



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE LETRAS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM LETRAS: ESTUDOS DA LINGUAGEM**

**Mulheres negras no ramo hoteleiro de Mariana (MG):
linguagens e identidades**

JULIANE EVELYN SIQUEIRA

MARIANA (MG)

2021

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE LETRAS**

**Mulheres negras no ramo hoteleiro de Mariana (MG):
linguagens e identidades**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras: Estudos da Linguagem (POSLETRAS), da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito para obtenção do título de Mestre em Letras: Estudos da Linguagem. Linha de pesquisa 3: Linguística Aplicada: interfaces entre práticas e teorias.

Orientador: Prof. Dr. Clézio Roberto Gonçalves

MARIANA (MG)

2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

Snulm Siqueira, Juliane Evelyn.

Mulheres negras no ramo hoteleiro de Mariana (MG) [manuscrito]:
linguagens e identidades. / Juliane Evelyn Siqueira. - 2021.
100 f.: il.: color., tab..

Orientador: Prof. Dr. Clézio Roberto Gonçalves.
Dissertação (Mestrado Acadêmico). Universidade Federal de Ouro
Preto. Departamento de Letras. Programa de Pós-Graduação em Letras:
Estudos da Linguagem.
Área de Concentração: Estudos da Linguagem.

1. Identidade. 2. Mulher. 3. Raças. 4. Trabalho. 5. Mariana (MG). I.
Gonçalves, Clézio Roberto. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III.
Título.

CDU 3-055.2(815.3)

Bibliotecário(a) Responsável: Edna da Silva Angelo - CRB6 2560



FOLHA DE APROVAÇÃO

Juliane Evelyn Siqueira

“Mulheres negras no ramo hoteleiro de Mariana (MG): linguagens e identidades”

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Letras: Estudos da Linguagem da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Letras: Estudos da Linguagem.

Aprovada em 27 de outubro de 2021

Membros da banca

Prof. Dr. Clézio Roberto Gonçalves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP
Profa. Dra. Cassandra da Silva Muniz - Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP
Profa. Dra. Ana Lucia Silva Souza - Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof. Dr. Clézio Roberto Gonçalves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito no Repositório Institucional da UFOP em 27/10/2021.



Documento assinado eletronicamente por **Clezio Roberto Goncalves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 31/03/2022, às 18:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0237759** e o código CRC **79D8A936**.

À minha mãe, que em suas orações nunca se esqueceu de mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por não me deixar faltar fé e esperança mediante as adversidades.

À minha mãe, Fatima, que, esteja onde estiver, sei que olha por mim com orgulho. Foi graças a você que eu aprendi a não desistir dos meus sonhos.

Aos meus irmãos, Jaque, Junior, Juliano e Jasmine, por serem os melhores parceiros de jornada deste mundo. Seguimos de mãos dadas para onde formos.

Aos meus pequenos, Duda, Joca e Ben, por darem o privilégio de saber o que é amor de tia.

Ao Mateus, meu irmão de vida, por ser meu braço direito nesses últimos três anos e que me lembra diariamente que eu nunca estou sozinha.

Ao Luiz, por me fazer lembrar que saber nunca é demais, por segurar minha mão nos momentos difíceis e saber soltar quando perceber que eu preciso andar sozinha.

Às amigas de Sorocaba, May, Helen, Sarah, Carol, Ari, Mari, Ana, Jé e Rah. Sonhamos juntas esse sonho há mais de dez anos, e ainda torcemos umas pelas outras e estamos lá para nos aplaudir a cada conquista.

À casinha Amarela mais bonita dessa UFOP, que por três anos tem sido o meu lar, me deu o privilégio de ser sua ex-aluna e ter o meu quadrinho eternizado na sua parede. Aos amigos que amo e fiz aqui. Em especial: Milena, Conbé e Sininho, que levarei comigo no meu coração para sempre.

Aos amigos do Mestrado, Ale e Erick, por partilharem essa experiência comigo e serem minha rede de apoio nessa jornada.

À Universidade Federal de Ouro Preto, pelo ensino de qualidade e oportunidade de conseguir chegar até aqui.

Aos professores e a todo Departamento de Letras-DELET. Em especial às professoras Leandra Antunes, Adriana Marruso, Eliane Mourão, Vanderlice Sol, Rivânia Sant'Anna, Rita Lage, Kassandra Muniz. Mulheres de força que para sempre serão o meu exemplo.

Por fim, ao Professor Doutor Clezio Roberto Gonçalves, meu orientador, por ter acreditado em mim durante toda essa jornada. Jamais teria conseguido sem você. Essa conquista é nossa.

RESUMO

Este trabalho — Mulheres negras no ramo hoteleiro de Mariana(MG): linguagens e identidades — se propõe a descrever a relação de cultura e identidade das mulheres pretas trabalhadoras no ramo Hoteleiro da cidade de Mariana (MG). Mulheres pretas que exercem a função de faxineiras, cozinheiras, copeiras, camareiras, por exemplo, e nunca, ou quase nunca, em função de chefia, são participantes desta pesquisa. O tema se justifica no campo da Linguística Aplicada por descrever a construção da identidade dessas mulheres por meio dos discursos autobiográficos que permearam suas vidas. Justifica-se, também, pela necessidade de ouvir essas mulheres, uma vez que a cidade de Mariana (MG) foi uma cidade colonial construída por pessoas escravizadas e que, hoje, convive com o racismo estrutural muito latente na sociedade marianense. Este trabalho se propõe a descrever a construção da identidade da mulher preta no mercado de trabalho, analisar a relação da mulher preta marianense com o mercado de trabalho, verificar como a construção de identidade da mulher preta marianense interfere em sua inserção no mercado de trabalho e, além disso, descrever a relação de oportunidade de trabalho para a mulher preta marianense. Este trabalho fundamenta-se nos pressupostos teóricos a respeito da teoria da Interseccionalidade de Akotirene (2019), desigualdade de gênero, de Tenório (2017), Racismo Glass (2012), Hooks (2019), Racismo Estrutural no Brasil, de Bersani (2018), Mercado de Trabalho para a mulher Negra, de Benedito (2016), e Branquitude, de Corrossacz (2014). Também se fundamenta na Linguística Aplicada, com os conceitos de Discurso e identidade, de Moita Lopes (2016), entre outros. O objetivo do presente estudo é entender como é a relação da mulher preta com mercado de trabalho na cidade de Mariana-MG e como essa relação interfere na construção da identidade dessas mulheres. A amostra é constituída por sete entrevistas semidirigidas, com 13 perguntas cada. As entrevistadas são todas mulheres pretas, nascidas na região de Mariana-MG. Os dados gerais ressaltam a segregação dessas mulheres perante o mercado de trabalho, evidenciando-se situações de racismo estrutural e institucional.

Palavras-chave: Identidade. Mulher. Raça. Trabalho. Branquitude. Mariana (MG)

ABSTRACT

This study is entitled Black women in the hotel business field of Mariana (MG): language and identity. The study carried out aims to describe the relation of black working women's culture and identity in the hotel business field in Mariana (MG). Black women who work as house cleaners, cooks, kitchen maids, and housekeepers, and never or rarely work in a leadership position participated in this research. This theme is important in the Applied Linguistics field because it describes the development of these women's identities through the autobiographical speech that permeated their lives. It is also relevant due to the need to listen to these women once Mariana (MG) was a colonial town built by enslaved people and even today copes with structural racism which is very latent in Mariana's society. This study describes the development of black women's identity in the job market. It analyses the relations between marianense black women and the job market. As well as verifies how the development of marianense black women interferes with their entry into the job market, besides describing the relation of job offers to marianense black women. This study is based on the theoretical assumption regarding the Intersectionality Theory of Akotirene (2019), Gender Inequality of Tenório (2017), Racism of Glass (2012), Hooks (2019), Structural Racism in Brazil of Bersani (2018), Job Market for the black woman of Benedito (2016), and Whiteness of Corrossacz (2014). Furthermore, this study is based on Applied linguistics, regarding concepts of Speech and Identity of Moita Lopes (2016), and others. This study aims to understand the relationship between black women and the job market in Mariana-MG, as well as understanding how this relationship interferes with the development of these women's identities. The sample is composed of seven semi-structured interviews with 13 questions each. The interviewed people are all black women who were born in the region of Mariana - MG. The general data highlight the segregation of these women before the job market, spotlighting structural and institutional racism situations.

Keywords: Identity. Women. Race. Work. Whiteness. Mariana (MG)

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Realização pessoal no exercício da profissão	51
Tabela 2: Anseios e perspectivas de mudança de cargo dentro da empresa	53
Tabela 3: Exercício da profissão das outras mulheres do núcleo familiar	56
Tabela 4: Desejo de trabalhar em outra profissão	59
Tabela 5: O motivo de não trabalhar em outra profissão	61
Tabela 6: Cor da pele e oportunidades de emprego	63
Tabela 7: Motivação para trabalhar diariamente	65
Tabela 8: Oportunidades de emprego e a mulher preta marianense	67
Tabela 9: Preconceito racial	70
Tabela 10: Mulher branca e/ou preta e oportunidade de emprego	72
Tabela 11: Relação entre as participantes e a escolha da profissão exercida	74
Tabela 12: Desejo em relação dos filhos com o mercado de trabalho	77
Tabela 13: Sonhos não realizados incentivados pela cor da pele	79

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Foto da cidade de Mariana	94
Figura 2: Foto da cidade de Mariana	94

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Informações das participantes	43
--	----

SUMÁRIO

RESUMO	5
ABSTRACT	6
LISTA DE TABELAS	7
LISTA DE FIGURAS	7
LISTA DE QUADROS	7
INTRODUÇÃO	10
1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
1.1. Interseccionalidade da mulher negra.....	17
1.2. Desigualdade de gênero: o machismo reinante.....	18
1.3. O empoderamento	20
1.4. O racismo e as lutas étnico-raciais.....	22
1.5. Racismo estrutural no Brasil	25
1.6. Racismo institucional.....	27
1.7. O mercado de trabalho para a mulher preta	28
1.8. O Conceito de Língua	33
1.9. Conceito de cultura	34
1.10. Conceito de identidade	35
1.11. Discurso e identidade	37
1.12. Linguística aplicada e as vozes do sul.....	39
1.13. Branquitude.	41
2.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	44
2.1. Seleção das participantes.....	44
2.2. A escolha da localidade.....	46
2.3. Coleta de dados	47
3. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	51
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	86
6. ANEXOS	92
6.1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	92
6.2. Roteiro para uma Entrevista Semidirigida.	95

Fotos da Cidade de Mariana-MG	96
-------------------------------------	----

INTRODUÇÃO

Nascida mulher, filha de mãe solteira com 05 irmãos, na região mais pobre do estado de São Paulo, o Vale do Ribeira, na cidade de Apiaí. Sou uma pesquisadora branca e vim de uma região na qual a maior parte da população também é branca. E na minha bolha de privilégio branco, embora também seja de família pobre, nunca havia reparado o quanto a cor da nossa pele nos permite ter “regalias” se comparados aos não brancos, até entrar na Universidade e ir morar em uma cidade na qual metade da população é negra, uma cidade colonial, que traz em sua historicidade o escravismo. Mariana-MG é uma cidade que traz consigo o racismo estrutural consequente de um período no qual o negro não tinha direito, e quando passou a ter, ainda assim foi jogado às margens da sociedade.

Cresci com a crença de que Universidade Pública era somente para quem tinha dinheiro ou estudava em escola particular. Pude entrar na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) por meio das políticas públicas do Governo, como o SISU (Sistema de Seleção Unificada) e o REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais). Escolhi a UFOP devido às grandes oportunidades de bolsas auxílio que a universidade oferece para os discentes, entre elas o de moradia, na qual pude ter a incrível oportunidade de conhecer pessoas completamente diferentes de mim e ser muito feliz, além de outras questões, naturalmente.

A Universidade me permitiu ir além de aprender Linguística ou Literatura. A partir dela pude conviver com diversas pessoas, pessoas que vinham com toda a sua bagagem e me ensinaram e ensinam sobre o Feminismo, o Movimento Negro a comunidade LGBTQ+¹. Tive a oportunidade de absorver diversos aprendizados e questionamentos que já me incomodavam, como: por que meus irmãos podiam ir assistir televisão depois do almoço e só eu e minhas irmãs tínhamos que arrumar a casa? Por que minha mãe era chamada de “homem da família” por ser a provedora do lar e “não mulher da família”?

No primeiro dia do curso de Letras, lembro-me do professor, que era Chefe do Departamento de Letras (DELET), dizer que Letras era um curso onde havia mais mulheres inscritas do que homens. Lembro-me que, na época, inevitavelmente, olhamos

¹ A sigla se refere aos membros da comunidade e significa: Lésbicas, Gays, Transexuais, Queer, Intersexo e o + a todas as pessoas que não se identificam com as classificações cigenaras.

umas para as outras e avistamos apenas dois alunos homens, comprovando o que ele dizia, o que fez me pensar posteriormente que algumas profissões, até hoje, são consideradas “profissão de mulher”. No segundo semestre, lembro-me de uma professora pedir que contássemos o número de alunos negros em sala. Havia três alunos entre os 40 que estavam lá. Mesmo com a política de cotas raciais, que determina a obrigatoriedade de 20%, menos de 10% estavam presentes na sala. Essa foi a primeira vez que realmente parei para pensar a respeito da discriminação racial e pude ver ela escancarada a olhos nus, na minha frente. Obviamente não foi a primeira vez que presenciei, mas foi a primeira vez que parei para prestar atenção.

Durante a graduação, optei pela habilitação de Bacharel em Linguística. Tive o primeiro contato com a escrita acadêmica e pesquisa nesse período, quando escrevi minha monografia intitulada *A questão da ortografia no processo de Alfabetização: aspectos sociofonéticos*. Assim, o instinto de pesquisadora começou a florescer em mim e tive a oportunidade participar do processo seletivo do Pós-Letras da UFOP, dessa forma eu poderia continuar com o meu orientador, que me acompanhava desde a graduação, e manter a vida que eu já havia construído em Mariana-MG.

Esta dissertação, intitulada *A construção da identidade da mulher preta marianense*, surgiu devido a necessidade de trabalhar durante a graduação. Trabalhei por quase cinco anos em um Hotel, vi dezenas de pessoas trabalharem lá e, no último ano, talvez um pouco mais madura, algumas falas começaram a ter mais perceptíveis aos meus ouvidos. Trabalhávamos em maioria mulheres. Havia apenas dois homens e 15 mulheres. Dentre nós, dez eram negras. Quase todas trabalhavam como camareira, cozinheira ou na lavanderia, apenas 1 na recepção. Quando íamos almoçar, frases como “meu cabelo é ruim”, “preto é bem mais feio que branco”, “escola não é para mim”, “eu não sou tão burrinha” eram repetidas e ouvidas diariamente por todas nós. Essas falas me traziam uma inquietação e geraram o questionamento de como esses discursos são inseridos e reproduzidos por essas mulheres.

Portanto, esta pesquisa se ancora nos estudos sobre identidade e cultura, vinculados à Linha 3 – Linguística Aplicada, interfaces entre práticas e teorias do Programa Pós-graduação em Letras Estudos da Linguagem – POSLETRAS-UFOP, com o auxílio de pesquisas relacionadas às lutas étnico-raciais, branquidade e a relação de raça e mercado de trabalho. O nosso foco será entender como os discursos verbais e não verbais que contemplam a história dessas mulheres influenciaram na escolha de suas carreiras na inserção no mercado de trabalho.

É perceptível na sociedade brasileira a tamanha desigualdade não só de gênero ou classe, mas, principalmente, a étnico-racial. Discutir esses temas é de extrema importância, ainda mais no atual cenário nacional. São dezenas de pessoas negras morrendo diariamente por violência policial, além de outras violências contra a população negra. São crianças negras que caem de prédios porque a “patroa” não podia cuidar do filho da empregada², são meninas negras que desde cedo alisam o cabelo e violentam os seus corpos para que possam se sentir mais bonitas, são mulheres pretas que sofrem com a solidão negra.

A Linguística Aplicada, que por anos foi relacionada às práticas de ensino de Línguas, permite, hoje, após suas teorias transgressoras abrirem espaço para estudos de diferentes áreas, que esse estudo seja permeado dentro desse campo. Hall (2014) explica que a constituição da identidade e cultura é influenciada principalmente pela linguagem. Afinal, a linguagem verbal é a maior disseminadora de discursos. As Teorias da Representação de Hall explicam que a linguagem não verbal também influencia na construção da identidade. Embora não seja um dos objetivos dessa pesquisa, traremos alguns apontamentos sobre a representação da mulher negra, principalmente na mídia.

Fernandes e Souza (2015) reafirmam que as representações de uma determinada sociedade como construção de identidade são hegemônicas baseadas nas ópticas eurocêntricas: aqueles que não pertencem a esse grupo são relacionados como excluídos, abjetos. A partir disso pode-se dizer que até mesmo para o grupo dos excluídos existe um determinado padrão de pertencimento. Como explicam as autoras,

A abjeção social decorre da criação de “marcadores sociais” que, formulados a partir de teorias biológicas errôneas, fazem das marcas corporais elementos através dos quais se pode homogeneizar os sujeitos e naturalizar identidades. A reificação de que era objeto o africano escravizado e seus descendentes foi metamorfoseada, no fim do século XIX e início do XX, em teorias racistas que tiveram por base aquilo que na época era considerado biologia científica. A ideia de raça dos sujeitos passou a ser deduzida por meio dessas marcas corporais, dedução que resultou na essencialização das identidades. (Fernandes e Souza, p. 5, 2015)

Baseadas nesses marcadores sociais, muitas divisões na sociedade são formadas, entre elas o racismo, que põe como privilégio ser branco e como negativo ser negro. Dessa forma, este trabalho também se justifica ao explicar o privilégio e a supremacia branca. Afinal, “racismo é uma forma de negação ou de mistificação da

² Disponível em : <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/06/04/mulher-e-presa-apos-filho-da-empregada-cair-do-9o-andar-de-um-edificio-no-recife.ghtml>>

alteridade da população negra, fixando-a em estereótipos, atribuindo-lhe uma essência de inferioridade e maldade, não reconhecendo suas diferenças” (Fernandes e Souza, 2015). O racismo traz, por exemplo, à cultura da sociedade brasileira palavras ou termos que repetimos sem pensar o quanto afetam a identidade negra de forma negativa, como “a coisa tá preta”, “denegrir”, “lado escuro ou negro da força”, além de estigmatizar muitas vezes também as manifestações religiosas de origem africana, como “religiões que lidam com as forças do mal”. Esses termos são passados de geração em geração sem termos a real consciência do que estamos falando. Recentemente uma marca de esponja de aço produziu uma esponja chamada “crespinha”, que fazia referência ao cabelo de uma criança negra, e por anos o termo cabelo “Bombril” foi e é reproduzido por diversas pessoas no Brasil, até mesmo pelas pessoas que possuem cabelo crespo ou cacheado. Dessa forma, construímos uma identidade negra homogênea, negativa, racista.

É possível dizer que existe também uma diferença explícita entre as mulheres brancas e as mulheres negras. Com o exemplifica Sueli Carneiro (2019),

Nós, mulheres negras, fazemos parte de um contingente de mulheres, provavelmente majoritário, que nunca reconheceram em si mesmas esse mito, porque nunca fomos tratadas como frágeis. Fazemos parte de um contingente de mulheres que trabalharam durante séculos como escravas nas lavouras ou nas ruas, como vendedoras, quituteiras, prostitutas... Mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar! Fazemos parte de um contingente de mulheres com identidade de objeto. Ontem, a serviço de frágeis sinhazinhas e de senhores de engenho tarados. São suficientemente conhecidas as condições históricas nas Américas que construíram a relação de coisificação dos negros em geral e das mulheres negras em particular. Sabemos, também, que em todo esse contexto de conquista e dominação, a apropriação social das mulheres do grupo derrotado é um dos momentos emblemáticos de afirmação de superioridade do vencedor. Hoje, empregadas domésticas de mulheres liberadas e dondocas, ou de mulatas tipo exportação. (Carneiro, 2019, p. 1-2).

Apesar de diversas lutas, o número de pessoas negras em determinadas funções, como cargo de gerência ou diretoria, ainda é pequeno. As mulheres negras não precisavam lutar pelo direito de trabalhar como as mulheres brancas, elas precisam lutar pelo direito de não precisar trabalhar sempre em funções que comumente são designadas para elas.

Essa difusão de conhecimentos, que inserem essa pesquisa, só é permitida quando o nosso objeto central é a língua. É importante colocar a língua em uso e o processo discursivo um patamar acima das teorias dentro das pesquisas em LA, caso

contrário, a pesquisa passa a não se enquadrar mais no campo de estudo. Kleiman (2013) afirma que a produção em LA dentro das universidades deve produzir conhecimentos não só sobre as vozes do sul, mas para as vozes do sul. Nesse caso é importante não pensar apenas em pesquisas que vinculem um título ou acrescentem no currículo acadêmico, mas em pesquisas que de alguma forma contribuam para dar força aos oprimidos. Mais uma vez a Linguística Aplicada por estar fortemente centrada no campo da educação é sempre necessário pensar que a educação é o principal meio de crescer o pensamento crítico e incluir aqueles que estão às margens. Por esse motivo, Kleiman (2013) enfatiza que é necessário trabalhar com uma metodologia dentro das universidades que produza seus próprios conhecimentos epistemológicos, se desvinculando das perspectivas tradicionalistas ocidentais:

“Defendo, neste trabalho, uma Linguística Aplicada crítica com uma agenda que em consonância com sua vocação metodológica interventiva rompa com o monopólio do saber das universidades e outras instituições que reúnem grupos de pesquisadores e intelectuais toma como um de seus objetivos a elaboração de currículos que favoreçam, por um lado, a apropriação desses saberes por grupos na periferia dos centros hegemônicos, e por outro, a legitimação dos saberes produzidos por esses grupos” (Kleiman, 2013, p. 42)

Segundo Moita Lopes (2006), a pesquisa nas ciências sociais é um modo de construir a vida e tentar entendê-la (2006, p. 85). Deste modo, com as mudanças contemporâneas, com a expansão da tecnologia, da globalização, de teoria sociais, a sociedade, que sempre esteve em movimento, necessita de novas pesquisas que contribuam para o entendimento e desconstrução de estudos ultrapassados. Um desafio das pesquisas contemporâneas é ouvir aqueles que por muito tempo estiveram às margens: os pobres, os negros, índios, gays e mulheres.

