além disto, também foi apontada a discriminação como uma forma pela qual o mercado procura enquadrar estas mulheres, buscando um padrão “branco” para que sejam aceitas. Acreditam que as vagas para trabalho em lojas ou shoppings as negras ainda sofrem um preconceito muito grande em relação às brancas e não são escolhidas.

Tulipa, 27 anos, Pedagoga, afirma que “ a dificuldade é ter diferencial na sua formação, e depois mostrar ser um profissional comprometido e competente. Meu primeiro emprego foi de professora num colégio da Barra da Tijuca considerado de alto nível, não percebi nenhum tipo de discriminação nem durante o processo nem admitida por parte dos pais e alunos. Mostrei que era uma profissional que estava ali por ser capacitada para desempenhar tal atividade”.

Flor de Lótus, 29 anos, Psicóloga e Pós graduanda de Saúde Mental, “acredito que ainda hoje os negros ainda são vistos como inferiores, tendo que provar o dobro do conhecimento para serem valorizados em comparação as pessoas brancas com o mesmo nível de escolaridade. Em um processo seletivo para trabalhar em shopping é mais comum a pessoa branca passar em detrimento da negra devido a aparência”.

Cravo, 22 anos, graduanda de Serviço Social UFRJ, afirma ‘ (...) a perversa discriminação étnica a negra ainda é vista como inferior por diversas empresas”.

Algumas formas de esconder critérios discriminatórios de seleção com discursos de venda da imagem de uma empresa ou produto, como relaciona Vieira, (2013) “como pré-requisitos de boa aparência impostos de forma cruel por nossa sociedade”. Segundo Vieira:

Para comprovarmos a existência destes pré- requisitos basta observarmos os anúncios de trabalho e nos depararmos com a exigência de fotos nos currículos, usadas geralmente como quesito eliminatório para aquelas/es que apresentem sua estética fora dos padrões estabelecidos.”(VIEIRA, p-1, 2013).

Uma entrevistada afirma que as negras não sabem se apresentar e se vestir de forma adequada para entrevistas de emprego. Outro fator que elas consideram

que interfere é que muitas são moradoras da baixada fluminense ou de comunidades mais afastadas do centro e os selecionadores colocam como uma forma de dificuldade por questões de horários a serem cumpridos e gastos com transporte.

Rosa , 29 anos Mestranda FGV afirma: “ *as pessoas negras não se arrumam bem e não defendem seu discurso. Elas chegam como coitadas, não sabem se impor e se desculpam muito pela situação.*”

Autores como: Halsenbalg (2005) e Silva (2009) alertam para o fato de que a falta de escolaridade e inserção precoce das negras no mercado de trabalho são fatores que dificultam estas mulheres no mercado. Um influencia diretamente o outro, pois estas mulheres abandonam os estudos para trabalhar devido à necessidade de se sustentar ou ajudar no complemento da renda familiar.

Das entrevistadas treze entraram no mercado de trabalho cedo por necessidade de auxiliar no complemento da renda e hoje estão desempregadas, buscando inserção, algumas trabalham para pagar seus estudos. O indicador escolaridade não pode ser analisado como influenciador da entrada no mercado, pois todas têm nível superior completo ou incompleto.

Silva (1980) adota a teoria do capital humano para explicar a discriminação no mercado de trabalho. Na realidade das entrevistadas que estão formadas esta teoria é parcialmente comprovada, pois das seis, três exercem a função que optaram na graduação e tiveram retorno com os gastos com educação . Segundo Silva:

O capital humano é definido em termos de qualificação produtiva, talento e conhecimento de um indivíduo. Isso é medido pelo valor (preço multiplicado pela quantidade) de bens e serviços. (SILVA, pp24, 1980).

Santos (2009) analisa que a maioria das mulheres negras formadas volta a exercer funções que realizavam antes da graduação. Dezoito das entrevistadas atribuem ao nível de escolaridade e falta de incentivos para tal um fator que dificulta a inserção das negras no mercado de trabalho.

A entrevistada Margarida, 29 anos, graduanda de Serviço Social da UFRJ, conta sobre a maior dificuldade para a negra no mercado de trabalho. “*Acredito que*

uma das maiores dificuldades para as pessoas negras no mundo do trabalho, remete à estrutura das relações sociais, inerente à sociedade burguesa, na qual condiciona a divisão social e racial do trabalho, ou seja, as profissões consideradas de maior prestígio (professores universitários, médicos, advogado...), são ocupadas, em sua maioria por pessoas brancas, em detrimento de profissões consideradas de menor prestígio (trabalhos na área de limpeza, por exemplo), cuja maioria ocupante, são pessoas negras. Aliada a isso, ocorre uma naturalização do lugar em que a população negra e a população branca ocupam nesta divisão, dito de outra maneira, os lugares que ambas ocupam, são considerados como pré-destinados. Acredito que a desvalorização das profissões, justamente em função desta hierarquia, é outra dificuldade, pois o trabalho de um gari é tão importante quanto de um médico, mas, não é visto com estima, uma vez que nesta própria divisão, outro elemento presente é a questão da meritocracia, sendo esta, outro ponto de dificuldade das pessoas negras no mundo do trabalho, pois ela legitima neste modelo de sociedade estas divisões, desconsiderando o valor do trabalho e a desigualdade de acesso da população negra, em várias esferas da vida social (educação, saúde, habitação) comparada à população branca. Por fim, de acordo com algumas leituras que tenho realizado acerca das condições sociais da população negra, toda essa dinâmica de hierarquia posta por estas divisões, somado à meritocracia e à naturalização dos postos de trabalho ocupados pela população negra, não está descolada do ranço da escravidão, ainda presente em nossa sociedade, falseada pelo mito da democracia racial, na qual nega a população negra o acesso aos direitos sociais, pois o socialmente aceito são pessoas brancas, dita de boa aparência, permeada pela ideologia do embranquecimento, dita civilizada e superior. Apesar de não ter sido vítima da perversidade que é esta discriminação, presenciei relatos de outras pessoas que afirmaram não ter conseguido ocupar determinada vaga de trabalho por ser negra, ou seja, por não estar no perfil”.

