



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

TRAJETÓRIA DE TRABALHO DE MULHERES NEGRAS NA FRONTEIRA DA PAZ (BRASIL-URUGUAI)

Autoria: Anne Victória dos Santos Moraes
Orientador: Igor Baptista de Oliveira Medeiros

RESUMO

Esse estudo teve como objetivo compreender como ocorre a trajetória de trabalho de mulheres negras na fronteira oeste no Rio Grande do Sul. Utilizou-se a história oral temática como método de pesquisa, com abordagem qualitativa e cunho exploratório, por meio de pesquisa narrativa, entrevista semiestruturada e diário de bordo. O diário de bordo foi realizado considerando que a pesquisadora, enquanto mulher negra, integra o público alvo do estudo, o que inclui o envolvimento de suas próprias experiências laborais, enquanto as entrevistas foram realizadas via *Google Meet* ou presenciais, com 10 mulheres negras, sendo mães e filhas, de modo a ser realizada uma análise intergeracional entre os relatos, a partir da análise de narrativas. Os principais resultados do estudo apontam que as mães enfrentaram uma inserção laboral mais precoce, com a necessidade de contribuir financeiramente com suas famílias. As filhas, por outro lado, tiveram maior liberdade para adiar a entrada no mercado de trabalho e priorizar os estudos, refletindo em trajetórias profissionais mais diversificadas. A maior parte das mães ocupava funções tradicionais para mulheres negras, como babá e empregada doméstica. Essas funções são frequentemente mal remuneradas e não oferecem perspectivas de crescimento profissional. As filhas, por sua vez, inseriram-se em áreas mais profissionais, com algumas optando por carreiras em áreas administrativas, jurídicas e até empreendedoras. Apesar dos avanços em oportunidades, as mulheres negras ainda enfrentam limitações estruturais, como posições de baixos salários e menor prestígio, além de dificuldades de progressão na carreira devido a preconceitos raciais e de classe.

Palavras-chave: mulher negra; inserção profissional; trajetória de trabalho; postos de trabalho, discriminação racial.

WORK TRAJECTORY OF BLACK WOMEN ON THE FRONTIER OF PEACE (BRAZIL-URUGUAY)

ABSTRACT

This study aimed to understand the work trajectories of Black women in the western border of Rio Grande do Sul, Brazil. The research employed thematic oral history as a method, with a qualitative and exploratory approach, through narrative research, semi-structured interviews, and a research diary. The diary was kept considering that the researcher, as a Black woman herself, is part of the target audience of the study, which includes the involvement of her own work experiences. The interviews were conducted via Google Meet or in person with 10 Black

women, consisting of mothers and daughters, to carry out an intergenerational analysis of their narratives. The main findings of the study indicate that the mothers faced an earlier entry into the labor market, driven by the need to contribute financially to their families. The daughters, on the other hand, had greater freedom to postpone their entry into the job market and prioritize education, which reflected in more diversified professional trajectories. Most mothers held traditional roles for Black women, such as babysitters and domestic workers. These jobs, while essential, are often poorly paid and do not offer prospects for career growth. The daughters, in turn, entered more diverse fields, with some opting for careers in administrative areas, law, and entrepreneurship. Despite the advances in opportunities, black women still face structural limitations, such as low-wage positions and lower prestige, in addition to difficulties in career progression due to racial and class prejudice.

Keywords: black women; professional insertion; work trajectory; jobs, racial discrimination.

TRAYECTORIA LABORAL DE MUJERES NEGRAS EN LA FRONTERA DE LA PAZ (BRASIL-URUGUAY)

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo comprender cómo se produce la trayectoria laboral de las mujeres negras en la frontera occidental de Rio Grande do Sul. Se utilizó como método de investigación la historia oral temática, con enfoque cualitativo y carácter exploratorio, a través de investigación narrativa, entrevistas semiestructuradas y. cuaderno. La bitácora se realizó considerando que la investigadora, como mujer negra, forma parte del público objetivo del estudio, lo que incluye la implicación de sus propias experiencias laborales, mientras que las entrevistas se realizaron vía Google Meet o presencialmente, con 10 mujeres negras, siendo madres e hijas, con el fin de realizar un análisis intergeneracional entre los relatos, a partir del análisis de narrativas. Los principales resultados del estudio indican que las madres enfrentaron una inserción más temprana, con la necesidad de contribuir económicamente a sus familias. Las hijas, en cambio, tuvieron mayor libertad para posponer su ingreso al mercado laboral y priorizar sus estudios, lo que resultó en trayectorias profesionales más diversificadas. La mayoría de las madres desempeñaban roles tradicionales para las mujeres negras, como niñeras y sirvientas. Estos puestos suelen estar mal remunerados y no ofrecen perspectivas de crecimiento profesional. Las hijas, a su vez, incursionaron en áreas más diversas, optando algunas por carreras en áreas administrativas, derecho y emprendimiento. A pesar de los avances en oportunidades, las mujeres negras todavía enfrentan limitaciones estructurales, como puestos mal pagados y menos prestigiosos, así como dificultades en la progresión profesional debido a prejuicios raciales y de clase.

Palabras-clave: mujer negra; inserción profesional; trayectoria laboral; empleos, discriminación racial.

1 INTRODUÇÃO

Ao examinar a trajetória de trabalho das mulheres negras, somos confrontados com um panorama complexo de discriminação, exclusão e resistência que evidencia as barreiras estruturais que limitam suas oportunidades profissionais e sociais. A discriminação persistente no mercado de trabalho resulta na concentração excessiva de negros em setores de prestação de serviços. Não é por acaso que os trabalhadores negros continuam predominantemente em empregos de baixa qualificação e salários mais baixos (Gonzalez, 2018).

Com recorte para a mulher negra nessas discussões, percebe-se que, historicamente, as experiências das mulheres negras não se inserem nem no ser mulher nem no ser negro. Seja nas discussões teóricas, seja nas vivências do dia a dia, a mulher negra experiencia o não lugar. Isso

se dá porque, segundo Kilomba (2019), o sujeito do discurso de gênero é a mulher branca e o sujeito do discurso sobre o racismo é o homem negro. Assim, a autora ressalta que as narrativas construídas separadamente mantêm a invisibilidade das mulheres negras nos debates acadêmicos e políticos.

De fato, durante séculos, as mulheres negras foram sistematicamente excluídas das oportunidades econômicas e educacionais, relegadas a papéis de servidão e inferioridade. Quando se trata de processos seletivos, são o grupo mais desfavorecido pois elas não conseguem transformar a educação que receberam em oportunidade, empregos e posições no mercado de trabalho, obtendo ocupações de menor renda (Lima; Rios; França, 2013).

A desigualdade no mercado de trabalho para mulheres negras no Brasil tem suas raízes profundamente marcadas pela história colonial e escravocrata do País. Mesmo após a abolição da escravidão, em 1888, as estruturas de poder e os padrões discriminatórios persistiram, perpetuando a marginalização das mulheres negras no mercado de trabalho e as barreiras para ascender social e economicamente. Observamos que as mulheres negras não enfrentam marginalização apenas nas organizações, mas também têm suas narrativas frequentemente silenciadas, uma vez que o campo dos Estudos Organizacionais é influenciado pela perspectiva das pessoas, as quais são racializadas (Silva; Rezende, Saraiva, 2023).

O racismo estrutural, aliado ao sexismo, cria uma realidade na qual as mulheres negras enfrentam múltiplas formas de discriminação e desafios singulares em sua busca por igualdade e justiça (Kilomba, 2019). Segundo Anjos *et al.* (2023), as mulheres negras que aspiram a cargos de liderança enfrentam obstáculos adicionais, incluindo preconceitos raciais, de gênero e socioeconômicos, exigindo um esforço maior do que as mulheres brancas e ainda muito maior do que os homens.

Logo, pode-se observar que, ao longo da história brasileira, as mulheres negras enfrentam diversas barreiras ao tentarem se inserir no mercado de trabalho. São alvos de diversas formas de discriminação, devido à interseção do racismo e do sexismo, o que resulta em limitadas perspectivas de novas oportunidades, apesar de atingirem maiores níveis de escolaridade, é notável a persistência da seleção racial, ainda que possuam qualificação (Gonzalez, 2018).

As profissões disponíveis para mulheres negras tendem a ser padronizadas e estereotipadas, muitas vezes limitando-as a setores de baixa remuneração e pouca mobilidade profissional. Essas profissões as colocam em uma posição de submissão e dependência, cenário que contribui para a internalização da ideia de inferioridade e subordinação por parte das empregadas domésticas negras, por exemplo (Gonzalez, 2018).

Há múltiplas formas de discriminação enfrentadas pelas mulheres negras ao longo de suas trajetórias de trabalho, incluindo o racismo, que se manifesta no mercado de trabalho desde a inserção inicial, como em anúncios de empregos que perpetuam a discriminação racial, de forma sutil, com expressões como "boa aparência" e "boa higiene", que excluem candidatos com características raciais negras; persistindo durante a trajetória e a progressão profissional (Rezende; Andrade, 2023).

Frente a esse contexto de discriminação e exclusão, a presente pesquisa busca responder à seguinte questão: **como ocorre a trajetória de trabalho de mulheres negras na Fronteira da Paz?** Logo, com o intuito de compreender de forma aprofundada a trajetória de trabalho de mulheres negras, este estudo tem como objetivo geral: investigar as experiências dessas mulheres no mercado de trabalho, abordando as barreiras que enfrentam e as estratégias que utilizam para resistir e progredir profissionalmente. A pesquisa ocorreu no contexto da Fronteira da Paz, região de divisa entre o Brasil e o Uruguai, respectivamente, as cidades gêmeas Sant'Ana do Livramento/RS e Rivera/UY.

Para alcançar este objetivo geral, foram definidos três objetivos específicos: (a) identificar os processos de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, (b) descrever os tipos e postos de trabalho que lhe são destinados socio-historicamente, e (c) analisar as

discriminações enfrentadas ao longo de suas trajetórias profissionais. Essa investigação é crucial para compreender as interseções entre raça e gênero e o impacto dessas dinâmicas nas oportunidades profissionais e sociais disponíveis para as mulheres negras na região.

No plano teórico, este estudo se torna relevante, pois atualmente ainda são poucos os estudos dentro do campo da Administração que abordam o tema. Um estudo recente é o de Vieira e Ramos (2020), abordando sobre os postos ocupados por mulheres negras nos dias de hoje e no passado, sendo observada a limitação entre as oportunidades e os espaços na vida. Há também o estudo de Rezende e Andrade (2023) que expõem sobre a organização racial no mercado de trabalho, seja na permanência e ascensão seja no recrutamento, possuindo como objetivo compreender sobre a perpetuação de práticas racistas nestes processos de trajetória laboral. Além desses, há estudos que abordam o empreendedorismo feminismo negro, discutindo sobre as diferenças e dificuldades da mulher negra empreendedora (Aguiar; Nassif; Garçon, 2023; Ferreira *et al.*, 2023) e a interseccionalidade entre racismo e sexismo (Bambirra; Lisboa; Kleba, 2019).

Na prática, este estudo diferencia-se, pois tem como objetivo acompanhar trajetórias de trabalho de mulheres negras, considerando uma perspectiva intergeracional. A pesquisa busca examinar como as experiências profissionais de mulheres negras são engendradas por fatores como acesso a recursos e à educação, discriminação racial e de gênero, e como esses padrões se repetem ou se transformam ao longo de duas gerações de mães e filhas. Espero, com isso, poder contribuir para que as organizações do mercado de trabalho repensem práticas que, consciente ou inconscientemente, vêm apartando mulheres negras de certos postos laborais e excluindo-as de uma trajetória profissional referenciada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O primeiro tópico do referencial teórico aborda a trajetória profissional de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro; o seguinte, as profissões e postos de trabalho intitulados às mulheres negras. O terceiro e último tópico trata das discriminações ao longo da trajetória de trabalho de mulheres negras.

2.1 Trajetória profissional de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro

As trajetórias profissionais das mulheres negras no Brasil são moldadas por uma interseção complexa de fatores históricos, sociais e culturais. Ao longo da história do País, as mulheres negras foram submetidas a sistemas de opressão que resultaram em desigualdades estruturais profundas e persistentes. Além disso, a falta de acesso à educação, de recursos econômicos e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, são obstáculos que contribuem para tal acontecimento (Ferreira *et al.*, 2023). Esses fatores, combinados com estereótipos raciais e de gênero estabelecidos na sociedade, criam um contexto desafiador que influencia diretamente as trajetórias profissionais dessas mulheres.

Atualmente, essas mulheres representam uma parcela significativa da força de trabalho no Brasil, mas ainda enfrentam uma série de desigualdades. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego entre mulheres negras é superior à de mulheres brancas e segundo Ferreira, Nunes e Santos (2023), a falta de representação de mulheres negras nas empresas, mesmo com níveis educacionais elevados, é influenciada pelas percepções subjetivas dos gestores.

Conforme Carneiro (2011), no Brasil, muitas mulheres negras trabalham nos empregos considerados mais vulneráveis, segundo os especialistas. Esses empregos incluem trabalhadores sem carteira assinada, autônomos, trabalhadores familiares e empregados domésticos. Além disso, de acordo com Figueiredo (2018), é de conhecimento geral que o

trabalho doméstico ainda é a principal forma de acesso ao mercado de trabalho para mulheres negras com baixa escolaridade.

Segundo Ferreira *et al.* (2023), a falta de acesso à educação, o preconceito, a falta de recursos e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho são alguns dos desafios enfrentados pelas mulheres negras em suas trajetórias laborais. Além disso, a interseccionalidade de preconceitos resulta em barreiras adicionais, como a desvalorização de suas competências e experiências. De acordo com Kilomba (2019), mulheres negras, por não se enquadrarem nem na categoria de brancas nem de homens, enfrentam uma posição extremamente desafiadora dentro de uma sociedade patriarcal de supremacia branca. Representamos uma dupla ausência, uma alteridade dupla, pois somos a negação tanto da branquitude quanto da masculinidade.

Logo, a trajetória profissional das mulheres negras é afetada diretamente desde a infância, já que elas enfrentaram mais cedo a concorrência entre o trabalho e a educação, o que resulta em prejuízos instantâneos. Esses danos provavelmente são refletidos na redução das oportunidades de alocação e ascensão profissional para elas (Lima; Rios; França, 2013). Por conseguinte, uma das principais barreiras à inserção profissional de mulheres negras é o acesso limitado à educação de qualidade. Historicamente, mulheres negras têm menos acesso a níveis mais altos de educação, o que repercute em sua qualificação profissional e nas oportunidades de emprego disponíveis. Segundo Nascimento (1974), como a educação é um requisito para o acesso às melhores ocupações na hierarquia de empregos, deduz-se que as populações de cor não estariam capacitadas para assumir os empregos de maior status e, conseqüentemente, maior remuneração. A mulher negra tem menores possibilidades do que qualquer um dos outros grupos sociais. A desigualdade educacional, portanto, é uma peça-chave na compreensão das dificuldades enfrentadas por mulheres negras no acesso e na permanência no mercado de trabalho.

De acordo com Silvio (2019), mulheres negras são frequentemente vistas como menos capazes devido à existência de um sistema econômico, político e jurídico que mantém sua condição de inferioridade. Esse sistema mantém essas mulheres com salários baixos, excluídas dos espaços de tomada de decisão e sujeitas a várias formas de violência. Mesquita, Teixeira e Silva (2020) defendem que mesmo quando as mulheres negras conseguem conquistar espaços profissionais, esses ambientes muitas vezes continuam a reprimir suas identidades racializadas.

Apesar dos desafios, há muitos exemplos inspiradores de mulheres negras que alcançaram sucesso profissional no Brasil. Essas histórias demonstram que, com resiliência e apoio adequado, é possível superar as barreiras impostas culturalmente no mercado de trabalho. Mulheres como Djamila Ribeiro, filósofa e ativista feminista negra, e Rachel Maia, primeira CEO negra do Brasil, são exemplos de trajetórias bem-sucedidas. Essas histórias não apenas inspiram outras mulheres negras, mas também evidenciam a necessidade de criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos.

2.2 Profissões e postos de trabalho intitulados às mulheres negras

A análise das profissões e postos de trabalho designados às mulheres negras no Brasil revela um panorama marcado por desafios históricos e contemporâneos. De acordo com Machado *et al.* (2021), o conceito de identidade negra foi moldado por ideologias racistas, retratando os negros como trabalhadores braçais e submissos, associados a estereótipos negativos e considerados incapazes de alcançar a intelectualidade.

Assim, desde a abolição da escravidão, em 1888, até os dias atuais, as mulheres negras enfrentam uma série de desafios para conquistar seu espaço e direitos no ambiente profissional. De lá para cá, podemos apresentar o relato de Gonzalez (2018), como escrava, sendo designada para diversos tipos de trabalho, variando entre atividades no campo, como na plantação de cana-

de-açúcar e café, até tarefas domésticas. No contexto do trabalho doméstico, ela frequentemente atuava como mucama e ama de leite. Nessa posição, mantinha um contato direto com seus senhores, o que incluía enfrentar tanto a violência sexual quanto os castigos.

