



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

(I) MOBILIDADES DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

Autora: Juliesse Borges dos Santos

Orientadora: Dr^a Laura Alves Scherer

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar as (i) mobilidades das mulheres negras no mercado de trabalho de Sant'Ana do Livramento-RS, explorando a interseccionalidade entre raça e gênero em suas trajetórias profissionais. Os seguintes objetivos específicos foram definidos: (a) identificar mulheres negras em cargos de gestão no mercado de trabalho de Santana do Livramento; (b) analisar a trajetória de carreira dessas mulheres negras e sua mobilidade social; (c) examinar como os marcadores sociais de gênero e raça interseccionados influenciam as carreiras dessas mulheres negras em Santana do Livramento. Como método, foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório, com abordagem qualitativa, por meio de entrevistas, narrativas individuais e presenciais com oito entrevistadas. A análise dos dados coletados foi realizada com base na pesquisa narrativa. Entre os principais resultados, a pesquisa revelou que, apesar das dificuldades enfrentadas pelas mulheres negras para ingressar no mercado de trabalho, todas conseguiram alcançar cargos de gestão. No entanto, os desafios apontados por essas mulheres incluem a dificuldade de acesso a oportunidades, devido a barreiras estruturais, como o racismo e a discriminação presentes no ambiente corporativo. Muitas mulheres negras relataram a interseccionalidade entre raça e gênero como um dos principais obstáculos em suas trajetórias profissionais, enfrentando tanto o racismo quanto o sexismo no ambiente de trabalho. Apesar das barreiras ainda existentes, é possível observar que a educação tem contribuído para a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, promovendo não apenas a mobilidade profissional, mas também a social e intergeracional, embora não consiga eliminar completamente essas dificuldades.

Palavras-chave: interseccionalidade entre raça e gênero; trajetórias profissionais; mulher negra

(I) MOBILITY OF BLACK WOMEN IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT: This study aims to analyze the (im) mobilities of Black women in the labor market of Sant'Ana do Livramento-RS, exploring the intersectionality between race and gender in their professional trajectories. The following specific objectives were defined: (a) to identify Black women in management positions in the labor market of Santana do Livramento; (b) to analyze the career paths of these Black women and their social mobility; (c) to examine how intersecting social markers of gender and race influence the careers of these Black women in Santana do Livramento. As a method, exploratory research was conducted with a qualitative approach,

through individual and in-person interviews with eight participants. Data analysis was based on narrative research. Among the main results, the study revealed that, despite the challenges faced by Black women to enter the labor market, all of them managed to attain management positions. However, the challenges pointed out by these women include the difficulty of accessing opportunities due to structural barriers, such as racism and discrimination in the corporate environment. Many Black women reported the intersectionality between race and gender as one of the main obstacles in their professional paths, facing both racism and sexism in the workplace. Despite the existing barriers, it is possible to observe that education has contributed to the inclusion of these women in the labor market, promoting not only professional mobility but also social and intergenerational mobility, although it cannot completely eliminate these challenges.

Keywords: Intersectionality between race and gender; professional trajectories; black woman

(I) MOVILIDADES DE LAS MUJERES NEGRAS EN EL MERCADO LABORAL

RESUMEN: Este trabajo tiene como objetivo analizar las (i) movilidades de las mujeres negras en el mercado de trabajo de Sant'Ana do Livramento-RS, explorando la interseccionalidad entre raza y género en sus trayectorias profesionales. Se definieron los siguientes objetivos específicos: (a) identificar a las mujeres negras en puestos de gestión en el mercado de trabajo de Santana do Livramento; (b) analizar la trayectoria profesional de estas mujeres negras y su movilidad social; (c) examinar cómo los marcadores sociales de género y raza interseccionados influyen en las carreras de estas mujeres negras en Santana do Livramento. Como método, se realizó una investigación de carácter exploratorio, con enfoque cualitativo, mediante entrevistas, narrativas individuales y presenciales con ocho entrevistadas. El análisis de los datos recolectados se realizó con base en la investigación narrativa. Entre los principales resultados, la investigación reveló que, a pesar de las dificultades que enfrentan las mujeres negras para ingresar al mercado de trabajo, todas lograron alcanzar puestos de gestión. Sin embargo, los desafíos señalados por estas mujeres incluyen la dificultad de acceder a oportunidades debido a barreras estructurales, como el racismo y la discriminación presentes en el ambiente corporativo. Muchas mujeres negras señalaron la interseccionalidad entre raza y género como uno de los principales obstáculos en sus trayectorias profesionales, enfrentando tanto el racismo como el sexismo en el entorno laboral. A pesar de las barreras aún existentes, es posible observar que la educación ha contribuido a la inserción de estas mujeres en el mercado de trabajo, promoviendo no solo la movilidad profesional, sino también la social e intergeneracional, aunque no logre eliminar completamente estas dificultades.

Palabras-clave: Interseccionalidad entre raza y género; trayectorias profesionales; mujer negra

1 INTRODUÇÃO

A partir da Idade Moderna, com o Renascimento, as mulheres começaram a requerer seus direitos como liberdade e autonomia. Com a Revolução Industrial, a mão de obra feminina foi introduzida em grande escala, não sendo por motivos nobres, mas sim por ser considerada uma mão de obra barata. No Brasil, até meados do século XX, a mulher não tinha liberdade de escolha profissional, devendo o marido autorizá-la a laborar (Siqueira; Samparo, 2017). Ressalta-se que este cenário retrata principalmente os aspectos históricos da entrada da mulher branca no mercado de trabalho, que difere da inserção da mulher negra, que ocorreu de forma precoce e em contextos

distintos. No Brasil, a mulher negra trabalhava de forma escravizada e após a abolição teve que continuar trabalhando para subsistência.

A desigualdade entre gêneros, principalmente em relação às mulheres no mercado de trabalho, faz-se ainda presente no século XXI. Ao observar o cenário atual, embora se tenha tido avanços, as mulheres ainda sofrem preconceitos para ingressar e manter-se em uma determinada profissão, ainda há a divisão sexual laboral com diferença salarial (Siqueira; Samparo, 2017). Contudo, os obstáculos são distintos para mulheres brancas e negras.

Conforme os ativistas do movimento negro vem sinalizando o índice de percentual de ocupação nos cargos de gerência no mercado de trabalho brasileiro, é muito baixo em relação às mulheres negras, segundo estudo do departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos (DIESSE, IBGE, 2022 a). Mulheres negras precisam se sujeitar e vencer a normalização dos modelos vigentes para poder ter visibilidade e oportunidade de mostrar seu potencial, vencendo o preconceito e a discriminação(Siqueira; Samparo, 2017; Fernandes; Jesuino Da Natividade, 2021).

A mobilidade social da mulher negra está diretamente ligada a muitos fatores sendo eles: raça, gênero, classe e a orientação sexual, a origem socioeconômica e o local de nascimento. Além desses fatores, pode-se apresentar outros obstáculos para alcançar um cargo de liderança, como as políticas de permanência na universidade. Questões como o acesso ao transporte público para locomover-se de sua residência até a universidade faz com que famílias mais humildes enfrentem diariamente dificuldades de acesso ao ensino superior, tornando-se uma luta constante, em busca de oportunidades para um emprego e qualidade de vida melhor (Steiw, 2023).

O estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), apontou que os negros e pardos representam 56,1% da população brasileira, mas ocupam apenas 4,7% dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do país Cavallini(2022). De acordo com o estudo feito com base nos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023 as mulheres negras são as que mais sofreram para entrar no mercado de trabalho e também para alcançar cargos de diretoria ou de gerência. As executivas negras possuem o menor índice de ocupação nessas funções, sendo somente 2,1%, enquanto entre as executivas brancas, o índice chega a 4,7%.

Para entender a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho, é preciso compreender a trajetória da mulher antes mesmo de ter ingressado ao mercado de trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Economia, FGV IBRE (2021), essa trajetória nunca foi fácil. Ela é marcada por privações e negações de acesso à permanência desde o início da fase escolar até os dias atuais. Isso evidencia uma desigualdade que geralmente começa antes mesmo do primeiro emprego formal. Além disso, a taxa de desemprego e de informalidade é mais alta entre as mulheres negras do que para os demais grupos (FGV IBRE, 2021) e mesmo quando empregada, enfrenta barreiras para manter seu emprego. Este cenário é o que se entende por imobilidades, são barreiras que dificultam ou impedem a ascensão profissional de uma pessoa, neste estudo, das mulheres negras. Segundo Bento (2021), as modalidades estruturais refletem as desigualdades sociais e econômicas que, em contextos como o brasileiro, estão profundamente relacionadas a fatores como gênero, raça e classe social, criando obstáculos significativos para a mobilidade das mulheres negras no mercado de trabalho.

A situação das mulheres negras em relação ao mercado de trabalho é mais preocupante em relação aos demais grupos demográficos. Conforme Bastos (2023), cerca de 95% das mulheres negras afirmam que ainda sofrem algum preconceito advindo de outras pessoas, especialmente na posição de liderança em relação ao mercado de trabalho. Além disso, em seu estudo, foi revelado que não encontrar outras mulheres negras como pares de trabalho nas empresas pode trazer sentimento de solidão.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2023), traz uma alternativa para ampliar a participação das mulheres negras nos cargos de liderança, que é a participação de representantes negros em conselhos de administração, e também utilizar políticas afirmativas como ator de igualização, diminuindo assim, o preconceito e a discriminação. Este cenário evidencia a importância de políticas públicas para este grupo, porém, segundo Chadarevian (2011), tais políticas voltadas para as desigualdades raciais no mercado de trabalho continuam sem respostas.

Tendo em vista essa lacuna, este trabalho visa estudar sobre o tema analisando a realidade de Sant'Ana do Livramento, cidade do interior na fronteira oeste do Rio Grande do Sul, e pretende responder a seguinte **questão de pesquisa**: Como se caracterizam as (i) mobilidades de mulheres negras no mercado de trabalho em Sant'Ana do Livramento/RS?