A entrevistada Rosa, 29 anos, mestranda em Administração pela FGV, chama atenção, pois faz algumas afirmações que discordam de alguns fatores que foram apontados como dificultadores da inserção da mulher negra no mercado de trabalho. A entrevistada apontou um fator novo: que o mercado não a quer pelo fato de estar muito acima dos requisitos pedidos. Ela afirma que no último ano entregou cerca de 150 currículos e foi selecionada apenas para duas entrevistas, acredita que estava

super preparada para tal e muito segura. *“Cris eu já havia analisado tudo sobre a empresa tinha dados todos os projetos que vinham realizando ao longo deste ano, fui uma das últimas a me apresentar e analisei bem todos os outros candidatos e seus discursos. Foi muito importante fazer isso, pois a partir daí me coloquei de maneira diferente dos demais candidatos. A resposta que recebi da empresa foi que estava acima do que eles queriam por isso não iriam me contratar. Foram além dizendo que não tinham como me manter dentro da empresa, pois estava muito acima daquilo que podiam me oferecer. Acredito que terei que mudar de tática, pois completarei 30 anos daqui a 4 meses e talvez não consiga me inserir. O mercado não me deixa entrar como júnior, pois estou muito qualificada e como pleno e sênior não possuo experiência. Vou retirar do currículo as línguas que falo e o mestrado pra ver se consigo, é tudo muito confuso pra mim...”*

Todas as 20 entrevistadas afirmaram não ter sofrido nenhum tipo de discriminação nos processos seletivos, porém destas, 4 afirmam já terem ouvido casos de conhecidos e amigos que passaram por isso e duas entrevistadas dizem que em processos seletivos foram as únicas negras a participar..

Uma das entrevistadas Violeta, 26 anos, Assistente Social formada pela Unisuam, trabalha como gerente de loja e diz que já inserida no mercado sofreu discriminação, fazendo uma ressalva que não por parte dos patrões mas da equipe de funcionários da empresa. Sempre teve o cabelo relaxado até a cintura, na faculdade teve uma aproximação com movimento de mulheres negras e resolveu assumir seu cabelo natural ou crespo. *“Foi bem complicado, eu iniciei um período de transição capilar ou seja deixar de fazer química e aí decidi cortar tudo quando vi meu cabelo caindo no chão fiquei um pouco desesperada (a entrevistada se emociona ao contar) mas foi uma libertação. Quando cheguei no trabalho foi um choque as pessoas me olhavam de forma assustadora e alguns começaram a me chamar de leão, juba dentre outras coisas. Foi quando decidi me colocar e dizer a eles que o que estava acontecendo era um processo discriminatório racismo e quais as medidas que poderiam ser tomadas quanto a isto. A partir daí não passei mais por esse tipo de constrangimento.”*

Embora as entrevistadas acreditem que aparência seja um fator muito importante que influencia e determina a entrada no mercado de trabalho, para as mulheres negras isto se torna um critério ainda mais importante por estarem dentro de uma sociedade que adota o padrão estético branco e terem que se enquadrar a este padrão de beleza para serem aceitas. Porém não posso afirmar que esta afirmativa é unanimidade entre as entrevistadas, pois de vinte entrevistadas uma afirmou que as negras não dão importância para a aparência.

Esta resposta leva-nos a refletir sobre as afirmativas de duas entrevistadas: Violeta, de 26 anos, Assistente social formada pela Unisuam e Jasmim, 24 anos, graduanda de Serviço Social pela UFRJ. Elas julgam que nos dias de hoje as mulheres negras têm uma maneira de lidar com a aparência de forma mais livre. Nas palavras de uma delas: “ *a negra hoje é o que é e não se importa com os outros.*” Observa-se um fato novo na aparência da mulher negra que é o processo de empoderamento² onde as entrevistadas afirmam perceberem ser um fato novo e um termo muito utilizado pelas entrevistadas que estão ligadas a movimentos de mulheres negras.

Duas das entrevistadas Gardênia, de 24 anos, estudante de Serviço Social pela UFRJ, e Azaléia, 28 anos, estudante de Serviço social da UFRJ, acreditam que esta sociedade dá mais valor a aparência ou exterior do que a essência, a formação, o conhecimento, valorizando mais a busca por um modo de aparência padronizado. Somado a isto as demais atribuem à aparência ser vista como um diferencial por parte das negras para serem tratadas de uma forma melhor. Fatores como: “odor agradável”, forma de falar ainda contam como critérios que são julgados para manter mulheres negras em uma posição inferior na sociedade.