Moita Lopes (2006) salienta que diversos estudos de linguistas aplicados têm se movimentado a ouvir os marginalizados, ou as vozes do sul, como exemplificam alguns autores. A grande dificuldade desses estudiosos, no entanto, é se desvincular dos estudos ocidentais que por muito tempo representaram as teorias da LA.

A questão primeira se relaciona a necessidade de pensar o mundo por um olhar não ocidentalista, conforme sugerido por Vem (2000), tendo em vista a compreensão de que a episteme ocidentalista destruiu outras lógicas de vida social e outras formas de produzir conhecimento “no processo de criar a Europa como ocidente e de tornar o mundo moderno (Vem, 2000: p. 8)

Este trabalho tem o seguinte **objetivo geral**: Analisar a relação da mulher preta³ marianense com o mercado de trabalho.

Além disso, tem-se, ainda, os seguintes **objetivos específicos**: a) Entender como a relação das mulheres pretas marianenses com o mercado de trabalho afeta a construção de suas identidades; b) Descrever as oportunidades de trabalho ofertadas para a mulher preta em Mariana-MG.

O local escolhido para a investigação é a cidade de Mariana-MG, uma cidade construída pelos escravizados. Suas imensas igrejas foram erguidas em cima do sangue negro na época colonial. Até hoje traz extrema historicidade de desigualdade social. As pessoas de posse da cidade são pessoas que herdaram as fortunas de seus familiares e repassarão para os filhos e netos. O bairro mais pobre da cidade é considerado extremamente violento e possui, em grande maioria, habitantes negros.

Mesmo existindo uma Universidade Pública dentro da cidade, os jovens naturais de Mariana-MG são minoria dentro dos campi. Alguns habitantes, em conversas informais, me disseram que acreditavam ser necessário pagar para poder entrar nos prédios da Universidade.

Não foi encontrado no IBGE o índice de habitantes negros da cidade, porém, por ser uma cidade colonial, pode-se acreditar que há uma grande margem da população descendente de africanos escravizados.

Por fim, nos anos todos que vivi na cidade, conheci apenas uma mulher preta natural da cidade que trabalhava em cargo de chefia. Averiguando, assim, a necessidade de compreensão desse contexto.

Os resultados desta pesquisa se dividem em três capítulos e a conclusão, somado às referências e anexos. O primeiro capítulo — Fundamentação Teórica — estabelecerá o arcabouço que constitui a construção da identidade e cultura, mercado de trabalho para mulheres negras, racismo, desigualdade de gênero e racial, interseccionalidade, branquitude, temas que estarão interligados com a Linguística Aplicada.

O segundo capítulo — Procedimentos Metodológicos — é composto pela apresentação das entrevistadas, das cidades em questões, das metodologias aplicadas e as escolhas para as análises. No capítulo três — Descrição e análise dos Dados — será feita a análise dos dados com base na bibliografia levantada. No capítulo quatro — Considerações Finais — serão apresentados os principais pontos desta dissertação e as

³ Optou-se por dizer “mulheres pretas” pois como as participantes denominaram a cor de sua pele.

conclusões do trabalho após todo o percurso da pesquisa. No capítulo cinco — Referências Bibliográficas — será apresentado o referencial teórico que constitui nesta pesquisa. Por fim, o capítulo seis — Anexos —, que é dividido em três partes, a saber: Termo de consentimento Livre e Esclarecido, Roteiro das Entrevistas Semidirigidas e Foto da cidade de Mariana.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo, que apresenta o arcabouço teórico desta pesquisa, está dividido em 13 seções, sendo elas: 1.1. Interseccionalidade da mulher negra; 1.2. Desigualdade de gênero: o machismo reinante; 1.3. O empoderamento; 1.4. O racismo e as lutas étnico-raciais; 1.5. Racismo estrutural no Brasil; 1.6. Racismo institucional; 1.7. O mercado de trabalho para a mulher preta; 1.8. O conceito de Língua; 1.9. Conceito de Cultura; 1.10. Conceito de Identidade; 1.11. Discurso e Identidade; 1.12 Linguística Aplicada e as vozes do sul; 1.13. Branquitude.

1.1. Interseccionalidade da mulher negra

A interseccionalidade é um conceito apresentado pela primeira vez pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw, em 1989, que também foi responsável por diversas elaborações teóricas a respeito do conceito para descrever a localização interseccional das mulheres negras e sua marginalização social (Akotirene, 2019, p. 35). Resumidamente, os estudos teorizam que as análises dos estudos sociais das mulheres negras não devem e não podem ser monolíticas, ou seja, avaliadas apenas de um segmento, uma vez que a mulher negra se encontra inseridas em diversos segmentos sociais da sociedade. Como explica Kyrillos (2020),

A interseccionalidade pode ser entendida como uma ferramenta de análise que consegue dar conta de mais de uma forma de opressão simultânea. Com essa lente, os processos discriminatórios não são compreendidos isoladamente, nem se propõem uma mera adição de discriminações, mas sim, abraça-se a complexidade dos cruzamentos dos processos discriminatórios e a partir daí se busca compreender as condições específicas que deles decorrem. (Kyrillos 2020, p. 1)

Segundo Akotirene (2019), a interseccionalidade tem estabelecido novos paradigmas teóricos e metodológicos da tradição do feminismo negro. Ela se preocupava em pensar a identidade da mulher negra em condições estruturais do racismo, sexíssimo e violências. Pessoas comuns fazem uso da Interseccionalidade como ferramenta analítica quando percebem que precisam de estruturas melhores pra lidar com problemas sociais (Colins e Bilge, 2020). A necessidade da

Interseccionalidade se faz presente quando, por exemplo, estudos de uma mulher-negra-gay-trabalhadora são feitos de óticas diferentes pelos mais diversos estudiosos, cada um com um olhar específico. Embora todas as pessoas que utilizam a estrutura interseccionais pareçam estar sob um grande guarda-chuva, o uso da Interseccionalidade como ferramenta analítica significa que ela pode assumir diferentes formas, pois atende uma gama de problemas sociais (Colins e Bilge, 2021).

A mulher negra trabalhadora, objeto desta pesquisa, é estudada no âmbito interseccional, uma vez que, por ser mulher e negra, se encontra em dois grupos marginalizados, também se encontra no grupo de mulheres trabalhadoras que são jogadas em nichos menos privilegiados. A mulher por si só sofre desigualdade dentro do mercado de trabalho, a mulher negra, por sua vez, sofre isso não apenas por ser mulher, mas também por ser negra. Ou seja, dentro do âmbito social, a mulher negra sofre inúmeras opressões, represálias, e não pode ser estudada por apenas uma ótica, por ser mulher, ou por ser negra, ou trabalhadora, é necessário incluir todos esses fatores que constituem a identidade dessa mulher, para entender como ela se encaixa dentro da sociedade opressora.

1.2. Desigualdade de gênero: o machismo reinante

O termo machismo deriva da palavra macho e significa a supervalorização das características masculinas a respeito das femininas. Acredita-se que os homens são superiores, mais racionais e objetivos. O machismo pode aparecer de diversas formas, seja com uma falsa preocupação a respeito da fragilidade da mulher ou a desconfiança das capacidades intelectuais e psíquicas destas, como, por exemplo, quando se chama a mulher de “louca” para retirar a sua capacidade de argumentação. E também com o “culpamento” da mulher, quando na verdade ela é a vítima, com discursos do tipo: “Estava na rua de madrugada, pediu para ser estuprada” ou “provavelmente ela apanhou porque provocou o marido”. O machismo não é apenas um preconceito individual ou cultural, ele faz parte de uma expressão política, econômica e histórica que julga a predominância do sexo masculino em lideranças políticas, nas autoridades morais e no domínio das famílias. O patriarcado, como exemplifica Tenório (2017);

“O machismo apesar de aparecer em atitudes, em ações individuais, possui bases materiais e ideológicas, para perpetuar um sistema histórico, político, social e econômico de dominação: O Patriarcado. Em resumo, o Machismo é, essencialmente, uma expressão do patriarcado, que se materializa nas relações interpessoais, para perpetuar relações de dominação e poder via inferiorização, submissão e apropriação das mulheres” (Tenório, 2017, p. 9)

O Feminismo, por sua vez, se fez importante sobre a valorização e conquistas das mulheres. Pensa-se muito que o Feminismo é o contrário do Machismo e busca a supervalorização da mulher e domínio da mesma perante o homem. O que não se sabe é que o Feminismo, na verdade, busca a igualdade de direitos de ambos os sexos perante a sociedade, busca o poder de escolha da mulher, que por muitos anos sempre foi ditado pelo Patriarcado, como explica Tenório (2017):

“Feminismo” tem sua origem na palavra francesa “femme”, que significa mulher. O termo é usado, portanto, para abordar a vida das mulheres, compreendê-la e buscar sua emancipação, sua liberdade como valor ético central não se refere à liberdade burguesa, à liberdade de mercado, à liberdade individual, e sim à liberdade humana de realização plena das nossas necessidades. O machismo é um movimento social, histórico, político, mas também contribui teoricamente com a análise da realidade, com vistas a transformar a situação social das mulheres (Tenório, 2017, p. 17)

É preciso lembrar também que o Machismo é o principal precursor do altos índices de violência contra a mulher. O Brasil é o quinto país com maior taxa dessa violência e durante a pandemia da Covid-19, esses casos aumentaram em 40%⁴. Porém, em uma avaliação feita no ano de 2015 pelo Governo Federal, observou-se que o número maior de vítimas da violência eram mulheres negras, que apanhavam ou eram estupradas pelos seus parceiros, como apontam Vargas e Wambier (2015):

Em 2015, o mapa da violência mostra um aumento de 54%, em 10 anos, o número de homicídios de mulheres negras, passando de 1.864, em 2003, para 2.875, em 2013. No mesmo período, a quantidade anual de homicídios de mulheres brancas caiu em 9,8%, saindo de 1.747 em 2003, para 1.576 em 2013. Segundo os dados de 2013 do Ministério da Saúde, a violência contra a mulher negra, ocorre 55,3% em ambiente doméstico, e em 33,2% dos casos, esses crimes são cometidos por parceiros ou ex-parceiros das vítimas. (Vargas e Wambier, 2015, p. 10)

Vale lembrar que apenas uma pequena porcentagem dos casos de violência chega a ser denunciada. Apesar de diversas campanhas, a vergonha e a culpabilidade da

⁴ Disponível em:

<<https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Default.aspx?idPagina=6530>>. Acesso em 15 de julho de 2020.

vítima ainda fazem com que muitas mulheres não denunciem. Frases como “Ela provoca, por isso que apanha” ou “Se apanhou a primeira e perdoou é porque gosta de apanhar” são escutadas até mesmo ao denunciar, apesar das delegacias especializadas em violência contra mulher. Perguntas sobre como a mulher tinha se vestido ou o que ela tinha dito para o marido que iniciou a briga influenciam as mulheres a não quererem denunciar. Outro fato importante é que muitas delegacias da mulher estão apenas em cidades com grandes polos. Mariana-MG, por exemplo, possui quase 50 mil habitantes e não possui uma delegacia contra a mulher.

1.3. O empoderamento

Foi no início dos anos 1970, com as lutas feministas e a quebra de paradigmas sexuais, que a mulher branca brasileira se inseriu cada vez mais no mercado de trabalho. Nas últimas décadas o aumento de mulheres que terminaram a ensino médio e fizeram graduação aumentou consideravelmente. Conforme explicam Baylão e Schetino,

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro aumentou consideravelmente a partir da década de 70, sendo maior aqui do que em muitos outros países de igual ou maior desenvolvimento mundial. Segundo D'ALONSO (2008), o Relatório sobre Desenvolvimento Humano do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), de 1998, revelou que no Brasil as mulheres representavam 44% da força de trabalho, proporção essa superior à de países como o Chile (36,6%), Argentina (34,3%), Venezuela (42,1%) e México (38,4%), e até mesmo à de alguns países europeus, como Espanha (24,3%) e Grécia (26,5%). (Baylão e Schetino, 2014, p. 6)

Ainda assim, devido o número de mulheres que possuem pós-graduação ou que ocupam cargos de chefia é relativamente pequeno. Conforme Baylão e Schetino (2014), cerca de apenas 20% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres. As dificuldades de inserção da mulher estão diretamente ligadas ao emocional, pois somos consideradas frágeis e emotivas demais, e à maternidade, devido a necessidade de licença do pós-parto.

O corpo da mulher desde sempre foi alvo de influências externas, seja aquela que tinha os quadris mais largos e simbolizava a fertilidade, passando pela magreza extrema, até os dias atuais, em que se prega o corpo musculoso como símbolo de saúde

e beleza. Os padrões de saúde e beleza são vendidos às mulheres e homens por meio de moda e mídias sociais, e é a reprodução desse padrão magro, de cabelo liso, sobrancelhas e bocas grossas que causa desconforto nos mais diversos corpos, como descreve Novaes:

[...] É interessante notar, segundo a autora, a presença do que intitula como uma “arte paradoxal” – se por um lado observamos características como ocultamento e restrição no âmbito corporal, ambos provenientes de um código de auto-regulação e monitoramento, por outro vemos tratar-se da exibição desse silenciamento. A exibição do silenciamento do corpo, em si, já é uma linguagem na qual constam signos e sinais. (Novaes, 2003, p. 09).

O Feminismo que já existia desde o início do século XX, com Simone de Beauvoir, ou nos anos 1960, com Betty Friedan, ganhou força e diversas pesquisadoras e militantes do movimento começaram a estudar e falar sobre. Como mencionam Biondo e Signori (2015) no trecho a seguir;

“A inscrição do feminismo nessa corrente implica na consolidação de um campo de estudos multidisciplinar, que defende a pluralidade metodológica e as muitas e variadas formas de gerar conhecimentos, de estabelecer as relações entre os sujeitos e os objetos de conhecimento e de se operar com o conceito de verdade. Diante dessas possibilidades, opta sempre pelo resgate da emoção e da experiência, negligenciadas na pesquisa modernista androcêntrica, abrindo-se para (e refletindo as) perspectivas de diferentes epistemologias, em favor de seu objetivo maior: a mudança social na direção do empoderamento dos grupos oprimidos, especialmente dos oprimidos por questões de gênero – com destaque inicial para o sujeito “mulher” e, posteriormente, para a revisão de todas as relações opressoras de gênero e sexualidade (cf.: Narvaz e Koller, 2006).” (Biondo e Signori, 2015, p. 31)

A palavra empoderamento vem do inglês *empowerment* e nasceu da necessidade social de ouvir aqueles que estão às margens. O empoderamento dos grupos marginalizados tem como pretensão reorganizar a esfera cultural para que as desigualdades sociais sejam minimizadas. Com essa breve definição, diversos grupos de debates sociais e políticos se apoderaram do termo, como explica Goncalves e Marinho (2016):

Ao considerar a distribuição desigual de poder e de controle pelos grupos em nossa sociedade, o empowerment comunitário buscaria a reorganização desse arranjo. É um processo que parte do enfrentamento de fatores referentes à estrutura de poder presentes na esfera micro e macrosocial, o que conseqüentemente implica a redistribuição do poder. Ou seja, essa redistribuição é processo e resultado da promoção do empoderamento. (Goncalves e Marinho, p.4, 2016)

1.4. O racismo e as lutas étnico-raciais.

Para entender um pouco a respeito do racismo e das lutas antirracistas é preciso se pensar a respeito de raça e como ela é definida dentro da sociedade. Há quem diga que existe apenas a raça humana, há quem diga que existe hierarquia racial, há quem diga que não existe racismo. Por esse motivo, Glass (2013) deu algumas definições de como a raça pode ser classificada dentro das sociedades. A primeira delas foi a de Supremacia Racial, já mencionada, de como os brancos, principalmente os europeizados, são colocados acima dos negros dentro de uma linha hierárquica invisível. Um exemplo a respeito de supremacia racial foi a morte de um homem negro nos estados Unidos em junho de 2020, assassinado por policiais. Um ódio contra o racismo movimentou as redes sociais, porém, no Brasil, diariamente morrem negros, civis e inocentes, mortos por balas perdidas em missões das polícias nas favelas, por exemplo. Os policiais brancos mataram o americano negro, uma dor indescritível, mas por que a vida de um norte americano vale mais que a de um brasileiro? Tendo em vista isso, uma jornalista fez um vídeo dizendo que o racismo existia porque os negros cometem mais crimes, e com esse comentário, damos sequência o segundo tópico de Glass, a Cegueira Racial.

A Cegueira Racial se constitui por definir que a cor da pele de indivíduo não diz nada sobre ele, pois a cor da sua pele não define seu caráter, sua capacidade cognitiva ou idoneidade. A Cegueira Racial, de acordo com Glass, também defende um ponto legislativo: a justiça não deverá levar em consideração qualquer fenótipo ou característica morfológica de indivíduo. A partir disso, podemos considerar dois pontos: o primeiro é o comentário da jornalista, no qual ela definiu a cor da pele como um motivo para se cometer crimes; e o segundo uma pequena definição de Bell Hooks (2013), na qual ela explica que, ao dizer que somos todos iguais, deixamos de lado todas as características morfológicas, históricas e linguísticas, não só de negros, mas como de qualquer outra cor de pele ou etnia. O que Bell Hooks observa é que, na verdade, somos todos diferentes e está tudo bem.

Em sequência, Glass também aponta as características de sensibilidade racial. Um ponto importante para essa pesquisa, afinal, ao falar de sensibilidade racial, é que é necessário entender que as características raciais de um indivíduo constituem sua

identidade, e não levar a cor da sua pele como característica é desrespeitá-la. Como explica Glass,

A sensibilidade racial reconhece que a raça diz algo positivo sobre todas as pessoas e deve ser comemorada, honrada e levada em consideração se as pessoas têm que ser tratadas com justiça e respeito. Essa posição justifica as políticas de ação afirmativa e a maior parte da educação multicultural, embora enfrente dificuldades próprias. (Glass, 2012, 892).

Entender a sensibilidade racial também foi importante para as políticas de ações afirmativas, pois, diferente da supremacia, que põe os brancos em lugar de destaque, ou da cegueira, que define que se somos todos iguais, todos temos os mesmos direitos. A sensibilidade racial entende que, por séculos, os negros têm sido marginalizados, e são necessárias ações de inclusão para que haja uma busca pela equidade.

Glass explica que a sensibilidade racial, sozinha, não consegue suprir todas as necessidades de reparo das injustiças sociais. Salienta que é necessário um trabalho mais complexo, de estudos, de construção identitária e histórica, que deve ser trabalhado em conjuntos com governos, escolas, legislação. A crítica racial afirma que a raça sozinha não diz nada sobre si mesma, e que o foco dos seus estudos não é na cor da pele, mas nas características de identidade e identificação formadas por uma pessoa, a partir da cor da sua pele. Como explica Glass,

A visão racialmente crítica sustenta que a raça é de fato um fator importante na sociedade e na vida dos indivíduos, mas a importância da raça na identidade pessoal de uma pessoa é determinada pela sua história de vida específica situada dentro de contextos sociais e culturais mais amplos. Considerando-se que a raça nada diz sobre si mesma, o olhar é dirigido a outro lugar, para o background de significado que faz com que ela se destaque como tal. Esse foco ilumina os processos dialetais internos e externos de afirmações e denúncias que estabelecem as normas racializadas do que significa ser de uma raça ou de outra (Glass, 2012, p. 899).

Por fim, Glass informa que não existe, a priori, um motivo para se dividir a população mundial em raças, e que esse modo de divisão nada mais é que classificar os seres como superiores ou inferiores. Quantas vezes não ouvimos em forma de elogio dizer que japoneses são mais inteligentes e são sempre os primeiros no vestibular? Quantas vezes não ouvimos que índios são preguiçosos ou que um trabalho mal feito é “coisa de preto”? Por esse motivo são necessários estudos, pesquisas, conversas, denúncias, a respeito do que é o racismo. Afinal, ter um amigo negro ou namorar fulano

negro não te faz menos racista. Dessa forma, a supremacia branca precisa entrar em queda, e os tópicos citados acima fazem parte dessa desconstrução. Como explica Glass (2012),

A abordagem da cegueira racial de “não ver, ouvir, falar sobre a raça” adota uma postura defensiva evitando os desafios do racismo. O esforço para ser respeitoso e justo com todas as pessoas e para diminuir os significados da supremacia racial fornece motivações morais profundas para a cegueira racial. Entretanto, o resultado nega que a raça faça contribuições positivas dentro da experiência das pessoas de cor, e, portanto, ofende onde se pretendia ter respeito, sendo que deixa também intacta uma forma silenciosa de supremacia racial. A sensibilidade racial corrige o primeiro desses defeitos, mas, novamente, reinscreve alguns pressupostos da supremacia racial com um “essencialismo leve”. As duas visões teorizam pouco sobre raça e pouco fazem para destruir o racismo. Todas essas deficiências são superadas na visão crítico racial antirracista enquanto os resultados positivos e intenções morais são fortalecidos. A ação se torna estrategicamente dirigida à destruição da estrutura do racismo. A garantia moral dessas ações autoriza a uma pessoa a dizer NÃO para raça e SIM para cor (Glass, 2012, p. 900.)