A partir desse problema de pesquisa, o **objetivo geral** do estudo foi analisar (i) mobilidades de mulheres negras no mercado de trabalho em Sant'Ana do Livramento-RS. Para isso, os seguintes **objetivos específicos** foram definidos: (a) Identificar mulheres negras em cargos de gestão no mercado de trabalho de Sant'Ana do Livramento; (b) Analisar a trajetória de carreira dessas mulheres negras e sua mobilidade social; (c) Analisar como os marcadores sociais de gênero e raça interseccionados atravessam as carreiras dessas mulheres negras de Sant'Ana do Livramento.

Santana do Livramento é um município localizado no estado do Rio Grande do Sul, Brasil, fazendo fronteira com o Uruguai. A cidade é conhecida por sua importância histórica e cultural, além de sua localização estratégica que a torna um ponto de conexão entre os dois países, e tem uma economia voltada para a agricultura, pecuária e comércio. O município possui uma população relativamente pequena, com aproximadamente 90 mil habitantes. Cerca de 20% da população é composta por pessoas negras, IBGE (2010).

Em termos teóricos já foram realizados diferentes estudos sobre a mulher negra em diferentes cargos, como os desafios das empreendedoras (Aguiar; Nassif; Garçon, 2023), no mercado contábil (Anjos; Santos; Santos, 2023), no poder judiciário (Machado; Miranda; Rezende; Zente De Brito, 2021). Diante disso, nota-se a necessidade de realizar estudos aprofundados para analisar a mobilidade das mulheres negras empregadas por empresas em cargos de gestão no mercado de trabalho, sendo este o objeto de estudo para esta investigação. Sendo assim, este estudo se diferencia pois, vai mostrar as mulheres negras em cargos de gestão nas empresas de Santana do Livramento (RS).

Em termos práticos, espera-se que os resultados deste estudo sirvam de base para identificar e compreender a mobilidade das mulheres negras para ingressar no mercado de trabalho e para promover melhorias nas organizações, assim como na reorganização das estruturas de ações afirmativas e leis trabalhistas. Além disso, compreender também as trajetórias que essas mulheres negras tiveram que enfrentar na sua caminhada até ingressar no mercado, podendo também apresentar realidades diferentes em suas vidas cotidianas.

Para possibilitar um melhor entendimento acerca do tema, serão abordados (I) mobilidades de mulheres negras no mercado de trabalho, o primeiro tópico do referencial teórico irá abordar a Mobilidade Social e as Mobilidades de Gênero e Raça, a seguir, no segundo tópico aborda-se a Mulheres Negra no Mercado de Trabalho. Logo depois, serão apresentados os procedimentos metodológicos, a técnica de análise de dados, os resultados e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão discutidos os conceitos relacionados às Mulheres Negras no Mercado de Trabalho, Mobilidade Social e as Mobilidades de Gênero e Raça, e as questões relacionadas aos Marcadores Sociais da Diferença: Gênero, Raça e Classes.

2.1 Mulheres Negras no Mercado de Trabalho

“A história do Brasil é atrelada ao racismo e isso dificultou para que as pessoas negras tivessem acesso aos mesmos benefícios das pessoas brancas no exercício da cidadania, inclusive em relação ao acesso ao mercado de trabalho” (Morais; Santos; Santos, 2023, p. 11). Em relação às mulheres negras, a discussão de gênero indica a subordinação universal da mulher. Além disso, ao se interseccionar a ideia de gênero com ideias como raça e classe, é possível perceber outras avenidas identitárias e identificar racismos, marginalizações, discriminações e estigmatizações sobre as mulheres negras (Morais; Santos; Santos, 2023).

De acordo com Vieira e Ramos (2020, p. 10), no que se refere a mulheres negras, tanto o racismo quanto o sexismo exprimem o modo como as relações sociais e humanas são construídas no Brasil. Isto quer dizer que a realidade da mulher negra está completamente ligada, desde seu início, à questão do preconceito racial e de gênero”.

As mulheres negras que estão visando cargos de liderança precisam ultrapassar os obstáculos, como preconceitos raciais, sexuais e socioeconômicos, e dedicar-se mais que as mulheres brancas, e mais que os homens. Além disso, a falta de oportunidades e de acesso à aprendizagem para estudar outras línguas estrangeiras dificulta alcançar os altos cargos na organização (Anjos; Furtado; Silva; Sauerbronn, Nova, 2023).

Essas ações buscam reduzir desigualdades, promover a diversidade e garantir direitos iguais, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. É necessário políticas públicas para que o mercado de trabalho possa ultrapassar os preconceitos de gênero e de raça e reduzir as discriminações para uma sociedade igualitária (Anjos; Furtado; Silva; Sauerbronn; Nova, 2023).

Observa-se que quando falamos das mulheres negras, elas se encontram em menos cargos de alto escalão, em outras palavras, há poucas mulheres em postos de liderança. Conforme o estudo de Anjos, Furtado, Silva, Sauerbronn e Nova (2023), a realidade de discriminação de gênero e raça é identificável no ambiente organizacional, dado que 40,38% das contadoras já presenciaram ou sofreram algum tipo de preconceito por serem mulheres, em ambiente de trabalho, independente da raça.

De acordo com os dados reunidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos DIEESE de (2022), em relação aos altos cargos, pode-se observar que, mais uma vez, as mulheres negras possuem o menor índice de ocupação nessas funções: enquanto homens brancos em altos cargos chega a 5,6% e mulheres brancas chega a 4,7%, homens negros chegam a apenas 2,3%, e mulheres negras a apenas 2,1%.

As mulheres negras têm maior participação nos serviços domésticos, no comércio e em educação, saúde humana e serviços sociais. No caso dos serviços domésticos, a proporção de 16,4% é quase o dobro em relação à participação das mulheres brancas, que é 8,8%, conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos DIEESE de (2022).

Quando se aborda o segmento de informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, as mulheres brancas têm maior participação (14,3%) em comparação às negras (9%). Esse levantamento foi feito baseado nos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (DIEESE, 2022).

O Instituto Brasileiro de Economia (2023) identificou que as mulheres negras ampliaram sua escolaridade, a participação das que chegaram ao ensino superior e concluíram o curso dobrou, de 6% em 2012 para 12% em 2023. Entretanto, não foi suficiente para melhorar outros indicadores deste grupo no mercado de trabalho, pois para essas mulheres, o desemprego continua sendo maior. No primeiro trimestre, permanecia em dois dígitos: 13,1%, contra 8,8% para o total do Brasil, de acordo com dados do IBGE. Entre todas as mulheres negras em idade para trabalhar,

que somaram 50 milhões no primeiro trimestre de 2023, apenas 44% (22,1 milhões) estavam empregadas. Esse nível tem permanecido estável ao longo do tempo e é o menor quando comparado com os demais grupos: para as mulheres e homens não negros, esse percentual foi de 49,3% e 67,7%, respectivamente.

As mulheres negras ainda enfrentam inúmeros percalços na sua vida acadêmica e profissional, é necessária que haja políticas de igualdade, uma forma para a sociedade enxergar a mulher negra. Nesse caso, os processos de luta e resistência das mulheres negras precisam continuar e se intensificar, principalmente, no sentido da compreensão da sociedade da luta das mulheres negras (Machado; Miranda; Rezende; Brit , 2021).

Segundo a pesquisa realizada por Ramos (2020), destaca que o racismo institucional e o machismo contribuem para a marginalização das mulheres negras no mercado de trabalho, limitando suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. Essa afirmação ressalta a urgência de políticas que promovam não apenas a diversidade, mas também a equidade.

Conforme Berth (2021), enfatiza que as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras no trabalho não são apenas individuais, mas sistêmicas, exigindo uma mudança estrutural nas organizações. Essa mudança é essencial para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo.

2.2 A Mobilidade Social e as Mobilidades de Gênero e Raça

A mobilidade social, para Nogueira (2013) pode ser entendida como a mudança na condição social do indivíduo. Em alguns casos, a mobilidade social pode estar vinculada, não apenas à esfera econômica, mas ao status social, isto é, à reputação social que pode constituir-se pelos negócios e comunidades online, por exemplo. Para o autor, a consideração social é fator crucial para definir o lugar no qual o indivíduo se coloca/posiciona.

Nessa mesma linha, segundo Oliveira (2010), a mobilidade social é a condição de um indivíduo ou grupo, que é entendida como movimento de estrutura social, que apresenta os movimentos sendo interclasses. A mobilidade social é determinada a partir da posição que os indivíduos ocupam na estrutura social no seu deslocamento de *status*. A educação formal é considerada um fator importante de mobilidade social, à medida que o indivíduo se insere em ocupações mais qualificadas na estrutura de empregos, isto é, ascende socialmente.

A formação possibilita, aos profissionais, acesso a cargos que não teriam sem o ensino superior, crescendo assim, sua empregabilidade(Martins; Rocha-De-Oliveira, 2017). Contudo, percebe-se que não é só apenas a formação que interfere na empregabilidade, também podem ser responsáveis por determinar o tipo de inserção profissional, a idade, o gênero, a raça, sexualidade, região de origem, religião, as competências individuais e os diferentes capitais como o social e o cultural (Martins; Rocha-De-Oliveira, 2017; Fraga; Rocha-De-Oliveira, 2020). Tudo isso pode influenciar se uma pessoa terá acesso a trabalhos valorizados socialmente ou não, que intervêm na trajetória e se cruzam na compreensão do contexto da carreira (Fraga; Rocha-De-Oliveira, 2020).

No que se refere às modalidades de raça e gênero, é possível perceber pela história do Brasil, que a mobilidade social de mulheres negras foi limitada pelo passado escravo, pelas origens étnicas, e pela cor da pele. Conforme Dantas (2016), a busca pela mobilidade social dessas mulheres começou com a negociação da alforria, e mais tarde com o envolvimento com trabalhos informais já que não conseguia acesso a trabalhos formais. Nesse sentido, em um esforço para resistir às limitações nas mobilidades sociais, essas mulheres colocaram em prática as normas dominantes para reivindicar para si os benefícios que a estrutura econômica, cultural, e jurídica colonial submetiam à elite branca. Essas mulheres negras ajudaram seus descendentes a apropriarem-se da sua linguagem, da sua origem e de seus hábitos para reproduzir um ambiente social que valoriza a ancestralidade para as futuras gerações (Dantas, 2016).