A aparência no mercado de trabalho ainda é apontada como um dos critérios para ocupar alguns cargos. Uma entrevistada Gardênia, 24 anos, estudante de Serviço Social da UFRJ, conta sua experiência onde o selecionador deixa isto bem claro “ *durante uma entrevista de emprego o selecionador me disse que buscava*

² Empoderamento é o equivalente em português do vocábulo em inglês *empowerment*. Numa primeira mirada, empoderamento é quase sinônimo de autonomia, na medida em que se refere à capacidade de os indivíduos e grupos poderem decidir sobre as questões que lhes dizem respeito, escolher, enfim entre cursos de ação alternativos em múltiplas esferas – política, econômica, cultural, psicológica, entre outras.

mulheres bonitas e simpáticas que soubessem se arrumar, pois o público se sentia mais confortável em pedir informação e permanecer no local. Não fui selecionada para o cargo que era para trabalhar em uma loja...”

Um fator que já era analisado há alguns anos por Halsenbalg,

“ ... os requisitos para cargo não só incluem um nível educacional elevado como também exigem contato pessoal direto com consumidores ou clientes. Esses dois requisitos, por sua vez, são obstáculos à contratação de não brancos.” (HALSENBALG, 2005, PP182)

A forma preconceituosa e a discriminação ainda são fatores apontados pelas entrevistadas que é como o mercado de trabalho vê a aparência das negras. As entrevistadas vão além citando o padrão estético branco como o ideal a seguir. Aquelas que se afastam deste padrão são hostilizadas e têm maiores dificuldades de serem aceitas.

Um das entrevistadas Camélia, 22 anos, estudante de Serviço Social pela UFRJ, argumenta que a aceitação da aparência por parte das negras depende dos lugares onde estão inseridas. *“minhas amigas que estão inseridas em universidades, mais críticas buscam sempre manter suas características que exaltam sua negritude, já minhas amigas que não tem contato com esse meio geralmente “embranquecem suas características””*.

Este argumento é comprovado pela afirmação de outra entrevistada Hortência, 29 anos, formada em Serviço social pela UFRJ, quando conta sua própria experiência. *“ Acredito que já sofremos muito com a ditadura de um padrão de aparência. Hoje o negro tem se imposto mais, não sei se essa minha percepção está relacionada ao espaço que ocupei academicamente, mas vejo as pessoas se aceitando com seus cabelos, sua cor... Nunca sofri discriminação em processos seletivos, mas durante a vida sim. Eu pertenço à raça negra, sou bem miscigenada, com a pele morena, olhos claros e cabelos crespos, por muito tempo neguei qualquer traço de beleza na minha aparência. A maior dificuldade enfrentada estava relacionada ao cabelo, muitas críticas do tipo: você tem traços finos, olhos claros é misturada, pena que seu cabelo saiu ruim... Hoje muito do que pensava da minha aparência física mudou, foi desconstruído através do acesso à educação e dos espaços sociais ocupados por mim.”*

Nos dias atuais a aceitação do “Black³” é vista como modismo, o cabelo que antes era “duro” hoje é estiloso e algumas entrevistadas se recusam a receber estes rótulos como é o caso de Violeta. *“amo meu cabelo que para alguns é duro, não gosto que digam que minha beleza é exótica, sou bonita com meu nariz pra dentro(achatado).” Para Margarida: “as pessoas negras, sobre tudo as mulheres negras, não aceitam a sua corporalidade alisando seus cabelos, na maioria das vezes, para se enquadrar dentro de uma estética socialmente aceita, a qual foi postulada pelo padrão eurocêntrico.”* Até mesmo a mídia tem influenciado este padrão construindo o estilo de negra que o mercado quer .

Durante muitos anos o mercado existente para as negras era o de mulatas, mulheres que usam da sensualidade de seus corpos e construíram a partir daí uma profissão, onde se vende uma imagem de negra que não condiz com a realidade de muitas. Isso mexe com a auto estima e aceitação destas mulheres, pois por traz deste modelo de aparência negra que está sendo construído, existe uma indústria que ganha com esta imagem. No próximo capítulo, aprofundaremos essa discussão, pois foi um fator mencionado nas entrevistas.

Mas com todas estas contradições ainda é possível afirmar que é o início de uma discussão que começou há anos atrás e hoje conseguimos perceber que vem ganhando mais espaço.

³Black o cabelo Black é uma espécie de referência ao movimento Black Power nos anos 60, de afirmação da raça negra e principalmente da estética negra. Onde mulheres e homens usavam cabelos sem nenhum tipo de processo químico natural.

4 Aparência como influenciadora da inserção no mercado de trabalho.

4.1 Conceitos que contribuem para definir aparência

No decorrer da pesquisa foi apontado de forma unânime pelas entrevistadas que um fator que influencia a inserção da mulher negra no mercado de trabalho é aparência. Para aprofundamento do assunto foi necessário conhecer conceitos como raça, etnia, racismo, discriminação para entender como estes conceitos estão ligados a discussão sobre aparência e sua importância dentro mercado de trabalho e na sociedade de forma geral.

As entrevistadas falaram da importância da construção da identidade a partir do seu reconhecimento como pertencentes à raça negra, e foram além contribuindo com afirmações de como é essencial o empoderamento da mulher negra através da aceitação de suas características físicas, culturais, políticas, etc.

Durante as entrevistas não houve unanimidade ao pertencimento da raça negra, um conceito que tem sido foco de muitas discussões. Ainda hoje as pessoas têm dificuldade em responder quando questionadas sobre a qual raça pertencem. O entendimento que se tem é de estar se falando em negro, pelo fato do conceito estar muito ligado as discussões sobre racismo. (GOMES, 2005)

Segundo Gomes, muitos significados são atribuídos a esse conceito, inferiorizando ou não a raça, rotulando entre bons e maus, inteligentes e leigos, etc. O termo raça não é utilizado no seu sentido biológico por intelectuais e militantes do movimento negro, pois concordam com estudos genéticos que apontam para a não existência de uma raça.