Esse relato se reforça nas ideias de Nascimento (1974), ao abordar que a mulher negra incorpora de forma mais intensa a estrutura de dominação por ser negra e mulher, continuando a ocupar os espaços laborais que lhe foram designados desde a época da escravidão. A "herança escravocrata" se perpetua em relação à mulher negra. Seu papel como trabalhadora, em termos gerais, permanece, de certo modo, o mesmo. A permanência da mulher negra em empregos similares aos que ocupava na sociedade colonial deve-se tanto ao fato de ser uma mulher negra quanto ao histórico de escravidão de seus ancestrais.

Dessa forma, muitas pessoas consideram a presença de negros em algumas profissões como uma herança da escravidão, devido à natureza manual do trabalho, baixa remuneração, prevalência da informalidade, falta de perspectivas de progressão na carreira e, principalmente, à falta de direitos trabalhistas comparáveis aos de outros trabalhadores, fato que persiste até hoje. Embora seja crucial para o sustento de muitas famílias, especialmente aquelas lideradas por mulheres, o trabalho doméstico, por exemplo, continua a ser caracterizado pela segregação de gênero e raça, baixa escolaridade, origem regional e rendimentos insuficientes, mesmo em áreas profissionais ligadas ao cuidado de outras pessoas. A influência das condições socioeconômicas desfavoráveis e dos padrões culturais persiste nas heranças hierárquicas sociais, colocando negros e mulheres em posições subordinadas (Lima; Rios; França, 2013).

De acordo com Nascimento (2021), diferentemente da mulher branca, que ocupa o outro extremo do espectro social, a mulher negra pode ser vista como uma figura essencialmente produtiva, desempenhando um papel semelhante ao do homem negro, ou seja, assumindo uma função ativa na sociedade. Antes de tudo, como escrava, ela é uma trabalhadora, não apenas nos afazeres da casa-grande, onde suas atividades vão além de satisfazer os caprichos dos senhores, senhoras e seus filhos, incluindo também a produção de alimentos para a escravaria; mas também no campo, participando das atividades auxiliares do corte e do engenho. Ademais, sua habilidade para produção, por ser mulher e, conseqüentemente, possível mãe de novos escravos, desempenhava a função de reprodutora de nova mercadoria para o mercado de trabalho interno. Em outras palavras, a mulher negra era uma fornecedora potencial de mão de obra.

A mulher negra, em sua luta diária durante e após a escravidão no Brasil, foi majoritariamente vista como mão de obra não qualificada. Em um país onde apenas nas últimas décadas o trabalho passou a ser considerado digno, devido ao estigma da escravidão, a mulher negra carrega consigo um "destino histórico". Ela ocupa, em sua maioria, funções em serviços domésticos, além de receber remunerações extremamente baixas em empresas públicas e privadas. Esses empregos, de fato, perpetuam relações de trabalho que evocam as mesmas dinâmicas da escravocrata (Nascimento, 2021).

Desta forma, as mulheres negras no Brasil são majoritariamente especializadas em setores como serviços domésticos, comércio e saúde, particularmente em posições de menor prestígio e pagamentos. De fato, as tradições patriarcais na sociedade brasileira levam a mulher negra a ser frequentemente destinada a empregos domésticos. Em menor proporção, elas também atuam na indústria de manufatura nas zonas urbanas e como trabalhadoras nas áreas rurais (Nascimento, 2021).

De acordo com Gonzalez (2018), o racismo, como uma junção ideológica que se manifesta e se concretiza através de um conjunto de atitudes discriminatórias, é um dos principais fatores que determinam a posição dos negros e não-brancos nas relações de trabalho. Nesse contexto, o racismo, enquanto ideologia e conjunto de práticas, demonstra sua eficácia estrutural ao estabelecer uma divisão racial do trabalho, sendo uma característica comum a todas as formações socioeconômicas capitalistas. Para a manutenção do equilíbrio do sistema

em geral, o racismo é um dos critérios mais importantes na maneira de recrutamento para os postos na estrutura de classes.

Secretária, recepcionista de grandes empresas, balconista de boutique elegante, comissária de bordo, etc. e tal, são profissões que exigem contato com o tal público "exigente" (leia-se: racista). Afinal de contas, para a cabeça desse "público", a trabalhadora negra tem que ficar no "seu lugar": ocultada, invisível, "na cozinha". Como considera que a negra é incapaz, inferior, não pode aceitar que ela exerça profissões "mais elevadas", "mais dignas" (ou seja: profissões para as quais só as mulheres brancas são capazes). E estamos falando de profissões consideradas "femininas" por esse mesmo "público" (o que também revela seu machismo) (Gonzalez, 2018, p. 129).

Segundo Kilomba (2019), outro estereótipo existente é a imagem da mulher negra como "mãe", sendo utilizada como um mecanismo de controle racial, de gênero e de sexualidade. Essa representação confinante coloca as mulheres negras no papel de cuidadoras maternas, justificando sua inferioridade e exploração econômica. A figura da "mãe negra" simboliza a relação ideal das mulheres negras com os brancos: amorosa, afetuosa, confiável, que obedece e é uma empregada dedicada, sendo assim apreciada pela família branca.

No Brasil, atualmente, a persistência das ocupações das mulheres negras, semelhantes às da sociedade antiga, é uma realidade que se deve tanto à sua condição racial quanto ao legado histórico da escravidão. A negação do racismo no país, sustentada pela ideologia da democracia racial, encontra respaldo no discurso da meritocracia. Sob essa perspectiva, se não há racismo, a responsabilidade pela própria situação recai sobre as pessoas negras, que supostamente não fizeram todo o possível para mudar sua condição. Essa justificativa permeia a negligência dos grupos raciais dominantes em relação aos negros. Se o negro não alcança ascensão social e participação efetiva nos processos políticos, sociais, econômicos e culturais, a culpa recai unicamente sobre ele. Rotulado com estereótipos de "preguiça", "irresponsabilidade", "alcoolismo", "infantilidade", entre outros, ele é relegado a desempenhar os papéis mais inferiores (Nascimento, 2021; Gonzalez, 2018).

Contudo, nem todas as mulheres negras permanecem nessa condição. Algumas conseguem se realocar em outras áreas de trabalho, optando por profissões que exigem educação formal ou se voltam para as artes. De acordo com Siqueira, Nunes e Morais (2018), as mulheres negras têm buscado cada vez mais uma participação social mais ampla, enfrentando os reflexos do preconceito e visando combater a exclusão social. O empreendedorismo tem surgido como uma opção significativa, funcionando como um meio para reduzir desigualdades e exclusão social, em que tanto homens quanto mulheres negras empoderam-se por meio de suas identidades.

A mulher negra interessada em ingressar no campo empreendedor enfrenta uma duplicidade de desigualdade de oportunidades. Ela é afetada tanto pelo racismo institucional de longa data quanto pela sua condição biológica de mulher, frequentemente subjugada no cenário empreendedor. A falta de dados precisos sobre o empreendedorismo das mulheres negras no Brasil é em parte devido aos altos níveis de informalidade que caracterizam esse grupo na atualidade. A mulher negra enfrenta um panorama adverso, sofrendo com a escassez de informações sobre as opções de formalização de sua atividade empreendedora. Isso a mantém na informalidade, afastando-a das estatísticas coletadas pelos órgãos de pesquisa. A formalização como Microempreendedora Individual (MEI) surge como uma solução de baixo custo para as empreendedoras no Brasil. Ao formalizar-se, a empreendedora negra passa a ter acesso não apenas a benefícios previdenciários, mas também facilita a obtenção de crédito e a abertura de contas bancárias para impulsionar suas atividades profissionais (Siqueira; Nunes; Morais, 2018).

Logo, cabe contextualizar que, no ano de 2008, surgiu o Microempreendedor Individual, conhecido como MEI, por meio da Lei Complementar nº. 128/2008. Seu propósito era auxiliar os milhões de trabalhadores informais no Brasil que, até então, não contavam com proteção social ou segurança jurídica. A criação do MEI proporcionou a definição de regras, benefícios e formalização para os empreendedores que geriam pequenos negócios de forma autônoma. Desde a entrada em vigor da lei, em 2009, os MEIs representam quase 70% das empresas do país. Ao se tornarem MEIs, os empreendedores informais passaram a ter acesso a diversos direitos e benefícios empresariais e previdenciários, incluindo auxílio-doença e salário-maternidade, garantindo vantagens financeiras e tributárias (SEBRAE, 2023).

De acordo com Siqueira, Nunes e Moraes (2018), inicialmente, o MEI concentrou-se em áreas como serviços oferecidos por feirantes, vendedores ambulantes e outros, que são em grande parte informais no Brasil. Eles têm representado uma oportunidade para mulheres negras construírem seus negócios no País. Além disso, busca-se tornar o cenário empresarial mais acolhedor para mulheres que atuam de forma informal em profissões como cabeleireiras, empregadas domésticas, cozinheiras e outros.

Segundo o SEBRAE (2023), com certeza, as mulheres negras estão alcançando independência financeira e emocional por meio do empreendedorismo. De acordo com um estudo realizado pelo SEBRAE em 2021, quase metade das empreendedoras no Brasil são mulheres negras. Esse dado representa um progresso relevante para esse grupo que ainda enfrenta diversos obstáculos em sua busca pelo sucesso profissional. Assim, é evidente que as mulheres negras têm o potencial de se tornarem empresárias de sucesso, ocuparem posições de liderança em empresas renomadas, conquistarem sua autonomia financeira, entre outras realizações, através do empreendedorismo que lhes oferece a liberdade de gerir suas próprias vidas e de não dependerem exclusivamente de seus parceiros.

Dessa forma, mesmo diante de dificuldades, existem notáveis exemplos de progresso e realizações de mulheres negras em diversas áreas. Um caso emblemático é o de Adriana Barbosa, criadora da Feira Preta e do Preta Hub (Feira Preta, 2024; Preta Hub, 2024). Ao decidir empreender por necessidade, ela teve que enfrentar vários obstáculos, como a escassez de oportunidades educacionais e a dificuldade de obter crédito. No entanto, Adriana conseguiu superar tais desafios e hoje contribui para fomentar o empreendedorismo negro por meio de seus projetos (SEBRAE, 2023).

2.3 Discriminações ao longo da trajetória de trabalho de mulheres negras

A trajetória de trabalho de mulheres negras no Brasil é marcada por diversas formas de discriminação, que afetam significativamente suas oportunidades e condições de trabalho. Carneiro (1993) destaca que as mulheres negras têm uma experiência histórica distinta, sendo que o discurso convencional sobre a opressão feminina não consegue capturar a singularidade da opressão enfrentada por essas mulheres e seu impacto na identidade delas.

A discriminação contra mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro tem raízes históricas profundas, remontando ao período escravocrata. Desde a abolição da escravidão, em 1888, até os dias atuais, essas mulheres têm sido relegadas a posições subalternas e mal remuneradas. Segundo hooks (2015), as mulheres negras estão numa situação única na sociedade atual; estão não apenas no patamar mais baixo da hierarquia do trabalho, mas também em uma condição social inferior a qualquer outro grupo. Nessa posição, enfrentamos as opressões machista, racista e classista.

As mulheres negras enfrentam múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho, incluindo racismo, que segundo Almeida (2019), é uma maneira sistemática de discriminação que se baseia na raça, e que se evidencia através de ações conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para pessoas, dependendo do grupo

racial que fazem parte. Como um fenômeno histórico e político, o racismo estabelece as bases sociais para que grupos identificados racialmente sejam alvo de discriminação sistematicamente.

Ainda, de acordo com Almeida (2019), o preconceito racial se manifesta quando julgamos indivíduos com base em estereótipos relacionados ao seu grupo racial. Já a discriminação racial ocorre quando pessoas são tratadas de forma diferente por pertencerem a grupos raciais específicos. Diversas análises sobre o racismo apontam para a existência da supremacia branca, que consiste na predominância dos brancos em várias esferas da vida social. Essa supremacia é resultado de um sistema que favorece e privilegia os brancos, moldando assim as instituições que refletem a estrutura social enraizada no racismo. Em resumo, as instituições refletem o racismo presente na sociedade.

Conceituado por Kilomba (2019), o racismo se evidencia em um nível estrutural, já que indivíduos negros e de outras etnias são sistematicamente deixados de fora da maioria das organizações sociais e políticas. Essas instituições operam favorecendo claramente seus integrantes brancos, colocando os membros de outros grupos étnicos em desvantagem evidente, à margem das estruturas de poder. Essa dinâmica é conhecida como racismo estrutural.

Além disso, a interseccionalidade da discriminação de raça e gênero agrava ainda mais a situação, criando barreiras únicas e complexas para as mulheres negras. Argumenta-se que tanto o racismo quanto o sexismo, enquanto processos, compartilham semelhanças, pois ambos fundamentam ideologicamente o senso comum com base em supostas diferenças "naturais" e "biológicas". Porém, não devemos abordar de maneira simplista o gênero e a opressão racial como paralelos, pois afetam e estabelece grupos de pessoas de maneiras distintas. Especificamente para as mulheres negras, essas formas de opressão se entrelaçam de maneira complexa (Kilomba, 2019).

No processo de seleção e contratação, mulheres negras frequentemente enfrentam vieses inconscientes e práticas discriminatórias que limitam suas oportunidades de emprego. Mesmo quando possuem qualificações semelhantes ou superiores, essas mulheres são preteridas em favor de candidatos brancos. No ambiente profissional, a situação se torna ainda mais preocupante, pois as mulheres negras são frequentemente deixadas de lado (tanto na contratação, nas oportunidades de promoção e na ocupação de cargos importantes) sob o pretexto da "boa aparência", que nada mais é do que uma desculpa para privilegiar as brancas, especialmente as loiras (Carneiro, 2011).

Experiências de mulheres negras mostram que muitas enfrentam preconceitos explícitos e implícitos que dificultam sua trajetória profissional. Ademais, reforçando as ideias de Carneiro (2011), Gonzalez (2018) argumenta que, na seleção racial, as mulheres brancas ou 'morenas' - sendo negras de pele clara - têm mais vantagens do que as mulheres negras de pele retinta. Mesmo entre as mulheres negras que hoje alcançaram níveis mais elevados de educação, percebemos que, apesar de sua qualificação, a discriminação racial persiste nos processos de seleção.

De fato, existem numerosos casos de rejeição, especialmente em empresas multinacionais, que têm como código de discriminação a sigla "CR", que significa "*colored*" (pessoa de cor). Essa sigla é inserida nos testes de admissão de candidatas negras para cargos mais altos. Quando os anúncios de emprego em jornais mencionam as expressões "boa aparência" ou "ótima aparência", entendemos o que significa: que não estão procurando candidatas negras e que elas não serão consideradas. Em outras palavras, isso indica que, se pessoas com os mesmos recursos, exceto pela sua raça, competirem, o resultado não será favorável para os não-brancos (Gonzalez, 2018).

Além disso, Anjos (2023) defende que a ocupação de cargos de poder ainda está fortemente ligada a um estereótipo masculino, o que torna mais difícil para as mulheres ocuparem posições de liderança nas organizações. Ademais, a discriminação continua após a

contratação. A presença do sexismo e racismo no ambiente de trabalho, sem que sejam questionados, é uma questão muito preocupante que afeta diretamente as mulheres envolvidas. Elas enfrentam desde formas sutis de violência (como piadas e gestos) até assédio sexual, desde a infância até a fase adulta, colocando-as em situações de desvantagem e subestimação. Essa falta de representatividade em posições de poder reflete e perpetua as desigualdades estruturais existentes (Lage; Souza, 2017).

Ainda, a desigualdade salarial é uma realidade persistente para mulheres negras no Brasil. Elas ganham significativamente menos do que seus colegas homens brancos e mulheres brancas, mesmo quando ocupam posições similares e possuem qualificações equivalentes. De acordo com Carneiro (2011), colocando em comparação, as mulheres negras recebem em média metade do salário das mulheres brancas e uma quarta parte do salário dos homens brancos. Para mulheres negras atingirem os mesmos níveis salariais das mulheres brancas após quatro a sete anos de estudo, é necessário quatro anos adicionais, totalizando de oito a onze anos de estudo. Esse é o padrão de igualdade de gênero e raça estabelecido no mercado de trabalho brasileiro, refletindo o esforço educacional das mulheres, especialmente, das negras.

As mulheres negras fazem parte de um grupo que, ao longo dos tempos, desempenharam funções como escravas em plantações ou nas ruas, atuando como vendedoras, quituteiras, prostitutas, entre outras. Mulheres que não compreenderam quando o movimento feminista falava em ocupar as ruas e o mercado de trabalho! Integram um grupo de mulheres consideradas como simples objetos. No passado, servindo frágeis sinhazinhas e senhores de engenho desregrados. Hoje, empregadas domésticas de mulheres emancipadas e senhoras sofisticadas, ou ainda representantes de um estereótipo de mulata exportável. A falta de compreensão desse panorama leva a perceber que, de modo geral, as conquistas do movimento feminista acabam beneficiando principalmente as mulheres brancas, devido à discriminação racial enfrentada pelas mulheres negras. De forma similar, as poucas conquistas do movimento negro também tendem a favorecer os homens negros, devido à discriminação de gênero enfrentada pelas mulheres negras (Carneiro, 1993; Carneiro, 2011).