Mesmo que tenha havido movimentos de resistência como estes, ainda assim, na atualidade, as mulheres negras enfrentam obstáculos para ascender socialmente, como cursar o ensino superior. Lima (2019) mostra que mulheres negras que moram na periferia, muitas vezes, não fazem o curso desejado inicialmente, pois devido ao contexto escolar precário, só alcançam nota para os cursos menos valorizados socialmente. Além disso, enfrentam dificuldade e preocupação em voltar para casa à noite após a aula, considerando que moram longe das universidades, devido à pouca oferta de transporte público, o medo de assaltos e da violência.

Nesse sentido, Lima (2019) evidencia que o racismo é um sistema de dominação social que influencia diferentes aspectos da vida em determinados grupos. O artigo aponta caminhos possíveis para diminuir os impactos negativos na condição social da mulher com etnia negra e na sua permanência no ensino superior, como por exemplo, disponibilizar mais linhas de transporte público que cheguem mais próxima das casas desses estudantes da periferia, que é imprescindível para o desenvolvimento cidadão, político e social.

2.3 Marcadores Sociais da Diferença: Gênero, Raça e Classe

Os marcadores sociais da diferença, como gênero, raça e classe social, continuam a ser eixos fundamentais para entender as desigualdades estruturais na sociedade contemporânea. Eles não são apenas categorias de diferenciação, mas elementos que configuram as relações sociais, determinando o acesso a recursos e poder. Para a compreensão desses marcadores, é necessário recorrer a pensadores contemporâneos que ampliam e aprofundam o debate sobre como essas categorias interagem e produzem formas complexas de opressão.

O gênero é uma das categorias mais estudadas nos debates contemporâneos sobre desigualdade. A teoria de Butler (1990), que coloca o gênero como uma construção performativa, continua sendo central, mas mais recentemente, o conceito de "violência de gênero" tem sido uma área importante de análise. Connell (2012) discute como as masculinidades hegemônicas são também uma forma de estruturação de poder, estabelecendo uma hierarquia que desvaloriza outras formas de masculinidade e feminilidade, e que é reforçada em diversas esferas da vida social. Connell analisa como os padrões de gênero não são apenas normas, mas mecanismos estruturais de poder que regulam as relações sociais e de trabalho.

Além disso, a teoria feminista interseccional, destacada por Crenshaw (1989), continua a ser desenvolvida. O conceito de interseccionalidade é ampliado por autores como Collins (2019), que revisita a intersecção de raça, classe e gênero, refletindo sobre como mulheres negras enfrentam opressões múltiplas, frequentemente ignoradas ou abordadas de forma isolada.

O marcador da raça continua a ser um dos eixos principais das desigualdades sociais. Mbembe (2017), no seu trabalho sobre pós-colonialismo e a condição do negro no contexto global, argumenta que o racismo está intrinsecamente ligado às formas contemporâneas de colonialidade do poder, onde as estruturas de opressão não são apenas simbólicas, mas também econômicas e políticas. Mbembe fala da "necropolítica", uma noção que expõe como os regimes de poder controlam a vida e a morte, particularmente das populações negras.

Além disso, as discussões sobre branquitude (White Studies) têm ganhado destaque nos estudos contemporâneos. DiAngelo (2018), em *White Fragility*, traz uma reflexão importante sobre a branquitude como um lugar de privilégio, onde a normatividade racial se coloca como "neutra", mas que, na realidade, favorece os brancos e perpetua desigualdades raciais. DiAngelo também examina como o conceito de "fragilidade branca" funciona como uma estratégia de defesa contra a responsabilidade em relação ao racismo.

A resistência racial tem sido discutida por Ribeiro (2017), que reflete sobre as experiências de mulheres negras na sociedade contemporânea e como elas constroem suas identidades frente ao racismo estrutural. A autora amplia a noção de feminismo negro, desafiando a visão hegemônica do feminismo e incorporando as questões raciais em sua análise.

O conceito de classe social tem sido central nas análises sobre desigualdade, mas em um contexto de globalização e novas formas de estratificação social. Bourdieu (1984) permanece relevante, mas autores contemporâneos como Piketty (2014), em sua obra *O Capital no Século XXI*, destacam como a desigualdade econômica tem crescido globalmente, com a concentração de riqueza em mãos de uma minoria, enquanto a classe trabalhadora e as camadas mais pobres enfrentam condições cada vez mais precárias.

A ideia de capital social de Bourdieu também continua sendo aplicada para compreender como as redes de poder, o acesso a informações e recursos, e os mecanismos de inclusão e exclusão social são fundamentais na definição das classes sociais. Segundo Harvey (2005) a acumulação por despossessão impacta as classes populares, removendo-as de seus espaços urbanos e colocando-as em condições de precarização social, uma forma de reprodução da desigualdade e da pobreza em uma economia capitalista globalizada.

Porém, é importante também destacar os trabalhos de Paiva (2015), no Brasil, que discute o conceito de classe em relação ao acesso à educação e saúde, refletindo como as classes sociais mais baixas, em particular, sofrem com a falta de acesso a esses direitos básicos. Paiva considera como a desigualdade educacional perpetua a divisão de classes e impede a mobilidade social.

Estes marcadores não devem ser analisados de forma isolada, mas sim em sua intersecção. A análise interseccional, como já mencionado por Crenshaw (1989), se torna essencial para compreender as múltiplas formas de opressão que se entrelaçam. Recentemente, Montoya (2020) aprofunda o conceito de interseccionalidade ao discutir como o acesso ao trabalho e à cidadania se estrutura de acordo com a conjunção de gênero, raça e classe, afirmando que as políticas públicas devem ser sensíveis a essas múltiplas dimensões. Autoras como Hooks (2000), com seus estudos sobre o feminismo interseccional Davis (2021), que analisa as questões de raça e classe dentro da luta social, fornecem um arcabouço teórico para entender a complexidade das identidades e das opressões no mundo contemporâneo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para responder o objetivo da pesquisa sobre a (i)mobilidade das mulheres negras no mercado de trabalho, essa pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, que é aquela que não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social (Gerhardt; Silveira, 2009). O estudo tem caráter exploratório, que conforme Gil (2007) tem como objetivo “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito.”

Esta pesquisa faz uso do método narrativo que, conforme Creswell (2014), diz a respeito à análise de histórias contadas. Esse método, começa com as experiências expressas nas histórias vividas e contadas pelos indivíduos.

Foram realizadas entrevistas narrativas presenciais e também entrevistas realizadas online, por meio do Google Meet, como técnicas de coleta de dados. As entrevistas foram realizadas com 8 (oito) mulheres negras que ocupam cargos de gestão em Sant’Ana do Livramento, no período de setembro a novembro de 2024. A duração média das gravações foi de 25 minutos. Os encontros ocorreram nas residências das entrevistadas, que foi o local escolhido para a realização das entrevistas, foi utilizado o roteiro apresentado no Apêndice A.

O convite para participar da pesquisa surgiu durante um encontro realizado no Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI), onde tive a oportunidade de entrar em contato com a diretora do Movimento das Mulheres Negras Santanenses. A partir dessa interação, decidi convidar as integrantes do grupo para participar da pesquisa, considerando seu envolvimento com questões diretamente relacionadas à temática investigada.

O Movimento das Mulheres Negras Santanenses, fundado há vinte e dois anos pela professora Rosa Santiago em Sant'Ana do Livramento (RS), realiza palestras e desenvolve ações sociais voltadas à autoestima e à valorização da juventude negra. O primeiro contato com o grupo foi feito por meio da diretora, que facilitou a aproximação com as integrantes. Algumas delas se dispuseram a participar das entrevistas, e, a partir daí, foi utilizada a técnica de "bola de neve" em que uma participante indica outras, o que possibilitou o contato com mais mulheres negras para a pesquisa.

Na sequência foi realizado um teste piloto do instrumento de pesquisa, a fim de verificar se as questões elaboradas estavam coerentes/corretas. As entrevistas foram gravadas em arquivos de áudio, que foram posteriormente transcritas.

Conforme Jovchelovitch e Bauer (2002), após a coleta de dados através de entrevistas, o pesquisador inicia então o processo de transcrever as falas que foram gravadas. É de suma importância que o pesquisador ouça atentamente a gravação para não perder nenhum detalhe, como por exemplo o tom da voz do entrevistado, assim como as pausas em suas falas, não focando apenas na história relatada, mas também com a atenção em sua oratória. Vale ressaltar que, as histórias narrativas estão inseridas em lugares ou situações específicas. O contexto se torna importante para que o pesquisador conte os relatos levando em conta a sua localização (Creswell, 2014). Após o processo de transcrição das falas, ocorre a análise da pesquisa narrativa.

Seguindo essas diretrizes, primeiramente, todas as entrevistas foram transcritas na íntegra. Em seguida, fiz uma leitura preliminar das transcrições para uma compreensão detalhada do conteúdo, anotando pontos recorrentes, palavras-chave e temas comuns mencionados pelas entrevistadas. A partir dessa exploração e categorização dos resultados, o tópico foi estruturado de forma a incluir, inicialmente, o perfil das entrevistadas, seguido pelas categorias de análise: trajetória de carreira e mobilidade social, e marcadores sociais de gênero e raça interseccionados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico, são apresentados os resultados da pesquisa, obtidos a partir das oito entrevistas realizadas com mulheres negras de Sant'Ana do Livramento.

4.1 Perfil das Entrevistadas

O quadro 1 apresenta uma análise detalhada das características sociodemográficas das entrevistadas, com o objetivo de contextualizar as informações coletadas durante a entrevista. Através da categorização de dados como idade, formação e ocupação, buscando identificar a diversidade e as semelhanças das participantes da entrevista. Na faixa etária podemos observar como a diferença de geração podem influenciar as percepções e experiências de cada uma, e sobre a formação das entrevistadas podemos entender os contextos profissionais que moldam as suas realidades.

Quadro 1: Perfil das participantes.