Nesse contexto, podemos compreender que as raças são, na realidade, construções sociais políticas e culturais produzidas nas relações sociais e de poder ao longo do processo histórico. Não significam, de forma alguma, um dado da natureza. É no contexto da cultura que nós aprendemos a enxergar as raças. (GOMES, p-49, 2005).

Macedo (2005) aponta as considerações sobre raça feitas por Peter Fry identificando que tanto no Brasil e em outros países se faz uma ligação entre cultura e raça e acredita que este é um ponto que se torna problemático para acabar com o racismo, pois tende a enaltecer uma raça e inferiorizar a outra, porém compartilha

da visão de inconsistência biológica. Acredita que ao conceituar raças e apontar diferenças entre elas contribui para o racismo, “ quando a crença na raça adquire a força de lei, ela se torna cada vez mais difícil de erradicar” (MACEDO apud, FRY, p15- 2005)

Outro conceito muito discutido é etnia que para a mesma autora ,Gomes (2005) se refere ao pertencimento ancestral . No Brasil, a noção de diversidade étnica-cultural vem se fortalecendo ao longo dos anos através das semelhanças e diferenças no interior desta sociedade. Pessoas de diversos tons de pele, cabelo, sendo importante no processo de diferenciação mas que pode ser tomado como base para inferiorizar alguns.

O conceito de identidade se constitui a partir de características que fazem parte do cotidiano de certo grupo social. É um fator importante nas relações, na representação de um grupo social em processos de reivindicação de espaço social e político. A discussão sobre a identidade contribui para que sejam analisados conceitos mais amplos como os que dizem respeito a dimensões pessoais e sociais como identidade de raça, sexuais, de classe, etc. (GOMES, 2005)

Um conceito que algumas entrevistadas expuseram de acordo com aquilo que elas entendem como sendo importante para uma mulher negra e sua inserção no mercado de trabalho é esse resgate da identidade negra, que para muitas tem sido negada, e muitas vezes as mulheres negras tem que abrir mão e se enquadrar a modelos impostos.

A identidade negra é entendida, aqui, como construção social, histórica, cultural e plural. Implica a construção do olhar de um grupo étnico/racial ou de sujeitos que pertencem a um mesmo grupo étnico/racial, sobre si mesmos, a partir da relação com o outro. (GOMES. p43, 2005)

A identidade negra se dá a partir da cultura, da história onde o indivíduo estabelece uma relação de pertencimento a certo grupo social de referência.

No que se refere a essa temática, Giacomini (1994) afirma que a identidade negra é vista a partir do que é mostrado como se carnaval e alguns festejos das religiões africanas em datas específicas fossem os únicos elementos que fazem parte da cultura negra .

A discriminação e o preconceito racial foram conceitos citados por algumas entrevistadas como um dos maiores problemas enfrentados pelas negras no mercado de trabalho. Junto a isso fatores como a distância do local de trabalho da moradia, falta de qualificação para trabalho. Algumas relataram que de forma implícita ou explicitamente aberta que passaram ou souberam de atitudes que revelam tais processos.

A autora Gomes afirma que a discriminação é a adoção de práticas preconceituosas. Gomes utiliza Jaccoud e Begin, 2002 para definir duas formas de discriminação: a direta e a indireta.

A discriminação racial direta seria aquela derivada de atos concretos de discriminação, em que a pessoa discriminada é excluída expressamente em razão de sua cor. A discriminação indireta é “aquela que redunde em uma desigualdade não oriunda de atos concretos ou de manifestação expressa de discriminação por parte de quem quer que seja, mas de práticas administrativas, empresariais ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de grande potencial discriminatório”. (GOMES apud JACCOUD e BEGIN, 2002)

Segundo a mesma autora preconceito racial se dá quando emitimos uma opinião antecipada e negativa de uma raça sem conhecimento. Um posicionamento que dificilmente as pessoas assumem ter. Podem ser piadas, comentários sempre negativos, é possível notar o preconceito de algumas pessoas em relação negros, gays, lésbicas numa tentativa de inferiorizar estes grupos. O preconceito racial não nasce com o indivíduo é construído a partir da vivência com pessoas preconceituosas.

O preconceito é um julgamento negativo e prévio de membros de um grupo racial de pertença, de uma etnia ou de uma religião ou de pessoas que ocuparam outro papel social significativo. (GOMES, p-54, 2005)

Uma de nossas entrevistadas Violeta, 26 anos, afirmou ter sofrido preconceito na empresa que trabalha quando optou por usar seu cabelo natural. O que hoje tem sido adotado por muitas mulheres negras, Violeta afirma; “*que a aceitação da aparência por parte das negras tem contribuído para o processo de empoderamento da mulher*”.

Muito desta aceitação da aparência esta diretamente ligada a forma como essas mulheres se veem dentro desta sociedade. O culto ao corpo e ao padrão de beleza branco ainda é muito forte impondo certas modificações na aparência das mulheres negras. Algumas de nossas entrevistadas situaram esta discussão atribuindo que o mercado de trabalho ainda busca um padrão estético branco e as negras são obrigadas a mudar a aparência para Ocuparem determinadas vagas.