Segundo Carneiro (2003; 2011), a combinação do racismo com o sexismo resulta em um tipo de sufocamento social para as mulheres negras, acarretando impactos negativos em todas as áreas da vida. Isso se reflete em problemas de saúde mental, autoestima fragilizada, expectativa de vida reduzida em cinco anos em comparação com as mulheres brancas, menor taxa de casamentos e, principalmente, na restrição a ocupações de menor status e salário. A percepção de que a identidade de gênero nem sempre resulta em solidariedade racial levou as mulheres negras a encarar, no seio do movimento feminista, as contradições e desigualdades criadas pelo racismo e pela discriminação racial entre as mulheres, especialmente entre negras e brancas no Brasil.

Carneiro (2019) questiona para quais mulheres são garantidas as mesmas oportunidades dos homens no mercado de trabalho. Muitas vezes, a negra representa um grupo em que os requisitos de emprego incluem a frase: "Deve ser bem apresentável." O racismo contribui para a marginalização social da população negra, em particular das mulheres negras, ao mesmo tempo em que fragmenta a luta das mulheres pelos privilégios concedidos predominantemente às mulheres brancas. Assim, a resistência das mulheres negras contra a dupla opressão de gênero e raça está moldando uma nova abordagem no ativismo feminista e antirracista, enriquecendo tanto o diálogo sobre questões raciais quanto de gênero na sociedade brasileira:

Enegrecer o movimento feminista brasileiro significa, concretamente, demarcar e instituir na agenda do movimento de mulheres o peso que a questão racial tem na configuração, por exemplo, das políticas demográficas, na caracterização da questão da violência contra a mulher pela introdução do conceito de violência racial como aspecto determinante das formas de violência sofridas por metade da população feminina do país, que não é branca; introduzir a discussão sobre as doenças

étnicas/raciais ou as doenças com maior incidência sobre a população negra como questões fundamentais na formulação de políticas públicas na área de saúde; instituir a crítica aos mecanismos de seleção no mercado de trabalho como a “boa aparência”, que mantém as desigualdades e os privilégios entre as mulheres brancas e negras (Carneiro, 2019, p. 327-328).

Assim, concluímos que, de acordo com Carneiro (2019), nesta década, acredita-se que as mulheres negras brasileiras alcançaram um caminho para a autodeterminação política, fazendo com que sua voz seja ouvida, lutando por espaço e representação e se estabelecendo em todos os lugares que são essenciais para o avanço das mulheres brasileiras hoje. A razão é que o movimento feminino no Brasil se tornou mais politicamente ativo e é necessário trazer a importância e as contribuições das mulheres negras para o desenvolvimento do próprio País e para o debate central das políticas públicas.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Para compreender como ocorre a trajetória de trabalho das mulheres negras no Brasil, é fundamental investigar sua inserção no mercado de trabalho e os mecanismos que perpetuam as discriminações enfrentadas, permitindo uma análise detalhada dessas dinâmicas ao longo de suas trajetórias profissionais. Para tanto, o método utilizado nesta pesquisa é de abordagem qualitativa, de cunho exploratório, tendo como método norteador a história oral temática.

Considerando a complexidade das experiências enfrentadas por mulheres negras no mercado de trabalho e a necessidade de compreender as nuances de suas trajetórias, optei por uma abordagem qualitativa. Essa escolha se justifica pela busca de uma análise profunda das relações sociais e das dinâmicas que moldam a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho. A pesquisa qualitativa concentra-se em propriedades da realidade que não podem ser quantificadas, focando na compreensão e explicação das relações sociais, explicar e observar as diferenças entre mundos diferentes e o respeito ao caráter interativo dos objetivos do pesquisador, buscando resultados o mais confiável possível (Gerhardt; Silveira, 2009). Observar diretamente como cada indivíduo, grupo ou instituição experimenta a realidade pesquisada. Contudo, esses dados não são padronizáveis, o que exige que os pesquisadores sejam criativos e adaptáveis ao coletar e analisar as informações. Além disso, uma pesquisa qualitativa é especialmente útil para investigar questões difíceis de quantificar, como emoções, motivações e atitudes (Goldenberg, 2004).

Analisar a trajetória de trabalho das mulheres negras requer uma abordagem que permita uma investigação aprofundada e flexível, refletindo a complexidade do tema, deste modo, além da abordagem qualitativa, esta pesquisa possui uma natureza exploratória. A pesquisa exploratória é realizada com o objetivo de obter uma visão geral e se aproximar de um acontecimento específico, permitindo uma investigação inicial que é fundamental para a compreensão do tema em questão. O foco principal é criar, explicar e modificar conceitos, facilitando o desenvolvimento de problemas mais precisos para estudos futuros. Estudos de caso, entrevistas não estruturadas e levantamentos documentais e bibliográficos costumam ser usados nesse tipo de pesquisa. Dessa forma, a natureza exploratória é especialmente adequada em situações em que o tema escolhido ainda não foi extremamente debatido cientificamente, dificultando a formulação de hipóteses abrangentes sobre o assunto (Gil, 2007).

A escolha do método de história oral para esta pesquisa é justificada pela sua habilidade de registrar as vivências das mulheres negras em suas trajetórias profissionais. Este procedimento possibilita o acesso e registro de memórias e experiências que, muitas vezes, não são visíveis nos registros oficiais, proporcionando um entendimento mais aprofundado dos efeitos sociais e das dinâmicas vivenciadas por essas mulheres. A história oral é uma técnica moderna utilizada na elaboração de registros e documentos, além de armazenar e investigar

experiências sociais de pessoas e grupos. Esta é uma narrativa do presente, embora seja identificada como uma história em progresso. Como método, a história oral dá prioridade às entrevistas, considerando os relatos como o núcleo das análises. Apesar da história oral se fundamentar em acontecimentos passados, ela possibilita distinguir entre memória e história, destacando que a memória é um alicerce para as narrativas, sem, contudo, misturar-se com elas (Meihy, 1996; Meihy; Holanda, 2015).

Dentre os diversos tipos de história oral, o definido para esta pesquisa é a história oral temática, que melhor se adapta aos objetivos do estudo. De acordo com Meihy (1996), geralmente, a história oral temática é empregada como uma técnica, uma vez que frequentemente interage com outros tipos de documentos. Ela é fundamentada em um tema específico e previamente previsto, busca elucidar ou obter a perspectiva do entrevistado acerca de um evento específico, tratando-o de forma clara e objetiva. Neste contexto, os questionamentos do estudo, seus problemas de pesquisa, são respondidos minuciosamente pelos entrevistados, e a seleção do tema é claramente exposta nas perguntas feitas aos participantes.

De acordo com o objetivo proposto pela pesquisa, o público alvo da pesquisa é composto por mulheres negras brasileiras, especificamente mães e filhas, que vivem na Fronteira da Paz, totalizando dez participantes. Sendo, especificamente, cinco mães e cinco filhas, de modo que seja possível uma análise intergeracional entre seus relatos. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, sendo quando possível presenciais ou via *Google Meet*, de acordo com o tempo hábil das entrevistadas. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), a entrevista semiestruturada ocorre quando o pesquisador organiza uma série de questões, criando um roteiro sobre o tema em estudo, mas também permite, e de certa forma incentiva, os entrevistados falarem livremente sobre assuntos subsequentes ao tema principal.

As entrevistas foram gravadas diretamente pela plataforma do Google e, quando presenciais, pelo aparelho celular da pesquisadora. O roteiro de entrevista da pesquisa consta no Apêndice A. No Quadro 1, podemos ver a descrição do perfil das mulheres negras envolvidas no estudo, fundamentada nas informações de cada uma delas.

Quadro 1 - Caracterização das mulheres negras entrevistadas

Entrevistada	Idade	Estado civil	Filhos	Formação	Profissão	Tempo de trabalho
Mãe Dandara	61	Casada	6	Ensino Fundamental incompleto	Do lar	4 anos até se casar
Filha Dandara	36	Casada	2	Ensino Superior cursando	Doméstica	22 anos
Mãe Marielle	60	Casada	6	Ensino Fundamental	Doméstica /Cozinheira	47 anos
Filha Marielle	25	Solteira	Não	Ensino Superior	Advogada	5 anos
Mãe Antonieta	53	Solteira	3	Ensino Fundamental incompleto	Doméstica /Costureira	42 anos
Filha Antonieta	23	Solteira	Não	Ensino Superior cursando	Trancista	6 anos
Mãe Lélia	61	Casada	3	Sem estudo	Do lar	54 anos

Filha Lélia	25	Solteira	Não	Ensino Superior cursando	Recepcionista	7 anos
Mãe Sueli	49	Solteira	5	Ensino Fundamental	Costureira	37 anos
Filha Sueli	23	Solteira	Não	Ensino Superior	Assessora parlamentar	6 anos

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Para transcrever as narrativas das entrevistadas foi utilizado a transcrição, sendo um elemento crucial na história oral, uma vez que, ao ser empregada em pesquisas de grupos, comunidades e indivíduos, ultrapassa as barreiras da lógica e permite a exploração das dimensões subjetivas das vivências. Na história oral, a transcrição ganha novas conotações, passando de ser apenas uma cópia para se transformar em um processo de reinterpretação que expressa de maneira mais eficiente o sentido e a intenção do que foi documentado. Neste cenário, a transcrição é vista como uma 'ação alterada, uma ação recriada', onde o estado inicial se altera, não se restringindo a uma simples reprodução. Portanto, o conceito de transcrição remete à complexidade do processo de transcrição, ultrapassando a simples criação de um documento para revelar o significado profundo das narrativas orais (Meihy; Holanda, 2015).

Além disso, foi realizado pela pesquisadora um diário de bordo da pesquisadora, que é um mecanismo de anotações. Ele atua como um caderno com espaço suficiente para comentários e reflexões. Em outras palavras, o diário de bordo é o modo de expressar e documentar a experiência, também conhecido como diário de campo ou diário de pesquisa. Desta forma, é possível, durante o processo, observar a conexão do pesquisador e do sujeito da pesquisa que aparece durante o seu contato (Barros; Passos, 2009). Este diário de bordo foi elaborado considerando que a pesquisadora, enquanto mulher negra, integra o público alvo do estudo, o que inclui o envolvimento de suas próprias experiências laborais, bem como as de sua mãe, também uma mulher negra que foi entrevistada e denominada nesta pesquisa como Mãe Diva.

Para analisar os dados coletados através das entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de narrativas, que segundo Muylaert *et al.* (2014), examina não apenas só o que é dito, mas também de que maneira é dito. O processo envolve características paralinguísticas como pausas, mudanças no tom de voz e silêncio, que podem se transformar em narrativas não ouvidas e expressões, entre outras coisas, que são essenciais para entender o que não foi expressado em palavras.

Esta técnica possui um conjunto de regras que compõem o método, incluindo a ativação da história, a provocação de narrativas e a manutenção das mesmas. A narrativa ajuda as pessoas a lembrarem o que aconteceu e organizarem as experiências em uma ordem, descobrir possibilidades explicativas para os acontecimentos (Bauer; Gaskell, 2002). Assim, as explicações do campo podem ser capturadas através de narrativas. Isso permite que as ressonâncias e dissonâncias de sentidos que surgem das falas sejam problematizadas a partir da conexão das falas que constituem o enredo em que relatos documentados e fatos das experiências se cruzam.

Além disso, as narrativas concedem a transmissão de informações, revelando a experiência, o que envolve elementos essenciais para a compreensão do sujeito entrevistado e do contexto em que ele faz parte. Ademais, a análise de narrativas se tornou um importante instrumento para a realização de investigações qualitativas, ao romper com a forma tradicional de entrevistas baseadas em perguntas e respostas (Muylaert *et al.*, 2014). Portanto, a análise de narrativas que priorizamos aqui trata-se de priorizar os modos de narrar os encontros com vidas que poderíamos considerar “infames”, vidas que teriam passado em branco, insuspeitas e invisíveis (Fonseca *et al.*, 2015).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, serão apresentados os tópicos analíticos que estão divididos em três subtítulos. O primeiro discute os aspectos relacionados à inserção de mulheres negras no mercado de trabalho, analisando os desafios e as oportunidades enfrentadas nesse cenário. O segundo tópico aborda as profissões e os postos de trabalho predominantemente destinados às mulheres negras, destacando as condições e os padrões que delimitam suas opções profissionais. Por fim, o terceiro tópico examina as discriminações enfrentadas ao longo de suas trajetórias profissionais, analisando como esses obstáculos impactam suas experiências e oportunidades de ascensão.

4.1 Inserção de mulheres negras no mercado de trabalho

Com base nas falas das entrevistadas, são apresentadas as trajetórias de inserção no mercado de trabalho das mães e filhas entrevistadas, cujas narrativas evidenciam contrastes notáveis em relação às oportunidades, vantagens e desvantagens vividas. As mães enfrentam uma série de desafios associados à falta de escolaridade, muitas vezes limitadas pelas circunstâncias da época e pela necessidade de contribuir financeiramente para suas famílias.

Tais restrições levaram as mães a investirem na educação de suas filhas, garantindo o acesso à educação que elas próprias não tiveram. Este contraste educacional entre gerações mostra que, para muitas das filhas, o acesso à educação é um marco: além de serem as primeiras na família a entrar na universidade, suas trajetórias se refletem nas mudanças nas dinâmicas familiares e nas expectativas de trabalho ao longo das gerações. A avaliação destas histórias, analisa esses elementos, ressaltando as trajetórias complexas e as variações de cada geração ao entrar no mercado de trabalho.

Na trajetória de trabalho da mãe e filha denominadas Dandara, as duas começaram a trabalhar com a mesma idade, 14 anos. A mãe iniciou como doméstica e a filha como cuidadora, onde cuidava de duas idosas. A Filha Dandara conta que esse emprego foi arrumado por sua avó e durou em torno de um ano e meio. Mãe Dandara permaneceu no seu primeiro emprego no período de um ano e dois meses.

Denominadas como Marielle, mãe e filha possuem histórias diferentes. A Mãe Marielle, começou a trabalhar como babá aos 13 anos, trabalho que durou dois anos. Já a filha, iniciou sua trajetória aos 20 anos, em um estágio, no fórum da sua cidade. Este trabalho durou cerca de um ano e oito meses.

Mãe e filha, denominadas aqui como Antonieta, tem suas histórias desiguais. Mãe Antonieta, trabalhou inicialmente como babá, aos 11 anos. Conta que esse emprego durou cerca de poucos meses, e após iniciou como faxineira em casas de famílias. Filha Antonieta iniciou como avulsa em um supermercado, aos 17 anos, onde trabalhou menos de um mês.

A trajetória da mãe e da filha, que denominamos com Lélia, demonstra também uma grande disparidade. A Mãe Lélia começou a trabalhar muito cedo, aos 7 anos. Morava fora da zona da cidade, onde sua avó trabalhava como empregada doméstica de uma família e consequentemente, ela também se tornou uma. Ela conta que cresceu junto dessa família e trabalhou até os 16 anos na casa, quando retornou para a cidade, porém continuou trabalhando para a mesma família. Já sua Filha Lélia, começou sua trajetória aos 18 anos, como Jovem Aprendiz, em uma revendedora de bebidas, onde trabalhou durante um ano.

Denominadas aqui como Sueli, mãe e filha, contam suas diferentes trajetórias. Mãe Sueli, teve seu primeiro emprego aos 12 anos, como babá, quando sua mãe conseguiu um emprego para ela em Porto Alegre, emprego que ficou por oito meses. Após esse tempo, retornou para sua cidade, pois estava com saudade da família. A Filha Sueli, teve como primeiro emprego um estágio em uma escola infantil, aos 17 anos, que durou oito meses. A mesma conta

que foi bom, porém assustador, pois foi responsável de crianças especiais e não possuía treinamento ou especialização.

Mãe Diva, mãe da pesquisadora, diferente da trajetória da filha, iniciou seu caminho laboral cedo, aos 11 anos, como babá. Trabalho que durou dois anos, pois estudava pela manhã e trabalhava pela tarde. Já a pesquisadora começou a trabalhar aos 21 anos, como estagiária, onde trabalhou durante 8 meses.

A partir dessas trajetórias narradas, nota-se que, como discutido por Lima, Rios e França (2013), mesmo com o aumento das oportunidades educacionais, o efeito dessa formação na entrada no mercado de trabalho ainda evidencia desigualdades consideráveis. De acordo com a pesquisa, as diferenças são claras tanto no tipo de educação recebida quanto nos caminhos de carreira selecionados, além das diferenças nos retornos obtidos, como acesso ao trabalho, ascensão profissional e salários.

Quando questionadas sobre a condição de vida no início de suas carreiras e as razões para o trabalho, as entrevistadas revelaram uma diferença específica entre as gerações. Frequentemente, as mães começam um trabalho muito cedo, impulsionadas pela necessidade de auxiliar no recurso financeiro das suas famílias. Por outro lado, em maioria, as filhas conseguiram adiar a entrada no mercado de trabalho, priorizando primeiro os estudos antes de assumir compromissos financeiros.

Mãe Dandara relata que a sua situação de vida era muito precária e que começou a trabalhar não só para ajudar a família como também para poder se vestir e calçar. Em contrapartida, sua filha descreve a situação de vida como boa, pois não teve grandes problemas, como falta de alimentação em casa, mas resolveu trabalhar para ajudar a família.