De acordo com Hooks (2019), é notável o pré-estabelecimento de concepções da supremacia branca na sociedade. E como nós, brancos, buscamos estipular muitas vezes como deve ser a identidade negra. Hooks também afirma que o ódio e o medo estão entre os primeiros sinais que a “negritude” evoca na imaginação pública dos brancos (brancos e de todos os outros grupos que aprenderam que o jeito mais rápido de demonstrar concordância com a ordem supremacista branca é compartilhar suas suposições racistas) (p. 19). Desta forma, a autora explica que os movimentos negros de resistência, além de lutar contra a desigualdade social, também lutam a favor da busca do amor pela negritude, uma vez que até mesmo aqueles que se dizem antirracistas ainda perpetuam discursos racistas, de segregação, enraizados numa cultura colonizadora e escravocrata. Hooks também informa que até mesmo alguns negros que se consideram antirracistas são apegados a alguns pensamentos sobre a supremacia branca. A cultura constitui a identidade de um sujeito e são séculos de segregação e dizimação dos negros e de sua cultura contra apenas décadas das lutas étnico-raciais, além de que, afirma Hooks, ainda faltam, dentro das academias, estudos a respeito do amor à negritude:

Muitas pessoas negras nos veem como se “faltasse algo”, como se fôssemos inferiores quando comparados aos brancos. É impressionante a escassez de trabalhos acadêmicos contemplando a questão do auto-ódio dos negros, examinando as formas como a colonização e a exploração de pessoas negras é reforçada pelo ódio racial internalizado via pensamento supremacista branco. Poucos

acadêmicos negros abordaram extensivamente a obsessão negra com a branquitude. (HOOKS, 2019, p. 491)

Hooks explica que os movimentos antirraciais utilizam de diversas teorias para erradicar a supremacia branca. Por muito tempo acreditou-se que não falar em racismo ou o movimento somos todos iguais, somos todos humanos, traria um processo de desconstrução da hierarquia racial. Porém, a autora explica que esse tipo de movimento contextualiza o apagamento da cultura e diversidade negra, distanciando ainda mais o amor pela negritude. Outra tentativa dos movimentos negros é mostrar que os brancos também são vítimas do racismo. Que fique evidente que não estamos falando de racismo reverso, mas, sim, como o racismo contra os negros também prejudica os brancos. Uma construção de solidariedade política enraizada na narrativa de vitimização compartilhada não apenas posiciona os brancos novamente no centro, mas arrisca obscurecer determinadas maneiras em que a dominação racista impacta a vida dos grupos marginalizados. O que Hooks observa é que as lutas antirracistas não devem ser só do negros, mas também dos brancos, e que ela não deve ser movimentada por sofrimento partilhado ou somente na noção de privilégio, mas na questão de solidariedade e política.

Uma vez que é óbvio que as pessoas brancas não podem escolher pela força da vontade se tornarem “negras”, esse desejo utópico deve ser distinguido de uma solidariedade com a negritude que está enraizada em ações em que o indivíduo deixa de se identificar com a branquitude como símbolo de vitimização e impotência. (HOOKS, 2019, p. 568)

1.5. Racismo estrutural no Brasil

Para entender o que é racismo estrutural e como ele se constituiu na sociedade, é necessário pensar e lembrar da historicidade do racismo nos Brasil. Afinal, a estrutura de opressão presente na sociedade brasileira contra a população negra é algo que se perpetua por séculos.

No período do escravismo que perpetuou durante a época colonial do Brasil, a população negra era escravizada e não tinha nenhum direito civil. O escravizado nada mais era do que uma propriedade de seu dono, era visto como uma coisa ou um bem, e só passou a ser visto como um objeto quando passou a ter responsabilidade penal.

No Brasil, segundo Clovis Moura (1994), o período do escravismo foi dividido em duas partes, o escravismo, no qual a sociedade era dividida apenas em senhores e escravizados, o segundo, por sua vez, era a total forma de mão de obra. Posteriormente, com a chegada da família real no Brasil, a sociedade brasileira começou a se organizar de outra forma, a produção, que era totalmente ou quase totalmente enviada a Portugal, passou a ser comercializada aqui, criando então uma terceira divisão da sociedade, a burguesia. Com a criação da lei Eusébio de Queiroz, em 1850, que impedia o tráfico mercantil de pessoas negras, o Brasil começou a procurar outro tipo de mão de obra. Assim começam a chegar ao Brasil os imigrantes, em sua maioria europeus, que começaram a substituir a mão de obra escravizada e possuíam direitos dentro da legislação brasileira, um deles o direito de terras para plantio. Finalmente, com a abolição do escravismo em 1888 com a Lei áurea, o cidadão negro passou a ser um cidadão brasileiro livre. Porém, a monarquia brasileira não garantiu ao então finalmente cidadão negro nenhum outro direito. Dessa forma, duas opções lhe foram mais válidas: ir embora das casas as quais até então pertenciam e tentar construir uma vida na área rural ou permanecer nas casas sem nenhum direito e continuar trabalhando em troca de um lugar para dormir e comer.

Com isso é perceptível que a população negra já era eximida de qualquer direito como cidadão civil, jogadas às margens e literalmente a Deus dará, dentro da sociedade brasileira. Séculos se passaram e pouco se fez a respeito contra a discriminação racial. Como explica Bersani (2018),

A discriminação racial constituiu estratégia apropriada pelas classes dominantes desde a época do escravismo e, embora não se tenha admitido de forma explícita o racismo atrelado às instituições, não se pode afastar tal premissa, uma vez que se pretende colaborar, na presente pesquisa, com a noção de racismo estrutural, que transcende as instituições, passando inclusive por elas. (Bersani, 2018, p.184)

No início do século XX surgiram teses eugenistas que pregavam a superioridade entre as raças, perpetuadas por intelectuais da época que pregavam que as pessoas miscigenadas teriam capacidade intelectual maior e pregavam a necessidade de embranquecimento da população. Infelizmente esse tipo de tese só foi desmentida após a segunda guerra mundial. Embora a Biologia já tenha afastado a existência da classificação de raças humanas, pois não há evidências que comprovem isso, existe indubitavelmente a divisão histórica-social de raças.

Como explica Bersani, 2018, apud Munanga 2010

A realidade da raça não é mais biológica, mas sim histórica, política e social. A palavra continua sendo usada como uma categoria de análise para entender o que aconteceu no passado e o que acontece no presente.

O nó central do problema não é a raça em si, mas sim as representações dessa palavra e a ideologia dela derivada. Se até o fim do século XIX e início do século XX, o racismo dependeu da racionalidade científica da raça, hoje ele independe dessa variante biológica. Ou seja, o racismo no século XXI se reconstrói com base em outras essencializações, notadamente culturais e históricas e até aquelas consideradas politicamente corretas como a etnia, a identidade e a diferença cultural (Bersani, 2018, p. 190 apud Munanga 2010)

As questões histórico-sociais para a população negra ainda são assuntos que precisam ser trabalhados principalmente com políticas públicas.

1.6. Racismo institucional

A constituição de 1988 garantiu a toda população alguns direitos básicos, como saúde, educação, segurança. Essa ampliação dos direitos básicos teve grande impacto para a redução de desigualdade, porém, não foi suficiente para que houvesse uma redução realmente significativa de desigualdade social e racial.

Entre o fim dos anos 1990 e início dos anos 2000, os movimentos negros ganharam força e diálogos a respeito de ações afirmativas que oferecessem oportunidades diretamente aos cidadãos negros que, por diversos motivos já citados aqui, são desprivilegiados numa disputa que não era e ainda não é justa. Em 2002 foi criado pelo Governo Federal o Plano Nacional de ações afirmativas, que contempla medidas de inclusão de mulheres, negros e pessoas com necessidades especiais. Também foram desenvolvidas medidas de inclusão dentro das universidades, com o sistema de cotas para negros. Essas ações têm o objetivo de acabar com o racismo que se manifesta dentro das instituições, instituições essas que privilegiam os brancos, que ocupam os melhores cargos ou são maioria dentro das universidades, em um país com quase metade da população negra.

O racismo institucional é o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos

racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações. (CRI, 2006, p.22)

Embora as ações afirmativas tenham colaborado para a inserção da população negra dentro das universidades, principalmente das públicas, e com isso aberto mais espaço dentro das empresas por meio da maior qualificação, as ações afirmativas existentes ainda não são suficientes para a diminuição da desigualdade. São necessárias políticas governamentais, e até mesmo da rede privada, mais inclusivas, sobretudo para a mulher negra, tema dessa dissertação.

1.7. O mercado de trabalho para a mulher preta

De acordo com Pinto (2004), o número de mulheres que entram no mercado de trabalho anualmente é menor que o número de homens. Apesar de a pesquisa ter mais de 15 anos, ainda é perceptível a diferença do grupo de mulheres em determinados setores. Ao trabalhar em um hotel, recebíamos diversos engenheiros, contadores, administradores, em sua maioria homens. Havia um grupo de engenheiros que trabalhavam para uma multinacional em Mariana-MG, e entre os seis funcionários, apenas uma era mulher. Um detalhe que surpreende é que todos eram brancos e a mulher loira de olhos verdes. O que Pinto também explicita é que, muitas vezes, muitas mulheres são obrigadas a abandonar os trabalhos por causa dos filhos, pois, além de a sociedade visivelmente acreditar que os maiores cuidados com uma criança são maternos, muitas mulheres suportam jornada dupla ou tripla em suas casas, trabalhando fora, cuidando dos filhos e mantendo a casas arrumadas.

Uma representação do dado sobre a inserção de mulheres no mercado de trabalho foi apresentado por Tripia e Bacarat (2014):

Pesquisas comprovam que a participação masculina, geralmente, é maior que a feminina, apesar de ter havido um crescimento de 48,1% para 52,6% da participação das mulheres, e do fato de ter ocorrido uma redução de 75% para 72% na participação masculina da população economicamente ativa (PEA). Tal fato, ao se comparar com a análise educacional, demonstra uma inversão de hierarquia de gênero. (Tripia e Bacarat, 2014, p. 3)

Outro dado apresentado por Pinto (2014) é que, ao comparar o índice de entrada de mulheres brancas e mulheres negras no mercado de trabalho, o índice de mulheres

brancas é maior. Isso não significa necessariamente que as mulheres negras não trabalham, mas que trabalham de forma informal, sem registro, como diaristas, domésticas, camelôs, quitandeiras. “A maior incorporação das mulheres negras está no setor dos serviços domésticos, este é mais um traço da desvantajosa situação em que se encontram as negras neste país” (Pinto, 7, 2004).

Como explicam Tripia e Bacarat, 2014:

Em relação ao trabalho das mulheres negras, a mesma pesquisa mostrou que: 22,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 16,6% trabalhavam como empregada doméstica (sem carteira), 15,9% exercia atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 14,2% empregadas no setor privado (sem carteira assinada), e 7,5% empregada pública/estatutária/militar. E em relação ao emprego doméstico (com carteira), o índice encontrado foi de 5,2%. (Tropia e Bacarat, 2014, p 6).

De acordo com Tripia e Baracat (2014), o Brasil é o país com maior população negra fora do continente africano. Em 2005 era de 91 milhões, de acordo com os autores, mais que a metade da população da época, que era de aproximadamente 180 milhões⁵. Levando em consideração o vislumbre do exemplo dos grupo de engenheiros no qual nenhum era negro, pode-se perceber nessa pequena óptica o tamanho da desigualdade. Durante minha graduação, tive apenas uma mulher negra como professora, em um âmbito, particularmente nas Letras, que era composto por mais da metade por mulheres. Uma explicação para isso é o trecho de Tripia e Baracat:

A discriminação da trabalhadora negra é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, às posições de ocupação no mercado de trabalho, nas diferenças salariais e nas atividades desenvolvidas. Ademais, há grande dificuldade para mulheres negras concluírem os estudos, dificultando o acesso a melhores oportunidades de trabalho, e, assim, a uma condição financeira maior e melhor. (Tropia e Baracat, 2014, p.2)

Algumas políticas governamentais têm trabalhado para a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho. A primeira delas foi o sistema de cotas em universidades públicas. Hoje, 20% das vagas devem ser destinadas a candidatos negros, lembrando que no Brasil 50% da população é negra. Ainda assim, dos 50 alunos que entraram comigo na graduação, três eram negros. Concursos públicos também tiveram que colocar vagas destinadas a negros, e se tiver apenas uma vaga, o candidato negro

⁵ Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em 15 de julho de 2020

também terá preferência. E tramita desde 2011, conforme Tripia e Baracat (2014), uma ação no governo que obrigue as empresas a terem candidatos negros. A grande questão aqui é: em quais funções? Não é difícil ver em uma Multinacional mulheres negras trabalhando como a “moça” do cafezinho, a cozinheira, a faxineira, como também não é comum vê-las em posição de chefia ou diretoria. Pode-se afirmar que uma política apenas de inserção no mercado de trabalho não é suficiente. Como acentua o artigo publicado pela Dieese,

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro é nitidamente desvantajosa, ainda que sua participação na força de trabalho seja mais intensa que a de mulheres não-negras. A presença da discriminação racial se acumula à ausência de indivíduo entre os sexos, aprofundando desigualdades e colocando as afrodescendentes na pior situação quando comparada aos demais grupos populacionais – homens negros e não-negros e mulheres não-negras. Elas são a síntese da dupla discriminação de sexo e cor na sociedade brasileira: mais pobres, em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. (Dieese..., 2005, p. 2)

As mulheres negras já trabalham há séculos no Brasil, primeiro escravizadas, depois verdureiras, quitandeiras, empregadas domésticas e prostitutas. A marginalização desse grupo não só afeta a parte financeira, como a da autoestima. Era perceptível como as mulheres que foram minhas colegas de trabalho, que trabalhavam na cozinha ou como camareiras, lidavam com a oportunidade de estudar como algo inalcançável. Eram relatos diários sobre elas acharem que não eram capazes de estudar ou de entrar em uma universidade. As falas “Se eu estudasse” ou “Se eu tivesse tido a oportunidade de estudar” não eram frases apenas de sonhos não realizados, era frases muitas vezes condicionais, pois, quando eu explicava sobre a existência de uma universidade pública na cidade ou um curso gratuito, na minha extrema ingenuidade e privilégio de pessoa branca, elas sempre me diziam “Isso não é pra mim”. Essas mulheres trabalhavam o dia todo de pé, limpando e cozinhando, depois tinham que ir para casa cuidar dos filhos, dos netos, dos maridos, limpar a casa e cozinhar para eles. Não passava pela minha cabeça o quanto elas se desdobravam fisicamente e intelectualmente. Estudar não era apenas falta de vontade ou oportunidade. O sacrifício delas para conseguir para alcançar outra qualificação seria extremamente maior.

Leal (2018) explica que nas lutas feministas e antirracistas, as maiores representações são de mulheres brancas e homens negros respectivamente. A mulher negra se encontra ainda mais às margens daqueles que já são marginalizados, com

pouca representatividade. No mercado de trabalho não é diferente. Conforme afirma Leal (2018), de acordo com o Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, desenvolvido em conjunto pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres, Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), os brancos ocupam os postos de trabalho que exigem mais qualificação, e negros ocupavam a maioria dos postos de trabalho nas atividades menos qualificadas e com menor remuneração, nos serviços manuais e emprego doméstico.

Os dados do Relatório de GEMAA podem ser complementados pela pesquisa da Sadi Dal Rosso, que analisa a divisão racial por setores de atividade, segundo dados de 2010, identificando a presença majoritária da mão de obra negra em três grandes áreas: no setor primário (“agropecuária, mineração, extração vegetal e pesca”), no setor de construção e no trabalho doméstico, que são todos trabalhos predominantemente manuais. Enquanto isso, brancos são maioria nos setores da indústria, comércio, finanças, educação, saúde, transportes e na Administração Pública” (DAL ROSSO, 2017, p. 256-257). (Leal,2018,p. 35)

Deste modo, com a segregação racial construiu-se um trajeto histórico de preconceito e intolerância perante a população negra no Brasil. Segregação essa que traz marcas até os dias atuais, fazendo com que a população negra seja representada, por exemplo, por um ideal de beleza que é europeu. Além de lutar constantemente contra aqueles que possuem muito mais oportunidades pelo simples fato de serem brancos, a mulher preta é discriminada pelo seu gênero e pela sua cor.

De acordo com Soares (2000), onde existe diferença existirão grupos que terão suas vidas prejudicadas por não pertencerem a um determinado padrão. Embora Soares tenha escrito esse artigo há quase 20 anos, o discurso ainda é atual contra os marginalizados. Como explica o autor,

“Essas normas podem ser a cor da pele, a orientação sexual, a religião, o sexo, a origem social ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos. A discriminação existe em todos os continentes, em inúmeros países, em muitas línguas e em várias culturas. Trata-se de prática quase universal.” (Soares, 2000, p. 7)

Uma pesquisa promovida pelo PNAD — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios —, realizada do final dos anos 1980 ao fim dos anos 1990, mostra que as mulheres brancas tinham rendimentos de quase o dobro das mulheres pretas e que estas, as mulheres brancas, também recebiam quase que a metade do que recebem os homens

brancos. Uma pesquisa mais recente de Gonçalves e Muniz (2018) mostra que, na Universidade Federal de Ouro Preto, apenas 3% de professores na pós-graduação são mulheres negras. É possível afirmar que, além de das desigualdades de gênero, as desigualdades raciais também se fazem muito presentes no mercado de trabalho, conforme Gonçalves e Muniz (2018).

“Conforme já se pontuou, as desigualdades e os obstáculos no mundo do trabalho não se dão apenas por uma questão de gênero, mas também de raça, além, é claro que outras questões que não serão mencionadas aqui. O mercado brasileiro de trabalho expressa “o resultado de processo histórico que conformou esta sociedade”, onde persistem “situações discriminatórias sobre segmentos específicos da população, dentre os quais os negros têm este lugar destacado, apesar das transformações ocorridas em direção a uma maior democratização social” (Gonçalves e Muniz, 2018, p 3).

Segundo Benedito (2016), pensar o papel da mulher negra dentro do mercado de trabalho é uma tarefa necessária e urgente, pois existe um processo de discriminação de raça e gênero que se perpetua durante os anos. O homem branco, a mulher branca e o homem negro, segundo autor, ocupam os melhores cargos e recebem os melhores salários dentro do mercado de trabalho e, uma vez empregados, têm maiores chances de ascensão dentro das empresas.

Como explica Benedito (2016),

Conforme dados publicados pelo IPEA 2008 e referentes ao ano de 2006, enquanto as mulheres brancas ganham, em média, 63% do que ganham os homens brancos, as mulheres negras ganham 66% dos homens do mesmo grupo racial e 32% do rendimento médio dos homens brancos. (Benedito, 2016, p. 84)

A desigualdade de rendimentos da mulher negra, segundo Benedito (2016), afeta e limita as condições dessas mulheres, uma vez que muitas vezes não conseguem nem o acesso de bens de consumos básicos, como saúde, educação e até mesmo saneamento básico. Presença de mulheres negras em funções de chefia é três vezes menor que a de mulheres brancas, além de que, qualquer aumento de qualificação dessas mulheres não necessariamente é um fator determinante para ascensão econômica, existe uma concorrência com as outras etnias que é desigual.

De acordo com Benedito (2016) ,

Deve-se observar ainda que quanto maior o nível de qualificação profissional, menores são as oportunidades de ascensão, pois acontece um aumento da concorrência com outras etnias e uma preterição à contratação de

mulheres negras para cargos de chefia, planejamento, direção operacional ou funções executivas, restando para elas em maiores proporções os cargos menos ambicionados por outros grupos populacionais

1.8. O Conceito de Língua

De acordo com FIORIN (2013), a aptidão para Linguagem é um traço genético, porém, diferente das necessidades de comer ou dormir, ela não se manifesta de maneira natural, precisa ser aprendida, de modo que a linguagem verbal se manifesta por meio da Língua. Para FIORIN (2013), a Língua é um sistema de signos específicos aos membros da comunidade. Saussure, ao iniciar os estudos sobre Linguística, definiu Língua como um conjunto de signos de valores puros, produto da coletividade. Como explica, Rodrigues (2008):

Para Saussure, a língua não é nada mais que um sistema de valores puros. Descartando toda possibilidade de que a língua pudesse ser uma descrição do mundo, o linguista apresenta sua teoria, enfocando a língua como um fato social, produto da coletividade, que estabelece os valores desse sistema através da convenção social, sobre a qual o indivíduo não teria nenhum poder. Para perceber que a língua não é senão um sistema de valores, o linguista parte da análise de dois de seus aspectos básicos, as ideias e os sons. (RODRIGUES, 2008, pg. 9)

Os estudos linguísticos avançaram desde os estudos de Saussure, e hoje já é possível afirmar que a Língua não só é social, como é constituída por elementos físicos, psíquicos e culturais. De acordo com Coelho e Mesquista (2013), que citam Chauí (2006), a Linguagem pode ser constituída por quatro fatores: (i) físicos (anatômicos, fisiológicos, neurológicos, motrizes, sensoriais), que nos permitem falar, escutar, escrever e ler; (ii) socioculturais, que determinam a diferença entre as línguas e entre as linguagens dos indivíduos; (iii) psicológicos (emocionais, afetivos, perceptivos, imaginativos, lembranças, inteligência), que incitam a necessidade e o desejo da informação e da comunicação; e (iv) linguísticos, que se referem à estrutura e ao funcionamento da linguagem, determinantes de nossa competência e de nossa performance no uso da linguagem. Fiorin (2013) descreve a Linguagem como maneira de perceber o mundo, e a Língua interpreta esse mundo, como explica o autor.