Entrevistadas	Idade	Naturalidade	Formação	Atividade laboral	Experiência
E1	47 anos	Rio Grande	Mestrado em Tecnologia Educacionais	Chefe da Biblioteca Universitária	13 anos
E2	36 anos	Santana do Livramento	Ensino médio Ministrante de cursos sobre Estética da Mulher Negra	Proprietária de Salão de Beleza	10 anos

E3	43 anos	Santana do Livramento	Pedagogia	Professora e Diretora de Escola	11 anos
E4	54 anos	Uruguaiana	Ensino Médio	Proprietária de uma loja de roupa	4 anos
E5	31 anos	Santana do Livramento	Ensino Médio	Proprietária de uma loja de roupa	3 anos
E6	53 anos	Santana do Livramento	Formação em Educação Infantil	Diretora de Escola Municipal	26 anos
E7	63 anos	Rivera	Ensino Médio	Gestora Comunitária do MMNS e Costureira	3 anos
E8	38 anos	Santana do Livramento	Ensino Superior cursando Mestrado em Administração.	Administradora em uma Universidade Pública	5 anos

Fonte: Elaboração própria (2024).

O quadro apresenta mulheres negras em cargos de gestão com idades que variam entre 31 e 63 anos, indicando uma faixa etária que, em sua maioria, já acumulou experiências profissionais relevantes.

Em relação ao local de origem, as cinco entrevistadas nasceram em Santana do Livramento, uma que é natural de Uruguaiana, e outra de Rio Grande. Além disso, uma entrevistada é natural de Rivera (UY). Atualmente, todas residem em Santana do Livramento, o que sugere uma possível formação de redes sociais e profissionais na região.

Sobre a formação das entrevistadas quatro possuem ensino médio completo, duas têm ensino superior em Pedagogia com especialização em educação infantil, e duas possuem mestrado em Tecnologias Educacionais e a outra em Administração.

No que diz respeito às funções desempenhadas, as entrevistadas ocupam posições de gestão variadas em diferentes setores, tanto público quanto no privado. No setor público, uma é administradora de uma Universidade e Chefe da Biblioteca Universitária, enquanto a outra é Diretora de uma Escola Municipal. No setor privado, três entrevistadas abriram seu próprio negócio, com duas atuando como proprietárias de lojas de roupas e uma com um salão de beleza. Outras entrevistadas atuam como professora e diretora de uma escola particular, além de uma líder comunitária que também trabalha como costureira, destacando-se no apoio e fortalecimento de sua comunidade.

O tempo de experiência profissional entre as participantes varia consideravelmente, indo de 5 anos a 26 anos, o que enriquece a discussão sobre as trajetórias de vida e as diferentes perspectivas que cada uma traz para a organização.

Para conhecer um pouco mais sobre quem são essas mulheres, foi realizada uma síntese de suas trajetórias a seguir.

A entrevistada (E1) chefe da biblioteca de uma universidade pública, enfatiza a importância da educação e superação em sua trajetória profissional. Incentivada pela família, trabalhou como secretária em um hospital e enfrentou desafios, como a dificuldade de conseguir emprego e o preconceito contra mulheres negras na liderança. Para superar essas barreiras, investiu em especializações e planeja um doutorado que una suas paixões por literatura e tecnologias.

A entrevistada (E2), proprietária de um salão especializado em cabelos afro, criou seu próprio negócio após enfrentar dificuldades no mercado de trabalho. Além de lidar com o preconceito, ela investiu em capacitação e no marketing boca a boca, promovendo a beleza afro e empoderando outras mulheres negras. Seu sonho é criar um espaço exclusivo para essas mulheres, fortalecendo a comunidade.

A entrevistada (E3) é professora e diretora, formada em pedagogia. Mesmo diante da resistência de colegas em aceitar sua liderança por ser uma mulher negra, ela manteve o foco na construção de uma escola inclusiva e de qualidade. Seu objetivo é oferecer igualdade de oportunidades para todas as crianças, acreditando na educação como um caminho para um futuro melhor.

A entrevistada (E4) é proprietária de uma loja e começou a trabalhar aos 11 anos como empregada doméstica e, aos 17, tornou-se secretária em um escritório de advocacia. Com 30 anos no comércio como balconista, desenvolveu uma visão de esforço e resiliência, influenciada pelas dificuldades da mãe. Apesar de tentativas frustradas para alugar um espaço para seu negócio, manteve uma atitude positiva, acreditando que luta e dedicação são essenciais para o sucesso. Sente-se satisfeita com seus avanços, mas continua buscando novos objetivos e desafios.

A entrevistada (E5) é proprietária de uma loja e iniciou sua trajetória como estagiária em Recursos Humanos, mas seguiu sua paixão pela Educação Física, enfrentando dificuldades financeiras durante a graduação. Com apoio da mãe e um emprego em uma loja de lingerie, conseguiu se manter. Ao abrir uma loja de roupas *fitness*, planejou cuidadosamente a transição e superou preconceitos, mantendo o foco e a autoestima. Ela já alcançou muitos objetivos, mas ainda deseja expandir seu negócio, atribuindo suas conquistas à determinação e apoio familiar.

A entrevistada (E6) diretora de uma escola municipal, com 26 anos de experiência como gestora, construiu sua carreira com base na valorização da educação e no apoio familiar. Apesar dos obstáculos enfrentados em um ambiente predominantemente masculino, ela cultivou relacionamentos respeitosos e adaptou-se às circunstâncias. Orgulhosa de sua ascensão social, acredita que a identidade não deve limitar as conquistas de ninguém.

A entrevistada (E7), líder comunitária e costureira, começou sua trajetória como empregada doméstica e transformou sua vida ao se tornar uma liderança comunitária. Enfrentando discriminação racial, dificuldades financeiras e a perda de dois filhos, dedicou-se ao envolvimento comunitário e à educação, liderando o Movimento das Mulheres Negras. Sua crença na igualdade racial e na valorização das experiências de vida das mulheres negras orienta sua luta por um futuro mais justo e unido.

Por fim, a entrevistada (E8), administradora na Universidade Pública, relatou sua trajetória de superação como mulher negra no mercado de trabalho, enfrentando o racismo e diversos desafios para conquistar seu espaço. Atualmente, ocupa um cargo de gestão em uma universidade e destaca que, apesar das dificuldades, sua educação e qualificação foram fundamentais para sua ascensão profissional. Seu objetivo é continuar crescendo dentro da instituição, com o desejo de, no futuro, ocupar cargos de maior liderança, como coordenadora ou até reitora. Ela também almeja concluir seu mestrado. Orgulhosa de sua trajetória, reconhece que sua competência foi essencial para conquistar respeito e abrir portas para outras pessoas negras. O quadro 2 a seguir, apresenta uma síntese dos seus relatos, desafios, estratégias e planos futuros.

Quadro 2: Síntese das trajetórias das participantes

Entrevistados	Relato entrevista	Desafios encontrados	Estratégia adotada	Planos Futuros
E1	Relata sua trajetória acadêmica e profissional, enfatizando a	Enfrentou vários desafios em sua carreira, como a dificuldade de conseguir emprego	Ela buscou constantemente aprimorar suas habilidades e conhecimentos por	Apesar de já ter feito progressos significativos em sua carreira, ainda há objetivos a

	importância da educação e da superação. Incentivada pela família a valorizar os estudos, trabalhou como secretária em um hospital.	devido à falta de experiência. Ela percebe um desconforto em relação a mulheres negras em posições de liderança e menciona obstáculos institucionais que dificultam mudanças na organização, ligados a questões governamentais.	meio de especializações e formações adicionais. O foco na educação continuada se mostrou uma ferramenta essencial para sua ascensão profissional.	serem alcançados, com planos de realizar um doutorado que conecte suas paixões por literatura e tecnologias.
E2	É proprietária de um salão especializado em cabelos afro. Enfrentou dificuldades para encontrar trabalho e abriu seu próprio negócio, participando também de projetos sociais	Ela lida com preconceito e desafios como empreendedora negra	Ela investiu em capacitação e marketing boca a boca, promovendo a beleza afro e empoderando outras mulheres	A importância da luta das mulheres negras e sonha em criar um espaço exclusivo para elas, fortalecendo a comunidade
E3	É professora e diretora. Formada em pedagogia, enfrentou dificuldades financeiras após a morte da mãe, mas seguiu sua carreira na educação	Ela enfrentou resistência de colegas para aceitar sua liderança como mulher negra.	A entrevistada manteve o diálogo e o foco na construção de uma escola inclusiva e de qualidade.	Ela sonha com uma educação que ofereça igualdade de oportunidades para todas as crianças
E4	Começou a trabalhar aos 11 anos, ajudando a mãe como empregada doméstica. Aos 17 anos, foi convidada por um professor a ser secretária em um escritório de advocacia, o que a introduziu a novas áreas de trabalho.	Lembrou-se das dificuldades que sua mãe enfrentou no trabalho, o que moldou sua visão de esforço e resiliência. Enfrentou múltiplas tentativas frustradas para alugar um local para seu negócio, sendo rejeitada em três oportunidades com a justificativa de que a renda não era suficiente.	Manteve uma atitude positiva em relação aos desafios, confiando que se fosse para ela, Deus a ajudaria a encontrar uma solução. Não se deixou desanimar pelas dificuldades, acreditando que a luta e a dedicação eram essenciais para o sucesso.	Sente que está alcançando seus objetivos profissionais e está satisfeita com sua trajetória, embora continue a ter novos objetivos a serem perseguidos.
E5	Começou como estagiária de Recursos Humanos, seguido pela decisão de cursar Educação Física. Durante o curso, precisou se desdobrar entre o	Sempre sonhou em cursar Educação Física, mas enfrentou dificuldades financeiras para pagar o curso presencial. Embora gostasse de ser	Ao decidir abrir uma loja de roupas fitness, seguiu o conselho do marido e planejou cuidadosamente essa transição, continuando a trabalhar no Estado e economizando capital	Considera que alcançou boa parte dos seus objetivos profissionais, mas ainda nutre ambições, como a expansão do negócio para fora