Essa história se repetiu entre as entrevistadas, todas as mães consultadas afirmaram ter começado a carreira muito cedo, entre os 7 e 14 anos, uma situação que, para muitas, representou o término antecipado da infância. Desde jovens, assumiram responsabilidades que influenciaram suas trajetórias pessoais e profissionais. Este começo antecipado no trabalho não só obrigou a abandonar a experiência da infância, mas também implicou um amadurecimento acelerado, muitas vezes sob situações adversárias e em contextos que proporcionam resiliência. Este contexto se manifesta nas palavras de uma das mães, que retrata com exatidão a perda de uma etapa crucial da vida e dos sacrifícios em função disso:

Deitava meia-noite e levantava seis horas da manhã. Sempre trabalhando. Nunca tivemos, assim... Nunca fomos crianças, entendeu? Não tivemos tempo para brincar, não tinha brinquedo. Não podia, os nossos pais não podiam nos dar. Eram pobres, né? A gente tinha que trabalhar para a comida e para se vestir. Porque a gente trabalhava para ganhar roupa e pela comida (Mãe Lélia).

Sob outra perspectiva, as filhas tiveram o privilégio de iniciar suas carreiras mais tarde e sob condições menos urgentes, movidas por razões distintas, como o desejo de alcançar independência financeira e de manter seus próprios gastos. Diferentemente das mães, que começaram a trabalhar para ajudar nas finanças da família. Essa diferença nas motivações e nas opções de trabalho reflete o esforço das mães em proporcionar às filhas um cenário de maior estabilidade, permitindo que explorassem suas vocações e aspirações com maior liberdade. Este contraste é destacado no relato de duas das filhas, que ressaltam como a procura por independência financeira e satisfação pessoal norteou suas decisões profissionais.

Minha situação de vida na época era basicamente a mesma coisa do que hoje, só que eu não trabalhava. Eu era a única que não trabalhava em casa. Aí eu já tava com 20 anos, já tinha um ano que eu tava na faculdade. Daí eu queria trabalhar, também comecei trabalhar. Aí, tá, deu. Procurei estágio, fiz o processo seletivo lá e passei (Filha Marielle).

Ah, eu comecei a trabalhar porque aqui a gente sempre trabalhava muito cedo, nós somos, era sempre a mãe e nós, nós somos cinco filhos, com uma mãe. E aí, tipo, a gente, né, entrava na adolescência e eu começava a trabalhar pra ajudar em casa, mas nesse quesito foi pras minhas contas mesmo, eu não contribuía em casa, eu só tinha os meus próprios gastos aí, né, enfim, coisas de higiene, cabelo, material escolar, essas coisas. É, exatamente, então era mais pra aliviar em casa, e acabou que eu mantinha os meus gastos e aí aliviava em casa (Filha Sueli).

Ao comparar as trajetórias profissionais de minha mãe Diva e eu, pesquisadora, logo nas primeiras questões, é notável como nossas realidades eram distintas. Minha mãe se desenvolveu em um contexto de vida repleto de desafios e obrigações que surgiram cedo. Com sete irmãos e uma mãe viúva trabalhando como empregada doméstica, era clara a necessidade de contribuir financeiramente para a manutenção da casa. Conforme cada irmão conseguiu um trabalho, ele contribuiu com uma parcela do seu salário para o sustento da família. Portanto, o trabalho surge como uma missão familiar, mais focada na sobrevivência e preservação de todos.

Na trajetória desta pesquisadora, as situações foram específicas. Apesar de não ter uma família rica, tive uma infância estável e sem grandes dificuldades. Entrei no mercado de trabalho movida pela ansiedade de autonomia e por ganhar o próprio dinheiro, não pelas obrigações de auxiliar na manutenção da família. Desta maneira, fica evidenciado não apenas uma alteração nas condições de vida, mas também os motivos que me levaram ao mercado laboral: para minha mãe, o emprego era uma necessidade de suporte familiar, enquanto para mim, era uma busca pessoal por independência e crescimento pessoal.

As experiências narradas demonstram a realidade de como uma entrada antecipada no mercado de trabalho afeta de forma relevante as carreiras profissionais das mulheres negras. A necessidade de equilibrar trabalho e estudo desde a infância, notada na trajetória das mães e de uma das filhas, resulta em danos imediatos, que se manifestam na redução das chances de uma melhor colocação e progresso no mercado de trabalho ao longo da vida profissional (Lima; Rios; França, 2013).

Ao serem questionadas sobre a reinserção no mercado de trabalho após o primeiro emprego, as mães afirmaram que, devido às suas profissões, como empregada doméstica ou babá, as oportunidades de emprego geralmente surgiam através de indicação. Este sistema informal simplificava a mudança de empregos, possibilitando que rapidamente se descobrissem novas oportunidades. Portanto, sempre que precisavam mudar de emprego, possuíam uma rede de contatos que permitia uma rápida adaptação ao novo emprego, dado que a procura por seus serviços era constante.

Por outro lado, as filhas vivenciaram várias formas de reinserção no mercado de trabalho, espelhando uma variedade maior de percursos. Ao se profissionalizar como trancista, uma delas escolheu a independência e encontrou uma clientela própria, sem depender de recomendações para se manter no mercado. No entanto, uma das filhas optou pela profissão de empregada doméstica, assim como as mães, e agora também se apoia em recomendações para descobrir novas oportunidades. Esta variedade nas estratégias de realocação entre as filhas demonstra tanto a expansão das oportunidades de trabalho quanto a continuidade de carreiras tradicionalmente exercidas por mulheres negras. Fato que é evidenciado nas falas das entrevistadas, que expõem as maneiras de se ajustar ao mercado de trabalho:

Foi difícil. Eu acho que eu fui trabalhar com uma senhora que era filha e irmã. Porque eram... As senhoras eram mãe e filha que moravam numa casa, né? E aí quando eu saí da casa delas. Eu fui trabalhar com uma outra senhora que era parente delas também. E aí sempre.... Nunca tive problema pra trabalhar assim nessa área que eu tô trabalhando. Nunca fiquei desempregada há muito tempo assim. Sempre saio de um lugar e já vou pra outro (Filha Dandara).

Aí, depois da loja, quando eu comecei na faculdade, eu comecei como trancista. Eu fiquei só como trancista porque eu vi que dava. Dava para conciliar. O retorno é bom. Então, eu decidi ficar só com as tranças mesmo (Filha Antonieta).

Ao analisar nossa experiência de reinserção no mercado de trabalho, Mãe Diva e pesquisadora, após o primeiro emprego, percebemos uma alteração significativa na interação com o mercado de trabalho. Minha mãe falou sobre uma mudança quase instantânea: depois de deixar um trabalho, era apenas uma questão de tempo até o próximo, geralmente no setor de serviços domésticos, onde as oportunidades apareciam com mais regularidade. Embora começasse em uma vaga específica, como babá, rapidamente suas tarefas se ampliavam para englobar cozinhar e limpar, estabelecendo-se como empregada doméstica. Já a minha vivência foi caracterizada por uma liberdade maior nesse aspecto. Quando a minha primeira experiência chegou ao fim, apesar do meu anseio de voltar ao trabalho, consegui fazer uma pausa mais longa. Com o suporte da minha família, passei aproximadamente dez meses em casa antes de começar a procurar um novo estágio, um período que me possibilitou a concentração nos estudos e planejamento das minhas próximas etapas de maneira mais tranquila, ao contrário da pressão sofrida pela minha mãe, a minha realocação foi uma decisão tomada.

As narrativas anteriores demonstram a dinâmica de como as condições socioeconômicas e os padrões culturais historicamente desequilibrados continuam a moldar a entrada e reinserção das mulheres negras no mercado profissional. Frequentemente, as mulheres são predestinadas a posições inferiores, perpetuando um ciclo de desigualdade fundamentado em heranças socioeconômicas desfavoráveis e normas que determinam funções específicas para pessoas de base em raça e gênero (Lima; Rios; França, 2013).

A maioria das mães afirmou não ter participado de processos seletivos formais, pois suas chances de emprego eram frequentemente obtidas através de indicação, ou que eliminavam fases de seleção seletivamente. Contudo, uma das mães passou pela experiência de participar de um processo seletivo, onde se deparou com desafios consideráveis. Ela expressou uma ansiedade experimentada durante a seleção, juntamente com a sensação de que existiam obstáculos devido ao seu perfil e experiência profissional. Essa vivência destacou os obstáculos para alcançar uma oportunidade naquele momento e isso é relatado na frase da entrevistada a seguir:

Foi difícil, porque exigia o segundo grau, até mesmo para limpeza, e eu tinha muita experiência por já ter trabalhado aqui na Santa Casa, então isso me ajudou bastante, mas o primeiro momento que eu fui para entrevista, eu não consegui por isso, porque eu não tinha o grau de escolaridade que a empresa exigia, mas aí continuei trabalhando lá em faxina e tudo mais, uns biquinhos aqui, um biquinho para passar, um biquinho para... E aí, quando eu vi, me chamaram pela experiência que eu tinha (Mãe Antonieta).

Entre as filhas, houve insegurança e um sentimento de desqualificação ao se candidatarem a processos seletivos, particularmente quando disputam posições mais formais e exigentes. Esse sentimento era mais frequente entre entrevistadas com menor escolaridade ou experiência de trabalho. Contudo, para aquelas que concluíram o Ensino Superior, a confiança era elevada, já que o diploma lhes conferia uma segurança extra e um sentimento de competência. Esta diversidade de percepções demonstra o efeito da educação nas experiências e no grau de autoconfiança das filhas ao procurarem novas oportunidades. A seguir, é destacado o relato das entrevistadas das filhas sobre suas experiências:

Me sentia desqualificada. Tipo, pra disputar vagas de emprego em outra área fora dessa que eu trabalho. Nunca senti qualificação. Até tentei trabalhar em outros lugares. Já fui fazer entrevista num posto de gasolina. E num supermercado, mas não fui aprovada (Filha Dandara).

Cada um dos meus estágios fiz um processo seletivo. Eu achei assim, até que eu achei tranquilo, perto do que eu achei que ia ser. Porque também, pelas vagas, tirando o primeiro, que eu não tinha nenhuma experiência, né? Nas outras duas, eu me sentia capacitada pra vaga. Então, não só me sentia como era, né? Tô contratada. Então isso me dava uma segurança também. Mas sempre tinha, né? Um nervosismo, assim (Filha Mariele).

Ah, eu passei por alguns processos seletivos, eu lembro que eu participei de um processo seletivo que era em grupo, que era numa empresa, numa empresa não, numa recrutadora, numa RH ou algo assim. E aí era complicado assim, porque na época eu não tinha, eu só tinha o Ensino Médio completo, tinha alguns cursos e aí parecia que eu sempre tava um pouco atrás assim, aí sempre era aquela coisa de, aí não me chamavam, e aí sempre ficava pra próxima, ou aí não, a gente vai te chamar e depois nunca chamavam (Filha Lélia).

Pra entrar nesse meu trabalho, foi mais uma convocação, assim, porque é cargo em comissão. Então, eles convidam, né, mas tinha todo um processo. Aí, tinha entrevista, tinha coisa escrita também. E aí, isso tava um pouco mais confiante, porque eu já era formada, já tava terminando a especialização que eu faço também. E aí, eu tava um pouquinho mais confiante, era na minha área, né, da gestão pública. Mas eu também fiquei, assim, assustada por conta da idade também. A gente não foi sentar por causa disso, por ser muito nova também. Aí, eu tava com 22 pra fazer 23 também. Mas acabei entrando, assim. Então, eu fiquei nervosa, mas deu tudo certo (Filha Sueli).

Este assunto mostra um contraste claro entre as trajetórias de Mãe Diva e eu, pesquisadora. Para minha mãe, a concessão de um emprego não incluiu processos formais ou entrevistas de seleção. Era habitual que as oportunidades aparecessem através de indicação de conhecidos, que divulgavam oportunidades para babás ou empregadas domésticas. Este método de contratação menos formal gerou uma série de empregos contínuos, cada um com variações de tempo, conforme as situações da família onde ela trabalhava. Este ciclo se manteve até que, após melhorar sua condição financeira através do casamento, ela finalmente conseguiu desligar da profissão.

No meu caso, a procura por oportunidades ocorre em um contexto bastante distinto, onde as opções são formais e exigem preparação e experiência para competir com outros candidatos. Para mim, esse cenário representa uma interação mais direta com o mercado de trabalho, onde a performance em entrevistas e testes é crucial. Realizei vários processos seletivos distintos, sempre lidando com a insegurança de não ser selecionado. Apesar de me sentir bem preparada para as entrevistas, o processo ainda me causa insegurança, principalmente por questões de autoconfiança que se tornam mais evidentes nessas situações. Essa análise corrobora com o estudo de Carneiro (2011), que evidencia sobre cenário mostrar que, historicamente, as mulheres negras no Brasil têm posições ocupadas de maior vulnerabilidade no mercado laboral, incluindo empregos informais, atividades autônomas, e tarefas domésticas. Essas cargas, muitas vezes caracterizadas pela falta de direitos trabalhistas e estabilidade, espelham as desigualdades estruturais que ainda persistem e influenciam as vivências dessas mulheres durante suas carreiras.

4.2 Profissões e postos de trabalho intitulados para mulheres negras

As trajetórias das mães entrevistadas refletem um padrão histórico de empregos destinados às mulheres negras, focados em funções de serviço. Durante suas existências, elas exerceram empregos como empregadas domésticas, cozinheiras e babás, funções que foram intitulados às mulheres negras no Brasil e frequentemente apresentadas como as únicas alternativas viáveis. Essas funções, apesar de fundamentais, trazem consigo um componente de subserviência que, historicamente, limitava as chances de progresso profissional e limitava suas

opções no mercado laboral. Este fato é descrito e relatado na fala de Mãe Sueli, que fala: “Geralmente todos eles em função de limpeza. Limpeza de casa. Trabalhei em posto de gasolina. Também limpeza de escritório. Já trabalhei como diarista de limpeza de loja. Sempre nessa área de limpeza.”

No entanto, duas das mães, Sueli e Antonieta, realocaram-se para uma nova profissão: costureiras. O que lhes possibilita uma rotina mais serena e a opção de trabalhar em casa. Essa mudança foi importante para elas, pois proporcionou maior controle sobre o local de trabalho e diminuição do desgaste físico e emocional ligado às tarefas domésticas, porém Antonieta não exclui o trabalho de doméstica, caso seja necessário, conforme compartilha com precisão na fala a seguir:

A costura faz dois anos que eu tô, assim, me dedicando, tentando, mas o foco agora, a determinação veio agora, há poucos meses, pela necessidade e, assim, porque eu sei que eu não posso mais trabalhar do jeito que eu trabalhava, e nem tem porquê também, né, porque elas, graças a Deus, hoje estão dependentes, né, então não tem mais porquê, e é um sonho que eu tô resgatando lá da juventude, que eu deixei para trás a partir do momento que eu engravidei da mais velha e tive que seguir trabalhando, trabalhando, trabalhando, trabalhando, e aí ficou lá atrás, e agora eu tô tentando resgatar, e é isso. É sempre também pensando que se a necessidade vem e eu tiver que ir aparecer uma faxina, uma limpeza para me fazer, eu não penso duas vezes, eu vou e faço (Mãe Antonieta).

As filhas, por sua vez, seguiram trajetórias mais diversificadas em comparação às mães, ingressando em áreas mais tradicionais atuais e variadas. Filha Antonieta e Filha Lélia, trabalharam apenas com o atendimento ao público, enquanto Filha Sueli se direcionou para a área administrativa, ocupando postos que exigem sua escolaridade. Filha Marielle, por sua vez, trabalhou exclusivamente com sua formação acadêmica, estabelecendo-se na advocacia, desde os estágios que realizou. No entanto, Filha Dandara, apesar de estar cursando o Ensino Superior, ainda permanece trabalhando como empregada doméstica, o que revela como, mesmo com o acesso à educação, algumas trajetórias ainda são influenciadas por fatores econômicos e sociais que limitam as opções profissionais. Isso fica evidente na fala da Filha Dandara: “Sempre nessa linha. Eu nunca trabalhei em nenhum lugar diferente que não fosse casa de família”. Além disso, podemos constatar esta percepção na fala da Filha Sueli:

Serviços administrativos. Entende? Fora esse das crianças ali que eu cuidava, era serviço administrativo, assim. Realmente, eu nunca precisei ter nenhum outro trabalho, tipo, que fosse.... Como é que a gente fala? Subalternizado. Que fosse difícil, enfim. Serviço de limpeza, qualquer outro. Realmente, eu tive esse privilégio, tipo, por causa do estudo e tal, que eu sempre fiz trabalhos administrativos, no computador, enfim. Redigindo documentos, em horários tranquilos (Filha Sueli).