Quando fazemos essa afirmação não estamos querendo dizer que a realidade não existe independentemente das pessoas ou que ela seja uma criação de sua mente, mas que só atentamos para as coisas por intermédio da linguagem. Em outras palavras, só pela linguagem o mundo ganha sentido para nós. (FIORIN, 2013, p. 16)

Língua não é pronta e acabada, por isso é um objeto infinito de estudos no campos da Linguística e outras áreas. É graças a nossa capacidade de produzir linguagem verbal, com a Língua, que podemos ler, escrever, expressar sentimentos, pensamentos, aprender sobre o mundo, criar valores que nos permitem viver em sociedade e lutar para modificar esses valores. Como afirma Chauí (2006),

A linguagem é nossa via de acesso ao mundo e ao pensamento, ela nos envolve e nos habita, assim como a envolvemos e a habitamos. Ter experiência da linguagem é ter uma experiência espantosa: emitimos e ouvimos sons, escrevemos e lemos letras, mas, sem que saibamos como, experimentamos e compreendemos sentidos, significados, significações, emoções, desejos, idéias. [...]

É que a linguagem tem a capacidade especial de nos fazer pensar enquanto falamos e ouvimos, de nos levar a compreender nossos próprios pensamentos tanto quanto os dos outros que falamos conosco. As palavras nos fazem pensar e nos dão o que pensar porque se referem a significados, tanto os já conhecidos por outros quanto os já conhecidos por nós, bem como os que não conhecíamos e que descobrimos por estarmos conversando.

1.9. Conceito de cultura

De acordo com Laraia (2009), o termo germânico *Kultur* simbolizava todos os aspectos espirituais de uma sociedade e que o conceito de Cultura como nos é denominado hoje foi apresentado por Edward Taylor (1832-1917), definindo-o como o conjunto de “conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes, ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem, como membro de uma sociedade”. A ideia já havia sido mencionada por John Locke (1631-1704) em *Ensaio acerca do entendimento humano*, onde o autor afirmava que os conhecimentos não eram passados hereditariamente, mas que o ser humano é dotado de uma capacidade ilimitada de produzir conhecimento.

A cultura é a responsável por constituir a identidade do indivíduo. Embora a cultura seja de ordem social, em comunidade, a identidade é individual, subjetiva. O indivíduo é formado por mais de uma identidade, classe, gênero, etnia, religião. Segundo Hall (2004), a identidade do indivíduo na pós-modernidade é totalmente

fragmentada, por diversos motivos, graças a globalização, a imigração, movimentos sociais, desse modo, Hall afirma que algumas velhas identidades que eram estipuladas culturalmente passam a se desestruturar. É o que ele chama de crise de identidade: “As sociedades da modernidade tardia são caracterizadas ‘pela diferença’, elas são atravessadas por diferentes divisões e antagonismos sociais que produzem uma variedade de diferentes ‘posições de sujeitos’ — isto é, identidades, para os indivíduos” (Hall, 2004, p. 18).

Podemos afirmar que a identidade de um indivíduo é híbrida e instável, como explicam Coelho e Mesquita (2013):

Observa-se, portanto, um “descentramento” que atinge todos os setores sociais e que vai influir diretamente nas identidades, que estão agora fragmentadas, fluidas. O indivíduo que antes acreditava ser integrado, centrado, uno, dotado de uma identidade unificada e estável, cede lugar ao indivíduo descentrado, fragmentado, deslocado, composto por várias identidades (COELHO E MESQUISTA, 2013, p.28)

As autoras também nos apresentam o conceito de identificação. Uma vez que identidade é um constructo cultural/social, a identificação é um processo de conhecimento e reconhecimento comum, ou de características partilhadas com um grupo ou pessoas, ou com ideais em comum. Diante disso, entendemos que, a partir do processo de identificação do indivíduo com alguma ideia, ele assume uma posição, ou seja, uma identidade (COELHO E MESQUISTA. 2013. P. 29). Portanto, podemos concluir que a identidade é construída a partir dos conhecimentos culturais de uma sociedade e da identificação do sujeito com elas. Também concluímos que a identidade não é homogênea, nem estável, e sim fragmentada e se transforma ou não ao longo da vida.

1.10. Conceito de identidade

De acordo com Del Prette e Dell Prette (2003), “A formação da identidade social está relacionada a processos cognitivos de busca de compreensão do ambiente” (p. 125). A identidade de indivíduo é constituída pelo conhecimento cultural ao qual ele tem acesso, seja pela sua família, bairro, escola, trabalho, etc. A partir disso, o indivíduo faz escolhas sobre aquilo com que ele se identifica e toma para si como crença. A

identidade de um indivíduo é mutável, se modifica a partir do conhecimento cultural pelo qual ele é exposto ao longo da vida. É preciso lembrar que a maioria dos indivíduos de uma determinada sociedade vive em grupos e que esses grupos compartilham características de identificação semelhantes. Também é importante pensar a identidade de um indivíduo além de fluída, ou seja, ela não é híbrida, portanto, o indivíduo terá diversas identificações em diversas áreas culturais. Como explicam Del Prette e Dell Prette (2003),

O indivíduo social, ou cultural, possui interfaces que tanto o separam como o aproximam dos demais. Uma interface é dada pelo tempo e resulta em uma história pessoal/ social. A dimensão temporal, expressa em termos de “antes”, “agora” e “depois”, implica a compreensão de situações sociais vividas, o que se torna possível porque, conforme salienta Valsiner (1997), a mente é social. Também o grupo existe em um tempo: passado, presente e futuro. A história do grupo pode ser pensada em termos da dualidade social/ pessoal. (Dell Prette e Dell Prette, 2003, p. 126)

É possível afirmar que, por diversos motivos, a sociedade atual tem se transformado. Sejam pelas lutas sociais, como Feminismo, étnico-raciais, globalização, pelo fácil acesso a informações. Por esse motivo, segundo Hall (2004), a sociedade vive hoje uma “crise de identidade”. O autor observa que “[...] as velhas identidades, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como um sujeito unificado (Hall, 2004, p 7.). Os estudos de Hall permeiam diversos estudos sobre identidade, e é possível entender que, apesar de a palavra “crise” ser de conotação negativa, é importante pensar que a hibridez do indivíduo é positiva, pois não são aceitos mais conceitos obsoletos. Dessa forma, abriu-se espaços para que outras vozes sejam ouvidas. Vista como parte de um processo mais amplo de mudança, que está deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referência que davam aos indivíduos uma ancoragem estável no mundo social.” (HALL, 2004, p.7).

Deste modo concluímos que, resumidamente, a identidade do indivíduo é formada pelos conhecimentos aos quais ele é exposto durante sua vida e pelas identificações que ele faz a partir desses conhecimentos. Porém, nenhum indivíduo possui apenas uma identidade, como explica Hall (2004) no trecho a seguir.

O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente. Dentro de nós há

identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas. Se sentimos que temos uma identidade unificada desde o nascimento até a morte é apenas porque construímos uma cômoda estória sobre nós mesmos ou uma confortadora “narrativa do eu”. A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia. Ao invés disso, à medida em que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, somos confrontados por uma multiplicidade desconcertante e cambiante de identidades possíveis, com cada uma das quais poderíamos nos identificar ao menos temporariamente. (Hall, 2004 p. 12-13).

Unindo linguagem, identidade e cultura é possível pensar como os três temas estão interligados. A linguagem como representação da sociedade, a cultura como as constituições sociais e a identidade como a apropriação e identificação dos indivíduos pelos bens culturais. Conclui-se que não há linearidade nos temas, onde começa um e termina o outro. Linguagem, identidade e cultura são cíclicos e se complementam.

1.11. Discurso e identidade

A língua é uma maneira de descrever o mundo, o discurso, por sua vez é uma forma de construir esse mundo. Em qualquer sociedade a identidade e características dela são definidas através da interação. Segundo Moita Lopes, que cita Shoter (1989), a análise da dinâmica da interação torna possível compreender “quem tem responsabilidade por qual atividade na construção social dos significados de qualquer comunicação”. Como dissemos anteriormente, o discurso é social, precisa da interação para ser eficaz. É a presença do outro que molda o nosso sentido do que está sendo dito (Moita Lopes, 2006, p. 32). “O indivíduo torna-se consciente de si mesmo no processo de tornar-se consciente de dos outros” (Markov, 1990, p. 3, apud Moita Lopes 2006). Dessa forma é possível afirmar que nossos discursos moldam as pessoas e os discursos do outro nos molda. Segundo Moita Lopes (2006), outra forma essencial para o significado do discurso é o contexto.

Com a finalidade de construir significado com o outro, os participantes discursivos criam contextos mentais (Edward e Mercer, 1987), ou enquadres interacionais (Tannen e Wallat, 1987). Ao interagirem os projetam na interação para indicarem como pretendem que o significado seja construído: “o contexto não é um traço material mas uma produção dos próprios participantes isto é uma construção interpretativa através da qual definem a situação com o objetivo de resolver tarefas praticas”(Bange 1992, p. 18) ou uma propriedade dos entendimentos gerais das pessoas que se comunicam.

(Edwards e Mercer, 1987) [...] Esses processos de construção de significado, em que alteridade e contexto são cruciais são situados cultural, institucional e historicamente (Wertsch, 1991, p 8). Os participantes discursivos estão agindo no mundo em condições sócio históricas particulares que estão refletidas em seus projetos políticos e nas relações de poder em que elas operam.

Portanto, vinculando a noção de discurso, contexto e identidade, afirmamos que o contexto sócio-histórico em que os discursos e esse sujeito esta inserido socialmente definirá a construção do significado do discurso e da construção da identidade desse sujeito. Por exemplo, em uma família extremamente religiosa, um filho ou filha homossexual poderá sofrer com os discursos propagados por muitas igrejas a respeito da homossexualidade e ser uma pessoa, embora integrante da comunidade LGBTQI+, que também propaga esses discursos, pois esses discursos integraram e integram sua historicidade como pessoa e faz parte da construção da sua identidade. Em tempos de pandemia da COVID 19, um levantamento feito por epidemiologistas afirmaram as cidades brasileiras onde o presidente Jair Bolsonaro teve mais votos também foram as cidades onde ocorreu o maior número de mortes por COVID 19. Vale lembrar que os discursos do presidente a respeito da pandemia foram contra a ciência, uso de medicamento ineficientes ou o uso de máscara. Dessa forma é necessário pensar que, no lugar de poder que ele ocupa, o discurso para os seguidores que o admiram será replicado. Segundo Moita Lopes (2006), nós, indivíduos, somos um constructo social, no qual nossa identidade é moldada pelos discursos que não são veiculados através do nosso contexto sócio-histórico-cultural. Como explica Lopes (2006),

Nessa visão de discurso como construção social por meio da qual os participantes constroem a realidade social e a si mesmos através dos discursos (Murray, 1989). A construção da identidade social é vista como estando sempre em processo, pois é dependente da realização discursiva em circunstancias particulares: os significados que os participantes dão a si mesmo e aos outros engajados no discurso (Moita Lopes, 2006, p 34).

Outro ato necessário quando pensamos em discurso e identidade é lançar olhar sobre as relações de poder no discurso. De acordo com Foucault (1992), as identidades são escolhidas, mas não são inscritas em relações discursivas de poder específicas nas quais são construídas (apud Moita Lopes, 2006, p. 35). Moita Lopes (2006) também explica que alguns discursos são veiculados por algumas entidades para que haja controle dos indivíduos. Como dissemos acima, os discursos políticos e religiosos. Dessa forma, esse discurso como constructo da sociedade forma um tipo de monopólio

social e aqueles que não se incluem nele se encontram às margens, no caso como mulheres, negros, gays, pessoas trans. Também é necessário lembrar, como aponta o autor, que nem sempre os indivíduos estarão à mercê desse discurso e da posição onde esse discurso o coloca, são os casos de resistência. Embora a internet hoje seja um grande aliado da propagação dos discursos de resistência, diversas lutas feministas, étnico-raciais, LGBTQI+ têm discursado contra muitos discursos que as colocam as margens.

As pessoas têm identidades sociais múltiplas na sociedade. As mesmas pessoas são inscritas em práticas discursivas diferentes por meio de identidades sociais diferentes e contraditórias. O poder atravessa a sociedade em diferentes direções dependendo das relações sociais nas quais as pessoas se envolvem por meio de diferentes práticas discursivas “as identidades sociais são estruturadas ‘como uma língua’ no sentido de que podem ser articuladas numa gama de posições contraditórias de um contexto discursivo a outro (Mercer, 1990, p. 57, apud Moitas Lopes, 2006, p. 36)

Ao pensar no indivíduo dentro de uma sociedade é importante lembrar que o sujeito não possui apenas uma identidade, eles está inserido em diversos outros contextos que constroem quem ele é, contextos montados por outros discursos. Uma mulher preta não é apenas uma mulher, ela é preta, pode ser pobre ou rica, está inserida no mercado de trabalho ou não, pode ser mãe ou não, ela possui diversas identidades. A escolha de nossas múltiplas identidades não depende da nossa vontade, mas é montada pelas práticas discursivas, impregnadas pelo poder, nas quais agimos embora possamos resistir a essas práticas (Moita Lopes, 2006, p. 37).

1.12. Linguística aplicada e as vozes do sul

Segundo Moita Lopes (2016), houve necessidade de repensar a Linguística Aplicada partindo do fato de que há necessidade de uma área da Linguística na qual a investigação é fundamentalmente centrada no contexto aplicado. Repensar como as pessoas vivem e agem e considerar a compreensão das mudanças relacionadas à vida sociocultural, política e histórica que elas experienciam. Politizar o ato de pesquisar e pensar alternativas para a vida social é parte intrínseca dos novos modos de teorizar e fazer LA (Moita Lopes, 2016, p. 22).

Diversos campos têm como objeto as atividades socioculturais, porém, a Linguística Aplicada se propõe também a apresentar a construção da identidade baseada nos discursos e nas narrativas. Os conhecimentos que construímos sobre a vida social são marcados pela ação dos atores sociais nas histórias que vivemos, ouvimos e contamos (Moita Lopes, 2006, p. 64).

É importante pensar a Linguística Aplicada como um campo híbrido interdisciplinar, o que pode acarretar certo olhar preconceituoso sobre as pesquisas nesse campo, uma vez que seus estudos ultrapassam as barreiras da Linguística e trazem para complementar as pesquisas e estudos de outras áreas de conhecimento, como estudos culturais, psicologia, antropologia. Alguns estudiosos da LA abriram espaços em suas pesquisas para reivindicar a necessidade de a LA ser transgressora, abrir espaços em suas teorias para que ultrapassem as barreiras do pensamento crítico tradicional, como explica o autor.

“A teoria transgressiva assinala a intenção de transgredir, política e teoricamente, os limites do pensamento e da ação tradicionais, não somente entrando em território proibido, mas tentando pensar o que não deveria ser feito. Almeja atravessar fronteiras e quebrar regras; tem como meta um posicionamento reflexivo sobre o que e por que atravessa; é entendida como em movimento em vez de considerar aquilo em relação ao que é ‘pós’, é pensada para a ação e a mudança” (Moita Lopes, 2016, p, 82)

Dessa forma, a Linguística Aplicada se propõe também a pensar nas questões de identidade dentro da Língua, principalmente aqueles se encontram às margens e têm suas vozes caladas por um sociedade repressora. O intuito a LA transgressiva não é entender como os marginalizados usam a língua, mas como somos constituídos por meio da linguagem. É papel da Linguística como estudiosa da Língua e Linguagem entender como os discursos constituem os indivíduos.

Para construir conhecimento que seja responsivo à vida social, é necessário que se compreenda a LA não como disciplina, mas como área de estudos, na verdade, como áreas tais como estudos feministas, estudos *queer*, estudos sobre negros, estudos afro asiáticos etc. (Moita Lopes, 2016, p. 97)

Somos moldados pelos discursos que passaram por nós durante a nossa vida. Isso não significa que todos os discursos permanecem em nós, mas que através desses discursos passamos a ter pensamento crítico sobre o que acreditamos e nos identificamos, os discursos religiosos, políticos, familiares. Uma pessoa pode acreditar em Deus durante toda a infância, pois cresceu em uma família muito religiosa, e na

idade adulta começa a ler e ouvir em outros discursos ideias adversas à religião e passar a não acreditar mais. Os discursos nos moldam à medida que nos identificamos com eles e decidimos se queremos replicá-los de maneira positiva sobre quem somos e até de maneira negativa sobre quem não queremos ser. Uma experiência engraçada sobre isso é ler um texto no primeiro dia de graduação e ler o mesmo texto no último dia da graduação, você já não será mais o mesmo, durante o seu trajeto terá lido diversos outros textos e terá amadurecido como leitor crítico de determinado assunto, será constituído por outros discursos, e o entendimento da leitura ao final do curso poderá ser outro.

1.13. Branquitude.

Já é sabido que no mundo existem privilégios definidos pela cor da pele, o que podemos chamar de supremacia branca. Embora o homem branco hétero seja o maior receptor de privilégios, as mulheres brancas também se enquadram nos padrões estéticos da supremacia branca. Cabelos lisos, narizes finos, são exemplos de como os corpos, por muito tempo, foram elegidos como padrão. Por esse motivo, diversas químicas de alisamento de cabelo foram criadas e o Brasil foi eleito, diversas vezes, de acordo com o conselho brasileiro de medicina, o país com maiores índices de cirurgia plástica. As mulheres negras, que como toda mulher já são influenciadas apenas a odiar o seu corpo, também precisam lidar com questões que são naturais para elas, que, por mais que se alise o cabelo, a raiz sempre será crespa ou cacheada, sua pele sempre será preta.

Por esses e muitos outros motivos que dão privilégios aos brancos em relação aos negros que é possível entender que existe uma hierarquia racial, a chamada branquitude, na qual os brancos estão sempre à frente dos negros apenas pela cor da sua pele. Ao se falar de racismo, de feminismo negro, também é necessário falar de branquitude. Afinal, o privilégio por ser branco não se dá a todos da mesma forma, como citado acima, a respeito do homem branco, existem outros fatores etnográficos que também precisam ser relacionados, como explica Corossacz (2014):

Portanto, a branquitude se caracteriza por exprimir uma posição de privilégio estrutural, determinada por uma combinação de fatores históricos e de mecanismos ligados ao presente. Todavia, nem todas as pessoas definidas

como brancas obtêm vantagens com a branquitude do mesmo modo. Com efeito, a branquitude não é uma categoria uniforme ou monolítica; ela é sempre conotada por outras variáveis: gênero, sexualidade, classe, status, religião e nacionalidade, que devem ser levadas em conta na análise etnográfica (FRANKENBERG, 1999 e 2001). (Corossacz, 2014, p. 5)

Um fato importante, não só no Brasil, como no mundo, é que muitos brancos não têm ciência do privilégio a respeito da sua cor de pele. Ainda se ouve que no Brasil não há racismo e que cotas desvalorizam a capacidade cognitiva de muitos negros. Porém, em uma breve pesquisa pode-se verificar que o índice de docentes e discentes negros em universidades no Brasil é mínimo em relação aos brancos, que entre as empregadas domésticas, 90% são negras, que na população carcerária do Brasil, a maioria são negros. É essencial compreender que racismo não está apenas relacionado a se tratar de forma pejorativa ou com desprezo, mas também à população negra à margem, abaixo na hierarquia, com as piores condições devido a nossa eterna dívida histórica, como exemplifica Corossacz (2014):

De fato, um dos traços característicos dos brasileiros é a tendência a usar a classe como principal categoria para interpretar a sociedade, as interações cotidianas e as situações de conflito. As discriminações e violências contra os negros são frequentemente explicadas em termos de classe, ou seja, afirma-se que os negros são discriminados não por serem negros, mas por serem pobres (GUIMARÃES, 2002). Portanto, a cor não teria um peso social em si, diferentemente da classe. Todavia, podemos notar como a superioridade da classe sobre a cor como categoria de interpretação da realidade social é questionada quando se considera a ideologia do branqueamento, que demonstra como o ser classificado como “negro” comporta em si um estigma. (Corossacz, 2014, p. 7)

O padrão branco Europeu foi eleito como o “Todo poderoso” entre os brancos, isso fica muito evidente no Brasil quando se trata da separação das regiões. Ao se comparar a população branca do Nordeste com a do Sul/Sudeste, há quem diga que a população do Sul é mais branca devido à colonização de cada região. O filme Bacurau (2019), de Kleber Mendonça, ironiza, quando em um confronto de brasileiros com americanos, os brasileiros se autodeclaram “brancos como vocês”, e não como a população de Bacurau. Isso evidencia que até mesmo entre os brancos há certa divisão hierárquica. Portanto, como dito acima, os privilégios pela cor da pele também precisam ser associados a outros grupos etnográficos. Um exemplo dado por Jesus (2014) explica o comportamento do brasileiro sulista a respeito da branquitude:

Ao entrevistar moradores de classe média da zona sul do Rio de Janeiro, Nervell percebeu uma contradição freqüente nos discursos de pessoas que ao mesmo tempo em que identificam a mistura de raças como fonte da nação brasileira, utilizam esse ideal de mistura para identificar em suas origens

traços que lhe deixam praticamente de fora desta “nação”.O autor utiliza exemplo de pessoas que evitam o termo “branco” para identificar sua cor, mas resgatam em sua árvore genealógica europeus que justificam a ausência de suas características mais brasileiras que lhes aproximem da cultura negra, como o gosto pelo samba ou carnaval. (Jesus, 2014, p. 7)

Assim como nas lutas étnicos raciais e o feminismo, o termo branquitude é recente nos estudos acadêmicos. De acordo com Jesus (2014), o termo foi disseminado no Brasil pela primeira vez por Paulo Freire, porém, apenas nos anos 2000 que o termo ganhou força. Portanto, são menos de 20 anos que os privilégios brancos vêm sendo estudados e questionados. Considerando os mais de 200 anos de escravidão no Brasil e os 134 anos de abolição da escravatura, podemos considerar que estamos um pouco atrasados em questionar os nossos privilégios. De acordo com Glass (2013), falar de supremacia racial é extremamente importante para as lutas raciais. Entender que a definição de hierarquia é histórica, descrita na bíblia e por Darwin sobre a evolução natural, e se conscientizar a respeito dos privilégios brancos é o primeiro passo para os brancos apoiarem as lutas antirracistas.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo, que apresenta o caminho metodológico que esta pesquisa percorreu, está dividido em três seções, sendo elas: 2.1. Seleção das participantes. 2.2. Escolha da localidade. 2.3 Coleta de dados.