Segundo Goldenberg (2004) “o superdimensionamento do corpo e da aparência no processo de revelação das identidades.” é uma forma que as pessoas encontram para representar o eu que nos dias atuais tem sido mais importante, do que as formas tradicionais baseadas na família, religião, etc.

A partir do depoimento de algumas entrevistadas em certos lugares como lojas em shoppings e comércio ainda prevalece a cultura de contratarem mulheres brancas. Uma discussão que no início do texto foi feita por Halsenbalg que os negros não ocupavam certas ocupações que tivessem contato com a sociedade branca da época. Ele identifica:

Enquanto nas ocupações industriais manuais, por exemplo, as qualificações parecem ser mais importantes que a cor como critério de admissão ao emprego, em ocupações que exigem contato direto com o público ou consumidores, os negros e mulatos foram excluídos, não apenas por sua falta de qualificações, mas porque eram vistos como esteticamente indesejáveis. (HALSENBALG, p-184, 2005)

Uma de nossas entrevistadas Gardênia, 24 anos, afirma ter participado de um processo seletivo em que o entrevistador lhe disse que buscava mulheres bonitas, simpáticas, que soubessem se arrumar e maquiar, pois o público se sentia mais confortável em pedir informações e permanecer no local ao lado destas mulheres. Não sabe dizer ao certo o porquê não foi escolhida, pois acredita ter todos esses atributos.

Qual o referencial de beleza utilizado pelo mercado ou pela sociedade, para dizer quem está apto ou não para exercer ou não determinada atividade? A aparência é uma marca das mulheres negras, em diversos momentos sua forma física e beleza são requisitos vistos pela sociedade para o exercício de determinada atividade. A profissão de mulata, por exemplo, é uma delas. As que não possuem

certos atributos são enquadradas em qualquer atividade inclusive um dos ramos que mais encontramos mulheres negras é o ramo dos serviços domésticos.

Uma de nossas entrevistadas acredita que as negras utilizam da sedução para conseguir oportunidades de trabalho. Isso se deve a imagem construída da negra, “mulata sedutora”. No que se refere a essa temática Giacomini, (2006) destaca que os atributos raciais se transformaram em determinantes para criação de uma profissão. Uma profissão que tem na aparência física um dos critérios para aceitação profissional.

A mesma autora na sua observação de um curso para formação de mulatas percebeu que não tem como separar sexualidade e profissão. Para ser intitulada de mulata profissional as negras tem que ter altura mediana, pois muito altas não desenvolvem os passos de samba de forma natural, saber se colocar no palco dentre outros.

A mulata bonita, de corpo violão, boa sambista, de bundinha arrebitada, sensual, sedutora é produzida segundo um determinado modelo. (GIACOMINI, p-89, 2006)

No curso de mulatas para que as negras sejam aprovadas passam por uma espécie de show onde são aprovadas ou reprovadas de acordo com as suas performances em palco. Fica claro que a aparência física se torna um dos critérios mais importantes para a aceitação destas mulheres.

A verdadeira liberdade da negra estará assegurada, talvez, somente quando e onde sua condição de raça e gênero não estejam subsumidas nem a uma sensualidade imposta que a reifica, nem a um pacto fundado na adoção de modelos que reiteram a subordinação feminina. (GIACOMINI, p-227, 1994.)

Em contraste com esta situação da mulata estão as entrevistadas dessa pesquisa. Nenhuma delas esboçou desejo de seguir essa carreira. No entanto, falaram da imagem de negra construída para ser aceita. Citaram que para trabalhar em comércio ou empresas de grande visibilidade, a negra precisa se vestir e se comportar de acordo com a visão da empresa e se enquadrar ao padrão estético branco. Através seja de mudança em sua estrutura capilar com alisamento, seja com afinamento de determinadas áreas do rosto com maquiagem. Dentre as

entrevistadas tem aquelas que não acreditam que o padrão imposto de beleza natural negra mostra a negra como ela é nem como um resgate da cultura negra. Ou seja, adoção do cabelo “Black” , tranças ou de trajes étnicos e adereços da cultura negra, não são naturais e podem ser somente uma moda passageira. Na verdade por trás de todo esse movimento de exaltação existe uma indústria que ganha sem pensar no resgate da identidade da raça e discussões que fortalecem esse resgate.

Jasmim , 24 anos, graduanda de Serviço Social da UFRJ, ao falar sobre aparência acredita que “ *as negras da minha geração lidam com a aparência de forma mais livre de uma formalidade apresentada, claro que ainda existem padrões de corpo, cor, cabelo, mas muito já se avançou nessa geração em vista do que era antes.*”

Algumas mulheres negras discordam que a pessoa perca sua identidade por não aderir a esse movimento, e que só é aceito por estar na moda. Muitas não gostam de serem rotuladas de estilosas ou exóticas, pois a aparência que a sociedade vê como estilo é o que são na realidade. Parte da entrevista de Rosa, 29 anos. mestrande da FGV- Fundação Getúlio Vargas, descreve um pouco deste pensamento. “ *A aparência das mulheres negras não tem sido bem colocada e a sensualidade não deve ser o foco, se vestir bem e a qualificação devem ser o foco, acredita que muitas mulheres não aceitam o cabelo é porque tem medo foram anos de repressão ouvindo que eram negras do cabelo duro e é difícil se ver bonita hoje.*”

As entrevistadas descreveram situações que viveram durante anos onde tiveram que negar sua identidade e não aceitar sua aparência. Ficou bem claro através de algumas situações em que foram questionadas por terem algumas características físicas brancas como olhos claros, tons de pele mais claros, nariz fino em contraste com cabelos crespos.