No caso de minha mãe, ela enfrentou um mercado de trabalho restrito, no qual as oportunidades para mulheres negras com baixo grau de estudo eram limitadas. Ela exerceu as funções de babá, empregada doméstica e diarista, cargos frequentemente ocupados sem a necessidade de currículos ou entrevistas formais. A disponibilidade para o trabalho era praticamente instantânea e fundamentada na primeira impressão dos trabalhadores. Contudo, a disponibilidade de outras formas de trabalho, como em mercados ou lojas, não existia, limitando suas escolhas e progressão na carreira. Isso é relatado na seguinte fala:

É o que aparecia. Pra quem tinha esse tipo de grau de estudo. Porque naquela... Na época que eu era guria não tinha o currículo. A gente ia pessoalmente e se agradassem na cara da gente, a gente falava ali, se identificava, e eles chamavam. Mas nunca consegui trabalhar em mercado, loja, nada. Sempre era babá, doméstico ou faxineiro. Diarista (Mãe Diva).

Por outro lado, a minha vivência se deu em um contexto com um pouco mais de liberdade nas decisões, apesar de ainda haver restrições. Trabalhei apenas com o atendimento ao público, tais como secretária e atendente. Embora eu esteja cursando Administração, ainda não obtive uma posição diretamente relacionada ao meu campo de estudo, o que evidencia a concorrência e a exigência de experiência específica para entrar em determinados setores.

Essas trajetórias, de acordo com Machado (2021), demonstram que as mulheres negras superaram obstáculos consideráveis impostos por construções sociais fundamentadas em ideologias racistas. Essas ideologias mantêm a percepção da mulher negra como associada a funções de serviço, restringindo seu acesso a cargos de maior prestígio ou autoridade. As vivências relatadas pelas entrevistadas, sejam mães ou filhas, evidenciam que, mesmo com algumas vitórias, o imaginário social acerca da mulher negra continua repleto de estereótipos que intensificam sua condição de inferioridade. Para mudar essa situação, não é suficiente apenas estabelecer políticas de igualdade, é fundamental mudar a visão social, entendendo que a batalha das mulheres negras por respeito e oportunidades deve ser vista como um esforço coletivo, envolvendo toda a sociedade.

No que diz respeito à duração dos principais empregos, a maior parte das mães não possuía contratos de trabalho formais, o que levou a uma alternância constante entre as ocupações, com períodos breves em cada uma delas. Isso ocorre devido à natureza de profissões como serviços domésticos que, frequentemente, não fornecem estabilidade a longo prazo. Contudo, Mãe Marielle se sobressaiu ao permanecer no mesmo trabalho por 18 anos, em um galpão tradicionalista, o que é uma exceção à regra. Por outro lado, Mãe Lélia iniciou sua carreira profissional muito cedo, aos sete anos, e acabou trabalhando com a mesma família durante grande parte de sua vida, o que proporcionou uma certa estabilidade à sua carreira. Esses exemplos demonstram tanto a instabilidade de muitos postos de trabalho ocupados por mulheres negras, quanto situações raras em que uma posição foi mantida por um longo período.

As filhas, por estarem em estágios mais iniciais de suas carreiras, apresentam uma trajetória profissional marcada por períodos mais curtos em cada emprego, com uma média de 1 a 2 anos em suas funções atuais. Isso reflete, em grande parte, a busca por experiências diversas e o processo de adaptação ao mercado de trabalho, já que muitas delas ainda estão em fase de desenvolvimento profissional. Essa flexibilidade e a busca por novos desafios são características comuns entre as filhas, que têm a oportunidade de se inserir em áreas com maior diversidade de postos e possibilidades de crescimento, em comparação com as profissões mais tradicionais ocupadas pelas mães.

Porém, a Filha Dandara, mesmo estando cursando o Ensino Superior, possui uma experiência única, tendo trabalhado por 12 anos na mesma casa como empregada doméstica e, mais recentemente, aproximadamente 2 anos, como doméstica em outras casas. Sua trajetória demonstra que, mesmo com a busca por educação e oportunidades de progresso, algumas filhas continuam em profissões tradicionalmente ocupadas por mulheres negras, o que leva a um maior período de permanência em funções servisais. Isso fica claro na fala:

Sim, teve uma casa que eu trabalhei 12 anos. Depois teve uma que eu trabalhei dois anos e meio. Teve outra que eu trabalhei um ano e pouco. Mas tá, nessa base de trabalho que eu tô, porque eu também não sou de passar por muitos empregos, quando eu entro num emprego, eu geralmente, eu fico, sabe? Eu fico porque geralmente não me demitem, porque eu vou e faço as minhas coisas como tem que ser (Filha Dandara).

Mãe Diva dedicou longos períodos a cada emprego, especialmente em residências familiares, onde a estabilidade era crucial para garantir a sobrevivência. O emprego mais longo foi na residência de uma viúva, onde trabalhou por 14 anos, realizando atividades que ultrapassaram o trabalho principal, como limpeza na casa dos parentes dessa mesma pessoa.

Em outras residências, de 2 a 4 anos, realizando algumas tarefas de limpeza e "bicos" para complementar sua renda. Esta estabilidade demonstra tanto a escassez de escolhas de profissão quanto a exigência de acesso a qualquer oportunidade de estabilidade que surja.

Na situação desta pesquisadora, as funções tiveram períodos de trabalho mais curtos, evidenciando a rotatividade e a possibilidade de explorar novas oportunidades com maior flexibilidade. O estágio inicial, na Prefeitura da cidade, teve uma duração de 8 meses, seguido por um emprego como atendente em uma clínica odontológica por um período de 6 meses. No momento, trabalha aproximadamente 1 ano e 9 meses como atendente laboratorial. A possibilidade de mudança de postos de trabalho sugere que a procura pelo fazer vocacional ainda está em andamento, um avanço especial em comparação ao percurso feito por minha mãe. Os percursos examinados mostram um contraste notável entre as vivências laborais de mães e filhas. Embora as mães tenham lidado com um mercado limitado e assustador, as filhas têm mais liberdade para explorar oportunidades e construir trajetórias profissionais mais variadas, mesmo ainda lidando com desafios que relembram as desigualdades históricas. Carneiro (2003) aborda o fato de que a contínua liderança feminina negra, impulsionada inicialmente pela busca de liberdade e, posteriormente, fortalecida por organizações e movimentos, tem provocado transformações relevantes no panorama social. Esta batalha constante oferece possibilidades de superar as perdas históricas e enfatiza a relevância de resgatar e apreciar as vivências das mulheres negras em sua jornada profissional e de vida.

Diferente das filhas, ao longo de suas carreiras, as mães ocuparam posições tradicionalmente reservadas para mulheres negras, tais como cuidadoras, cozinheiras e empregadas domésticas. Essas funções possuem características comuns, tais como a limpeza, o cuidar de crianças e a execução de tarefas domésticas. Esses postos de trabalho, além de exigirem um grande esforço físico, também exigem competências de cuidado e atenção contínua. A rotina dessas funções frequentemente implica em extensas jornadas de trabalho e uma elevada carga emocional, pois, além das responsabilidades práticas, as mulheres negras frequentemente desempenham também o papel de cuidadoras e educadoras de famílias nas onde atuam, fato destacado na fala de Mãe Lélia: “Fazer comida, dar banho nas crianças. Era maravilhoso, eu gostava. Adoro, né?”.

As filhas exibem uma variedade de traços em suas profissões, espelhando a variedade de caminhos profissionais que seguem. Filha Antonieta e Filha Lélia trabalham com o atendimento ao cliente, desempenhando funções que exigem competências interpessoais e de comunicação, como prospecção de clientes. Na advocacia, Filha Marielle lida com a burocracia, mas também presta serviços ao público, lidando com questões mais complexas e legais. Por outro lado, Filha Sueli lida com legislação, redigindo projetos, leis e processos, o que requer competências analíticas. Filha Dandara, diferentemente de todas as outras, continua a trabalhar como empregada doméstica, dando ao seu trabalho um caráter mais parecido com o das mães, incluindo atividades de limpeza e cuidado. Contudo, demonstra um desejo evidente de alterar seu caminho e explorar novas possibilidades, espelhando sua busca por progresso profissional, conforme seu relato a seguir:

Aprendi a cozinhar nessa casa, que eu trabalhei 12 anos, foi onde eu aprendi a cozinhar. Aí hoje em dia eu trabalho numa casa que eu só cozinho. E as atividades são as cuidar da casa, limpar, cozinhar, cuidar da roupa, essas coisas assim. Agora justamente eu tô estudando, fazendo faculdade, porque eu quero mudar de área. Não é que seja um emprego que não seja digno, mas é que nós não temos muitas oportunidades, não temos muitas... como é que é a palavra que eu posso te dizer? A gente não tem muita... não oferecem muitas coisas pra gente, né? Nesse tipo de trabalho. Não tem muitas... Muitas... Agora me fugiu a palavra pra te dizer. Tu não vê muita... É as oportunidades, tu não vê muito além do que isso. Isso, isso, é sempre aquilo ali, entende? Não tem um plano de saúde, o salário é sempre aquele mesmo,

que eu acho pouco pra tudo que a gente faz. Ah, por isso que agora eu decidi estudar (Filha Dandara).

Como a maioria das mães negras entrevistadas, Mãe Diva realizou empregos tradicionais destinados a mulheres negras, como empregada doméstica e babá. Essas posições de trabalho eram direcionadas para tarefas de cuidado e assistência, oferecendo poucas chances de progressão na carreira. A atividade doméstica era a mais comum.

No caso da pesquisadora, as responsabilidades incluem o atendimento ao público, desempenhando as funções de recepcionista e atendente. Apesar de cursar Administração, ainda não conseguiu trabalhar no campo de estudo, o que demonstra o desafio que as mulheres negras encontram para ocupar cargos mais especializados. Ambos os percursos, o da mãe Diva e o da pesquisadora, evidenciam a restrição de escolhas profissionais e a predominância de cargos que não impedem a formalização de um currículo ou a prestação de uma formação avançada, espelhando o que a sociedade espera das mulheres negras no ambiente laboral.

As particularidades das profissões exercidas por mulheres negras, tanto entre mães e filhas, desvendam sutilezas de um mercado laboral ainda marcado por características de exclusão e restrições estruturais. Este panorama é refletido sobre a realidade de uma sociedade que, ao longo da história, limitou as oportunidades de trabalho para as mulheres negras, limitando-as a cargas com menor qualificação. Esta restrição não deve apenas a um mercado desigual, mas também um fortalecimento estrutural de subordinação e exclusão dessas mulheres, refletindo a diferença e a "inferioridade" socialmente reconhecida (Gonzalez, 2018).

Sobre a formação, nenhuma das mães concluiu o ensino escolar, o que influenciou diretamente nas oportunidades de trabalho que conseguiram alcançar ao longo de suas vidas, refletindo a realização de trabalhos que não necessitam de o estudo para laborar. Mãe Marielle e Mãe Sueli alcançaram a conclusão do Ensino Fundamental, recebendo uma educação básica necessária para desempenhar as funções que desempenharam. Contudo, Mãe Dandara e Mãe Antonieta não alcançaram a conclusão do Ensino Fundamental, limitando ainda mais as oportunidades de trabalho que estavam ao seu alcance. Por outro lado, Mãe Lélia não teve oportunidade de estudar, já que se mudou para fora da cidade quando criança, o que impediu sua educação.

Ao contrário das mães, a maioria das filhas conseguiu ou já atuou em campos relacionados à sua formação. Filha Marielle, graduada em Direito, acumulou todas as suas vivências profissionais em sua área, exercendo a advocacia em total sintonia com sua formação educacional. Filha Antonieta, mesmo sendo trancista e apreciando sua profissão, tem a intenção de exigir seus estudos acadêmicos em Relações Internacionais, além disso, ela tem cursos de empreendedorismo e marketing digital e de trancista, o que leva a enxergar sua atividade atual também como uma formação de sua educação e aprendizado.

Filha Lélia, por outro lado, considera que trabalhou na sua área apenas durante o período em que esteve no banco, mas atualmente seu emprego não está alinhado com sua formação. Filha Sueli, por fim, acredita que seus dois últimos empregos têm relação com a sua formação, sendo o atual, na área administrativa, o que mais se aproxima de sua educação e habilidades adquiridas. Diferentemente de todas as outras filhas, o trabalho de Filha Dandara não está associado à sua educação acadêmica. Embora esteja cursando o Ensino Superior, ela mantém seu emprego como empregada doméstica, uma profissão que, historicamente, não exige formação acadêmica. Contudo, demonstra o desejo de mudar seu caminho e se transformar em empreendedora, em busca de novas oportunidades que possam estar mais alinhadas com seus estudos e metas profissionais, como descreve no seu relato a seguir:

Isso, hoje em dia ele ainda não tem. Porque como eu trabalho como empregada doméstica, é totalmente o contrário do que eu tô estudando agora, que a administração é e não é, né? Porque a administração tá em tudo, né? E pensando nessa área, tipo, às

vezes eu penso em virar empreendedora, trabalhar com comida, ou abrir uma empresa que presta serviço de limpeza, eu tô pensando nessas coisas (Filha Dandara).

Com o Ensino Fundamental concluído, Mãe Diva nunca teve a chance de adquirir uma formação que a orientasse para outras áreas de trabalho. As suas ocupações sempre se limitaram a trabalhos informais, como o de dona de casa e babá, que não exigem formação acadêmica, mas sim a habilidade para executar tarefas domésticas ou de cuidado.

Para pesquisadora, estudante de Administração, o que oferece uma perspectiva abrangente sobre administração e organização, a realidade que se observa no mercado de trabalho até agora é que, mesmo com a formação, nunca exerceu funções administrativas diretamente. As vivências se restringem ao atendimento ao público, demonstrando um abismo entre a minha formação acadêmica e a prática profissional. Essa desigualdade ressalta o desafio de acesso e a falta de oportunidades para mulheres negras em setores mais desfavorecidos, mesmo quando há educação acadêmica.

A análise das trajetórias educacionais das participantes destaca como a educação, ou a ausência dela, afeta diretamente as oportunidades de emprego disponíveis para mulheres negras. Embora as mães, com educação restrita ou inexistente, tenham ocupadas principalmente cargas que não proporcionaram formação formal, as filhas exibem uma situação distinta. A maioria alcançou um maior grau de educação e, em alguns casos, conseguiu integrar seus empregos à formação acadêmica, embora essa vitória ainda esteja restrita a determinados setores e enfrente desafios consideráveis.

A disparidade no acesso a um mercado de trabalho avançado, até entre aqueles que possuem diploma universitário, evidencia o efeito estrutural do racismo. Conforme Gonzalez (2018) destaca, a competição profissional, quando não considera a variável racial, ainda gera desvantagens para os indivíduos não brancos, sublinhando a função da discriminação racial na manutenção de desigualdades sociais e laborais.

4.3 Discriminações enfrentadas ao longo das trajetórias profissionais de mulheres negras

Ao examinar as respostas sobre lembranças ou reflexões que surgiram após o primeiro encontro, é gratificante encontrar uma narrativa robusta de resiliência e vivências difíceis compartilhadas entre mães e filhas. As narrativas demonstram que, em certas situações, as filhas seguem trajetórias de enfrentamento e superação de obstáculos semelhantes às de suas mães, enquanto em outras, buscam converter os obstáculos que presenciaram em suas infâncias em chances de afirmação e autonomia.

Mãe Diva possui uma lembrança notável das discriminações que fizeram ao longo de sua vida. Durante seu período como empregada doméstica, ela registrou que seus patrões frequentemente fizeram comentários que evidenciavam a ideia de que ela e outras pessoas negras eram tratadas de forma inferior. Eles a rotularam como “secretária” para evitar o estigma de contratar uma “doméstica”. No entanto, a discriminação era evidente nas atitudes e expressões, como quando, possuindo um videocassete em casa, os patrões não aceitaram que, como funcionária, ela teve acesso a bens que eles não possuíam. Além disso, ela relembra o desconforto e as reações estranhas vinda dos patrões, sabiam que ela e sua família tinham uma vida confortável, visto que a sociedade não aceitava que uma mulher negra, empregada doméstica, fosse capaz de proporcionar uma boa qualidade de vida para sua família. A discriminação, para ela, é enraizada na sociedade, com a ideia de que pessoas negras não merecem certos privilégios, como um carro bom ou uma casa confortável. Perante isso, ela relata uma frase que escutava de patrões: “E sempre diziam, ai, como ela é boa desse serviço. Aí a gente se dava conta que era por causa da cor, que a gente era boa desse serviço por causa da cor.”

Como pesquisadora, apesar de nunca ter sido vítima de discriminação explícita em relação às minhas oportunidades profissionais, passei por situações de microagressões, como comentários sobre a maneira como trato meu cabelo ou sobre minha aparência, provenientes de colegas de trabalho ou clientes. Apesar desses comentários não terem impactado diretamente minhas oportunidades, eles destacam o preconceito sutil que ainda se mantém no local de trabalho. A discriminação neste contexto não é tão evidente, porém está implícita nas atitudes e percepções alheias sobre mim e meu corpo.