2.1. Seleção das participantes

O instrumento foi aplicado a 07 mulheres nascidas na cidade de Mariana-MG ou na região, porém, todas são residentes na cidade de Mariana-MG. Elas participaram da entrevista em um lugar público ou na própria casa, através de chama pelo WhatsApp, pois necessitamos cumprir os protocolos de saúde indicados pela OMS⁶. Todas as entrevistas foram gravadas pela entrevistadora, usando um aplicativo de celular que gravava a tela do smartphone. Após gravadas, foram assistidas e posteriormente transcritas todas as respostas com a identificação de cada participante. As participantes da pesquisa participaram da entrevista no formato de conversa. O roteiro da entrevista semidirigida foi abordado não no formato pergunta-resposta, mas como um “bate-papo” em que todas as questões foram elencadas não necessariamente na ordem prevista.

⁶ Organização mundial de Saúde

Quadro 1: Informação das participantes

Nome	Estado Civil	Moradia	Nível educacional	Natural	Filhos	Começou trabalhar	Trabalha no momento	Profissão
MAFSOP	Separada	Galego	Magistério Incompleto	Ouro Preto	2	17	Não	Cozinheira
JHMSMA	Solteira	Morada do Sol	Ensino Médio Completo	Mariana	2	15	Sim	Cozinheira
AASSMA	Solteira	Centro	Ensino Fundamental Completo	Mariana	2	12	Sim	Cozinheira/ Doméstica/ Faxineira
SMCSOP	Solteira	Barro preto	Ensino Médio Completo	Ouro Preto	2	10	Sim	Aux. de Cozinheira
VLMSDV	Solteira	Cartuxa	Ensino Fundamental Completo	Diego de Vasconcelos	3	9	Sim	Faxineira
SRSSMA	Solteira	Cabanas	Ensino Fundamental Completo	Mariana	6	7	Sim	Açougueira
EFGSBL	Solteira	Rosário	Ensino Médio Completo	Barra longa	0	18	Sim	Balconista

O **Quadro 1: Perfil das participantes** mostra que esta pesquisa selecionou sete participantes mineiras do sexo feminino, moradoras da cidade de Mariana, sendo três nascidas na cidade de Mariana-MG, duas nascidas em Ouro Preto-MG, uma em Diogo de Vasconcelos-MG e uma nascida de Barra Longa-MG. Todas, indistintamente, começaram a trabalhar no período da menor idade. Inclusive, três participantes, SMCSOP, VLMSDV e SRSSMA, começaram a trabalhar na infância.

Embora não seja o foco desta pesquisa, pensar no trabalho infantil no Brasil se torna importante, uma vez que muitas mulheres negras começam a trabalhar desde muito novas, não só fora, como dentro de casa, cuidando dos irmãos mais novos ou limpando a casa para que seus familiares pudessem trabalhar.

Com a criação do Estatuto da Criança do Adolescente em 1990, o Governo Federal passou a garantir direitos básicos a toda criança, como o direito a educação. Com a emenda constitucional em 1998, passou-se a garantir que somente crianças acima de 14 anos pudessem trabalhar. Apesar disso, de acordo com o PNAD, em 2005, 7,8% das crianças com idade entre 5 e 15 anos trabalhavam para auxiliar com as despesas da casa. Ao pensar em mulher e como é constituído o patriarcado, cabe, normalmente, às filhas mais velhas cuidar dos afazeres da casa enquanto os pais saem para trabalhar. Há relatos também de como essas mulheres são inseridas ainda novas

para cuidar de crianças de outras famílias. Algumas saem de suas casas até mesmo por motivos de corte de gastos e começam a trabalhar, ainda crianças, em outras casas, o que lhes proporciona abrigo e alimentação, coisas que elas não encontravam em sua própria casa. Além de que essas meninas se tornavam mão de obra barata para essas famílias, o que se assemelha e muito ao período do escravismo. Embora a constituição, hoje, proteja essas crianças legalmente contra o abuso do trabalho infantil, não é difícil ver, nas regiões mais pobres do Brasil, crianças trabalhando e até sendo exploradas sexualmente.

Seis participantes estão inseridas no mercado de trabalho e apenas uma não está trabalhando no momento, a participante MAFSOP. Profissionalmente, as participantes são quatro cozinheiras, duas faxineiras, uma açougueira e uma balconista, cargos que estão em hierarquia mais baixa dentro do mercado de trabalho, são mal pagos e não exigem nenhum tipo de qualificação. Essas implicações serão analisadas de acordo com as respostas das participantes. Seis moram em bairros da cidade de Mariana e uma mora no centro, todos os bairros são considerados bairros pobres.

2.2. A escolha da localidade

O local escolhido para a investigação é a cidade de Mariana-MG, uma cidade construída pelos escravizados. Suas imensas igrejas foram erguidas em cima do sangue negro na época colonial. Até hoje traz extrema historicidade de desigualdade social. As pessoas de posse da cidade são pessoas que herdaram as fortunas de seus familiares e repassarão para os filhos e netos. O bairro mais pobre da cidade é considerado extremamente violento e possui, em grande maioria, habitantes negros.

Mesmo existindo uma universidade pública dentro da cidade, os jovens naturais de Mariana-MG são minoria dentro dos campi. Alguns habitantes, em conversas informais, me disseram que acreditavam ser necessário pagar para poder entrar nos prédios da Universidade.

Não foi encontrado no IBGE o índice de habitantes negros da cidade, porém, por ser uma cidade colonial, pode-se acreditar que seja grande a margem da população descendentes de escravizados africanos.

2.3. Coleta de dados

Usamos como instrumento de coleta de dados uma entrevista semidirigida, com 12 perguntas. As entrevistas semidirigidas foram feitas via WhatsApp, devido a pandemia COVID-19, e gravadas através de um aplicativo gravador de tela e registradas por mim, enquanto documentadora, em um caderno de bordo. Fiz anotações de minhas percepções e, sobretudo, dos dados coletados na hora da entrevista. Em seguida, as gravações foram transcritas cuidadosamente para que as respostas das participantes não sofressem nenhum tipo de interferência ou alteração. Na elaboração das perguntas procuramos investigar o conhecimento, a relação da mulher negra no mercado de trabalho na cidade de Mariana-MG e como isso afeta a construção de suas identidades. O roteiro seguido durante as entrevistas semidirigidas foi o seguinte:

- 1-Você se sente realizada no lugar em que trabalha? Por quê?
- 2- Você gostaria de trabalhar em outro cargo nessa empresa? Se sim, qual?
- 3- Com o que trabalham a sua vó, sua mãe, tias, irmãs?
- 4- Se fosse para escolher outra profissão, você escolheria? Se sim, qual?
- 5-Por qual motivo você não trabalha nessa profissão?
- 6- Você acha que a cor da sua pele tem alguma coisa a ver com as oportunidades de estudo e trabalho que lhe foram ofertadas?
- 7-Qual o maior motivo para você sair de casa todos os dias e ir trabalhar?
- 8- Em Mariana há oportunidades de emprego que valorizam a mulher preta?
- 9-Você já sofreu algum tipo de preconceito racial?
- 10- Você acha que você e uma mulher branca, que tem as mesmas experiências de trabalho, possuem as mesmas oportunidades?
- 11- Você acha que *você* escolheu essa profissão?
- 12- Quando você pensa em seus filhos, você gostaria que eles tivessem qual tipo de trabalho?
- 13- Você tem algum sonho do qual que pela sua cor da pele você acha que não pôde realizar?

A entrevista, conforme Salvador (1980) apud Ribeiro (2008), é um importante mecanismo para pesquisas relacionadas a ciências humanas e sociais. A entrevista

permite ao pesquisador ir além das pesquisas que já estão documentadas e conhecer as atitudes, sentimentos, opiniões de seus entrevistados. Como explica Ribeiro (2008),

A técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento, o que significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores. (Ribeiro, 2008, p. 141)

Conforme Arnoldi (2006) apud Brito e Feres (2011, p. 243), as entrevistas podem ser de cunho social e de cunho profissional. Nesta pesquisa trabalhamos com as entrevistas de cunho social, uma vez que estudamos fatos desta natureza. Segundo Gil (1999) apud Brito e Feres (2011), as entrevistas podem ser classificadas em informais, focalizadas por pautas e formais. Resumidamente, as entrevistas informais se aproximam muito de uma conversa e não possuem estruturas, se distinguem da conversa porque têm o intuito de coletar dados. As entrevistas focalizadas por pautas possuem certo grau de estrutura, porém não há perguntas prontas, mas sim pontos de questionamentos relacionados entre si, no qual o entrevistador vai ordenando conforme a entrevista. As entrevistas formais ou estruturadas possuem questões prontas, nas quais são direcionadas a todos os entrevistados. Como explica Brito e Feres (2011),

No caso da entrevista estruturada, ou formalizada, se desenvolve a partir de uma relação fixa de perguntas, cuja ordem e redação permanecem invariáveis para todos os entrevistados que geralmente, são em grande número. Por possibilitar o tratamento quantitativo dos dados, este tipo de entrevista torna-se o mais adequado para o desenvolvimento de levantamentos sociais (Brito e Feres, p. 5. 2011).

Nesta pesquisa optou-se por seguir o modelo de entrevista semiestruturada. Embora tenhamos seguido uma lista de pergunta às entrevistadas, seguimos um modelo de conversa mais informal para que as mulheres se sentissem confortáveis e pudessem ser o mais sinceras possível sobre as suas realidades. Embora todas as perguntas tenham sido feitas na mesma ordem a todas as entrevistadas, a conversa com as entrevistadas também variava de acordo com o nível de emoção em cada resposta. Alguns temas as deixavam mais emocionadas, outros, mais insatisfeitas ou até mesmo inconformadas com as situações. Então, durante a entrevista, íamos buscando meios para que as emoções das participantes não afetassem a forma como as perguntas eram feitas pela entrevistadora. Então, apesar de termos utilizado a metodologia de entrevistas semiestruturadas, também utilizamos outra metodologias, como a de entrevistas focalizadas por pauta, ou seja, quando as emoções fluíam, tentávamos voltar ao foco das

entrevistas, para que as respostas ou perguntas não levassem a outro caminho que não o eixo central da pesquisa.

Embora a metodologia de entrevista possua algumas limitações, como a incompreensão da pergunta ou até mesmo respostas falsa, ela também é, segundo Arnoldi (2006), uma importante metodologia aplicada no campo das ciências sociais, uma vez que permite ao pesquisador ter um vasto corpus de informações. Como explica Arnoldi (2006) apud Brito e Feres (2011),

Permitem a obtenção de grande riqueza informativa – intensiva, holística e contextualizada – por serem dotadas de um estilo especialmente aberto, já que se utilizam de questionamentos semi-estruturados. Proporcionam ao entrevistador uma oportunidade de esclarecimentos, junto aos segmentos momentâneos de perguntas e respostas, possibilitando a inclusão de roteiros não previstos, sendo esse um marco de interação mais direta, personalizada, flexível e espontânea. · Cumprem um papel estratégico na previsão de erros, por ser uma técnica flexível, dirigida e econômica que prevê, antecipadamente, os enfoques, as hipóteses e outras orientações úteis para as reais circunstâncias da investigação, de acordo com a demanda do entrevistado, propiciando tempo para a preparação de outros instrumentos técnicos necessários para a realização, a contento, da entrevista (Arnoldi, 2006, p. 87, aoud Brito e Feres, 2011)

Conforme Ribeiro (2008) apud Brito e Feres (2011), somente a entrevista não garante a fidelidade dos dados e informações coleadas, para isso são necessárias outras metodologias que respaldam e comprovam a autenticidade das informações. Para isso, nesta pesquisa, houve gravação da entrevista e transcrição das respostas para que as análises pudessem ser feitas posteriormente.

A pesquisa é qualitativa por uma perspectiva interpretativista, pois, para o desenvolvimento da pesquisa, esta concepção permite uma análise das respostas das participantes elencando com as características do mercado de trabalho para mulheres negras.

A abordagem qualitativa por uma perspectiva interpretativista é uma importante ferramenta de apuração, que, segundo Cohen et al. (2005, p. 181), permite analisar “situações que nem sempre são suscetíveis à análise numérica”.

O eixo central desta pesquisa é compreender a relação das mulheres pretas da cidade de Mariana-MG com o mercado de trabalho no ramo hoteleiro, e como essa relação afeta a construção da identidade destas mulheres. Para tanto, buscando a compreensão sob as óticas dessas mulheres, optou-se por fazer entrevistas de maneira semiestruturada, buscando o maior conforto e confiança para que as mulheres fossem sinceras e fieis às suas realidades. Para tanto, buscando o respaldo e garantindo a ética e

confidencialidade das informações, utilizamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

3. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo tem o objetivo de apresentar as repostas realizadas pelas entrevistadas e as análises feitas em concomitância com o referencial teórico. O nosso foco será entender como os discursos verbais e não verbais que contemplam a história dessas mulheres influenciaram na escolha de suas carreiras e na inserção no mercado de trabalho.

A seguir, apresentaremos as respostas das participantes em relação à realização profissional versus o lugar que trabalha. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 1: Realização pessoal no exercício da profissão.

	Você se sente realizada no lugar em que trabalha? Por quê?
MAFSOP	Sim. Ah, lá eu aprendi muita coisa, né, que eu não sabia... E, na pousada lá eu aprendi a arrumar cama, né, que eu nunca tinha trabalhado assim de camareira. E na cozinha foi o prato executivo, que eu já trabalhei na cozinha, mas não fazendo prato executivo.
JHMSMA	Sim. Ah, porque eu gosto do que eu faço.
AASSMA	Eu me sinto sim. Ah, lá... deixa eu tentar explicar o porquê. Lá eu faço o que eu gosto, tenho retorno assim, de experiência, de aprendizado que eu quero, que eu quero também, que eu tenho; então, eu tô realizada
SMCSOP	Sim. Igual eu falei, sinto sim, né. Porque eu, até que eu me sinto bem, né, no lugar que eu trabalho. Claro que a gente passa por algumas coisas, mas deixa pra lá, né. Porque a gente tem um local de trabalho e aí então a gente acaba deixando pra lá. Mas eu sinto sim.
VLMSDV	Sinto, sim. Sinto porque, assim, eu faço aquilo que eu gosto, né. Que como eu gosto de trabalhar de coz..., eu trabalho de cozinheira então eu me sinto realizada, sim. Na doméstica também porque eu gosto de, de limpar, gosto das coisas bem limpinhas, bem organizadas, então eu me sinto realizada no meu serviço, sim.

SRSSMA Sim, me sinto, eu gosto muito do que eu faço.

EFGSBL Até que sim. Sim. Não é o que eu quero continuar fazendo, né? Porque eu gosto é da... da área da administração. Mas por enquanto eu tô realizada, sim.

A **Tabela 1: Realização pessoal no exercício da profissão** corresponde à primeira pergunta da entrevista a respeito da realização das participantes dentro do mercado de trabalho na carreira em que atuam e o motivo desta realização. Todas as participantes afirmaram estar realizadas atualmente onde trabalham. A maioria das participantes trabalha como cozinheiras e/ou faxineiras, n. Na pergunta doze, perguntamos às participantes se foram elas que escolheram a profissão e, tomando por base as respostas que serão apresentadas posteriormente, podemos afirmar que essas mulheres se sentem realizadas em trabalhos que elas exercem desde crianças, como cozinhar para família ou ajudar as mães em suas profissões.

Cozinheira é o trabalho mais exercido entre as participantes, 04 entre as 07 participantes trabalham cozinhando. Duas viram em seus empregos atuais a oportunidade de se aprofundar na profissão de cozinheiras, as outras duas se sentem bem porque gostam de cozinhar. A participante que trabalha como faxineira, VLMSDV, gosta de organizar e se sente bem em deixar os locais limpos e organizados. A participante que trabalha como açougueira, SRSSMA, aprendeu a profissão enquanto trabalhava como doméstica na casa de uma família proprietária de um açougue e hoje é apaixonada pela sua profissão. Por fim, a última participante, EFGSBL, disse estar realizada, embora não seja a profissão que escolheu, nem a profissão que deseja manter. Foi a única das participantes que não demonstrou querer continuar na profissão atual. O importante a pensar a respeito das profissões exercidas por essas mulheres é que o conhecimento técnico é extremamente importante. Saber os produtos necessários para limpar uma casa, os cortes ideais para cada tipo de carne, ou preço de cada produto vendido exige conhecimentos que, às vezes, são adquiridos com anos de experiência e até mesmo anos de estudo, e essas mulheres aprenderam trabalhando.

Quando se pensa em mulher negra e o mercado de trabalho é preciso pensar em dois tipos de discriminação, uma por ser mulher e outro pela cor da pele. Para isso faremos uma breve retomada ao campo da historicidade da população negra no Brasil.

Em 1888, com a abolição da escravatura os negros começaram a abdicar juridicamente dos mesmos direitos que a população branca, porém, segundo Benedito (2009), foi apenas titulação de homens livres, jogados a própria sorte em uma sociedade economicamente e socialmente desigual. Dessa forma, o racismo fez com que o homem branco se autodesignasse como um “ser superior”, declarando, assim, a supremacia branca, reservando à população negra a condição de subordinado, resquícios encontrados até hoje, após mais de 120 anos da abolição da escravatura.

Embora as mulheres apresentem maior grau de escolaridade ou estudem mais em relação aos homens, ainda assim se encontram em nichos menos valorizados financeiramente, como a educação, e existe uma desigualdade muito grande em relação aos salários e cargos.

Assim, o nicho menos privilegiado dentro do mercado de trabalho é a mulher negra, que é, na maioria das vezes, destinada a trabalhos domésticos ou manuais, como as nossas entrevistadas. Dessa forma, esses trabalhos se tornam uma espécie de *locus*, um lugar comum para essas mulheres, como veremos mais a frente, em relação sobre a historicidade das outras mulheres da família. Ressaltamos a importância das profissões exercidas pelas nossas participantes para a sociedade e em nenhum momento intencionamos desmerecer qualquer tipo de função e trabalho, mas destacamos que, na maioria das vezes, algumas profissões ficam reservadas e resguardadas única e exclusivamente para a mulher negra.

A seguir, apresentaremos os dados coletados em relação ao desejo de trabalhar em outro cargo dentro da empresa na qual trabalham atualmente. Os dados foram catalogados e registrados, a seguir:

Tabela 2: Anseios e perspectivas de mudança de cargo dentro da empresa.

Você gostaria de trabalhar em outro cargo nessa empresa? Se sim, qual?

MAFSOP Ah, não.

JHMSMA Acho que não, acho que, assim, como na cozinha eu gosto muito, então, assim, eu me sinto bem realizada. Eu gostaria de ter, de fazer outros cursos, pra ter mais conhecimento sobre cozinha né, isso, sim.

AASSMA Não, lá dentro, não. Não tenho vontade não.

- SMCSOP Não, eu queria, assim, de ajudante de cozinha passar pra cozinheira ou meio oficial, mas dentro da cozinha. O ajudante de cozinha só faz salada, não pode chegar no fogão, não pode chegar em nada quente. É, cozinheira pode.
- VLMSDV Ó, se, assim... Eu gostaria, sim, mas igual eu falei com você, depende muito, entendeu? Porque como eu não tenho muito estudo, suficiente, então, assim, aí eu acho que eu precisaria de um pouco mais de estudo. Pra, depende do cargo, que, se eles me oferecer, entendeu? É, eu assim, tipo assim, uma vez eles já me ofereceram (pra) me pegar lá no atacado, de me treinar no caixa, por causa disso mesmo, né. Daí uma coisa que isso aí eu não preciso muito não, porque eu já faço, né? Se oferecesse pra mim ser, me ofereceu pra mim ser repositora mesmo, só que aí eu fui e fiz uma proposta, falei que eu aceitaria mas, se eles iam mudar minha carteira. Aí falaram que não, que ia ficar do mesmo jeito, aí eu falei que não, que então que pode ficar do mesmo jeito e eu ficaria onde que eu tava mesmo, mas aí eu também não aceitei.
- SRSSMA Não, tenho, acho que estou muito bem na função que eu estou hoje.
- EFGSBL Não. Eu acho... Frentista já tentei, cheiro de gasolina não me cai muito bem (risos).