4.2 Cabelo como forma de identidade

O cabelo é uma parte do corpo que contribui para valorizar o rosto e compor a aparência, podem ser crespo, de cachos, alisados, mas sempre foi um dilema para algumas negras e para as mulheres de uma forma geral. Como nasceram e cresceram dentro de uma sociedade que vê no cabelo crespo algo feio, duro e que precisa ser modificado para ser aceito, introduzindo um conceito de que o cabelo belo é o cabelo de branco.

Segundo Fagundes (2003) em algumas culturas o tipo de penteado pode ter vários significados, seja para atrair uma pessoa, mostrar que segue a moda atual, dentre outros. “pode ser considerado como um modo de viver, pensar e sentir o mundo, expressos de forma comum entre pessoas de mesma cultura”.

A força simbólica do cabelo para os africanos continua de maneira recriada e ressignificada entre nós, seus descendentes. Ela pode ser vista nas práticas cotidianas e nas intervenções estéticas desenvolvidas pelas cabeleireiras e cabeleiros étnicos, pelas trançadeiras em domicílio, pela família negra que corta e penteia o cabelo da menina e do menino. Pode ser vista também nas tranças, nos *dreads* e penteados usados pela juventude negra e branca. Se no processo da escravidão o negro não encontrava no seu cotidiano um lugar, quer fosse público ou privado, para celebrar o cabelo como se fazia na África, no mundo contemporâneo alguns espaços foram construídos para atender a essa prática cultural. (FAGUNDES, apud, Gomes.N.L 2003)

No cenário atual a forma como as negras utilizam seus cabelos mostra como já se avançou nas discussões sobre discriminação e empoderamento. Segundo Fagundes, Salvador é a cidade brasileira que tem o maior contingente de negros, e a cultura baiana em seu cotidiano é marcada por práticas das raízes africanas.

Uma característica marcante da cultura africana em Salvador são as roupas, mulheres com seu trajes típicos de baianas vendendo seus quitutes e por todos os lados são vistas pessoas fazendo tranças as chamadas trançadeiras que além de contribuir para o regate da cultura negra trabalha a auto-estima dos negros.

O que torna o debate bem controverso dentre nossas entrevistadas é que existem aquelas que aderiram ao cabelo natural por todo um processo de reconhecimento de sua beleza e não veem necessidade de transformações na estrutura capilar. Outras negras que lançam mão de tratamentos e técnicas

capilares como: alisamentos, “trança nagô”, “ megahair”⁴, pois acreditam que é uma questão de praticidade no dia a dia, e não veem nisto uma forma de negação de suas raízes.

A fala de algumas entrevistadas é bem importante sobre esta questão, pois as negras que usam certos tratamentos capilares como alisamentos, mega hair se sente um pouco hostilizadas por negras que aderiram ao cabelo natural ou trança. Dizem existir um certo preconceito por parte das mesmas que fazem um julgamento como se elas não tivessem uma identificação com sua raça, digo não aceitam pertencerem à raça negra e usam destes tratamentos para serem aceitas.

Essas entrevistadas alegam que todos estes tratamentos são utilizados por sua praticidade no dia à dia. E não uma forma de se afastar da sua identidade negra, pois têm na sua raça um símbolo de orgulho.

Segundo Vieira (2015) a aceitação da aparência da mulher negra acontece todos os dias, o sentir-se bem fora dos padrões impostos é uma construção que vai contra a tudo o que vêm a todos os instantes. Existe uma dificuldade em encontrar referenciais de beleza, inteligência e ascensão social e profissional para de fato construirmos essa identidade.

“ Desse modo, pensar a autoestima da população negra, em especial das mulheres negras é pensar algo que ultrapasse a “ camaradagem” dos elogios, precisamos de autocrítica em todas as esferas da vida, precisamos nos posicionar com mais força e ultrapassar os precisamos de ações concretas, de representação efetiva “. (VIEIRA, p-2, 2015)

É essencial que esta discussão seja levada para instituições de educação, ao iniciar a educação de base é necessário que os conteúdos contêm o conhecimento sobre sua ancestralidade mostrando que a cultura negra e a visibilidade da raça não ficam restritas apenas nos dias de carnaval, e que este conhecimento se faz necessário para construção da identidade negra.

⁴ Megahair é uma técnica utilizada para alongar os cabelos, que pode ser feito com cabelos 100% humanos ou não, através do entrelaçamento de cabelo na raiz no couro cabeludo. Trança nagô penteado composto por trancinhas rentes ao couro cabeludo, que podem ser feitas por toda extensão do cabelo ou até a metade.

5 Considerações finais

Ao iniciar esta monografia o problema colocado era conhecer os mecanismos discriminatórios que influenciavam a entrada das mulheres negras no mercado de trabalho. Analisando também qual a percepção das mulheres negras sobre este processo discriminatório. Para tal, analisamos o período pós abolicionista e como as mulheres negras foram inseridas no mercado de trabalho que se formou. Onde encontramos os primeiros mecanismos discriminatórios que mostravam a falta de políticas que garantissem as negras e negros libertos formas de sobrevivência. Além do incentivo à imigração por parte dos proprietários de terras.