Embora a mãe Dandara não recorde de alguma situação, a Filha Dandara registrar que, mesmo sem sentir discriminação explícita, sempre existe uma distinção distinta entre funcionários e patrões nos locais de trabalho. As suas relações que relatadas, conta que eram tratadas de forma equitativa, porém a segregação social se manifestava até nas situações cotidianas, como o momento das refeições. Mesmo sem demonstrar hostilidade, a ausência de contato direto com os trabalhadores acentuava o papel secundário que exerciam, destacando a barreira social e econômica que estabelece a posição dos trabalhadores negros na estrutura familiar, vivência que é relatada por ela, na seguinte fala:

Eu, em todos os lugares que eu trabalhei, sempre fui bem tratada, né? E tá, mas, sabe, o que a gente vê, assim, de... de trabalhar nessas casas, assim, é que, tá, tu tem o teu lugar de empregado, né? Tipo, em nenhuma casa que eu trabalhei eu tive essa relação, assim, tipo de almoçar ou comer alguma refeição junto com algum patrão. Só em uma casa que eu trabalhei em 2021, que eu trabalhei dois anos, que... A senhora era simples, assim, como a gente, ela não tinha bobagem, não tinha frescura de... de dividir as coisas (Filha Dandara).

Para Mãe e Filha Marielle, existe uma diferença notável. A filha afirma nunca ter sido vítima de discriminação racial direta, apesar de perceber que sua aparência e juventude suscitam dúvidas em alguns clientes que precisam confiar em sua atuação como advogada. Essa "surpresa" pode ser interpretada como um preconceito disfarçado. Por outro lado, a mãe relatou que, durante sua trajetória profissional como empregada doméstica, a discriminação era menos evidente, mas frequentemente notava olhares de reprovação e comportamentos que a registravam de sua posição social, atenuando uma discriminação silenciosa. Esta diferenciação é evidente nas falas das mesmas:

O que eu noto, às vezes, quando chega algum cliente que não conhece, ainda que não é cliente do escritório, que eles parecem que não... Tipo, tu disse que é advogado e parece que eles não acreditam. Mas também, não são muitos, mas é algo que, às vezes, acontece. Não se fala, mas se vê, assim, o espanto. Aí eles... Tão nova, mas a gente sabe que não é por ser nova. Aí já teve uns que vão e perguntam, ah, tem secretária daqui. Eu "não sou advogada, secretária é minha outra colega". Mas, assim, bem comum, assim, sabe? Até nada muito... (Filha Marielle).

Os depoimentos de Mãe e Filha Antonieta são especialmente importantes ao tratar de discriminações mais explícitas, especialmente no que diz respeito à aparência. A filha relata que, durante seu trabalho numa loja, o chefe fazia comentários depreciativos sobre seu cabelo, demonstrando um desconforto oculto com sua identidade negra. Mãe Antonieta, enfatiza que a atividade de empregada doméstica frequentemente está associada a estigmas. Para ela, o fato de ser "excelente" no trabalho não alterou a percepção depreciativa dos patrões em festas, onde era vista como um serviçal. Este modelo evidencia como, ao longo das gerações, a estética negra e as disparidades de classe persistem influenciando as habilidades na carreira profissional, conforme aponta os relatos:

Eu sentia muito o incômodo dela com o meu cabelo. Isso era uma questão. Tanto que, algumas vezes, e aí um exemplo que eu te dou mais específico. Ela contratou outras,

só para trabalhar aquele dia, junto comigo, pelo movimento que ia dar, tudo mais, né? E ela me disse assim: Ah, eu vou pedir para todas as meninas virem de cabelo preso, tá? Enfim, as outras eram amigas dela que ela só chamou para ajudar na loja. Nenhuma estava de cabelo preso. Todas tinham cabelo liso. E a única que era minha colega mesmo na loja tinha o cabelo já curtinho. Então... não tinha. Porque ela disse que a exigência era que todas estivessem com o cabelo preso. E no dia a dia, assim, tipo, piadinha com relação ao meu cabelo também. Tipo, ah, teu cabelo está sempre assim, né? Sempre bem para o alto. Sempre desse jeito e fazia coisas assim. (gestos) Tipo... Então a gente sabe quando é... Quando é na maldade (Filha Antonieta).

E, realmente, ser empregada doméstica, por mais que digam: ela é maravilhosa, mas aí quando tu ia trabalhar numa festa na residência, a patroa, aí tu não era maravilhosa, porque a patroa já te tratava de uma outra forma. De uma forma diferente ela te tratava. Ela tentava deixar bem claro que ali na festa tu é apenas uma empregada. Tu não é aquela empregada amiga, diária, que é maravilhosa, porque tu faz as coisas com capricho, porque tu tem coisas que não é a tua obrigação, mas que é para retribuir à patroa (Mãe Antonieta).

Mãe e Filha Lélia passaram por períodos de discriminação e hostilidade. A mãe relata uma vivência intensa, em que foi rotulada de forma pejorativa como "negra" e optou por confrontar o empregador. Por outro lado, a filha descreveu uma entrevista de trabalho marcada por hostilidade e desrespeito, sendo negligenciada e instruída a aturar piadas dos colegas homens. Essas vivências demonstram uma persistência de desvalorização e abuso que perdura por gerações, mas também evidenciam a resolução de ambos em não aceitar tais condições, questão que é narrada na fala das entrevistadas:

E aí, foi um homem me entrevistar também, que era o responsável lá da empresa. E aí, ele não olhava na minha cara, mexia o tempo inteiro no celular. Eu sentia uma hostilidade dele, inclusive nas palavras que ele utilizava, como porque eu ia trabalhar com muitos homens, então eu tinha que relevar o que eles falavam para mim, porque eles eram muito de piadinhas e o tempo inteiro o homem não dava nenhuma atenção para mim (Filha Lélia).

Eu trabalhei numa casa que ele me chamou de negra. Ele achou que eu não tinha ido trabalhar. E ele perguntou para a mulher dele: a negra não veio trabalhar hoje? E aí, ao mesmo tempo, eu entrei e disse para ele, eu digo: a negra te deixa os cinco dedos na cara. E eu peguei e juntei as minhas coisas, fui lá e levei, mostrei tudo para ele e fui-me embora. Nunca mais voltei (Mãe Lélia).

A vivência da Mãe e Filha Sueli indica uma situação frequente de isolamento no local de trabalho. A filha nota que o fato de ser a única pessoa negra em um ambiente majoritariamente branco representa uma "violência silenciosa", ou que isso gera um sentimento de exclusão. A mãe, que passou por abusos e falsas acusações de roubo, contou que aprendeu a se resguardar e a definir limites claros para seus chefes. O compromisso da mãe em garantir um futuro melhor para os filhos, por meio de programas de assistência social, demonstra o efeito positivo de sua resiliência. Tais perspectivas são relatadas pelas mesmas:

Felizmente, assim, eu nunca enfrentei, assim, no meio de trabalho. Acho que muito por conta de estar num local onde as pessoas estudaram, né, tem uma formação e tudo mais, então, tipo, diretamente, eu nunca sofri nada. Mas, ao mesmo tempo, no momento que tu entra pra trabalhar num lugar onde tu é a única pessoa negra, eu já vejo isso como uma violência, entende? Porque vai haver coisas que, por exemplo, eu vou me sentir deslocada, não vou ter com quem conversar e aquelas pessoas ali não vão entender, entende? E aí tu olha e pensa, nossa, por que tu é a única pessoa daquele lugar, tá? Só eu aqui. Então, já me pega por um outro local, que é o local de eu ser mulher e ser jovem também, assim (Filha Sueli).

Mas a que mais marcou é, tipo, numa casa de família que eu trabalhei, é ser acusada de ladra. E, como outras vezes, em outros momentos aconteceu, tentativas de abuso, né, por parte dos patrões. Não existia lei pra isso, tudo que você vivia tinha que passar o quieto. Eu nunca, eu não ficava quieta, mas também eu não falava, eu simplesmente pegava a porta e ia embora. E a que mais marcou foi essa de ser acusada de ladra, de um dinheiro que parecia ser bastante grande, mas que eu não tinha conhecimento. E eu fui acusada, como outras vezes, mas essa foi a que mais marcou, porque... já vinha, eu já vinha sofrendo essas coisas, e aquela foi a que mais marcou porque foi a minha última vez. Eu tinha 20... uns 27 anos. Foi a que mais marcou porque foi a última vez que eu vivi isso. E comecei a me colocar numa posição mais clara pra poder trabalhar. E uma coisa que me ajudou bastante foi quando surgiu essa lei do Bolsa Família, o Bolsa Escola, quando eu pude agregar isso e investir no estudo dos meus filhos (Mãe Sueli).

Durante a entrevista, a Mãe Diva relatou um acontecimento semelhante. Quando tinha 11 anos, ela desempenhou um trabalho e, após a saída do mesmo, uma outra garota branca foi contratada para o mesmo trabalho. No entanto, essa garota furtou itens da criança e da patroa, entretanto foi atribuída à mãe Diva a responsabilidade de furtar os objetos. A patroa e a minha avó, mãe de Mãe Diva, discutiram ao ponto de quase chamar a polícia, mas acabaram descobrindo que o verdadeiro responsável pelo roubo era uma menina branca. Isso evidencia como ela foi vista com desconfiança por causa de sua cor, enquanto a outra, por ser branca, é tratada com mais tolerância e sem preconceito.

As experiências compartilhadas pelos participantes do estudo demonstram a continuidade do racismo estrutural e das disparidades de classe que permeiam gerações de mulheres negras no país. As discriminações experimentadas, sejam elas explícitas ou sutis, fazem-se presentes no local de trabalho e nas interações sociais, perpetuando a exclusão e a desvalorização de suas identidades. Isso se corrobora com o estudo de Collins (2019) quando destaca que a objetificação das mulheres negras, ao colocá-las como “o Outro”, retira-lhes os privilégios, concedidos aos demais pela branquitude, masculinidade e poder econômico. No entanto, suas situações históricas de trabalho e vida resultaram em um conjunto de conhecimentos compartilhados que se transformaram em uma poderosa ferramenta de resistência e construção coletiva de uma perspectiva única e transformadora.

Em relação às vivências de discriminação, as respostas das entrevistadas abrangem uma ampla gama de situações, englobando tanto experiências pessoais quanto relatos de discriminação contra outras mulheres negras. Mãe Marielle contou um incidente em que os hóspedes de um hotel onde ela trabalhava solicitaram uma troca de camareira, pois não desejavam uma empregada negra. Esse tipo de situação era evidente, e, mesmo diante de certa distância, ela percebeu o preconceito implícito no pedido, como compartilha no seu relato:

Olha, que eu passei assim... Não, assim, lá no hotel, até pelo fato de ser um hotel, que você vê quando chegam alguns hóspedes, não são poucos, que eles fazem questão, tem uns que são, cara dura, e eles dizem, eu quero uma outra camareira, eu não quero essa. Mas está ok, ninguém é obrigado a gostar de ninguém, né? É, ligavam lá para a portaria e pediam, para trocar de camareira. Então, não precisava nem perguntar o porquê, né? Pra um bom entendedor, meia palavra basta (Mãe Marielle).

Filha Antonieta relata o caso de uma amiga professora, a única mulher negra em uma escola de alto padrão, que foi orientada pela diretora a procurar trabalho no setor comercial, indicando que esse seria um "perfil mais adequado" para ela, demonstrando um tipo de discriminação sutil. Esta vivência de uma amiga que a entrevistada narra a seguir:

E ela me contando que ela se sentiu muito mal no trabalho porque a chefe dela, a diretora da escolinha que ela trabalha, chamou ela na direção para perguntar por que ela não procurava um trabalho no comércio. Porque era mais o perfil dela. Era mais o

perfil de pessoas parecidas com ela. E ela falou que ficou chocada porque ela nunca esperava aquilo. Ela era a única professora negra naquela escolinha (Filha Antonieta).

Mãe Antonieta relatou ter sido vítima de discriminação racial e humilhação enquanto atuava como empregada doméstica em Porto Alegre, ouvindo comentários ofensivos e expressões como "coisa de negro" e apoio dos pais a violência das crianças da família com ela, durante o trabalho. Esta experiência é relatada pela entrevistada na fala:

E aguentei tanta coisa, tanta coisa sobre racismo. Deboches, conversas que tu está trabalhando e tem que estar escutando certas coisas de uma reunião dessas pessoas sem nenhum tipo de consideração e respeito por ti. Humilhação mesmo, sabe? Falando que surgiu um assunto e... Ah, mas é assim mesmo, é coisa de negro. Ah, negro é assim, né? E aí tu tinha que aceitar, engolir aquilo. Trabalhar, entendeu? Mal, mal. Isso tudo me fazia mal. E certas coisas que as crianças, os filhos faziam, tudo tu tinha que aturar, te chutavam, entendeu? Mas era filho do patrão, tu não podia, entendeu? Tu tinha que aguentar tudo (Mãe Antonieta).

No seu trabalho atual, Filha Lélia relatou dois incidentes: um comentário sobre seu cabelo cacheado, indicando que ela "tinha muita coragem" ao usar ele solto, e uma situação em que colegas duvidaram de sua identidade racial, negando sua condição de negra. Ela relata essas duas situações, acontecidas no local de trabalho, na seguinte fala:

Em determinado momento, eu cheguei atrasada no emprego e eu tenho o cabelo cacheado, então, aí eu cheguei normal, literalmente eu estava normal, eu só cheguei atrasada. E aí eu lembro de um comentário muito específico de uma colega que ela me olhou e falou assim: nossa, tu teve coragem de vir com o teu cabelo assim? Tu tem uma autoestima muito boa, eu não teria coragem de vir com o cabelo assim. E também, em outro momento, estavam em um grupinho de conversa, que era muito comum quando tinha outra colega lá no nosso, no outro setor. E aí, elas começaram: ah, aí, porque tu nem é tão negra assim? Mas olha só, aí uma pessoa muito, muito clara, deu uma etnia, inclusive, diferente, falou assim: ah, mas se tu é negra, eu também sou (Filha Lélia).

Mãe Lélia contou que, em sua infância, uma patroa a tratava como uma serva, utilizando uma sineta para chamá-la e se referindo a ela e aos seus irmãos de maneira possessiva e pejorativa. A experiência é evidenciada nas palavras da entrevistada:

Aí ela chegava com nós na cidade, aí todo mundo perguntava, aí que ricas as negrinhas, aí, essas negrinhas são... Essas negrinhas são as minhas... Como é que se diz? Ela queria dizer que nós éramos as mucama dela, entendeu? Para nós chamar, ela usava uma sinetinha. Usava uma cinetinha para chamar os negrinhos para vir atender ela. A gente tinha que fazer tudo por ela. Tudo que ela queria, tocava a sineta (Mãe Lélia).

Mãe Sueli relatou ter sofrido discriminação ao longo de sua trajetória, no ambiente profissional, lidando com acusações infundadas de furto até a objetificação e o assédio de seus chefes. Ela relembra na fala a seguir:

Na família em si, quando a gente tinha oportunidade de conversar, era sempre as mesmas coisas, de ser acusado, um irmão ser acusado de ser ladrão, uma irmã de ladra, de acontecer no trabalho, por a gente ser negra, os patrões, acho que isso já vem lá do tempo dos escravos, que os patrões tinham que se apossar das mulheres negras como um produto, sei lá, teriam que se apossar, não sei se era uma regra aquilo. E isso eu vivenciei eu e vivenciei na família, mais essa questão de ser mulher negra e que teria que ser mulher na cama, no canto, no chão, por um patrão, por um homem branco. E isso foi o que mais eu vivenciei (Mãe Sueli).

Curiosamente, sobre este questionamento, Mãe e Filha Dandara afirmaram não ter vivenciado ou ter ouvido falar de casos de discriminação durante suas carreiras profissionais ou de conhecidas. Isso se dá, muito provavelmente, por sempre terem trabalhado para famílias como domésticas.

Assim, as respostas revelam uma variedade de experiências e percepções que oscilam entre preconceitos sutis e explícitos, refletindo as várias formas de preconceito que impactam a trajetória de mulheres negras no mercado de trabalho e nas interações interpessoais no local de trabalho. Essas vivências, como identificado por Gonzalez (2018), confirmam que o racismo e o sexismo estão intrinsecamente ligados, colocando a mulher negra em uma situação singularmente vulnerável. Conforme destacado pela mesma, ser mulher e negra no Brasil implica enfrentar uma tríplice discriminação. Os estereótipos criados pelo racismo e o sexismo condenam essas mulheres ao grau mais baixo de opressão, privando-as de perspectivas e oportunidades relevantes para o progresso social e profissional.

Ainda, quando indagadas sobre a desvantagem no local de trabalho, os relatos apresentaram desde sentimentos de restrições estruturais, discriminações discretas a obstáculos sociais e econômicos. Em seguida, apresentamos as respostas das entrevistadas e como essas visões espelham a variedade de experiências vividas por mulheres negras na Fronteira da Paz.

Mãe Dandara demonstra uma sensação de normalidade e acessibilidade em suas vivências profissionais, declarando que sempre foi uma relação tranquila. Contudo, a Filha Dandara apresentou uma visão diferente sobre a realidade. Ela cita episódios em que entrou no mercado de trabalho, mas não conseguiu emprego em determinadas posições (como supermercados e postos de gasolina). Ela atribuiu a dificuldade à falta de experiência e educação, sem ter certeza se houve algum tipo de discriminação racial envolvida. Essas respostas demonstram como elementos de experiência e educação podem distorcer percepções de discriminação, em um cenário onde pode ser discriminação racial, sendo relatado a seguir:

O que eu te relatei foi aquela vez que eu fui tentar um emprego no supermercado e num poço de gasolina e não consegui a vaga. Mas tá, não sei se isso foi por racismo ou se foi pela escolaridade que, naquela época, o que eu tinha. Eu tinha Ensino Médio. Mas eu não tinha experiência nessas áreas. Como eu sempre trabalhei como doméstica, eu acredito que a minha desvantagem, nesse caso, foi não ter experiência. Nunca mais tentei (Filha Dandara).