Na **Tabela 2: Anseios e perspectivas de mudança de cargo dentro da empresa**, a respeito do desejo de trabalhar em outro cargo dentro da empresa que trabalha atualmente ou no último emprego, seis das sete participantes disseram que não gostariam de mudar de cargo dentro da empresa. Isso pode significar que a realização pelo trabalho não está relacionada à empresa em si, mas ao cargo que elas ocupam dentro da empresa. Também pode significar, como respondeu a única participante que gostaria de mudar de cargo, VLMSDV, que ela precisaria estudar mais ou aprender mais para trabalhar em outros cargos dentro da empresa, o que pode refletir um pensamento das entrevistadas sobre a própria autoconfiança, um autojulgamento sobre a sua capacidade cognitiva, uma vez que a única coisa que elas realmente conseguiram aprender na vida, não por capacidade cognitiva, mas oportunidade, são as profissões exercidas atualmente. Também pode significar que as empresas não oferecem algum tipo de treinamento ou até mesmo possibilidade de ascensão dentro do organograma empresarial, e que essas mulheres, de certa forma, encontraram um tipo de zona de

conforto a respeito de duas profissões, não exatamente por desejo delas, mas sair desse ciclo poder ser muito mais desgastante para uma mulher preta.

Uma das participantes trabalha como atendente em loja de conveniência de um posto de gasolina, EFGSBL. Ao ser questionada sobre a mudança de cargo, ela disse que não gostaria de mudar por não querer ser frentista, porém, na resposta anterior ela disse que queria trabalhar no administrativo de alguma empresa, e por algum motivo ela não visualizou em sua mente outros cargos no administrativo do posto de gasolina, quase como se ela pensasse que o único lugar que ela trabalharia a não ser atendente é como frentista. A participante, JHMSMA, só mudaria de cargo para um cargo superior ao dela, pois o atual em que ela trabalha ela não pode usar o fogão, as demais gostariam de aprender mais a respeito de cozinha, mas não gostariam de mudar de cargo.

De acordo com Benedito (2009), devido às dificuldades financeiras e desigualdades sociais, as mulheres negras são inseridas mais cedo no mercado de trabalho e saem mais tarde. Também, de acordo com um estudo do IPEA, as mulheres brancas recebem cerca de 66% em relação aos salários dos homens brancos, as mulheres negras, por sua vez, recebem cerca de 33% em relação aos homens brancos.

Essa desigualdade de rendimentos afeta diretamente a vida da mulher negra e de sua família, o que, por muitas vezes, como é o caso das nossas entrevistadas, são as maiores, se não as únicas, provedoras financeiras dentro de seus lares. Dessa forma, elas não conseguem acesso a bens de consumo básico, como educação e saúde.

Porém, aquelas que conseguem de alguma forma transgredir essas imposições dadas pela desigualdade e conseguem ter acesso à educação e qualificação, ainda assim não conseguem ascender economicamente devido às faltas de oportunidades geradas pela concorrência com outras etnias. Como explica Benedito (2009),

Deve-se observar que quando maior o nível de qualificação da profissional, menores são as oportunidades de ascensão, pois acontece um aumento de concorrência com outras etnias e uma preterição de contratação de mulheres negras para os cargos de chefias, planejamento, direção operacional ou funções executivas, restando para elas em maior proporção os cargos menos ambicionados por outros grupos populacionais (Benedito, 2009, p. 89)

Essas trabalhadoras são expostas a altos níveis de discriminação dentro do mercado de trabalho, desde a falta de oportunidades até o questionamento sobre a sua capacidade intelectual. Essa discriminação fica ainda mais evidente quando, de acordo com DIEESE, as mulheres negras ocupam três vezes menos os cargos de chefia em relação às mulheres brancas. Assim, não é pura coincidência nenhuma das trabalhadoras

não querer ocupar outro cargo dentro das empresas. Existem situações externas a isso, que podem estar relacionadas a elas não acreditarem que existe outro lugar para elas dentro da empresa ou até mesmo ao que elas acreditam sobre a própria capacidade. As empresas também podem não possibilitar a ascensão dessas mulheres, demonstrando explícita ou implicitamente que o único lugar disponível para mulher negra na empresa são os cargos que elas já ocupam.

Ressaltamos que, de certa forma, diante do fato de terem baixa qualificação profissional, percebe-se que não há perspectiva de mudança de status social e não há também uma preocupação ou até mesmo projeto de vida para se autoqualificar e, com tempo, ter uma ascensão social. Também ressaltamos que há certo comodismo pelo fato de que muitas vezes estar empregada é um grande ganho, considerando-se o alto índice de desemprego que há no nosso país.

Os dados apresentados a seguir se referem às profissões exercidas por outras mulheres dentro do núcleo familiar das participantes. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 3: Exercício da profissão das outras mulheres do núcleo familiar.

Com o que trabalham a sua vó, sua mãe, tias, irmãs?	
MAFSOP	Minha mãe trabalhou na lavanderia do hotel, né. E minha avó, que eu me lembro, ela trabalhava mexend... é, de garimpeira. Minha irmã, tem uma que é auxiliar de serviços gerais. Aliás, todas duas, né. É, uma. Duas trabalha no auxiliar de serviços gerais, a outra trabalha no caixa do Azevedo.
JHMSMA	Todas domésticas.
AASSMA	Ó, minha avó, ela sempre trabalhou na roça, mãe começou a trabalhar também na roça, mas mãe, ela casou, então ela ficou do lar mesmo. Minhas irmãs também tudo trabalha com “serviço geral”. Serviço geral, atendente, essas coisas assim do tipo. Minha irmã mais velha, que agora ela saiu dessa área de hotelaria também que ela tava e tá trabalhando com o esposo dela. Não, faz é móveis, né?! É. Ela desenha.

- SMCSOP Elas tudo trabalhavam era na roça mesmo. Tudo era na roça. Não teve aquela oportunidade, assim, de tá na cidade pra poder trabalhar, arrumar uma coisa melhor. Era, como se diz, era na roça que ia criar filho, aquelas época delas lá era muito filho, igual eu tive muita irmã, mas como escapou só cinco, então eu tive muito irmã, então mais era roça mesmo, dona de casa né, aquela coisa. Minha irmã, ela trabalha em casa de família.
- VLMSDV A minha avó era dona de casa mesmo, trabalhava mexendo com roça mesmo, dona de casa. A minha mãe era cozinheira. Ela, comecei a mexer com cozinha através dela, porque pra trabalhar no restaurante onde ela trabalhava pra ajudar a lavar vasilha e aí com muito movimento ela colocava a panela do lado e ia falando comigo o que eu ia fazer naquele lado (risos). Isso. Então assim, minha mãe também trabalhava de cozinheira, minha tia é cozinheira, as minhas irmãs também, tudo trabalha mexendo com cozinha
- SRSSMA Minha mãe trabalhava como catadora na reciclagem, minha avó era dona de casa, minhas tias e irmãs, são domésticas ou garis
- EFGSBL Bom, minha avó, minha mãe sempre moraram na área rural, né. Então ela sempre trabalhou no... trabalhava em casa mesmo, em horta, essas coisas. Ela nunca trabalhou em empresa. Minha irmã, ela trabalha como doméstica a mais velha trabalha na área da Samarco. Ela trabalha em serviços gerais

A Tabela 3: Exercício da profissão das outras mulheres do núcleo familiar corresponde à terceira pergunta da entrevista e representa as profissões exercidas por outras mulheres das famílias das participantes, mães, avós, irmãs, também mulheres pretas. A primeira participante, MAFSOP, informa que a mãe trabalhou em lavanderia de Hotel, coincidentemente ou não, ela também trabalhava nessa posição antes de se tornar cozinheira do hotel. As demais informaram que as mães ou avós trabalham na roça, que as irmãs trabalham como domésticas ou auxiliar de serviços gerais, trabalhos destinados à limpeza. Essas mulheres, assim como as participantes, são mulheres negras. Dessa forma, percebemos que existe certo ciclo em comum com essas mulheres, a mãe trabalhava em determinada função, em que hoje elas também trabalham. Em uma das perguntas sobre a oportunidade de emprego para as mulheres pretas, algumas

disseram que as oportunidades que apareciam eram destinadas a essas funções, limpeza, cozinha, etc. O meu primeiro emprego também foi aos 15 anos, e eu trabalhava em um escritório de contabilidade, nunca me ofereceram empregos na limpeza, ou cozinha.

Desta forma, é possível perceber que as semelhanças entre essas mulheres, trabalhadoras pretas na cidade de Mariana-MG começam a aparecer. Seus familiares se não trabalhavam na zona rural, trabalhavam em casas de outras pessoas como domésticas ou cozinheiras ou em grandes empresas como auxiliares de serviços gerais, nenhuma delas informou que outros membros da família haviam estudado ou apresentaram nenhum outro tipo de cargo.

Esse quadro relata resumidamente tudo que vimos sobre a historicidade da mulher negra dentro do mercado de trabalho. Recapitulando sobre o período escravocrata no qual as mulheres pretas serviam nas grandes casas como cozinheiras, lavadeiras, arrumadeiras. Após a abolição da escravatura, muitas dessas mulheres continuaram servindo nessas casas, se não fugiram para trabalhar em lavouras nos quilombos. Como já falamos anteriormente, enquanto a mulher branca precisou ir às ruas para pedir o seu direito como trabalhadora, a mulher negra já trabalhava como quitandeira, faxineira, lavadeira. Dessa forma traçamos dois aspectos similares entre as respostas de nossas entrevistas. Um deles é o de que muitas mulheres das famílias das entrevistadas trabalhavam na zona rural, o outro é que muitas trabalhavam como domésticas ou cozinheiras ou na área de limpeza. Um ciclo que se repete não só nos 120 da abolição como nos mais de 200 anos do regime escravocrata. Essas mulheres foram e são excluídas socialmente, como explica Albramo (2006).

As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela superposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos discriminados possam superar a pobreza e ter acesso a um trabalho decente. No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a "minorias" ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes majorias da população: segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 46%. Somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA (60 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a mais de 15 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e raça), apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho. (Albramo, p. 2, 2006)

A seguir, as repostas das participantes em relação aos desejos de escolher outra ou outras profissões. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 4: Desejo de trabalhar em outra profissão.

Se fosse para escolher outra profissão, você escolheria? Se sim, qual?	
MAFSOP	Eu gostaria de trabalhar como monitora de creche.
JHMSMA	Seria professora. Completamente diferente de cozinha, né, nada a ver. Eu antes de mexer com cozinha com minha mãe, eu queria ter estudado pra ser professora mesmo, eu queria dar aula, né.
AASSMA	Sim. Professora.
SMCSOP	Sim. É, segurança do trabalho
VLMSDV	Oh, se fosse uma profissão que fosse boa pra mim, sim. Com certeza. Ah, eu, pra ser sincera. Se fosse pra mim escolher, se eu fosse uma pessoa mesmo com bastante estudo eu escolheria ser engenheira. A de construção.
SRSSMA	Não, não escolheria, sou muito feliz com o que eu faço.
EFGSBL	Como eu falei, eu gosto na área da, de administração. Eu falei: vou até um curso agora.

Na **Tabela 4- Desejo de trabalhar em outra profissão**, a respeito sobre o desejo de trabalhar em outra profissão, seis das sete disseram que sim. É necessário ressaltar que na primeira questão todas informaram que se sentiam realizadas no local de trabalho, mas como comentado anteriormente, essas mulheres foram afuniladas a alguns tipos de trabalho que muitas vezes são destinados a mulheres pretas. Quando perguntamos a elas sobre esse desejo em trabalhar em outra profissão, elas imaginaram hipoteticamente como seria se elas tivessem a oportunidade de ter se qualificado em outras profissões. Alguma das profissões escolhidas não exige um nível de qualificação

alto como graduação, e sim um nível técnico. Duas das participantes, JHMSMA e AASSMA, gostariam de ser professoras, apesar de não termos perguntado o motivo desta escolha, gosto de pensar que existe uma ideia de a educação ser transformadora dentro dessas mulheres e certa vontade em estimular outras meninas. Uma das participantes, VLMSDV, que trabalha como faxineira, disse que gostaria de ser engenheira civil. Na entrevista ela chama de engenheira de construção. Apenas a que trabalha como açougueira que disse que não gostaria de trabalhar em outra área, porém, dois comentários dela na entrevista são importantes a respeito disso, o primeiro é que em um das questões ela conta que trabalhava como doméstica e a sua chefe a ensinou a ser açougueira para ela ter uma profissão. A segunda é quando ela diz que trabalha desde criança e que não tinha tempo para sonhar, possivelmente ela não teve a oportunidade de pensar a respeito. A única das participantes que ainda pretende mudar de profissão e disse que irá fazer um curso para isso foi a EFGSBL, as demais apenas colocaram esse desejo no plano das ideias ou dos sonhos que não realizamos ao longa da vida.

A educação ainda é o maior e o melhor meio para ascensão econômica e social, mas o que fazer quando esse, que é um direito básico de qualquer cidadão, não chega para todos? Como dito anteriormente, em relação aos homens, as mulheres permanecem mais tempo nas escolas, porém, ao se falar da mulher negra, de acordo com Bento (2021), estas possuem um número elevado de evasão. Como também já dissemos, as mulheres negras, muitas vezes, são as maiores provedoras financeiras por estarem incluídas em famílias monoparentais, o que significa que, além de ganhar pouco, cabe a elas o total sustento de suas famílias. Dessa forma, cabe às filhas mais velhas cuidar dos filhos mais novos e ajudar com as tarefas domésticas, enquanto as mães saem para trabalhar e garantir o sustento, quando também essas meninas precisam sair para trabalhar fora de casa e cuidar do filho de outras mulheres para auxiliar no sustento da família, como vemos em relatos mais adiantes de nossas entrevistadas. Dito isso, fica evidente a necessidade de discutir a precariedade da educação básica, principalmente na zona rural, de onde vieram essas mulheres, a fim de promover políticas públicas que garantam que a educação chegue a elas de forma justa, para que as mesmas possam competir com dignidade por melhores vagas dentro do mercado de trabalho. Apesar do avanço de ações afirmativas e políticas públicas destinadas a população negra nas últimas décadas, é necessário pensar em políticas inclusivas destinadas à mulher negra,

uma vez que essas se encontram no nicho de maior exclusão dentro da sociedade economicamente ativa do Brasil. Como explica Benedito,

Assim, as ações afirmativas representam umas das vertentes possíveis para garantir a igualdade de oportunidades para a mulher negra no mercado de trabalho, gerando a transformação e inclusão desse grupo, enquanto persistirem as desigualdades demonstradas estatisticamente pelos órgãos oficiais [...]. (Benedito, 2018, p. 104)

A seguir, as respostas das participantes em relação aos motivos pelos quais elas não trabalham atualmente nas profissões nas quais desejariam. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 5: O motivo de não trabalhar em outra profissão.

Por qual motivo você não trabalha nessa profissão?	
MAFSOP	Ah, é difícil né pra gente poder entrar na... Fazer, tem que ter concurso né, é muito difícil pra entrar.
JHMSMA	Porque eu ainda não estudei o suficiente pra fazer o curso.
AASSMA	Hoje porque eu não investi na carreira, né? Não, não procurei estudar, as provas que eu fiz infelizmente não foram pra frente. E também eu fiquei muito parada também, né?!
SMCSOP	Porque eu não tive é, procê ser isso é, com essa profissão você tem que focar, você tem que estudar bastante e eu não tive essa oportunidade de estudo né, perdi pais muito cedo, mãe muito cedo, quando ela foi embora eu tava muito nova e assim, aquela coisa, vivi por mão dos outros, de madrastra que era ruim demais pra gente e nunca deu oportunidade, dava pros filho dela mas não dava pra gente, oportunidade de estudo. Então igual eu tô falando, e depois também eu ajudando pai “ne” roça eu não quis aquela oportunidade de ter aquele grande estudo igual eu sonho pros meus filhos entendeu, porque eu não quero isso, que eu tenho muito pouco estudo, eu não quero isso pros meus filhos, então eu não quero isso. Que eles estudam mesmo, eu falo e eu quero né. Então é por isso, que eu não tive a oportunidade então, mas eu tô satisfeita no lugar que eu tô mesmo.
VLMSDV	Ah, eu não fiz assim, pelo menos pelas condições porque estudar pra pagar faculdade, aquele trem não dava porque era na casa da minha mãe a

gente era oito irmãos, então assim, todo mundo tinha que trabalhar pra ajudar dentro de casa, aí também tive filha muito cedo, então aí o estudo ficou parado. Eu fui acabar de completar meus estudo mesmo foi depois que eu já tive as minhas duas filhas já, grande já que eu fui acabar de completar meus estudos.

SRSSMA

EFGSBL Bom, eu demorei trabalhar nessa área porque os emprego que eu tava tendo não tava dando condições “deu” pagar faculdade e nem um curso, né. Aí eu não entrei, não fiz nenhum curso ainda, mas esse ano, creio eu, vou fazer!

Na **Tabela 5: O motivo de não trabalhar em outra profissão**, a resposta pode ser resumida em uma só: “Não tive a oportunidade de estudar”. Quando se pensa em estudar como a única forma de ascensão para uma pessoa pobre, também é preciso pensar nas oportunidades de estudos. Em algumas respostas as participantes informaram ter crescido em zona rural. Sabe-se que no Brasil a precariedade da educação básica não está relacionada somente à educação ou investimentos governamentais, mas também ao acesso às escolas. A criança, muitas vezes, tem que andar por quilômetros a fio em estradas de terra. Muitas dessas crianças também precisam ajudar em casa, trabalhando fora ou cuidando da casa e dos irmãos enquanto os pais trabalham.

Ao se pensar na educação básica em si, também sabemos que ela, muitas vezes, não dá suporte o suficiente para os alunos entrarem em universidades públicas. Além disso, essas mulheres são mães, possuem rotinas triplas de cuidado da casa, dos filhos e trabalhar fora. Os trabalhos como domésticas e faxineiras são mal remunerados, normalmente baseados no salário mínimo. Os valores de universidade particulares podem chegar de 50 a 80% do valor do salário mínimo. Nisso, é possível concluir que não é nada estimulador para essas mulheres dar continuidade aos estudos.

Como dissemos anteriormente, a maior forma de ascensão para a população desprivilegiada ainda é a educação. Porém, a educação, que juridicamente deve ser disponibilizada de maneira igualitária para todos, sofre com sucateamentos e segregação. Muitas escolas públicas não possuem material, laboratórios ou bibliotecas para que os alunos consigam estudar. Outra questão é a distância que principalmente os alunos de zona rural precisam enfrentar para ir ao colégio. Um terceiro fator,

principalmente destinados às mulheres mais pobres, é a necessidade de cuidar da casa ou dos irmãos mais novos enquanto os pais saem para trabalhar.

Em universidades públicas, as pessoas competem com alunos que tiveram as melhores escolas, inglês, viagens culturais, tempo para estudar, um lugar calmo, cursinho pago. A disputa não é justa, principalmente para a mulher preta e pobre. Apesar das ações afirmativas, que auxiliam muito e se fazem extremamente necessárias, essas mulheres precisam se manter dentro da universidade. Não só financeiramente, mas correr contra o tempo para ler textos que nunca ouviram falar com um nível de dificuldade mais alto do até então encontrado. Também precisam trabalhar para conseguir o próprio sustento, e o tempo que resta é para estudar e as atividades extras da faculdade. Olhando de forma geral, esse cenário não é nada atraente porque, apesar de passar por todas as dificuldades e conseguir romper com as estatísticas, essas mulheres, ao ingressar no mercado de trabalho, competirão com pessoas de outras etnias ou trabalharão em guetos do mercado de trabalho que, muitas vezes, são dominados por homens brancos.

Destacamos o fato de que na região da cidade de Mariana-MG há ensino público e gratuito no ensino fundamental, médio e superior e, muitas vezes, a população local não tem conhecimento dessas ofertas e não tem conhecimento também da gratuidade desses cursos, como no IFMG (Instituto Federal de Minas Gerais) e na UFOP (Universidade Federal de Ouro Preto). Embora as participantes tenham consciência de que falta estudo, elas não têm a informação necessária e suficiente de como acessar essas políticas educacionais públicas.

A seguir, as repostas das participantes sobre a opinião delas sobre a relação da cor de sua pele com a oportunidades de emprego para a mulher. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 6: Cor da pele e oportunidades de emprego.

Você acha que a cor da sua pele tem alguma coisa a ver com as oportunidades de estudo e trabalho que lhe foram ofertadas?

MAFSOP Ah, eu acho que algumas partes sim, Porque assim, a cor da pele e a idade também né. Que eles olham muito também a idade. É, porque agora eu já tô “véia” (risos), aí eles não vai querer né. Ah, porque agora tem muita, as menininha mais nova, mais, cor clara aí que eles vão querer elas mais de cor

clara agora né.

JHMSMA Porque assim, não todos os lugares, mas muita gente não acha que você é competente pelo que você faz, mas julga muito a cor da sua pele.

AASSMA Ah, como no meu modo de ver, eu nunca... eu só tive duas oportunidades de emprego na verdade. As duas que eu achei foi nessa rede mesmo de hotelaria, onde eu já tinha experiência, né? Nunca fui atrás de outro tipo de... outra profissão, assim

SMCSOP

VLMSDV Sim, sim, tem. Ah porque assim, o preconceito infelizmente, ele existe né?! Isso tem em toda área, em todo lugar, tem lugar que a gente chega as vezes por mais as vezes que você esteja bem arrumado sempre tem aquelas pessoas que te olha de... vamos dizer, de “olho virado”, vamos dizer “o que essa pessoa tá fazendo aqui?”, né, como diz: - O que que essa “neguinha” tá fazendo aqui?. Tem sempre isso. Sempre tem. O preconceito tem pra todo lado.

SRSSMA Sim, porque sempre que ia procurar trabalho, o que me ofereciam eram vagas de faxineira, de cozinheira, de doméstica, nunca me ofereceram vaga em escritório por exemplo.

EFGSBL Eu acho que sim, acaba... Acaba tipo assim que, fala que não tem preconceito, mas acaba tendo algum tipo de preconceito na hora de, de uma entrevista. A gente sente aquela diferença, né?!