	trabalho e os estudos, especialmente no período em que viajava semanalmente para completar a graduação em uma cidade próxima.	professora, se identificou com o comércio, que oferecia familiaridade, mas também riscos, representando um dilema entre estabilidade e a nova oportunidade.	até se sentir financeiramente segura para entrar no comércio.	de sua cidade natal. Ela enxerga a conquista atual como fruto de uma longa jornada, onde o apoio familiar e a determinação foram fundamentais.
E6	É gestora há 26 anos. Valorizou a educação e trilhou sua carreira influenciada pela família. Superou obstáculos com sua determinação paixão pela educação	Ela enfrentou desafios por ser uma mulher negra em um ambiente predominantemente masculino	Ela construiu relacionamentos respeitosos, adaptando-se às circunstâncias e valorizando o apoio familiar	Ela se orgulha de sua ascensão social e acredita que a identidade não deve limitar as conquistas de ninguém.
E7	Compartilha sua trajetória desde doméstica até se tornar uma líder comunitária. Sua história inclui momentos de dor e superação.	Ela enfrentou discriminação racial, dificuldades financeiras e a perda de dois filhos	Dedicou-se ao envolvimento comunitário e à educação, liderando o Movimento das Mulheres Negras.	Ela acredita na igualdade racial e no valor das experiências de vida das mulheres negras, buscando um futuro mais justo e unido.
E8	Ela fez concurso público para ser Administradora na Universidade, enfrentando dificuldades devido ao racismo ao tentar ingressar no mercado de trabalho. Ao longo da carreira, superou desafios como a falta de pessoal e o impacto da pandemia, mas se sente satisfeita por estar em um cargo de gestão.	Ela enfrentou discriminação racial ao longo de sua trajetória, incluindo episódios de racismo velado em empregos anteriores e na Universidade, onde teve sua qualificação questionada por ser negra. Além disso, a falta de recursos humanos e a pandemia também representaram desafios no seu trabalho.	A entrevistada investiu em sua qualificação profissional, priorizando a educação e a constante busca por aperfeiçoamento. Para lidar com o racismo estrutural, adotou uma postura firme e educada, sempre focando na qualidade do trabalho para ganhar respeito e reconhecimento. Optou por se manter discreta sobre sua posição social e profissional.	Ela se orgulha de sua trajetória e ascensão social, acreditando que sua educação e esforço foram fundamentais para superar obstáculos e conquistar um cargo de destaque. Reconhece as dificuldades impostas pelo racismo, mas acredita que sua postura e qualificação são essenciais para abrir portas para outras pessoas negras no futuro.

Fonte:Elaboração própria (2024).

A seguir são apresentadas as duas categorias de análise: Trajetória de carreira e sua mobilidade social e Marcadores sociais de gênero e raça interseccionados.

4.2 Trajetória de carreira e sua mobilidade social

A trajetória de carreira e a mobilidade social são aspectos interligados que refletem a busca incessante por melhores condições de vida e oportunidades. Muitas pessoas, especialmente as mulheres negras, iniciam suas jornadas profissionais enfrentando desafios significativos. Podemos observar que as trajetórias de carreira das entrevistadas não apenas refletem suas conquistas individuais, mas também a importância da educação como um meio de transformação social e de superação de barreiras históricas, conforme a seguir:

Minha trajetória começou em uma família que valorizava muito a educação, mesmo sem muitos recursos. Desde pequena, minha família sempre me incentivou a estudar, dizia que o estudo era a melhor maneira de mudar de vida. As mulheres da minha família, especialmente, eram admiradoras da profissão de professora, e eu acabei seguindo esse caminho. O magistério era uma das poucas opções viáveis na época, e foi assim que comecei a me interessar pela educação (entrevistada 6).

A fala da entrevistada destaca a educação como um fator de mobilidade social, enfatizando como sua família, apesar das dificuldades financeiras, via o estudo como meio de transformação. Essa perspectiva se alinha à ideia de mobilidade social de Nogueira (2013), que a considera não apenas como uma mudança econômica, mas também como uma elevação no status social, através da reputação construída ao longo da vida. O estudo é visto pela entrevistada como uma "escada" para ascensão social, apesar das limitações familiares e sociais.

A valorização da profissão de professora na sua família, especialmente entre as mulheres, está relacionada à teoria de Oliveira (2010), que considera a educação formal como um fator crucial para a ascensão social. A escolha pelo magistério, profissão admirada pela família, reflete uma mobilidade social vertical, impulsionada pelo ingresso no ensino superior, conforme Martins e Rocha-De-Oliveira (2017), que defendem que a formação acadêmica abre portas para cargos mais qualificados e melhora as condições de vida.

No entanto, a entrevistada também aponta que sua escolha pelo magistério foi limitada pelas opções viáveis, o que pode ser entendido à luz das desigualdades estruturais da sociedade brasileira, como exposto por Fraga e Rocha-De-Oliveira (2020), que afirmam que fatores como idade, gênero, raça e classe social influenciam o acesso a empregos valorizados. A trajetória da entrevistada reflete a resistência familiar e social, mas também está moldada por essas limitações estruturais. Embora não mencione explicitamente a questão racial, a fala da entrevistada dialoga com o contexto das mulheres negras, especialmente no que diz respeito à busca por ascensão social e ao uso da educação como uma ferramenta de superação das limitações históricas, como discutido por Dantas (2016). Sua família valorizava a educação, sugerindo uma trajetória de superação das barreiras sociais, distinta da experiência das mulheres negras descritas por Lima (2019), que enfrentam obstáculos específicos relacionados ao racismo estrutural.

Embora a entrevistada não mencione barreiras raciais, seu relato reflete a luta de uma classe social de poucos recursos. Assim, sua experiência de mobilidade social se aproxima das de mulheres negras, sendo uma resistência e busca por melhores condições, focada nas limitações de classe, mais do que de etnia. A análise do relato à luz dos autores apresentados revela que a trajetória da entrevistada se insere em um contexto de mobilidade social mediada pela educação, funcionando como uma estratégia de resistência às desigualdades, embora ainda sujeita a limitações sociais e econômicas. A entrevistada 3 também compartilha detalhes sobre sua trajetória de carreira, conforme veremos a seguir:

Ela [mãe] era professora também, e nós viemos de uma comunidade de periferia, que é o Tabatinga, mas a gente sempre teve isso do estudo como arma para enfrentamento de todas as dificuldades. Ela sempre exigiu isso da gente, que a gente estudasse, e até a gente muitas vezes não compreendia o porquê que tinha, que tinha. Hoje a gente entende o porquê que o estudo é uma arma para enfrentar todas essas dificuldades que nós, negros, enfrentamos (entrevistada 3).

A entrevistada destaca a figura da mãe como central em sua trajetória, enfatizando que ambas vieram de uma comunidade periférica, o Tabatinga. Esse ponto pode ser relacionado à discussão sobre mobilidade social, conceito abordado por Nogueira (2013), que a define como mudanças nas condições sociais do indivíduo, influenciadas por fatores como status social e educação. A mãe da entrevistada utilizou a educação como uma estratégia de resistência para enfrentar as dificuldades socioeconômicas da periferia, alinhando-se à ideia de Oliveira (2010) sobre a educação como uma ferramenta de ascensão social.

No entanto, a entrevistada revela que, na infância, não compreendia a insistência da mãe nos estudos, o que reflete como muitas vezes a importância da mobilidade social não é imediatamente percebida, especialmente em contextos de desigualdade. Esse ponto ecoa a análise de Martins e Rocha-De-Oliveira (2017), que afirmam que a formação educacional é um fator crucial para melhorar as condições de vida e a empregabilidade. A insistência da mãe visava ascensão social, compreendida plenamente pela entrevistada somente ao perceber o impacto do estudo na mudança de sua vida e da comunidade. A questão racial também está presente no discurso da entrevistada, que menciona as dificuldades adicionais enfrentadas por negros. Isso se alinha à análise de Dantas (2016), que explica como o racismo estrutural cria obstáculos adicionais para as mulheres negras em seu percurso de mobilidade social. A insistência da mãe na educação reflete uma estratégia de resistência contra a discriminação racial, algo histórico entre mulheres negras que buscaram ascensão através da educação.

Além disso, ao mencionar o termo "armas para enfrentamento", a entrevistada conecta a educação a uma luta diária contra o racismo estrutural, como descrito por Lima (2019). A ideia de que o estudo é uma estratégia de sobrevivência ressoa com as experiências de mulheres negras na educação, que usaram o estudo para reivindicar seus direitos e romper com as limitações impostas pela sociedade, conforme discutido por Dantas (2016).

A fala da entrevistada também reflete a influência do racismo no percurso educacional de indivíduos negros, como argumenta Lima (2019), ao destacar como o racismo influencia os trajetos educacionais. A dificuldade inicial de entender a importância do estudo é comum em contextos de desigualdade, onde o acesso à educação de qualidade é limitado, impactando a mobilidade social. A superação dessas limitações, contudo, é uma forma de resistência, alinhando-se à análise de Fraga e Rocha-De-Oliveira (2020) sobre as barreiras de classe e raça que afetam a inserção profissional.

Em resumo, a fala da entrevistada ilustra a mobilidade social por meio da educação como uma estratégia de resistência às desigualdades de classe e raça. A educação, como uma arma, é uma forma de superar as dificuldades históricas e sociais enfrentadas pela população negra, especialmente nas comunidades periféricas, conforme as teorias de Nogueira (2013), Oliveira (2010), Martins e Rocha-De-Oliveira (2017) e Fraga e Rocha-De-Oliveira (2020). Além disso, a fala aborda as dificuldades raciais enfrentadas pelas mulheres negras, conectando o discurso da entrevistada com o impacto do racismo na mobilidade social, conforme discutido por Dantas (2016) e Lima (2019). A seguir, o histórico familiar da entrevistada 5:

Eu lembro mais ou menos assim, por cima, porque eu era muito pequena, a minha avó trabalhava no frigorífico, aí ela teve que deixar de trabalhar no frigorífico para poder nos cuidar, porque a minha mãe precisava trabalhar. E aí ela nos cuidava, me lembro muito bem, a minha mãe vivia trabalhando, trabalhava muito, muito, muito, eu me lembro desse tempo. A minha mãe trabalhava no comércio também, o meu pai é vigilante, sempre foi, até hoje, vigilante (entrevistada 5).

A entrevista destaca a realidade de muitas famílias de classe popular, que enfrentam uma luta constante pela sobrevivência e sobrecarregam-se com o trabalho, especialmente as mulheres. A dinâmica familiar, com a mãe trabalhando incansavelmente e a avó assumindo a responsabilidade pelo cuidado, reflete as condições de precariedade e a escassez de recursos

dessas famílias. O trabalho da avó no frigorífico, um emprego de baixa qualificação e condições precárias, mostra como as mulheres, em famílias de classe popular, frequentemente acumulam dupla jornada de trabalho, combinando atividades domésticas com trabalho formal. Esse cenário está ligado ao conceito de mobilidade social de Oliveira (2010), que vê a mobilidade como um movimento entre classes sociais, muitas vezes limitado por condições de trabalho e escolhas feitas para atender às necessidades familiares. A avó da entrevistada opta por deixar o trabalho remunerado para cuidar da família, o que pode ser visto como uma estratégia de resistência dentro das limitações econômicas.