Foram analisadas pesquisas e dados que comprovam que as negras são mais sacrificadas no acesso ao mercado de trabalho, junto a isso seguem ocupando as bases de estatísticas como escolarização, acesso a políticas de saúde e pirâmide salarial, deixando claro que mecanismos discriminatórios existem. O número de mulheres negras que estão inseridas nas universidades hoje é bem maior que á dez anos atrás. O que vem a contribuir para melhor capacitação e possibilidade de igualdade racial.

Antes da pesquisa, imaginei que encontraria muitos relatos de discriminação racial nos processos seletivos para emprego. No entanto, não foi o que encontrei. Encontrei mulheres que reconhecem a importância da qualificação para ascender socialmente e profissionalmente. Mulheres que reconhecem no passado escravo um dos mecanismos que influenciou a vida das gerações futuras e veem neste passado um alicerce para lutar pelo direito de igualdade e construir um futuro com possibilidade de uma integração racial.

Os autores e as pesquisas apontam para falta de escolaridade como um dos fatores que mais influenciam a entrada das negras no mercado de trabalho. Avanços como as políticas de cotas foram importantes para que as negras ocupassem espaços como a educação superior, é claro que não se pode desconsiderar a falta de assistência que algumas têm dentro das universidades, mas nossas entrevistadas deixaram claro a importância que o ensino superior tem, para a vida profissional e na reflexão sobre a vida em sociedade.

É interessante ressaltar algumas surpresas durante o período de entrevistas, onde algumas de nossas entrevistadas não perceberam nenhum tipo de ato discriminatório em processos seletivos, afirmando que as oportunidades dadas às negras são as mesmas para as brancas. No entanto, houve relatos de discriminação quando já se encontravam empregadas.

Outro ponto importante foi o fato de algumas entrevistadas terem a oportunidade de se dedicarem exclusivamente ao ensino e dentre estas algumas receberam auxílio estudantil por parte da universidade, mesmo alegando que este auxílio não é bastante, mas sem ele seria difícil continuarem seus estudos. Ao analisarmos o conteúdo das falas das nossas entrevistadas fomos levados ao estudo sobre aparência, que é apontado como um dos fatores que também influenciam a entrada da mulher negra no mercado de trabalho.

Outro fator que algumas consideram importante é as formas de tratamento estéticos e capilares não se tornarem uma forma de escravidão, e sim uma forma de praticidade. Cada mulher negra tem a liberdade de escolher a forma como usa o seu cabelo, suas roupas, seus adereços e sua maquiagem, sem estarem presas a modismos e ao padrão que foi construído pela sociedade. Assim como a capacidade da mulher não está diretamente ligada a sua imagem e tom de pele. E que a cor de uma pessoa não pode ser considerada como um critério de avaliação.

Não dando por fechado tudo o que foi exposto assuntos como empoderamento que algumas mulheres apontaram como uma forma de assumir e resgatar a sua identidade racial pode ser o foco de uma nova pesquisa, assim como a forma natural utilizada pelas negras hoje se tornar um modismo e os espaços que existem hoje para discussão da identidade e empoderamento da mulher negra.

Por fim esta monografia foi de grande importância para o conhecimento sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres negras durante o processo de inserção no mercado de trabalho. Fazendo uma reflexão sobre as falas de mulheres negras que ainda hoje encontram tais dificuldades, mas unânimes em reconhecer o papel que a educação tem para transformação de suas vidas contribuindo para sua ascensão social. É importante reforçar a inserção em certos espaços, como a universidade, e o debate sobre discriminação racial para romper com atitudes

discriminatórias, para que as novas gerações de negras possam avançar e contribuir para a construção de uma sociedade mais igualitária e livre de qualquer tipo de discriminação.

6 Referências Bibliográficas

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIECONÔMICOS - Os Negros no Trabalho. Número 1, São Paulo – novembro de 2013.

Dossiê Mulheres Negras – retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.

LIMA, Márcia. Rios, Flávia. França Danilo. Articulando gênero e raça: participação das negras no mercado de trabalho (1995-2009). Capítulo 2 - Ipea. Brasília 2013.

SILVA, Tatiana Dias. Mulheres negras , pobreza e desigualdade de renda. Capítulo 4 . Ipea. Brasília 2013.

ENTREVISTA COM PETER FRY. Revista do núcleo de antropologia da USP setembro/2011.

FAGUNDES, Raphaela M. Penteados Afro: Cultura identidade e Profissão. 2003

GIACOMINI, Sonia Maria, Beleza Mulata e Beleza Negra. Estudos Feministas. p 217. 1994.

GIACOMINI, Sonia Maria. Mulatas profissionais: raça gênero e ocupação. Revista de Estudos Feministas Vol 14. Nº1. 85-101 p. 2006.

GÓIS, João Bosco Hora. Quando a raça conta: um estudo da diferenças entre mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior. Revista de Estudos Feministas. Vol. 16.Nº 3. Florianópolis. Setembro/Dezembro. 2008.

GOLDENBERG, Miriam. O corpo como cultura e a cultura do corpo: uma explosão de significados. Physis: Revista de Saúde Coletiva. Vol. 14. Nº 2 Rio de Janeiro. Julho/Dezembro 2004

GOMES. Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma Breve discussão. In: BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, ALFABETIZAÇÃO E DIVERSIDADE. Educação Anti-racista: caminhos abertos pela lei Federal nº 10.639/03. Brasília 2005.