Na **Tabela 6: Cor da pele e oportunidades de emprego**, seis das sete participantes disseram acreditar que existe uma discriminação a respeito da cor da pele e que não há julgamento a respeito de seu trabalho ou capacidade intelectual. Elas informaram que quando vão procurar emprego, por mais experientes que sejam, é perceptível que a cor da pele é um fator relevante para a avaliação. Apenas uma das sete disse que não se sente discriminada ao procurar emprego, mas somente porque trabalhou em poucos lugares e em um deles já tinha experiência.

Ao pensar em oportunidade de emprego para grupos menos privilegiados é necessário pensar em políticas públicas que tem como iniciativa, de forma geral, debater e buscar solução para problemas sociais. Algumas políticas públicas que conhecemos são as ações afirmativas em universidades públicas, destinadas a jovens negros e ou de escola pública. Segundo Benedito (2013), em uma sociedade utópica, os municípios brasileiros deveriam prover a própria autogestão, porém, os municípios brasileiros não conseguem prover nem a própria folha de pagamento, necessitando, então, de verbas federais e estaduais. Dessa forma, a autora afirma que ainda há necessidade de que as políticas públicas tenham apoio da iniciativa privada, que por sua vez consegue deduzir os valores investidos nos impostos.

Dessa forma compreendemos que a segregação da mulher negra no mercado de trabalho vai além de oportunidade de emprego. Como as próprias entrevistadas disseram, trabalho tem, mas são sempre os mesmos tipos de trabalho. Considerando toda a historicidade da mulher negra do mercado de trabalho, é necessário cobrar, sim, dos estados e das grandes empresas, políticas de inclusão dessas mulheres.

A seguir, as repostas das participantes sobre a motivação para trabalhar diariamente. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 7: Motivação para trabalhar diariamente.

Qual o maior motivo para você sair de casa todos os dias e ir trabalhar?	
MAFSOP	Ah, é de ter a própria renda, né? Sustentar a casa e ter a própria renda, porque não adianta a gente... Ah é muito ruim ficar em casa sem trabalhar, ah não, não tô aguentando mais.
JHMSMA	Meus filhos. Ah, porque tudo que eu penso, antes de pensar em mim eu penso neles.
AASSMA	

-
- SMCSOP , eu, ó a gente... pra você sair também pra trabalhar você tem que gostar. É... Cê tem que gostar. Eu amo trabalhar. Não gosto de ficar parada e meus verdadeiro motivo é que eu sou a mãe e pai dos meus filho, então eu saio justamente pra assim, pra dar uma coisa melhor pra eles né porque ne eu ser mãe e pai deles então eu tenho que lutar mesmo, então em primeiro lugar quando eu saio de casa eu saio já pensando neles. E peço primeiro, olho, olho pra cima e peço Deus que me dá saúde pra eu continuar essa luta e acabar de criar meus filhos.
- VLMSDV Então, assim, pelos meus objetivos. É, por exemplo, que nem hoje é as minhas despesas, que são: eu tenho que pagar aluguel porque não tenho minha casa própria né e correr, batalhar atrás pra mim ter a minha casa própria. Isso já é os meus objetivos de sair de casa todo dia pra trabalhar.
- SRSSMA Meu maior motivo para trabalhar fora de casa hoje é para o sustento dos meus filhos, porque eu tenho três filhos ainda que dependem de mim, três dos meus seis filhos e alguns netos.
- EFGSBL Bom, meu motivo de trabalhar é pra mim construir minhas coisas, tenho o sonho de ter minha própria casa, de ter um carro, uma moto. Muitos motivos, né?!
-

Na **Tabela 7: Motivação para trabalhar diariamente** essas mulheres demonstram quais são as aspirações das participantes para fazer parte do mercado de trabalho. Quatro das sete participantes são matriarcas de suas famílias, JHMSMA, SMCSOP, VLMSDV, SRSSMA, e têm como prioridade o autosustento e o sustento dos filhos. Duas das participantes, MAFSOP e AASSMA, já têm os filhos criados e trabalham para o autosustento. Duas responderam que veem o trabalho como forma de conseguir os bens materiais que almejam.

Uma característica importante dentro das respostas das participantes é pensar que nenhuma delas respondeu que trabalha por que gosta do trabalho ou por realização pessoal. Outra análise comparativa importante é pensar que, na primeira pergunta do questionário, todas as participantes responderam que se sentem satisfeitas na ocupação atual.

Em famílias monoparentais, como é o caso de nossas entrevistadas, as mulheres são provedoras das casas, as chefes de família. O que acontece muitas vezes é que essas mulheres conseguem ganhar para o básico, apenas o autosustento, os trabalhos exercidos por elas, muitas vezes, não possuem nenhum benefício como auxílio saúde ou alimentação, são trabalhos baixos que garantem apenas e talvez nem isso o pão na mesa dessas famílias. As mulheres ficam o dia todo fora, quando voltam precisam cuidar dos afazeres domésticos, pensar nas contas e na gestão familiar. Os filhos mais novos ficam em creches ou com os irmãos mais velhos, principalmente com as meninas. Em relação ao cadastro do PBF para o Bolsa família, 97% dos cadastrados para receber o benefício são mulheres. Como apresentam os dados Mariana e Carloto (2013):

Apresentamos às mulheres a seguinte pergunta: "por que as mulheres são as responsáveis pelo recebimento do benefício do Programa?". As respostas eram espontâneas, e a maioria manifestou a opinião de que as mulheres, em comparação com os homens, são mais responsáveis e administram melhor os recursos. Em nosso entendimento, esse tipo de posicionamento contém um paradoxo: por um lado, tem a positividade de supor uma valorização das tarefas associadas ao cuidado e tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres; mas, por outro lado, mantém intocada a lógica da divisão sexual do trabalho, incluindo aí o trabalho doméstico. No que diz respeito à estratégia do PBF, entendemos que a titularidade do benefício expressa concepções tradicionais sobre os papéis de gênero e sobre a responsabilidade das mulheres para com o cuidado das crianças e de jovens adolescentes.

A seguir, a opinião das entrevistadas a respeito das oportunidades de empregos oferecidas às mulheres pretas em Mariana-MG. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 8: Oportunidades de emprego e a mulher preta marianense.

Em Mariana há oportunidades de emprego que valorizam a mulher preta?	
MAFSOP	Ah, eu acho que tem. Porque tem várias empresas né, que contrata as pessoas de auxiliar de serviços gerais, auxiliar de cozinha, cozinheira. Assim, tem... E de camareira também.

-
- JHMSMA Muitas vezes doméstica, serviços gerais. Eu por exemplo fui trabalhar num restaurante, aí fiz entrevista, pra meio oficial, que eu era quase cozinheira. Aí cheguei lá, aí o técnico de segurança falou comigo: - Não, não tem pra meio oficial a vaga. Tem pra ajudante de cozinha. Falei: - Beleza. Aí depois, fui fazer, aí mandaram fazer exame de novo. Aí quando cheguei pra fazer exame a mulher virou pra mim, falou comigo: - Não, seu cargo é serviço gerais. Aí eu peguei e falei com ela assim: - Mas se eu tenho classificação na carteira, porque que eu não posso ser quem que eu fiz a entrevista? Aí ela pegou, ela - não, porque, até o momento não tinha a vaga. Aí fiquei como serviços gerais. Aí eu lá dentro lá, falei com um, falei com outro, falei com outro, falei com outro, fui falando com um por um, (não entendi a palavra, minuto 4:59) minha carteira e comprovei que eu era competente pra aquilo então eu queria. Aí que eles me colocaram como ajudante de cozinha. Tinha a vaga. É. Aí, eu acho que no fundo, no fundo, por causa da cor da minha pele.
- AASSMA Olha, hoje a mulher tá se colocando mais, né, mais pra frente, tá procurando mais, estudar, estudar mais. Tá tendo profissões, mas até então, todas que eu conheço é só na área mesmo de faxina, área assim, serviços gerais. Muito difícil “cê” ver aí, uma mulher preta, como se diz né, mulher preta num cargo bom.
- SMCSOP Ah, assim, depende. Custuma que não, muitas, realmente. Muitas pessoas que são negras que tipo assim, pode ter o grande estudo que elas têm, mas costuma que as pessoas olha e não dá oportunidade pras pessoas.
- VLMSDV Olha, é... eu acho muito poucas, viu?! É poucas opções, que ...Ah, é porque assim, infelizmente a gente vê nessa... uma doméstica para varrer rua cê pode olhar, sempre são mais negras trabalhando do que as pessoas branca ou parda, sempre. Cê pode observar isso. Normalmente o doméstica, a... varre rua, Até pra varrer rua cê tem que ter diploma, muita gente acha que não tem né, mas cê tem que ter um diploma, tem que ter estudado até pra poder, pra cê varrer rua cê tem que ter diploma, né? E mesmo assim são mais negras do que brancas varrendo rua.
- SRSSMA Não, as vagas de emprego pra mulher preta em Mariana são sempre as mesmas: doméstica, faxineira. Gari, auxiliar de serviços gerais, mas nunca
-

no escritório.

EFGSBL Bom, ter, tem. Só que é como eu te falei, tem aquele olhar diferente. Assim, mesmo que eu já trabalhei como vendedora e quando a pessoa chega assim na loja, as pessoas ficam... tem um, aquele tipo... a gente sente um tipo de preconceito das pessoas. Bom, eu, como eu te falei já trabalhei como vendedora, na área tipo assim, de limpeza. Não cargos um pouco maiores, entendeu?

Na **Tabela 08: Oportunidades de emprego e a mulher preta marianense**, por unanimidade, as participantes concordam que existem oportunidades de emprego na cidade, porém sempre voltadas para as mesmas funções: faxineira, camareira, domésticas. JHMSMA relatou um caso no qual ela tinha experiência comprovada e mesmo assim foi destinada a outra função mais baixa, mesmo havendo a vaga, e acredita que a cor da sua pele foi um dos motivos. É importante avaliar também que as participantes possuem baixa qualificação, três delas não possuem ensino médio completo, AASSMA, VLMSDV e SRSSMA, e apenas uma tem qualificação técnica, a MAFSOP.

Como dito anteriormente, algumas políticas governamentais têm trabalhado para a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho. A primeira delas foi o sistema de cotas em universidades públicas, em que, hoje, 20% das vagas devem ser destinadas a candidatos negros. Concursos públicos também têm vagas destinadas a negros, e se houver apenas uma vaga, o candidato negro também terá preferência. E tramita desde 2011, conforme Trippa e Barakat (2014) uma ação no governo que obrigue as empresas a terem candidatos negros. A grande questão aqui é: em quais funções? Não é difícil se ver em uma Multinacional mulheres negras trabalhando como a “moça” do cafezinho, a cozinheira a faxineira, como também não é comum, você encontrá-la em posição de chefia ou diretoria. Pode-se afirmar que uma política apenas de inserção no mercado de trabalho não é suficiente. Como acentua o artigo publicado pela Dieese;

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro é nitidamente desvantajosa, ainda que sua participação na força de trabalho seja mais intensa que a de mulheres não-negras. A presença da discriminação

racial se acumula à ausência de equidade entre os sexos, aprofundando desigualdades e colocando as afrodescendentes na pior situação quando comparada aos demais grupos populacionais – homens negros e não-negros e mulheres não-negras. Elas são a síntese da dupla discriminação de sexo e cor na sociedade brasileira: mais pobres, em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego. (Dieese..., 2005, p. 2)

A seguir, as respostas das entrevistas sobre terem sofrido algum tipo de discriminação racial. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 9: Preconceito racial.

Você já sofreu algum tipo de preconceito racial?	
MAFSOP	Ah, eu, igual te falei ,né, o negócio do, lá da loja lá, né. Que você entra na loja e “os outro” acha que vai roubar, não vai comprar.
JHMSMA	É porque lá na BR Mania chegou um rapaz lá, ele tava até de chinelo de dedo, até arreventado o chinelo dele tava. Aí ele me pediu um cigarro. Eu peguei e falei que era só à vista, era um real pra cá e um cigarro pra lá. Ele virou pra mim e falou comigo que eu não estava no lugar certo da minha cor. Que eu tinha que tá limpando o chão. Que eu, o cargo que eu fazia não era competente pra minha cor.
AASSMA	Não.
SMCSOP	Ó, graças a Deus, não. Pra ser sincera procê, não. Eu mesma não, mas...
VLMSDV	Ah, a gente sempre sofre, né?! Conta, né mesmo no meu serviço lá onde eu estava trabalhando, é... eu me sentia assim, um pouco excluída porque eu era a única negra lá dentro então assim, eu me sentia um pouco excluída de lá. Das conversas, das brincadeiras, de tudo. Eu me sentia um pouco excluída. Tal qual até eu sair de lá, porque eu pedi conta porque eu não guentei não, não sou obrigada.
SRSSMA	Já sofri sim, quando eu estudava, me chamavam de macaca, riam do meu cabelo, da cor da minha pele. Hoje eu sei que é crime, mas eu já sofri muito com isso.
EFGSBL	Eu trabalhei três anos numa...loja, onde que eu trabalhava, numa loja, e a minha gerente, ela tinha, ela tem ainda né, tinha não, ela tem preconceito. E ela já falou várias vezes. Comentava, piadinhas racistas da minha pele.

Na **Tabela 09: Preconceito racial**, apenas duas disseram não ter sofrido nenhum tipo de racismo. As demais relataram as ocorrências. Casos como ser xingada pela cor da pele, o tipo do cabelo, entrar em uma loja e ser olhada de cima a baixo ou ser discriminada pelos colegas de trabalho ou chefes pela cor da sua pele são exemplos que, quando se fala de racismo, ouvimos diariamente. Neste caso é necessário olhar mais a fundo a respeito desses tratamentos.

Quando perguntamos às participantes a respeito da oportunidade de emprego destinadas as mulheres pretas, todas disseram que as oportunidades são em funções mais baixas como camareiras, domésticas, o que é um tipo de racismo, o estrutural, que como já dito anteriormente, é um racismo histórico. No Brasil Colônia, com o escravismo e a falta de direito do ser humano negro, que era visto como objeto e, mesmo liberto, detinha poucos ou nenhum direito, e por quase 300 anos teve pouquíssimos direitos garantidos pela sociedade brasileira. Quando disserem que não há racismo no Brasil, basta olhar as respostas das participantes. E pensar que racismo não são apenas xingamentos, racismo também é permitir que essas pessoas permaneçam apenas em determinados lugares que, por séculos, foram destinados a elas, garantir que, de nenhuma maneira, essa situação mude.

De acordo com Hooks (2019), é notável o pré-estabelecimento de concepções da supremacia branca na sociedade. E como nós, brancos, buscamos estipular muitas vezes como deve ser a identidade negra. Hooks também afirma que o ódio e o medo estão entre os primeiros sinais que a “negritude” evoca na imaginação pública dos brancos (brancos e de todos os outros grupos que aprenderam que o jeito mais rápido de demonstrar concordância com a ordem supremacista branca é compartilhar suas suposições racistas). (p. 19). Desta forma, a autora explica que os movimentos negros de resistência além de lutar contra a desigualdade social também lutam a favor da busca do amor pela negritude. Um vez que até mesmo aqueles que se dizem antirracistas ainda perpetuam discursos racistas, de segregação, enraizados numa cultura colonizadora e escravocrata. Hooks também informa que até mesmo alguns negros que se consideram antirracistas são apegados a alguns pensamentos sobre a supremacia branca. A cultura constitui a identidade de um sujeito e são séculos de segregação e dizimação dos negros e de sua cultura. E apenas décadas das lutas étnico-raciais, além de que, Hooks afirma

que ainda faltam dentro das academias, estudos a respeito do amor à negritude, como explica a autora:

Muitas pessoas negras nos veem como se “faltasse algo”, como se fôssemos inferiores quando comparados aos brancos. É impressionante a escassez de trabalhos acadêmicos contemplando a questão do auto-ódio dos negros, examinando as formas como a colonização e a exploração de pessoas negras é reforçada pelo ódio racial internalizado via pensamento supremacista branco. Poucos acadêmicos negros abordaram extensivamente a obsessão negra com a branquitude. (HOOKS, 2019, p. 491)

Hooks explica que os movimentos antirraciais utilizam de diversas teorias para erradicar a supremacia branca. Por muito tempo acreditou-se que não falar em racismo, ou o movimento somos todos iguais, somos todos humanos, traria um processo de desconstrução da hierarquia racial. Porém, a autora explica que esse tipo de movimento contextualiza o apagamento da cultura e diversidade negra. Distanciando ainda mais o amor pela negritude. Outra tentativa dos movimentos negros é mostrar que os brancos também são vítimas do racismo, que fique evidenciado que não estamos falando de racismo reverso, mas sim como o racismo contra os negros também prejudica os brancos. “uma construção de solidariedade política enraizada na narrativa de vitimização compartilhada não apenas posiciona os brancos novamente no centro, mas arrisca obscurecer determinadas maneiras em que a dominação racista impacta a vida dos grupos marginalizados. O que Hooks deixa observar é que as lutas antirracistas não devem ser só do negro, mas também dos brancos, e que ela não deve ser movimentada por sofrimento partilhado ou somente na noção de privilégio, mas na questão de solidariedade e política.

Uma vez que é óbvio que as pessoas brancas não podem escolher pela força da vontade se tornarem “negras”, esse desejo utópico deve ser distinguido de uma solidariedade com a negritude que está enraizada em ações em que o indivíduo deixa de se identificar com a branquitude como símbolo de vitimização e impotência. (HOOKS, 2019, p. 568)

A seguir, a opinião das entrevistadas em relação aos critérios abordados durante os processos seletivos aplicados para mulheres brancas e pretas. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 10: Mulher branca e/ou preta e oportunidade de emprego.

Você acha que você e uma mulher branca, que tem as mesmas experiências de trabalho, possuem as mesmas oportunidades?	
MAFSOP	Ah, eu acho assim, por exemplo. Entre ela, a outra pessoa e eu, acho que

-
- escolheria a outra pessoa. Porque ah, igual eu te falei. Coisa de ser mais nova, de ser branca, também, né.
- JHMSMA Não. Não. Depende assim, né. Depende porque a gente nunca sabe quem que é racista, quem não é racista, não “tá” escrito na testa. Mas eu sei lá, mas eu acho que a preferência é da mulher branca. É. Que eles acha que branco sempre sabe mais que o negro.
- AASSMA Eu colocando assim, entre eu e ela, eu não vejo assim. Eu tô falando eu, né? Não vejo diferença. Mas eu acredito que alguns mercado grande, trabalho como a gente já viu, é, a cor da pele manda muito sim. Mas eu nunca passei por tal situação e nem em pensar.
- SMCSOP Ah, ó, eu... o meu modo de pensar assim, eu acho que é, igual você tá falando, surge aquela vaga ali, aí vai aquela negra, passa, aí fala que tá precisando, aí vai, a negra e vai a branca. Muitas vezes que eu já cheguei ver isso a oportunidade, aliás, a oportunidade pros negros é bem menos de que as que tem as pele branquinha. A da pele branquinha tem mais oportunidade daquele serviço que apresenta pra ela de que as negra né. As portas não é aberta a mesma coisas pras outras de que pra pele negra. Não é a mesma coisa.
- VLMSDV Não. Não. Sempre vai ter, sempre tem aquele negócio da cor, da aparência, tudo isso sempre tem, sempre tem envolvido assim, sempre. Sempre tem. Por mais as vezes pode ser assim, por mais que as vezes eu possa ser a ser mais qualificada, mais as vezes tem lugar que ainda dá preferência pra... pra um branco ao invés do negro, infelizmente isso acontece.
- SRSSMA Não, as brancas sempre vão ter preferência, só por serem mais claras.
- EFGSBL Já aconteceu isso comigo, né. Tava numa entrevista e tipo assim, eu tinha experiência e a menina não tinha. Foi até no supermercado daqui, de Mariana. E escolheu... Não tinha. Ela conseguiu e eu não. Eles falaram que é... tavam dando oportunidades
-

Na **Tabela 10: Mulher branca e/ou preta e oportunidade de emprego**, por unanimidade, mais uma vez, todas as participantes concordaram que existe preferência para mulheres brancas. Algumas até informaram que já passaram por isso.

Ao questionar as participantes a décima pergunta da entrevista, algumas informaram que muitas vezes não era necessário nem que elas tivessem as mesmas experiências para que a mulher branca conseguisse a vaga. Nas vezes que isso aconteceu, as participantes relataram que tinham até mais qualificação que sua concorrente, mas, mesmo assim, não ficaram com a vaga. Pensando no quadro anterior a respeito do preconceito racial, essa situação também pode ser enquadrada.

Como já apresentado por Pinto (2014), ao comparar o índice de entrada de mulheres brancas e mulheres negras no mercado de trabalho, o índice de mulheres brancas é maior. Isso não significa necessariamente que as mulheres negras não trabalham, mas que trabalham de forma informal, sem registro, como diaristas, domésticas, camelôs, quitandeiras. “A maior incorporação das mulheres negras está no setor dos serviços domésticos, este é mais um traço da desvantajosa situação em que se encontram as negras neste país” (Pinto, 7, 2014).

Como explicam Tripia e Bacarat, 2014;

Em relação ao trabalho das mulheres negras, a mesma pesquisa mostrou que: 22,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 16,6% trabalhavam como empregada doméstica (sem carteira), 15,9% exercia atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 14,2% empregadas no setor privado (sem carteira assinada), e 7,5% empregada pública/estatutária/militar. E em relação ao emprego doméstico (com carteira), o índice encontrado foi de 5,2%. (Tripia e Bacarat, 2014, p 6).

A seguir, a relação entre a atual profissão exercida e o poder de escolha sobre essas profissões. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 11: Relação entre as participantes e a escolha da profissão exercida.