A mãe da entrevistada, trabalhadora constante no comércio, também ilustra como, em famílias de baixa renda, o trabalho é uma atividade exigente e contínua. Isso se alinha à visão de Nogueira (2013) sobre a mobilidade social como uma mudança de status social, mas que é frequentemente obstaculizada por dificuldades financeiras e falta de acesso a empregos bem remunerados e qualificados. O fato de a mãe e o pai da entrevistada estarem empregados em trabalhos de baixo status, como comércio e vigilante, exemplifica como a mobilidade social é restringida pela classe social e pela falta de qualificação no mercado de trabalho. A qualificação profissional, como apontam Martins e Rocha-De-Oliveira (2017), é essencial para maior empregabilidade e ascensão social, e a falta dela pode limitar a mobilidade social.

Além disso, a entrevistada destaca a luta e a perseverança da mãe, o que pode ser interpretado como uma memória de resistência às dificuldades impostas pelo racismo, pela falta de acesso à educação e pela precariedade no mercado de trabalho, conforme discute Lima (2019). A mãe teve que se adaptar a essas condições desafiadoras, refletindo a resistência diante de um sistema que muitas vezes dificulta a ascensão social. Esse contexto familiar também ilustra como a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho são essenciais para a mobilidade social, como defendido por Fraga e Rocha-De-Oliveira (2020). No entanto, as dificuldades enfrentadas pela mãe e avó da entrevistada, que não tiveram acesso a qualificações mais altas ou ocupações mais prestigiadas, refletem como a mobilidade social é limitada pelas oportunidades e recursos na periferia. Isso demonstra como muitas famílias enfrentam dificuldades em melhorar seu status social ou sair da pobreza.

Por fim, o relato também traz à tona as diferenças de gênero no trabalho e na vida social. Mulheres como a mãe e a avó frequentemente ocupam duplas funções: de trabalhadoras e cuidadoras, o que reflete a divisão de trabalho de gênero. O papel da avó como cuidadora e a dedicação da mãe ao comércio exemplificam como normas sociais de gênero limitam a mobilidade social das mulheres, dificultando seu acesso a posições de maior prestígio e remuneração. Essas escolhas, sacrificando as aspirações de mobilidade para atender às necessidades familiares, são uma estratégia de sobrevivência em um contexto de restrição econômica. A entrevistada 1 compartilha que foi a primeira de sua família a conquistar um diploma universitário, conforme relatado a seguir:

Sou a primeira da minha família a ter um diploma universitário, e minha prima se formou em História, que foi uma grande inspiração para mim. Na minha família, enquanto pelo lado da minha mãe não havia outros formados, do lado do meu pai sim, com professores e advogados (entrevistada 1).

A entrevistada destaca ser a primeira de sua família a obter um diploma universitário, o que representa um marco importante na mobilidade social de sua família. Segundo Nogueira (2013), a mobilidade social envolve mudanças na condição social de um indivíduo, refletindo não apenas o status econômico, mas também o posicionamento social e educacional. O fato de a entrevistada ter conquistado o ensino superior, ao se tornar a primeira pessoa de sua família a obter um diploma universitário, exemplifica uma trajetória de ascensão social por meio da educação, que, como

argumentam Martins e Rocha-De-Oliveira (2017), é crucial para alcançar posições de maior prestígio e melhores condições no mercado de trabalho.

A prima da entrevistada, que se formou em História, foi identificada como uma inspiração significativa. Isso revela o papel importante das referências familiares e do capital social na mobilidade social. Oliveira (2010) destaca que a mobilidade social muitas vezes envolve movimentos entre classes sociais, e o capital cultural e social desempenham um papel essencial nesse deslocamento dentro da estrutura social. No caso da entrevistada, sua prima, ao conquistar um diploma universitário, serviu de modelo e influenciadora positiva, demonstrando o poder das referências familiares como fonte de inspiração e motivação. Esse exemplo pode ter impulsionado a entrevistada a buscar também a educação superior. Adicionalmente, a entrevistada menciona que, do lado materno da família, não havia outros graduados, enquanto no lado paterno havia professores e advogados, profissões associadas a um status social mais elevado. Esse contraste dentro da família reflete as divergências nas oportunidades educacionais e as diferentes condições socioeconômicas entre os dois lados da família. A mobilidade social observada no relato da entrevistada, ao se tornar a primeira da família a obter um diploma universitário, não ocorre de forma isolada, mas dentro de um contexto em que as oportunidades educacionais e o prestígio social são desiguais dentro da própria família. Nogueira (2013) argumenta que o status social e a reputação de uma pessoa estão muitas vezes diretamente ligados ao grau de educação formal, e as diferenças educacionais dentro da família ilustram como o acesso à educação pode ser facilitado para algumas famílias mais do que para outras, dependendo do capital cultural e social disponível.

Esse relato também se conecta à perspectiva de mobilidade social conforme Fraga e Rocha-De-Oliveira (2020), que discutem a importância do contexto familiar e social na formação da trajetória de vida e das carreiras profissionais. A entrevistada parece ter se beneficiado de um modelo positivo representado pela sua prima, mas também enfrentou a realidade de não ter antecedentes familiares relacionados à educação superior, especialmente no lado materno. Isso exemplifica como diferentes estruturas de classe e educação dentro da mesma família influenciam as oportunidades de mobilidade social. A presença de familiares com profissões prestigiadas, como professores e advogados, do lado paterno, pode ser um exemplo de capital cultural, facilitando a mobilidade social e oferecendo mais expectativas positivas e oportunidades de educação superior.

A inspiração vinda de sua prima, graduada em História, também pode ser analisada à luz do conceito de capital cultural de Bourdieu. O capital cultural é o acesso a conhecimentos, práticas e valores que influenciam o caminho educacional e profissional de um indivíduo. No caso da entrevistada, sua prima representa uma forma de capital cultural que motiva e possibilita a ideia de que a educação superior é um caminho viável, mesmo que não tenha sido algo tradicional ou esperado na família. Isso sublinha a importância das referências externas e familiares no processo de mobilidade social, como também aponta Oliveira (2010), que destaca como o acesso ao ensino superior pode ser facilitado pela presença de modelos de sucesso dentro da família.

Além disso, o fato de o lado paterno da família ter professores e advogados pode ser interpretado como uma estrutura familiar com maior acesso ao capital cultural, criando um ambiente mais favorável à mobilidade social. Isso também ressoa com a teoria de Dantas (2016), que sugere que o acesso à educação de qualidade e a ambientes familiares com uma história educacional positiva são fatores essenciais para a ascensão social e profissional, proporcionando um amparo estrutural para indivíduos que buscam melhorar sua posição na sociedade.

4.3 Marcadores sociais de gênero e raça interseccionados

Os marcadores sociais de gênero referem-se às categorias que definem e estruturam as experiências sociais e as identidades de gênero. Eles são fundamentais para entender como as desigualdades e as relações de poder se manifestam na sociedade. O gênero não é apenas uma

característica individual, mas um constructo social que influencia a vida das pessoas em diversas esferas, incluindo a familiar, a profissional e a política. Para compreender melhor os marcadores sociais de gênero e raça que interseccionam as trajetórias profissionais das entrevistadas especificamente o impacto de ser uma mulher negra em uma posição de liderança, pode-se observar a seguir o relato da entrevistada 2.

É gratificante, mas há uma grande dificuldade na cidade, onde é visível o racismo e o preconceito, com poucas oportunidades, especialmente para mulheres. As portas estão praticamente todas fechadas, e precisamos abrir. Ser uma mulher negra em Livramento é complicado, especialmente ao sair da periferia para o centro, onde a diferença do preconceito é mais evidente, como ao chegar no salão e questionarem quem é a dona, ou como conseguiu ter funcionários, como se isso não fosse possível. (entrevistada 2).

O relato da entrevistada revela a interseção de opressões que ela enfrenta como mulher negra, especialmente em uma cidade marcada pelo racismo estrutural e preconceito social. Sua experiência, ao transitar entre a periferia e o centro da cidade, reflete o conceito de interseccionalidade de Crenshaw (1989), que destaca como raça e gênero se combinam para criar formas múltiplas de opressão. Ela aponta como o preconceito racial é mais evidente no centro da cidade, especialmente ao ser questionada sobre a propriedade de seu negócio e sua capacidade de contratar funcionários, o que demonstra a persistência da normatividade branca e da hierarquia racial (Angelo, 2018).

Além disso, sua classe social e origem na periferia contribuem para a exclusão social e limitam a percepção sobre suas habilidades, reforçando o racismo estrutural e a segregação espacial, como discutido por Mbembe (2017) e Ribeiro (2017). A entrevistada também fala sobre as "portas fechadas" que precisa abrir, refletindo as hierarquias de gênero e raça analisadas por Connell (2012), que estruturam o poder e limitam a ascensão social e profissional das mulheres negras.

A sua resistência é central no relato, como ela busca superar as dificuldades do racismo estrutural e abrir oportunidades para mulheres negras, algo discutido por Ribeiro (2017). A dúvida sobre sua capacidade de gerir o negócio reflete a falta de acesso ao capital social, conceito de Bourdieu (1984), que mostra como as redes de poder e acesso a recursos são fundamentais para ascender profissionalmente, mas restritas para mulheres negras da periferia. Finalmente, o racismo e a violência simbólica (Bourdieu, 1984) estão presentes nas interações cotidianas, minando a autonomia das mulheres negras. A perspectiva interseccional de Crenshaw (1989) permite entender que as mulheres negras enfrentam múltiplas formas de opressão, destacando a necessidade de políticas públicas e ações afirmativas para reduzir as desigualdades e garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e na sociedade. A entrevistada 7 compartilha sua perspectiva sobre um problema enfrentado pelas mulheres negras, conforme a seguir:

Temos esse problema que as mulheres enfrentam, que não nos olhem como um objeto sexual, mas como profissionais, donas de casa, como um ser humano que deve ser respeitado, enfatizando que eu gostaria tanto de ver, é que não tivesse tantos grupos de movimento (se referindo aos vários outros grupos de pessoas negras na cidade), que fossem tudo um conjunto só. Porque a luta dos movimentos é a mesma: lutar pelo espaço, pelo lugar, pelo reconhecimento como pessoas, como mulheres(entrevistada 7).