A Mãe Marielle afirma que não se sentiu em desvantagem, mesmo trabalhando em ambientes majoritariamente brancos, como em um banco onde era uma única pessoa negra. Ela destaca ser bem recebida e cultivar relações saudáveis, o que favoreceu a sensação de igualdade no ambiente de trabalho. Por outro lado, a Filha Marielle enfrentou uma pressão maior nos processos de seleção antes de começar um trabalho, onde optou por remover a foto do currículo para prevenir preconceitos implícitos. No entanto, em contextos profissionais, ela descreve uma vivência mais tranquila. Essas respostas indicam que as diferenças entre gerações podem variar a percepção de discriminação, com a mãe lidando com ambientes predominantemente brancos de maneira natural e as filhas adotando ações preventivas para lidar com possíveis visões discriminatórias, experiências que são relatadas por Mãe e Filha Marielle:

Mas quando tu é chamado pra fazer o processo letivo, tipo, antes de entrar, sim, tu sente, né? Mas eu sempre tive essa sensação, assim, antes de passar, tipo, pra fase de entrevista, antes de ser entrevistada. Mas quando eu chegava pra ser entrevistada, sempre foi tranquilo. Até eu não gostava nem de botar foto no meu currículo, porque já tinha essa discriminação. Tem gente que não... Tem gestor que não gosta de currículo sem foto, mas eu não colocava foto nos meus. Já por isso, entendeu? (Filha Marielle).

Apesar dos pesares, nenhuma. Porque eu trabalhei em hotel, um monte de gente. Trabalhei em banco também, rodeado de pessoas ali, né? Enfim, sempre tive um bom entendimento com todos eles. Mesmo lá no Banco, na época eu sendo a única negra lá, eu era bem quista por todos, sempre fui até hoje, me dou com todos com eles, né? (Mãe Marielle).

A Mãe Antonieta admite que sua pouca educação a coloca em desvantagens, porém interpreta isso como uma restrição pessoal. Ela destacou que o estímulo às suas filhas para estudar era uma maneira de superar as restrições que ela própria desejava vencer. Por outro lado, a Filha Antonieta menciona que a maior dificuldade que surgiu foi a necessidade de interromper os estudos para trabalhar, um obstáculo econômico e social, mas não estabelece uma relação direta com a discriminação. Isso mostra como as restrições financeiras e a falta de acesso à educação continuam sendo obstáculos que impactam diretamente a jornada das mulheres negras, fato que é narrado a seguir:

Mas eu acho que a única desvantagem que eu tive pode ser considerada uma desvantagem é o fato de que em algum momento eu tive que trancar a faculdade para trabalhar mesmo. Porque eu só precisava trabalhar e não tinha como fazer os dois ao mesmo tempo. E como eu ainda não era trancista eu só tranquei. E nem avisei a minha mãe. E nem meu pai. Eu só tranquei e falei depois (Filha Antonieta).

Então eu não via desvantagem com as outras colegas porque eu não tenho estudo. Como é que eu vou querer crescer dentro de uma empresa, de uma residência, além do que eu posso oferecer através do estudo que eu tive, entendeu? Por isso que eu dizia para minhas filhas, estudem, estudem. Se vocês querem crescer, chegar, realizar o sonho de vocês, estudem. E a minha preocupação sempre era trabalhar, trabalhar, trabalhar para dar o básico para elas. Dar o básico para elas. Que era o alimento, a roupa, o teto. O que eu pude fazer dentro do meu trabalho, da minha profissão, eu fiz (Mãe Antonieta).

A Mãe Lélia não mantém uma relação direta com desvantagem, já que se considera familiarizada com seu trabalho e seu ambiente. Por outro lado, Filha Lélia indica uma forma sutil de discriminação no local de trabalho atual. Ela percebe que indivíduos com características semelhantes as suas são tratadas de maneiras distintas e mais severas em relação a outros colegas, com avaliações injustas e problemas de relacionamento que revelam uma perspectiva no tratamento. Este testemunho demonstra como a discriminação pode surgir de forma sutil, sendo notada em diferenças de tratamento baseadas em atributos raciais. O impacto desta situação é notável no relato da filha, ao refletir sobre:

É sempre as mesmas pessoas, e inclusive essas pessoas que, com características parecidas, é óbvio, além delas serem chamadas à atenção muito, muito mais vezes, elas são, como que eu vou explicar? Enfim, eu já tomei feedbacks, feedbacks que não têm nem sentido nenhum, porque eu, como trabalhadora, sei das minhas responsabilidades, e aí eu já tomei feedback por não abrir a porta às sete horas da manhã, enquanto outra colega também não abre a porta às sete horas da manhã, eu já assinei atas que eu não deveria assinar, por conta de outras colegas reclamarem, então assim, e inclusive nessa mesma ata que a gente assinou, tinha outra colega com características parecidas com a minha, então, como que eu vou? Sabe? Não tem nem como negar, não tem como nem negar, sabe? Eu lembro que, eu lembro exatamente quando foi, foi no final de ano, antes das festas do final de ano, e aí nessa ata, na verdade, eu e mais outras duas colegas fomos chamadas pra uma conversa, e nessa conversa questionaram se a gente tinha um grupo de *WhatsApp*, só que nesse grupo de *WhatsApp* tinha mais oito pessoas, e aí, enfim, porque a gente excluía determinada pessoa, ou porque a gente conversava coisas no vestiário, e também porque a gente tinha esse grupo, a gente assinou uma ata (Filha Lélia).

A Mãe Sueli relata se sentir desconfortável em sua nova carreira como costureira, principalmente pela ausência de cursos locais de formação em costura. Ela tem problemas para se especializar devido à falta de acesso a formação em sua cidade. A Filha Sueli também percebe progressos limitados ao acesso a recursos e oportunidades que afetam sua formação acadêmica e progresso profissional. Ela aborda o efeito da insuficiência do ensino público e a ausência de acesso a cursos avançados, como de idiomas e competências técnicas, que impactam sua competitividade no mercado de trabalho. Essas histórias refletem a desigualdade social e econômica que permeia as vidas de ambas, ressaltando como o acesso à formação profissional impacta o progresso profissional das mulheres negras ao longo de várias gerações. As percepções de mãe e filha são relatadas a seguir:

Então, às vezes, essa questão de capital intelectual, que é por causa do acesso. Que a pessoa só teve acesso aquilo porque ela teve aquela oportunidade. E eu não tive a oportunidade de ter acesso às coisas. Eu me sinto um pouco em desvantagem por conta disso. Por exemplo, na faculdade, eu me desdobrei muito pra suprir a minha formação do Ensino Fundamental e Médio em escola pública. Porque a gente sabe que tem muitos problemas, né? Não é igual. E aí, a gente tinha que estudar mais, tinha que ler mais, tinha que ver mais coisas que eu não podia ter visto no Ensino Médio. Mas eu não vi. Mas na faculdade eu tentei suprir o máximo que eu podia isso. Então, a questão da minha área de formação, eu não sinto que eu tenha tanta desvantagem. Porque eu sempre fui muito dedicada a isso. Mas outras coisas que estão além, como eu falei, a línguas, a lugares, eu sinto que eu estou em desvantagem por não ter tido acesso às vezes (Filha Sueli).

Agora nesse ramo de costureira, porque eu entrei agora para esse ramo muito recentemente. Então, eu vejo que eu gostaria muito de fazer uma alfaiataria, que é uma coisa que eu quero muito e gostaria muito de avançar nesse ramo para sair da mesmice do corte e da costura. Então, eu quero muito e encontro a dificuldade por não ter esse tipo de curso aqui na cidade. Não tem. Eu fui ver, pesquisar. Uma cidade mais próxima, em Rio Grande, tem. E o curso básico é de seis meses. Então, eu não tenho como me ausentar da casa, deixar os guris que trabalham todos, todos eles trabalham, tem a roupa deles para cuidar, o almoço e tudo, e aqui eu consigo trabalhar em casa. Me ausentar seis meses? Eu vou me acomodar onde? Vou me sustentar como ou onde lá? Então, essa parte de não ter alfaiataria aqui na cidade é uma coisa que me impede muito de avançar no meu ramo e me profissionalizar mais no meu ramo, nessa área de corte e costura (Mãe Sueli).

As respostas indicam que, para as mães, as dificuldades se relacionam com aspectos como educação restrita, falta de especialização ou ambiente de trabalho ajustado à vida de obrigações familiares. Por outro lado, para as filhas, a percepção de desvantagem surge onde buscam competir de forma equitativa com outros profissionais, expondo preocupações com preconceitos ocultos e restrições financeiras que limitam o acesso a oportunidades de educação. Esta avaliação destaca as diversas formas de desvantagem, demonstrando como esses problemas influenciam a carreira profissional de mulheres negras de diversas gerações. Isso se relaciona à análise de Nascimento (1974) ao afirmar, em seu estudo, que a educação é um pré-requisito para alcançar as melhores posições de trabalho, inferindo-se que as mulheres negras sem formação não estariam aptas a ocupar os cargos de maior prestígio e, consequentemente, com ganhos mais altos. Logo, a mulher negra enfrenta menos oportunidades do que os demais grupos, demonstrando o efeito cumulativo das disparidades de gênero, raça e classe na carreira dessas mulheres.

Na última questão da entrevista, que trata da visão das entrevistadas sobre as diferenças de tratamento e oportunidades no local de trabalho em relação a mulheres de outras etnias ou raças, as respostas revelam uma variedade de vivências. Este assunto expõe aspectos de discriminação racial vivenciados por algumas mulheres negras no ambiente de trabalho,

enquanto outras não notam uma diferença clara no tratamento. Isso pode afetar tanto as particularidades do ambiente laboral quanto as variações nas trajetórias pessoais.

Algumas entrevistadas, como a Mãe e Filha Dandara e a Mãe Marielle, afirmaram não ter notado diferenças de tratamento ou oportunidades em seus ambientes de trabalho. Estes depoimentos ressaltam locais onde o tratamento foi visto como equitativo, com algumas entrevistadas mencionando uma sensação de igualdade em situações específicas, no caso da Filha Marielle. No Fórum, foi submetida a um processo de seleção e foi convocada após uma análise cuidadosa do seu currículo, mesmo que a posição tenha sido originalmente ocupada por outra pessoa. Ao perceber que a pessoa que estava substituindo também era uma mulher negra e que havia uma funcionária negra no cartório, ela se sentiu mais à vontade. Embora fosse a única mulher negra na Receita Federal, ela também se sentiu acolhida pela equipe. Contudo, é importante ressaltar que, mesmo sem discriminação explícita, existem relatos que apontam uma estrutura laboral que, em certas situações, intensifica a divisão de classe social, em vez de uma divisão racial, como relatado a seguir:

Eu acho que o tratamento é igual pra todos. Pelo menos de todos os lugares que eu trabalhei. Nessa casa mesmo que eu trabalhei 12 anos, a mulher trata todo mundo igual. Bem louca. O patrão é patrão, o empregado é empregado. Pra ela não importa qual é a cor, qual é a raça, qual é nada. Depois que eu saí de lá, conversando com as outras pessoas que já trabalharam lá, que eu descobri que o problema dela não é racismo, é divisão de classe social mesmo. Porque às vezes ela me tratava mal, às vezes eu achava que era... Porque negro, eles pensam que a gente é escravo né ainda. Eles estão ainda nessa fase né. Mas, conversando com outras pessoas que já trabalharam lá, eu vi que não é esse o problema dela. Pra ela, todo mundo é escravo, não importa a cor (Filha Dandara).

Outras entrevistadas compartilham experiências de discriminação, seja explícita ou subentendida. A Filha Antonieta relata que foi alvo de piadas e comentários desconfortáveis sobre seu cabelo e aparência, sendo exposta a comentários que reforçam estereótipos raciais de forma sutil, mas que criam um ambiente de desconforto e exclusão.

Então, sempre tinha piadinhas, aquelas coisas que deixam a gente desconfortável. Que não são coisas tão diretas mas que a gente entende o que quer dizer. E aí era sempre algo sobre o meu cabelo, sobre o que prender o meu cabelo para falar com os clientes. Enfim. Era sempre algo característico meu. Que se incomodava ou falava ou fazia piadinhas entre linhas. Era um racista (Filha Antonieta).

A Mãe Antonieta também relatou que, no hospital onde trabalhava, havia uma distinção de tratamento entre as áreas, com a ala de convênios demonstrando uma atitude mais discriminatória em relação aos profissionais negros. Estes eram percebidos como "menos limpos" ou "suspeitos", evidenciando o preconceito racial, especialmente entre os acompanhantes dos pacientes. Este cenário mostra como a discriminação pode ser expressa especificamente em determinados setores do trabalho local, sendo evidenciado na fala a seguir:

Era muito visto quando tu entrava na ala SUS para limpar os quartos do SUS. Nossa classe, nosso povo, conversava e te elogiava e te dava um presentinho. Nos convênios faziam questão de deixar bem limpo o banheiro, entendeu? Mas às vezes era porque já eram pessoas que te olhavam pela cor da sua pele. Que também já aconteceu comigo, com outras colegas, de dizerem, ai, porque a moça da limpeza tem ar de suja. Eu não gostei da limpeza porque tem ar de suja. Já aconteceu situações assim que a gente... É para humilhar mesmo, sabe? Porque eram convênios e achavam que a gente entrava para limpar bem complicado, muito triste. Aí a branquinha lá, me deu até um chocolate, uma coisa. Então tu via que era puro preconceito, né? Discriminação. Vinha muito dos acompanhantes, né? Dos acompanhantes, não era nem do paciente do doente, mas dos acompanhantes (Mãe Antonieta).

A Filha Lélia nota diferenças no tratamento dado às candidaturas internas para cargos em sua empresa, onde as chances de ascensão e reconhecimento parecem ser mais detalhadas para profissionais brancos, mesmo com as mesmas qualificações entre os candidatos. Este ponto é evidenciado pela sua observação de que uma colega negra não foi selecionada para uma carga administrativa, enquanto um indivíduo branco foi sugerido, sem uma explicação clara. Este caso indica que o racismo estrutural pode afetar o progresso profissional e a ascensão social dentro de uma instituição, desta forma, é narrado a situação:

Na nossa empresa, eles agora estão fazendo processos seletivos internos, e aí surgiram algumas vagas, vagas de qualidade, inclusive essa mesma colega que se candidatou pra vaga de qualidade, ela havia se candidatado pra uma vaga inicialmente no administrativo, outra pessoa ficou no lugar, branca, e ela desceu para o atendimento, e aí ela se candidatou novamente pra essa vaga de qualidade, e isso um certo tempo depois, e aí ela não foi chamada, não recebeu nenhum tipo de feedback, ou ela cursando administração, ela super qualificada, sabendo de todas as responsabilidades da empresa, com interesse na vaga, e aí na verdade foi outra pessoa que nem se candidatou, foi indicada pra vaga, e essa pessoa branca. Enfim, triste (Filha Lélia).

Esta pesquisadora concorda totalmente com a narrativa de Lélia. Viveu uma situação semelhante na própria carreira profissional. Ao se candidatar a uma posição, recebeu a informação de que não cumpria os requisitos exigidos, como a conclusão do Ensino Superior, mesmo que essa condição não estivesse claramente definida. Contudo, após essa avaliação, outra pessoa, igualmente branca, foi escolhida para a função, mesmo sem ter completado a formação, tal como. Este episódio demonstra o impacto do racismo estrutural nas decisões de uma instituição, gerando uma desigualdade de tratamento. Os indivíduos negros acabam sendo superados para oportunidades que são igualmente acessíveis para candidatos brancos, mesmo que possuíssem as mesmas qualificações.

Algumas entrevistadas, como a Filha Sueli, falam sobre a experiência de "invisibilidade" no local de trabalho, onde, mesmo executando as mesmas atividades ou funções que seus colegas brancos, são muitas vezes negligenciadas ou não reconhecidas como engajadas. Ela descreve as circunstâncias em que indivíduos externos procuram um colega branco para tratar de assuntos profissionais, presumindo que este colega é o responsável, enquanto ela, a única mulher negra no departamento, é percebida como um mero "detalhe" ou presença secundária. Este tipo de discriminação, que não se manifesta verbalmente, mas é notado por meio de gestos e comportamentos, reflete o efeito dos estereótipos raciais que vinculam mulheres negras a papéis de submissão, desconsiderando suas habilidades e dedicação ao trabalho, questão que é descrita na fala da entrevistada:

Virem e, tipo assim, se eu estou ali também, estou fazendo tal trabalho, mas sempre vão se direcionar àquela outra mulher pra falar sobre o trabalho, sabe? Vão se direcionar a ela pra tirar uma dúvida. Vão se direcionar a ela como se só ela fizesse o trabalho, como se eu ali fosse um enfeite, entende? Então, se vão falar pra ela, aí ela vai falar pra mim, tipo, ela vai me pedir, vai me perguntar alguma coisa, porque às vezes é do meu trabalho. Mas a pessoa acha que eu não estou ali trabalhando, parece que eu estou só de enfeite, realmente. Me incomoda bastante que seja o meu trabalho e se direcione a outra pessoa sobre o meu trabalho, sabe? Como se eu não existisse ali, às vezes. Em relação, tipo, a mulheres brancas, né? Que a única mulher negra do meu setor sou eu (Filha Sueli).