GONZALEZ, Lélia. Carlos Hasenbalg. LUGAR DE NEGRO. Coleção 2 pontos. Volume 3 . Editora Marcos Zero. Rio de Janeiro 1982. 115p.

GUEDES, Moema de Castro. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. Trabalho, educação e saúde. Vol.8 nº.1 Rio de Janeiro. Março/ Junho 2010.

GUEDES, Moema. Diálogos Transversais em Gênero e Fecundidade: Articulações contemporâneas. Gênero e Mercado de Trabalho. Alguns elementos do debate. Campinas. Librum Editora, Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2012. P 67- 88.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Entrevista com Carlos Hasenbalg. Tempo sociedade. Vol.18. Nº.2. São Paulo .Nov. 2006 acessada em 9/10/2014. <http://www.scielo.br/pdf/ts/v18n2/a13v18n2>.

HASENBALG, Carlos. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Traduzido por Patrick Burglin , prefácio de Fernando Henrique Cardoso. As desigualdades raciais após a abolição da escravatura. 2ª edição. Belo Horizonte. Editora UFMG. Rio de Janeiro. IUPERJ. 2005.

_____ Mobilidade social desigualdade de oportunidades e raça. P 207-232.

_____ Raça política no Brasil: A subordinação aquiescente dos negros. 233-283.

_____ AS Desigualdades Raciais após a abolição da escravatura. 173- 204

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasil). Situação racial da população negra por estado. Brasília. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade racial. 2014. 115p.

LOUREIRO, R. A. Paulo . Uma resenha teórica e empírica sobre a discriminação. Revista Brasileira de Economia. Vol. 57. Nº 1 Rio de Janeiro . Janeiro/Março de 2003.

MACEDO, Márcio. A utopia de uma sociedade sem raças. Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol.21 Nº 62 São Paulo. Oct/2006.

PAIXÃO, Marcelo. História das diferenças e das desigualdades revisitadas: Notas sobre gênero, escravidão, raça e Pós-modernismo. Estudos feministas, Florianópolis, setembro-dezembro -2008.

SANTOS, Walquíria Chagas Silva. A mulher negra brasileira. Revista Africanidades. Ano 2 - nº5 . Maio de 2009.

SILVA, Nelson do Valle. Pesquisa e Planejamento Econômico. O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição da renda no Brasil. Volume 10. Nº 1. Abril 1980.

Vieira, Luara. Mulher negra e autoestima uma negação diária. <http://blogueirasnegras.org/2015/06/01/mulher-negra-e-autoestima-uma-negacao-diaria/> Acessado 22/07/2015.

7 Anexos.

Anexo 1

Questionário de entrevistas

1. Qual o seu nome?
2. Qual a sua idade?
3. Como define a sua cor?
4. Nível de escolaridade:
() Superior completo.
() Superior incompleto.
5. Qual o seu curso? Onde ?
6. Estado civil?
7. Possui filhos? Quantos/
8. Você é responsável pelas despesas do lar , e dependentes?
9. Qual a sua religião?
10. Onde mora?
11. Está empregada no momento. Sim () Não()
Se não na sua opinião, qual é a principal razão para que você não esteja empregada no momento?
12. No momento você está procurando emprego formal?() sim () não
Se não buscou emprego nos últimos 12 meses?
13. Conte sobre sua busca de emprego. Onde buscou? E como soube da vaga?
14. Quais são na sua opinião as maiores dificuldades para pessoas negras no mundo do trabalho hoje?
15. Percebeu algum tipo de discriminação durante algum processo seletivo? () sim () não
Gostaria de comentar?
16. Como você acha que as pessoas de sua geração lidam com a aparência?

Anexo 2

Perfil das Candidatas

NOME	IDADE	COR	CURSO/INSTITUIÇÃO	ESTADO CIVIL	RELIGIÃO	BAIRRO
Acácia	29	negra	Serviço Social - UERJ	solteira	Católica	Queimados
Tulipa	27	negra	Pedagogia - UERJ	solteira	Católica	Cascadura
Dália	22	negra	Dança - UFRJ	solteira	Católica Apostólica Romana	Queimados
Begônia	27	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Católica	Queimados
Amor Perfeito	22	negra	Serviço Social -UFRJ	solteira	Católica	Nova Iguaçu
Lírio	26	negra	Serviço Social - Unigranrio	casada	Cristã	Duque de Caxias
Violeta	26	negra	Serviço Social - Unisuam	solteira	Não tem	Niterói
Rosa	29	negra	Mestrado em Administração Pública - FGV	casada	Protestante	Maria da Graça
Azaléia	28	negra	Serviço Social - UFRJ	casada	Católica	São Gonçalo
Iris	24	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Espírita Universalista	Ilha do Governador
Jasmim	24	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Não tem	Cordovil
Orquídea	29	negra	Nutrição - UERJ	casada	Não tem	Anchieta
Gerbera	29	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Católica Praticante	Jardim América
Flor de Lótus	29	negra	Psicologia - UFRJ	solteira	Católica não praticante	Meier
Magnólia	29	Parda /preta	Psicologia - Unisuam	solteira	Cristã	Pavuna
Gardênia	24	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Não tem	Complexo do Alemão
Margarida	29	negra	Serviço Social	União estável	Não tem	Vila do João – Complexo da maré
Camélia	22	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Católica	Nova Iguaçu
Cravo	22	negra	Serviço Social - UFRJ	solteira	Não tem	Nova Iguaçu
Hortência	29	negra	Serviço Social - UFRJ	casada	Evangélica	Coelho Neto