A fala da entrevistada destaca a luta das mulheres negras contra a objetificação sexual e pelo respeito em suas múltiplas dimensões, como profissionais, donas de casa e seres humanos. Ela enfatiza o desejo de ver uma união entre os movimentos negros, pois a luta por reconhecimento e espaço é comum a todos, refletindo o conceito de interseccionalidade de Crenshaw (1989). A luta pela igualdade não se limita apenas à raça, mas também se entrelaça com

questões de gênero e classe, conforme discutido por Connell (2012), que analisa como as normas de gênero e o poder estrutural desvalorizam as mulheres e as mantém em posições de subordinação.

Além disso, o conceito de violência de gênero e as estruturas de poder que desvalorizam as mulheres negras são visíveis no relato, alinhando-se com as discussões de Mbembe (2017) sobre a necropolítica e a opressão racial, onde as mulheres negras são constantemente desafiadas por um sistema de discriminação sistêmica. A entrevistada também aborda a necessidade de fortalecer a luta coletiva, sugerindo que a união de movimentos pode ser mais eficaz na luta contra essas opressões interligadas, alinhando-se ao conceito de feminismo interseccional de Collins (2019), que destaca a multiplicidade de formas de opressão enfrentadas pelas mulheres negras.

Essa perspectiva está profundamente conectada à ideia de que os marcadores sociais de raça, gênero e classe devem ser analisados de forma integrada para entender as desigualdades estruturais e como elas impactam as mulheres negras nas suas trajetórias sociais e profissionais.

As entrevistadas foram questionadas sobre o que afetou sua trajetória até alcançar cargos de gestão, se isso impactou suas carreiras profissionais ou vidas pessoais e em quais aspectos se sentiram mais vulneráveis, conforme relato da entrevistada 4:

Minha família sempre desejou coisas boas pra mim. Em relação a amizades, às vezes você sente uma diferença, mas na família, não. Isso me afetou de alguma forma? Amigos não Olha, eu nunca fiquei muito preocupada com o que os outros pensam. Sempre pensei que eu poderia conseguir. Sou muito otimista. Não tenho essa de que não vai dar certo. Vou em frente e consigo. O que as pessoas pensam, a mim não me interessa.(entrevistada 4).

A entrevistada expressa uma postura de autonomia e otimismo, destacando a confiança em sua capacidade de superar desafios e a indiferença ao julgamento dos outros. Esse comportamento pode ser interpretado como uma forma de resistência aos marcadores sociais da diferença, como classe, raça e gênero, que moldam as oportunidades e limitações de indivíduos em contextos de desigualdade. O apoio familiar é um elemento crucial para sua mobilidade social, como evidenciado pela teoria do capital social de Bourdieu (1984), funcionando como um recurso importante para enfrentar barreiras sociais. A indiferença da entrevistada ao que os outros pensam também reflete resistência às normas sociais impostas, especialmente às expectativas de gênero e classe, abordadas por Connell (2012) e Crenshaw (1989), que discutem como os padrões de gênero e a interseção de classe, raça e gênero formam sistemas de opressão. Sua atitude otimista pode ser vista como uma resposta à opressão racial e de classe, em particular à violência de gênero (Butler, 1990) e ao racismo estrutural (Ribeiro, 2017).

Além disso, a confiança e o apoio da família são associados à teoria do capital social, que destaca a importância das redes de apoio para a ascensão social. O apoio da família é essencial para a superação de dificuldades relacionadas à classe social, como discutido por Paiva (2015). A entrevistada também reflete sobre as desigualdades estruturais enfrentadas por mulheres negras, o que ressoa com a teoria de Mbembe (2017), que analisa a colonialidade do poder e suas implicações para as populações marginalizadas. Sua atitude otimista representa uma estratégia de sobrevivência e empoderamento, desafiando as normas sociais e rejeitando as limitações impostas por classe, gênero e raça. Ela constrói sua própria trajetória, marcada por resistência e crença no potencial de transformação, essencial para a mobilidade social em um contexto de desigualdade.

A entrevistada 8 destacou que, por ser uma mulher negra, sente que está constantemente sendo monitorada e testada, o que a leva a realizar seu trabalho com extremo cuidado e perfeição, sem espaço para falhas. Essa pressão reflete um olhar carregado de dúvidas sobre sua competência, exigindo dela um esforço contínuo para superar os estereótipos impostos pelos marcadores sociais de gênero e raça, como veremos a seguir:

Por ser negra, sinto que estamos sempre sendo monitoradas e testadas, o que me obriga a fazer meu trabalho impecavelmente, sem margem para críticas. O olhar sobre nós é sempre carregado de dúvidas, exigindo esforço constante para provar competência. Já corriji trabalhos de colegas feitos de qualquer jeito, enquanto o meu precisa ser sempre perfeito, pois somos avaliadas de forma mais rigorosa. Permanecer em um cargo como o meu não é por aparência, mas pela qualidade do que entrego, e esse reconhecimento reflete o respeito que conquistei, apesar dos desafios impostos pelos marcadores de gênero e raça que atravessam nossas trajetórias.(entrevistada 8).

A fala da entrevistada destaca as dificuldades que as mulheres negras enfrentam no ambiente de trabalho devido à discriminação racial e de gênero. Ela relata que, por ser negra, sente-se constantemente monitorada e testada, o que exige dela uma performance impecável, sem margem para falhas. Isso reflete a ideia de que as mulheres negras são avaliadas de forma mais rigorosa e, muitas vezes, precisam provar constantemente sua competência, em comparação com outros colegas, como aponta Crenshaw (1989) em sua teoria de interseccionalidade, que revela como raça e gênero se combinam para gerar formas complexas de opressão.

Além disso, a entrevistada destaca que, ao contrário de seus colegas, seu trabalho precisa ser perfeito, já que dúvidas sobre suas habilidades são frequentemente associadas à sua identidade racial. Esse processo de avaliação rigorosa e a necessidade de provar a competência constante refletem o conceito de racismo estrutural, onde a raça é um marcador fundamental que influencia as oportunidades e o reconhecimento profissional, como discutido por Mbembe (2017) em relação à necropolítica e à exclusão social de pessoas negras.

A entrevistada também menciona que seu sucesso no cargo não é pela aparência, mas pela qualidade do seu trabalho, o que revela a resiliência das mulheres negras em conquistar o respeito e reconhecimento, apesar dos desafios impostos por esses marcadores sociais. Esse aspecto está alinhado com o conceito de violência de gênero e racismo, onde as mulheres negras enfrentam obstáculos múltiplos que exigem esforços adicionais para alcançar o reconhecimento merecido, conforme argumentado por Connell (2012) e Ribeiro (2017), que discutem como as identidades de gênero e raça moldam as experiências de opressão e resistência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A mobilidade da mulher negra no mercado de trabalho envolve desafios significativos, que envolvem questões históricas, estruturais e sociais. A mobilidade social, por sua vez, vai além da esfera econômica, influenciando também o status social e as oportunidades de ascensão. No entanto, essa mobilidade é limitada por fatores estruturais, como a educação formal, que, apesar de aumentar a empregabilidade, não elimina as barreiras impostas pelo racismo e o sexismo. Apesar dos avanços nas últimas décadas, a população negra ainda enfrenta barreiras consideráveis para alcançar cargos de liderança ou decisão. A luta das mulheres negras no mercado de trabalho é também marcada pela persistência de estigmas relacionados à sua cor e sua origem social.

Embora as mulheres negras tenham alcançado muitas vitórias ao longo da sua trajetória em termos de educação e inserção no mercado de trabalho, as barreiras sociais e econômicas continuam a dificultar seu avanço, as mulheres negras ainda enfrentam muitos preconceitos raciais. Nesse contexto, é possível observar que fatores como raça, gênero e capital cultural impactam diretamente a trajetória profissional dessas mulheres, que encontram maiores desafios para alcançar cargos qualificados. O objetivo deste estudo foi analisar as (i)mobilidades de mulheres negras no mercado de trabalho em Sant'Ana do Livramento, desdobrando-se em objetivos específicos que buscam aprofundar os aspectos essenciais dessa temática.

Em relação ao primeiro objetivo específico: identificar mulheres negras em cargos de gestão no mercado de trabalho de Sant'Ana do Livramento, observou-se que todas as entrevistadas

ocupam posições de liderança em diferentes áreas, tanto no setor público quanto no privado. Suas trajetórias profissionais variam significativamente em termos de experiência e responsabilidades, abrangendo períodos que vão de 3 a 26 anos de atuação. Ao ocupar esses cargos de gestão, essas mulheres não apenas superaram barreiras estruturais, mas também promovem mudanças importantes, evidenciando que suas histórias são marcadas por conquistas, resiliência e capacidade de adaptação.

Em relação ao segundo objetivo específico, que buscou analisar a trajetória de carreira dessas mulheres negras e sua mobilidade social, percebeu-se que as entrevistadas destacaram o papel fundamental de seus familiares em suas trajetórias. O apoio e o incentivo para buscar conhecimento foram pilares essenciais para que elas alcançassem os cargos que ocupam atualmente. Antes disso, relataram ter trabalhado em diversas empresas, enfrentando desafios relacionados às suas condições de origem. Apesar de virem de famílias humildes, nunca consideraram desistir dos seus sonhos de melhorar de vida e ajudar seus familiares. A ascensão social que alcançaram contrasta com a realidade de muitos de seus parentes, que não tiveram as mesmas oportunidades. Ainda assim, mesmo ocupando cargos de gestão, muitas delas sentem que ainda não atingiram todos os seus objetivos profissionais e expressam o desejo de continuar se especializando e investindo em sua formação, além de buscarem mais oportunidades para expandir seus horizontes, incluindo a possibilidade de abrir filiais de suas empresas, ampliando assim seu impacto e alcance no mercado.