A pesquisadora se identificou com o relato mencionado. No que diz respeito à "invisibilidade", garante que já experimentou algo semelhante. No momento, é encarregada de uma unidade e, em vários momentos, os clientes aparecem e, apesar de se dirigir a eles, simplesmente a ignoram. Eles recorrem aos colegas, que não possuem a mesma

responsabilidade sobre a unidade, para questionar sobre algo pelo qual é diretamente responsável. Isso ilustra bem o sentimento de invisibilidade, como se a existência e função não fossem percebidas, o que me leva a questionar a conduta ou a própria presença no ambiente de trabalho.

A Filha Sueli também ressalta uma abordagem distinta no que diz respeito à cordialidade, mencionando que os homens brancos são mais educados com suas colegas brancas, enquanto as mulheres negras são tratadas com frieza ou desprezo. Ela pondera sobre como isso influencia seu comportamento, pois, acaba sendo percebida como "arrogante". Este aspecto destaca a expectativa social de que as mulheres negras sejam sempre submissas e afáveis, e como a recusa a esses estereótipos pode resultar em interpretações negativas de seu comportamento, fato que é evidenciado no decorrer do relato:

E aí, questão de cordialidade também, às vezes. Parece que os homens deles são mais gentis com as mulheres brancas do que com a gente. Como a gente sempre teve, tipo assim, no local de... Pra ser, por exemplo, a tia da limpeza, pra essas mulheres negras que são as da limpeza, e as pessoas da limpeza são invisíveis. Eles não dão bom dia, muitas vezes. Eles não cumprimentam, não respeitam. E aí, quando eles veem outra pessoa negra, mas por mais que ela não seja da limpeza, ela ainda é vinculada a essa imagem. Então, ela ainda é a pessoa que eu não vou cumprimentar, a pessoa que eu não vou dar bom dia, a pessoa que eu não vou ser gentil, assim (Filha Sueli).

Em relação à esta situação, relacionada à cordialidade, a pesquisadora também nota uma diferença na forma como é tratada em relação aos colegas brancos. Desde cedo, notou que, mesmo tentando manter a concentração e não me deixando afetar pelo comportamento frio ou distante de outros, muitas vezes é interpretada de maneira errônea, quando na realidade estou apenas tentando administrar a situação sem deixar levar pelo acontecido. Isso evidencia como as mulheres negras são muitas vezes pressionadas a cumprir expectativas de subordinação e simpatia, e como, ao recusarmos esses estereótipos, as ações são mal interpretadas.

Mesmo com as adversidades e preconceitos relacionados, diversas entrevistas demonstraram resiliência e estratégias de superação. Por exemplo, a Mãe Antonieta menciona ter aprendido a enfrentar as humilhações no local de trabalho e estabelecer limites para salvaguardar sua dignidade. Este comportamento evidencia uma ocorrência frequente entre as mulheres negras, que se ajusta ao ambiente discriminatório e desenvolve estratégias de autoafirmação e resiliência para lidar com o preconceito e as microagressões cotidianas.

Ao ser questionada, Mãe Sueli relata e esclarece que sua atenção é totalmente direcionada à sua família, em particular para suas filhas e netas, e que dá prioridade a orientá-las sobre como se proteger e se posicionar na vida. Ela admite que não presta muita atenção ao que ocorre com os outros, pois seu foco está em fortalecer as mulheres de sua própria família. Para ela, garantir o bem-estar e instruir as filhas e netas é sua principal preocupação. Ela relata e descreve essa sua percepção e escolha na sua fala:

Olha, posso até ser egoísta em te falar, mas eu vou ter que ser sincera. Não, porque é difícil estar com o tempo focado para olhar para outra pessoa. E até porque se eu vivenciar isso, se eu vi isso, eu não sei como eu vou reagir. Porque eu tive reações diferentes e que ninguém olhou para mim. Então, até então, ninguém olhou para mim. Então, eu não tenho que te relatar, porque sempre eu estou olhando para mim e olhando para as minhas filhas, para a minha família. Porque é para elas que eu olho e em defesa delas. E eu sei que as minhas filhas, elas sabem se defender. Elas sabem cada qual a sua posição. Eu passei isso para elas e passo todos os dias que eu posso conversando e que elas sabem manter o que elas precisam manter e se defender como elas aprendem e sabem se defender. Então, eu fico sempre olhando para elas. Hoje eu tenho netas, a gente olha, eu olho para as minhas netas e hoje eu passo para as minhas netas. Então, eu olhar para outras mulheres adultas, enfim, fica difícil. Sendo que eu tenho as minhas filhas e as minhas netas que são pré-adolescentes.

Então, a minha preocupação é ajudar os meus filhos e olhar para as minhas netas
(Mãe Sueli, grifo meu).

O conjunto de experiências relatadas pelas entrevistadas abrange desde a inexistência de discriminação notada até casos evidentes de racismo e invisibilidade no local de trabalho. Estes depoimentos ilustram como as mulheres negras lidam com desafios variados e frequentemente intensos em suas carreiras profissionais. O racismo se manifesta de várias formas, afetando desde uma maneira como são tratadas interativamente até as chances de ascensão e reconhecimento na carreira. Embora algumas não tenham diferenças evidentes, outras descrevem experiências de exclusão, estigmatização e esforços desmedidos para obter o mesmo reconhecimento que seus pares brancos.

De maneira geral, esta avaliação evidencia a necessidade de medidas afirmativas e alterações estruturais em empresas e instituições, para que as mulheres negras possam ocupar seus lugares de maneira digna e justa, tendo suas competências apreciadas e reconhecidas, sem distinção de raça ou etnia. Em relação a essa distinção, Kilomba (2019) destaca em seu livro que é importante enfatizar que o racismo cotidiano ocorre em um contexto específico, com objetivos específicos e envolve situações sociais específicas. O termo "terror cotidiano" se refere ao fato dessas vivências não serem esporádicas. O racismo diário não é um "ataque isolado" ou um "evento discreto", mas uma "combinação de vivências", uma "exposição contínua ao risco", um "padrão ininterrupto de abuso" que se repete incessantemente ao longo da vida de uma pessoa, seja no transporte público, no supermercado, em uma comemoração, no jantar ou até mesmo no contexto familiar.

Esta regularidade evidencia como o racismo se expressa em variados contextos, formando trajetórias e afetando a saúde mental de quem o enfrenta. Assim, a combinação de diversos episódios evidencia não apenas a complexidade de vivenciar o racismo, mas também sua constante presença na vida das pessoas, exigindo esforços constantes para lutar contra ele e vencê-lo na busca por uma sociedade mais equitativa e justa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral compreender como ocorre a trajetória de trabalho de mulheres negras na fronteira oeste do Rio Grande do Sul, analisando os desafios enfrentados, as oportunidades de inserção e as estratégias de resistência utilizadas por esse grupo social. A pesquisa buscou responder, de forma sintética, à questão: como ocorre a trajetória de trabalho de mulheres negras na Fronteira da Paz? Através da história oral temática e de uma abordagem qualitativa, foi realizada a investigação das complexidades das vivências dessas mulheres, incluindo as dinâmicas intergeracionais que afetam suas decisões e oportunidades de carreira.

Como primeiro objetivo específico, buscamos identificar os processos de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, destacando as diferenças de geração no começo da carreira, as situações socioeconômicas que afetaram suas decisões e as motivações que moldaram suas decisões. A avaliação enfatizou que, embora as mães entrassem no mercado de trabalho por necessidade financeira, precocemente, as filhas tinham a opção de postergar essa entrada no mercado de trabalho, dando prioridade à educação e ao crescimento pessoal.

Além disso, o segundo objetivo específico foi descrever os tipos e postos de trabalho que lhe são destinados socio-historicamente a estas mulheres. A pesquisa mostrou que as mães lidam com um mercado laboral caracterizado por segregações raciais e de gênero, desempenhando majoritariamente funções de serviço, como empregadas domésticas e babás. Em contrapartida, as filhas exibem uma maior variedade em suas carreiras, apesar de algumas ainda enfrentarem restrições estruturais que limitam as posições ocupadas por mulheres negras.

Já o terceiro objetivo específico, analisar as discriminações enfrentadas ao longo de suas trajetórias profissionais, revelou que elas enfrentam uma confluência de racismo e sexismo que restringe suas chances de ascensão e reconhecimento. As discriminações correlatas abrangem desde preconceitos sutis, como comentários sobre a aparência, até comportamentos explícitos de exclusão e desvalorização, intensificando o efeito do racismo estrutural na manutenção das discriminações.

Como limitações da pesquisa, é importante ressaltar que a delimitação geográfica e a escolha dos participantes limitaram os resultados ao cenário da região de fronteira do Rio Grande do Sul, impedindo uma ampla generalização de relatos de outras áreas do Brasil. Além disso, o número de participantes, embora relevante para uma avaliação qualitativa, poderia ser expandido para abranger uma variedade mais ampla de pontos de vista e vivências. Também, houve dificuldade de horários para as entrevistas, como por exemplo, a disponibilidade de mãe e filha não serem no mesmo dia.

Por fim, sugiro como pesquisas futuras expandir a pesquisa para outros cenários geográficos, permitindo uma comparação das dinâmicas laborais entre mulheres negras de diversas regiões do Brasil. Além disso, seria relevante explorar a função do empreendedorismo como uma opção para ultrapassar as restrições do mercado de trabalho convencional, além de aprofundar e investigar o cotidiano das trabalhadoras negras, observando seus trabalhos e relatos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Heraldo; NASSIF, Vânia; GARÇON, Márcia. Os desafios da empreendedora negra na gestão de seus negócios. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. e0648-e0648, 2023.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen Produção Editorial, 2019.

ANJOS, Ludmilla *et. al.* Um Retrato da Desigualdade Racial no Mercado Contábil Produzido pela Ótica das Mulheres Negras do Rio de Janeiro. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 86, 2023.

BAMBIRRA, Natércia; LISBOA, Teresa. “Enegrecendo o feminismo”: a opção descolonial e a interseccionalidade traçando outros horizontes teóricos. **Revista Ártemis**, v. 27, n. 1, p. 270-284, jan./jun., 2019.

BARROS, Regina; PASSOS, Eduardo. Diário de bordo de uma viagem-intervenção. In: PASSOS, Eduardo; KASTRUP, Virgínia; ESCÓSSIA, Liliana. **Pistas do método da cartografia: Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2009. p. 172-200.

BAUER, Martin; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

BRASIL. **Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Lei Complementar no 128/08**: principais alterações. Disponível em: <https://www.lefisc.com.br/materias/2009/412009simples.htm>. Acesso em: 12 dez. 2024.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: HOLLANDA, Heloisa B. (Org.). **Pensamento**

feminista: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo Editora, 2019. p. 325-333

CARNEIRO, Sueli. Mulher Negra. Caderno IV: edição comemorativa de 23 anos. São Paulo: **Geledés–Instituto da Mulher Negra**, 1993.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49. p. 117-132, set/dez, 2003.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. Selo Negro, 2011.

FERREIRA, Cláudia *et al.* Empreendedorismo feminino periférico: análise decolonial. **Perspectivas Em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v.13, n.3, p. 109–133, set./dez., 2023.

FERREIRA, Cláudia; NUNES, Simone; SANTOS, Jair. O papel das relações raciais no mercado de trabalho brasileiro: processos de recrutamento e seleção em foco. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 21, p. e2022-0039, 2023.

FIGUEIREDO, Ângela. Perspectivas e contribuições das organizações de mulheres negras e feministas negras contra o racismo e o sexismo na sociedade brasileira. **Revista Direito e Práxis**, v. 9, p. 1080-1099, 2018.

FONSECA, Tania *et al.* Narrativas das infâmias: um pouco de possível para a subjetivação contemporânea. **Athenea Digital. Revista de pensamento e investigación social**, v. 15, n. 1, p. 225-247, 2015.

GIL, Antonio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007

GERHARDT, Tatiana; SILVEIRA, Denise. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, 2018.

FEIRA PRETA. **Home**. Disponível em: <https://feirapreta.com.br>. Acesso em: 12 dez. 2024.

hooks, bell. Mulheres Negras: Moldando a Teoria Feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 16, p.193-210, jan./ abr., 2015.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação:** episódios de racismo cotidiano. 1 ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LAGE, Mariana; SOUZA, Eloisio. Da cabeça aos pés: racismo e sexismo no ambiente organizacional. **Revista de Gestão Social e Ambiental-RGSA**, São Paulo, Edição Especial, p. 55-72, 2017.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana *et al* (Org). **Dossiê Mulheres Negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. p.53-78

MACHADO, Priscila *et. al*. Um pingo de feijão em uma panela de arroz: racismo, trajetórias e perspectivas de mulheres negras no poder judiciário. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 21, n. 59, maio/ ago., 2021.

MANZINI, Eduardo. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MANZINI, Eduardo. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. **Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos**, v. 2, p. 58-59, 2004.

MEIHY, José; HOLANDA, Fabíola. **História Oral**: Como fazer, como pensar. 2. ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2015.

MEIHY, José. **Manual de História Oral**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

MESQUITA, Juliana; TEIXEIRA, Juliana; SILVA, Caroline. “Cabelo (crespo e cacheado) pro alto, me levando a saltos” em meio à resignificação das identidades de mulheres negras em contextos sociais e organizacionais. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 19, n. 2, p. 227-256, maio/ago., 2020.

MUYLAERT, Camila *et al*. Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, p. 184-189, 2014.

NASCIMENTO, Beatriz. Negro e racismo. **Revista de Cultura Vozes**, v. 68, n. 7, p. 65-68, 1974.

NASCIMENTO, Beatriz. **Uma história feita por mãos negras**. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

PRETA HUB. **Quem Somos**. Disponível em: <https://pretahub.com/quem-somos>. Acesso em: 12 dez. 2024.

REZENDE, Ana; ANDRADE, Luís. Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 21, n.3, p. e2022-0036, 2023.

SILVA, Amanda; REZENDE, Ana; SARAIVA, Carolina. O Fazer Político nos Estudos Sobre Mulheres Negras Trabalhadoras nos Estudos Organizacionais. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória (ES), v. 12, n. 3, p. 49-74, set./ dez., 2023.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **A presença da mulher preta empreendedora no mercado atual**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/a-presenca-da-mulher-pretaempreendedora-no-mercado-atual,af43bbe567826810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 02 jun. 2024.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Você sabe o que é um Microempreendedor Individual-MEI?** Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/voce-sabe-o-que-e-um-microempreendedor-individual-mei>. Acesso em: 03. jun. 2024.

SIQUEIRA, Dirceu; NUNES, Danilo; MORAIS, Fausto. Identidade, reconhecimento e personalidade: empreendedorismo da mulher negra. **Economic Analysis of Law Review**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 229-242, 2018.

TEDESCO, Silvia; SADE, Christian; CALIMAN, Luciana. A entrevista na pesquisa cartográfica: a experiência do dizer. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, p. 299-322, 2013.

VALLADARES, Licia. Os dez mandamentos da observação participante. **Revista brasileira de ciências sociais**, v. 22, p. 153-155, 2007.

VIEIRA, Iluska; RAMOS, Hannah. A permanência das senzalas: analisando as fronteiras do mercado de trabalho para mulheres negras no Brasil. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 5, n. 2, p. 08-21, 2020.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Idade:

Formação:

Estado civil:

Profissão:

Tempo de trabalho:

Filhos:

PRIMEIRA RODADA

Perguntas para atender ao objetivo específico 1: identificar como ocorre a inserção de mulheres negras brasileiras no mercado de trabalho

1. Poderia me contar com que idade e como foi o seu primeiro trabalho, quanto tempo durou.
2. Como era a sua situação de vida na época? Por que você começou a trabalhar?
3. Após o primeiro trabalho, como foi para se realocar em outra vaga?
4. Como você se sentia em processos seletivos?

Perguntas para atender ao objetivo específico 2: descrever os postos de trabalho destinados socialmente às mulheres negras brasileiras.

1. Quais tipos de trabalho você realizou ao longo da sua trajetória?
2. Poderia dimensionar quanto tempo durou os principais trabalhos.
3. Quais as principais características dos trabalhos que assumiu?
4. De que forma os trabalhos que realizou tinham relação com sua formação?

SEGUNDA RODADA

Perguntas para atender ao objetivo específico 3: analisar as discriminações enfrentadas pelas mulheres negras brasileiras no mercado de trabalho.

1. Poderia relatar sobre alguma memória ou pensamento sobre sua trajetória de trabalho que surgiu ou que você lembrou após o nosso primeiro encontro.
2. Poderia me relatar algum caso de discriminação que já tenha vivenciado na sua trajetória de trabalho, ou de alguma conhecida sua.
3. Você já se sentiu em desvantagem em algum trabalho? Por quê?
4. Poderia me comentar se já percebeu alguma diferença no tratamento no trabalho ou oportunidade de trabalho em comparação a mulheres de outras raças/etnias.