No terceiro objetivo específico, que buscou analisar como os marcadores sociais de gênero e raça interseccionados atravessam as carreiras das mulheres negras, constatou-se que todas as entrevistadas demonstram satisfação com os cargos que atualmente ocupam. Contudo, elas relataram experiências de olhares de desaprovação e atitudes pouco receptivas por parte de colegas de trabalho. Embora já tenham enfrentado inúmeras dificuldades relacionadas ao racismo e ao preconceito, essas mulheres destacam a luta contínua para conquistar e manter oportunidades no mercado de trabalho. Sentem a necessidade de constantemente provar seu valor, o que pode gerar sentimentos de insegurança e vulnerabilidade. Entretanto, também reforça sua determinação e resiliência. Apesar dos desafios enfrentados, suas trajetórias evidenciam a força e a perseverança de mulheres negras que buscam espaço e reconhecimento em uma sociedade que ainda apresenta resistência à presença delas em posições de poder e decisão.

Embora o estudo evidencie o avanço de mulheres negras em posições de liderança, fica claro que o caminho para essas conquistas é frequentemente dificultado por uma estrutura social que não favorece sua mobilidade. Limitações do estudo incluem a escassez de encontrar mulheres negras no cargo de gestão dentro das organizações. Mesmo com essas limitações, os resultados contribuem para a compreensão de que existem poucas mulheres negras no cargo de gestão. Para aprofundar a discussão, pesquisas futuras podem explorar outras regiões e contextos socioculturais, ampliando o entendimento sobre como essas mobilidades variam em diferentes cidades e estados. Além disso, seria valioso investigar o impacto de políticas de inclusão racial e de gênero em empresas e instituições públicas, analisando como a presença de mulheres negras em cargos de liderança influencia a cultura organizacional e as oportunidades de ascensão para outros grupos.

REFERÊNCIAS

ANJOS, L. G. S. D.; FURTADO, P. M. L.; SILVA, S. M. C.; SAUERBRONN, F. F.; NOVA, S. P. C. C.; CRUZ, C. F. Um Retrato da Desigualdade Racial no Mercado Contábil Produzido pela Ótica das Mulheres Negras do Rio de Janeiro. **Pensar Contábil**, v. 25, n. 86, p. 4-15, 2023.

BARTHOLOMEW, K; HENDERSON, A. J. Z; MÁRCIA, J. E. Codificando entrevistas semiestruturadas na pesquisa em psicologia social. REIS, H.T, JUDD, C.M. (orgs.), **Manual de**

métodos de pesquisa em psicologia social e da personalidade. Reino Unido: Cambridge University. Press, 2000.

BASTOS, F. Solidão e preconceito: pesquisa aponta percepções de mulheres negras em cargos na liderança. **Revista Exame.**São Paulo, 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/solidao-e-preconceito-pesquisa-aponta-percepcoes-de-mulheres-negras-em-cargos-na-lideranca/>. Acesso 17/11/2023.

BERTH, Joice. “**Desigualdade racial e as mulheres no mercado de trabalho.**” UOL. Disponível em: <https://www.uol.com.br>. Acesso em: 18/10/2024.

BOURDIEU, P. **A reprodução: Elementos para uma teoria do sistema de ensino.** 13. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1996.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade.** 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1990.

CAVALLINI.M.. Com maior taxa de desemprego e menor rendimento, mulheres negras são as mais prejudicadas no mercado de trabalho. **Jornal G1.**Rio de Janeiro 2022.disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/19/com-maior-taxa-de-desemprego-e-menor-rendimento-mulheres-negras-sao-as-mais-prejudicadas-no-mercado-de-trabalho.ghtml>

CONNELL, R. **Masculinidades.** Polity Press,2012.

CHADAREVIAN, P. C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. São Paulo: **Revista Economia Política**, v.31, n.2, p.284, 2011.

CRESWELL, J. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa.** São Paulo: Editora Penso, 2014.

CRENSHAW, K. **Demarginalizando a Interseção entre Raça e Sexo: Uma Crítica Feminista Negra à Doutrina Antidiscriminatória, à Teoria Feminista e à Política Antirracista.** University of Chicago Legal Forum,1989.

DAVIS, A. **A Liberdade é uma luta constante : Ferguson, Palestina e as Fundamentos de um Movimento.** Haymarket Books.(2021).

DANTAS, M. L. R. Mulheres e Mães Negras: mobilidade social e estratégias sucessórias em Minas Gerais na segunda metade do século XVIII, **Almanack. Guarulhos**, n.12, p.88-104, 2016.

DIANGELO, R. **Fragilidade Branca: Por Que É Tão Difícil para os Brancos Falar Sobre Racismo.** Beacon Press ,2018.

DIEESE, DEPARTAMENTO INTERSIDICAL DE ESTATISTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICO. A inserção da população negra no mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, 2022.

DIEESE, DEPARTAMENTO INTERSIDICAL DE ESTATISTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICO. A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, 2022.

FERNANDES, N.C; JESUINO DA NATIVIDADE C. d. S. O lugar da mulher negra no mercado de trabalho, **V SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS Universidade Estadual de Londrina** v. 5 n. 1 (2018): Anais do V Simpósio Gêneros e Políticas Públicas 2021.

FRAGA, A. M; ROCHA - DE - OLIVEIRA, S. Mobilidades no labirinto: tensionado nas carreiras de mulheres **Cad. EBAPE. BR**, v. 18, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2020.

FGV IBRE, INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA. **Crescimento da população em idade ativa é maior entre mulheres negras, que mais desafios enfrentam no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2023.

FGV IBRE, INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA. **A participação das mulheres negras no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2022 a.

FGV IBRE, INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA. **Mulheres negras rumo à liderança: estudo apresenta recomendações para inclusão consciente**. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2023 b.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D, T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A, C. **Estudo de Caso**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, A, C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

HARVEY, D. **Uma Breve História do Neoliberalismo**. Oxford University Press,2005.

HOOKS, B. **Feminismo é para Todo Mundo: Política Apaixonada**. South End Press,2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: Resultados Preliminares**. Disponível em: <https://infosanbas.org.br/fontededados/censo-ibge/>. Acesso em: 19 dez. 2024.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W; GASKELL. Entrevista Narrativa. In:BAUER, Martin W; GASKELL, George. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 90-111.

LIMA, R. M, Mulheres negras: a relação de mobilidade urbana periférica com a permanência na educação superior. **Revista. Defensoria Públ. União**, Brasília DF. n 12, p - 1.480, 2019.

MACHADO, P. S. X; MIRANDA, A. R. A; REZENDE, A. M. C; BRITO, J. Z. Um Pingo de Feijão em uma Panela de Arroz: Racismo, Trajetórias e Perspectivas de Mulheres Negras no Poder Judiciário. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 59, p. 90-109, 2021.

MARTINS, B.V; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Qualificação Profissional, Mercado de Trabalho e Mobilidade Social: Cursos Superiores de Tecnologia. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, mai/ago 2017.

MORAIS, I. A. L; SANTOS, E. M. D; SANTOS, I. B. D. Mulheres negras no Turismo: desafios enfrentados pelas integrantes do Coletivo Bitonga Travel. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 17, n. 1, p. 1-13, 2023.

MONTOYA, S. **Interseccionalidade: Práticas e Desafios**. Editora Unesp,2020.

MINAYO, M. C. d . S; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa Social: **teoria, método e criatividade**. Editora Vozes, 2009.

MBEMBE, A. **Necropolítica**. Duke University Press,2017.

NOGUEIRA, M.M. B “Fulô da panela” mobilidade social das mulheres negras na sociedade conquistense (1850-1930). **Eletrônica Discente História.com**, Cachoeira, v.1, n 2, 2013.

PAIVA, R. **Classe e Desigualdade Social: Reflexões sobre a Educação e a Saúde**. Editora Hucitec,2015.

PIKETTY, T. **O Capital no Século XXI**. Harvard University Press,2014.

OLIVEIRA, D. A. Mobilidade Social. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M.C.; VIEIRA, L.M.F (Orgs.). **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010, v.1.

SIQUEIRA D. P; SAMPARO A. J. F. os direitos da mulher no mercado de trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade. **Direito em Debate – Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí**, ano XXVI nº 48, jul.-dez. 2017

STEIWA, L.Como a educação permite a mobilidade social da população negra.**Revista Inesper**,SãoPaulo/SP,2023.Disponível em:<https://www.insper.edu.br/noticias/como-a-educacao-permite-a-mobilidade-social-da-populacao-negra/>. Acesso em: 17.11.2023.

VIEIRA, I. C. P; RAMOS, H. 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. 8-21, 2020.

RAMOS,Silvia.“Racismo institucional e mulheres negras.” **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**.Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>.Acesso em: 18/10/2024.

RIBEIRO, D. **O Que É Lugar de Fala?** Editora Letramento,2017.

APÊNDICE A–ROTEIRO DE ENTREVISTA

A) Identificar mulheres negras em cargos de gestão no mercado de trabalho em Santana do Livramento.

PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Qual sua idade?
2. Escolaridade?
3. Naturalidade?
4. Estado civil?
5. Qual seu cargo hoje?
6. Trabalha na empresa há quanto tempo?

B) Analisar a trajetória de carreira dessas mulheres e sua mobilidade social.

1. Conte-me como foi sua trajetória de carreira até aqui.
2. Conte-me sobre suas experiências de trabalho (cargos, empresas)
3. Conte-me sobre o histórico de trabalho da sua família, seus pais, seus avós.
4. Quais são seus objetivos profissionais?
5. Você considera que alcançou seus objetivos profissionais? Você considera que alcançou o cargo desejado? Existem outras metas/ objetivos? Quais?
6. Comparando com a história da sua família você considera que teve ascensão social?

C) Analisar como os marcadores sociais de gênero e raça interseccionados atravessam as carreiras dessas mulheres.

1. Como é para você, sendo uma mulher negra, exercendo um cargo de gestão na sua empresa?
2. Ao alcançar este cargo, percebeu algo diferente em relação aos seus colegas de trabalho? Ou frente amigos? Quais?
3. Isso lhe afetou de alguma forma/maneira?
4. Quais empecilhos foram mais frequentes?
5. Isso afetou você em sua carreira profissional ou na sua vida pessoal?
6. Em quais aspectos você se encontrou mais vulnerável?