Você acha que você escolheu essa profissão ?	
MAFSOP	Não. Ela que me escolheu. Porque eu sempre gostei de cozinhar e tive a oportunidade de ir trabalhando em casa de família e depois em hotel e fui aprendendo e pegando ainda mais gosto.
JHMSMA	Não. Ela que me escolheu. Porque até então, eu ia ser, na minha cabeça eu ia ser assim, seguir minha avó, minha mãe dona de casa, trabalhar em casa de família. É. Só que aí meu vento me tocou em direções totalmente

oposta. Então tudo que eu sei hoje foi eu que corri atrás. Foi o vento que me levou.

AASSMA Não. Ela me escolheu (risos) Eu fui me adaptando, né? Me adaptando... Eu nunca pensei, como diz, ser cozinheira. Foi uma oportunidade que apareceu. Com minha experiência, minha experiência é caseira, como diz. Então foi acontecendo, mas eu nunca optei - cheguei e falei assim: ah, eu quero ser cozinheira na vida! Nunca passou pela minha cabeça.

SMCSOP Ah, eu, assim. Igual eu tô te falando, que eu fui tipo assim, eu mesma fui, eu fui aprendendo assim, desde pequena né, o capricho, quando a oportunidade muito pouquinha que eu tive de conhecer a minha mãe então a gente foi tipo assim, aprendendo, vendo como é que ela faz muito pequena, eu era muito pequena mas eu já tinha, já sabia mais ou menos o que fazer. E assim, minha mãe era muito brava, ela era uma pessoa muito rígida assim, mas é porque ela queria o bem da gente. Então inclusive assim, eu não passei muito por isso não, mas os dois irmão meu mais velho, então a gente via que ela era muito brava, gostava de tudo muito limpo, e assim a gente foi aprendendo. Aí a gente perdendo ela não perdendo, a gente mesmo foi aprendendo sozinha e se virar sozinha, então eu acho que sim, porque né, assim quando a gente. Ah, eu tinha o quê, eu tinha meus quatorze anos, assim. Aí eu penava, menina. Um tanto de trabalho, eu, a mulher falou que era só pra tomar conta das crianças, que era uma “renca” de menino, era uns oito menino levado demais da conta. E eu sempre trabalhei na roça e depois que veio pra cidade então meu primeiro trabalho foi na casa aí no Catete.

VLMSDV Bom, eu não escolhi, minha mãe me deu ela, me forçou ela, me forçou (risos).

SRSSMA Eu acho que fui eu que escolheu sim, eu tive a oportunidade por conta de uma ex patroa minha. Eu trabalhava de doméstica na casa dela, e ela tinha um açougue e ela me, pois pra trabalhar no açougue para eu ter uma profissão.

EFGSBL Bom, a necessidade da gente querer trabalhar, né? Aí acaba a gente indo pra um emprego que a gente assim, se encaixa muito bem mas acaba ficando por causa, né de fazer outras coisas, como eu te falei, ter a

oportunidade de estudar, essas coisas.

A Tabela 11: Relação entre as participantes e a escolha da profissão exercida é muito importante sobre a reflexão de trabalho dessas mulheres. Ao perguntar sobre a escolha da profissão, seis das sete disseram que não foram elas quem escolheu. Três participantes, MAFSOP, JHMSMA, AASSMA, disseram que, na verdade, a escolha da profissão foi feita pela própria profissão. As participantes informaram que cozinhar e limpar casa era algo que as mães já faziam e ensinavam às filhas, nisso, ao procurar empregos, elas se direcionavam a algo que elas já sabiam fazer e eram as oportunidades que apareciam.

Baseadas na necessidade de trabalhar para ajudar a família ou criar os filhos e as poucas oportunidades de estudo, essas mulheres se adentraram no mercado de trabalho fazendo o que elas sabiam fazer de melhor, limpar, cozinhar, cuidar de crianças, tarefas que aprenderam em suas casas.

As repostas dessas mulheres evidenciam os discursos que elas mulheres são direcionadas. Escancaradamente, a mulher preta é vista apenas para determinadas funções. A historicidade desse discurso propagada por séculos é o espelho da relação dessas mulheres e da construção do perfil da mulher preta como trabalhadora. Incluindo essa intersecção, mulher, preta, pobre e trabalhadora, quem é essa mulher? Uma mulher que é construída como mulher dentro de um ambiente machista, e ainda sim sofre com ódio ao seu corpo, pois a beleza padrão é branca de cabelo liso. Uma cidadã negra que sofre com a historicidade da marginalização da população negra, por séculos. Uma pessoa pobre com poucas oportunidades destinada à situação precária de educação, saúde, moradia. Por fim, uma trabalhadora que também é colocada às margens em trabalhos menos valorizados.

Uma pequena narrativa como exemplo sobre a opressão e interseccionalidade da mulher preta conforme Hirata (2014, p. 2),

Isso ficou cabalmente demonstrado por Crenshaw (2010) quando ela se refere ao caso de um contencioso jurídico na fábrica da General Motors nos Estados Unidos, que ilustra bem o que é interseccionalidade: o tribunal desagregou e recusou a acusação de discriminação racial e de gênero por parte de mulheres afro-americanas afirmando que a gm recruta afro-americanos para trabalhar

no chão de fábrica e que também recruta mulheres. O problema sublinhado por Crenshaw é que "os afro-americanos recrutados pela gm não eram mulheres e que as mulheres que a gm recrutava não eram negras. Assim, embora a gm recrutasse negros e mulheres, ela não recrutava mulheres negras"

A seguir, os anseios das entrevistas em relação ao futuro dos filhos dentro do mercado de trabalho. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 12: Desejo em relação dos filhos com o mercado de trabalho.

Quando você pensa em seus filhos, você gostaria que eles tivessem qual tipo de trabalho?	
MAFSOP	Ah, eu gostaria que ela fizesse o curso superior dela, né?!
JHMSMA	Ó, eu pretendo coloc... eu quero que eles sigam a vontade deles. Mas se for olhar a vontade deles, eles querem ser jogador de futebol. Nem é profissão, mas... É. Eu quero mesmo um advogado, um engenheiro...
AASSMA	Olha, primeiramente, assim, teria que ser uma coisa que elas estejam satisfeitas. Que nem assim, essa a minha mais nova, ela gosta muito do que ela faz. Eu acredito que ela não abriria mão de parar de arrumar unha pra fazer outra coisa, que é uma coisa que ela gosta muito de fazer. Minha mais velha, ela também gosta muito de mexer com cozinha, entendeu? Eu gostaria óbvio, que elas tivessem estudado mais, né, ter tido outra profissão. Mas elas estão satisfeitas no que elas gosta, então.
SMCSOP	Ah, Marcos eu fico imaginando ele assim, eu acho que ele ia um desenhista, um arquiteto, porque ele gosta de desenhar, gosta de pintar... É. E Luís, num (não entendi a palavra, minuto 11:33). Luís um mecânico, porque ele gosta muito de carro.
VLMSDV	Ah, eu gostaria é o que eu falo aqui em casa. Eu gostaria tipo assim que eles continuavam principalmente, o menino não, o menino já fez vinte e dois anos e eu vivo xingando que é pra ele fazer alguma coisa a mais, ele já formou e tudo, mas pra fazer alguma coisa a mais pra ter mais estudo. Mas homem é mais complicado. Agora, as meninas não. As meninas eu quero muito que elas em primeiro lugar, todas as duas estuda muito pra depois não, já no presente elas arrumar... é no presente não, no futuro né que elas

são novinhas, arrumar um serviço melhor né. Mas assim pra escolher só assim mesmo se for o caso delas querer mas eu não gostaria que elas nenhuma trabalhasse pros outro de faxineira, não.

SRSSMA Os meus filhos podem ter qualquer tipo de trabalho, como gari, catador, menos como doméstica, pois você passa muita humilhação na casa dos outros.

EFGSBL Ah, eu sempre quis ser médica, né... Então, se eu tivesse uma filha um dia ela falasse assim que queria ser médica eu daria maior apoio.

Na **Tabela 12: Desejo em relação dos filhos com o mercado de trabalho** em comparação com a tabela 11, as mulheres, que por sua vez aprenderam as profissões exercidas com as suas mães e avós, em sua maioria não desejam isso para os filhos. Em primeiro lugar, elas desejam que eles sejam felizes, porém, seis das sete mulheres desejam que os filhos sigam profissões que necessitem de algum tipo de formação educacional. Embora algumas tenham dito que gostariam de ser professora, nenhuma respondeu que gostaria que o filho fosse professor. Algumas colocaram profissões consideradas de prestígio, como médico, engenheiro e advogado. A participante SRSSMA disse que as filhas podem ser o que quiserem, menos empregadas domésticas, devido à humilhação que sofreu durante o período em que trabalhou em casas de família. A participante JHMSMA informou que os filhos querem ser jogador de futebol e disse que jogador de futebol não é profissão.

Pensando na construção histórica dessas mulheres e na educação como rompimento das barreiras socioculturais e econômicas, nesse quadro há muito o que analisar. A primeira questão, pensando na historicidade da população negra, jogadas às margens por uma cultura e discursos racistas, é avaliar que essas mulheres querem quebrar o círculo constituído pela interseccionalidade social da mulher preta. Elas tiveram poucas oportunidades, as mães também, mas elas não querem o mesmo para os filhos. Embora saibamos que existam discursos enraizados sobre a população negra, desejar que os filhos estudem ou que eles não sigam o mesmo destino que o delas é um ato de resistência a todos os discursos veiculados por um poder machista e racista. A narrativa dessas mulheres legitima suas dores e de suas antecessoras, pois “o próprio ato de narrar cria a ocasião para auto-observação e correção” (Linde, 1989, p. 4, apud, Moita Lopes, 2006, p. 66)

A seguir, a opinião das entrevistas em relação a sonhos não realizados devido à cor de suas peles. Os dados foram catalogados e registrados a seguir:

Tabela 13: Sonhos não realizados incentivados pela cor da pele.

Você tem algum sonho do qual que pela sua cor da pele você acha que não pôde realizar?	
MAFSOP	Ah, eu queria ter terminado de fazer meu curso, né, mas como agora eu tô...véia. Eu desempregada e eu não tinha, não tinha como pagar a faculdade aí eu peguei e parei.
JHMSMA	Não. Eu acho que não.
AASSMA	Eu tenho. A minha casa. A minha casa que eu falo que eu tenho fé em Deus que eu vou ter ainda minha casa. Porque pagar aluguel não é fácil. Eu acho que sim. Eu acho que eles deram muita oportunidade pras pessoa da cores mais branquinha que os negros e inclusive eu acho que tem muito disso, muita gente que nem precisava, mas como se diz é clarinho, é branquinho e eu fiquei muito de fora disso. É. Isso mesmo. Sim, entendeu? Então eu acho que tem muito disso sim, que muitas pessoa que nem precisava ganhou e realmente gente que precisa é, a gente é que não precisa, não ganhou, tem, vendeu. Então, eu acho que faltou muita oportunidade. Tem sim, muito mesmo sobre negócio de cores que as pessoas escolhe muito.
SMCSOP	Pela cor da minha pele não.
VLMSDV	Então... É, teve uma vez eu senti isso, que quando... Teve um prefeito que a gente tinha aqui e a época que ele tava começou a construir as casa popular e saiu pra várias pessoas, eu já tava na inscrição, eu ainda trabalhava na casa de uma das pessoas que mexiam com tudo isso. E saiu pra todo mundo e a minha não saiu. Então assim eu achei, fiquei um pouco... achei discriminação, né?! Porque teve muita gente que, que assim, nem precisava ter a casa e ganhou a casa. Eu que precisava, não ganhei.
SRSSMA	Não, porque eu sempre trabalhei, sempre tive que me preocupar em trabalhar e cuidar da casa, dos meus filhos e nem tempo para sonhar eu tinha.
EFGSBL	Assim, tenho sim porque eu, na loja onde que eu tava trabalhando eu ia ter a

oportunidade de ficar no escritório que é a área que eu gosto também de ser médica, essas coisas. E por ter essa divergência entre mim e a gerente eu acabei optando sair. Então eu acho que acabou, né?!

Na **Tabela 13: Sonhos não realizados incentivados pela cor da pele**, última questão da entrevista a respeito dos sonhos delas e a cor da pele, algumas das participantes disseram que pela cor da pele não deixaram de realizar nenhum sonho, porém, as que responderam que sim, duas, tiveram histórias parecidas. AASSMA e VLMSDV, sobre a oportunidade de participar de um programa social e comprar suas casas. Elas não puderam comprar porque o prefeito deu preferência a pessoas brancas. Uma das respostas mais impactantes foi a respeito da participante que disse que trabalha desde nova e não pode sonhar. A outra participante relatou a discriminação para subir de cargo dentro da empresa.

Partindo do pressuposto das três relações fundamentais da sociedade, raça, classe, gênero, podemos avaliar até agora que a mulher preta se encontra às margens dessas três relações. Existem fatores determinantes para a construção da identidade dessas mulheres. Embora, como já dissemos, existam discursos de resistências, ainda dependemos dos discursos de poder, das políticas públicas, para mudar essa realidade. Afinal, os discursos não somente refletem ou representam as entidades e ações sociais, eles as constroem ou as constituem (Fairclough, 1992, apud, Moita Lopes, 2006, p. 61).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve o objetivo de compreender como é a relação das mulheres pretas marianenses e as oportunidades no mercado de trabalho no ramo hoteleiro na cidade de Mariana-MG. O nosso foco foi entender como os discursos verbais e não verbais que contemplam a história dessas mulheres influenciaram na escolha de suas carreiras na inserção no mercado de trabalho. Vale ressaltar que esta pesquisa foi muito importante para mim, enquanto pesquisadora, porque pude entender e compreender melhor como é a figura da mulher preta e os privilégios cedidos pela cor da minha pele.

A pesquisa mostra a discrepância das desvantagens perante a mulher negra no mercado de trabalho. Os baixos salários e baixas funções, a falta de acesso à educação, nichos de mercados protagonizados por homens que foram evidenciados a partir do arcabouço teórico. Entender sobre a interseccionalidade da mulher preta me auxiliou no entendimento a respeito da marginalização dessas mulheres. A compreensão a respeito dos privilégios da branquitude também evidencia a hierarquização das pessoas brancas em relação às pessoas negras.

Obviamente que apenas 13 (treze) questões provocativas não seriam o suficiente para demonstrar e entender toda a história de vida dessas mulheres incríveis, mas considerando os objetivos da pesquisa, acreditamos que as 13 perguntas direcionadas às entrevistadas foram suficientes para entender a relação delas com o mercado de trabalho, suas histórias, a relação delas com a cor da sua pele.

Uma importante análise a respeito das entrevistadas pode ser feita já no segundo capítulo — Procedimentos Metodológicos. Ao selecionar as entrevistadas não nos preocupamos em selecionar entrevistadas com determinada idade. As idades das participantes são variadas, e podemos perceber, logo ali, que apesar de diferentes gerações, a história continua se repetindo para essas mulheres. Outra questão que evidencia essa historicidade de segregação foi a terceira questão, sobre a profissão exercidas por outras mulheres, também pretas, na família das entrevistadas. As respostas foram majoritariamente profissões em nichos mais desvalorizados.

As questões das entrevistadas não possuíram uma linearidade, uma vez que optamos por fazer uma entrevista semidirigida, então os assuntos foram expostos e retomados, até mesmo por questão de comparação das respostas. Na primeira questão, **1-Você se sente realizada no lugar em que trabalha? Por quê?**, por unanimidade a resposta foi

sim, porém, na pergunta **7- Qual o maior motivo para você sair de casa todos os dias e ir trabalhar?**, nenhuma das entrevistas respondeu que trabalhava porque gosta. Na questão **2- Você gostaria de trabalhar em outro cargo nessa empresa? Se sim, qual?**, majoritariamente as entrevistas responderam que não possuem essa aspiração ou visibilidade de crescimento profissional dentro das empresas atuais.

Embora as mulheres apresentem maior grau de escolaridade ou estudem mais em relação aos homens, ainda se encontram em nichos menos valorizados financeiramente, como a educação, e existe uma desigualdade muito grande em relação aos salários e cargos. Essas trabalhadoras são expostas a altos níveis de discriminação dentro do mercado de trabalho, desde a falta de oportunidades até o questionamento sobre a sua capacidade intelectual. Essa discriminação fica ainda mais evidente quando, de acordo com DIEESE, as mulheres negras ocupam três vezes menos os cargos de chefia em relação às mulheres brancas. Assim, não é pura coincidência, nenhuma das trabalhadoras não quer ocupar outro cargo dentro das empresas. Existem situações externas a isso, que pode estar relacionado a elas não acreditarem que existe outro lugar para elas dentro da empresa, ou até mesmo ao que elas acreditam sobre a própria capacidade. As empresas também podem não possibilitar a ascensão dessas mulheres, demonstrando explicitamente ou implicitamente que o único lugar disponível para mulher negra na empresa, são os cargos que elas já ocupam.

Nas questões **4- Se fosse para escolher outra profissão, você escolheria? Se sim, qual?** e **5- Por qual motivo você não trabalha nessa profissão?**, apenas uma das entrevistadas demonstrou o desejo de continuar na profissão atual, as outras desejam ou desejaram trabalhar em outras profissões. Embora, na questão número um, elas tenham respondido que sentiam realizadas no trabalho atual, esse desejo de trabalhar em outra profissão não significa a falta de realização profissional, está mais relacionado a um desejo não realizado. E ao serem questionadas sobre o motivo de não poderem realizar esse sonho, a unanimemente as respostas foi: Por falta de oportunidades educacionais.

A educação ainda é o maior e o melhor meio para ascensão econômica e social, mas o que fazer quando o esse que é um direito básico de qualquer cidadão não chega para todos. Como dito anteriormente, em relação aos homens, as mulheres permanecem mais tempo nas escolas, porém, ao se falar da mulher negra, de acordo com Bento (2021), estas possuem um número elevado de evasão. Como também já dissemos, as mulheres negras, muitas vezes, são as maiores provedoras financeiras por estarem incluídas em famílias monoparentais, o que significa que, além de ganhar pouco, cabe a

elas o total sustento de suas famílias. Dessa forma, cabe às filhas mais velhas cuidar dos filhos mais novos e ajudar com as tarefas domésticas, enquanto as mães saem para trabalhar e garantir o sustento, quando também essas meninas precisam sair para trabalhar fora de casa e cuidar do filho de outras mulheres para auxiliar no sustento da família.

As questões número **06- Você acha que a cor da sua pele tem alguma coisa a ver com as oportunidades de estudo e trabalho que lhe foram ofertadas?**, **8- Em Mariana há oportunidades de emprego que valorizam a mulher preta?** e **10- Você acha que você e uma mulher branca, que tem as mesmas experiências de trabalho, possuem as mesmas oportunidades?** também se relacionam, à medida que, na questão número seis, perguntamos às entrevistadas se a cor da pele interfere nas oportunidades de emprego ofertadas as essas mulheres. Por unanimidade, mais uma vez, as mulheres disseram que a cor da pele, para elas, é um fator determinante para os selecionadores de vagas. Na pergunta oito, por sua vez, perguntamos, sobre a oportunidade de emprego para as mulheres pretas no ramos hoteleiro na cidade de Mariana-MG. Todas informaram que existem oportunidades, mas em determinados nichos, como domésticas, cozinheiras, babás, atendentes, nichos mais desvalorizados. Na pergunta número 10, perguntamos às entrevistadas se mulheres brancas possuem mais privilégios nas seleções, e unanimemente, mais uma vez, elas disseram que sim, e até recordaram fatos nos quais isso tinham acontecido.

Dessa forma compreendemos que a segregação da mulher negra no mercado de trabalho vai além de oportunidade de emprego. Como as próprias entrevistadas disseram, trabalho tem, mas são sempre os mesmos tipos de trabalho. Considerando toda a historicidade da mulher negra do mercado de trabalho, é necessário cobrar, sim, dos estados e das grandes empresas, políticas de inclusão dessas mulheres.

A questão **09-Você já sofreu algum tipo de preconceito racial?** foi importante para entender sobre o que é racismo dentro da sociedade. Em uma primeira impressão, sofrer racismo para essas mulheres é receber algum tipo de xingamento pela cor da sua pele ou tipo de cabelo, mas, através das questões e com base no referencial teórico sobre racismo estrutural e institucional, pudermos verificar que, apesar de algumas entrevistadas terem dito não ou até mesmo tendo contados casos nos quais passaram por xingamentos ou desmerecimentos pela cor da sua pele, é impossível afirmar, considerando as respostas das outras questões, que essas mulheres sofrem com a segregação racial diariamente.

A questão **11- Você acha que você escolheu essa profissão?** é esclarecedora a respeito das oportunidades destinadas a essas mulheres, que em sua grande maioria foram simplesmente direcionadas a alguns tipos de trabalho e ficaram ali, muitas vezes por falta de visibilidade ou qualquer tipo de oportunidade e outros fatores segregacionistas mostrados nesta pesquisa.

As repostas dessas mulheres evidenciam discursos ao quais elas mulheres são direcionadas. Escancaradamente, a mulher preta é vista apenas para determinadas funções. A historicidade desse discurso propagada por séculos é o espelho da relação dessas mulheres e da construção do perfil da mulher preta como trabalhadora. Incluindo essa intersecção, mulher, preta, pobre e trabalhadora, quem é essa mulher? Uma mulher que é construída como mulher dentro de um ambiente machista e, ainda assim, sofre com ódio ao seu corpo, pois a beleza padrão é branca de cabelo liso. Uma cidadã negra que sofre com a historicidade da marginalização da população negra, por séculos. Uma pessoa pobre, com poucas oportunidades, destinada à situação precária de educação, saúde, moradia. Por fim, uma trabalhadora, que também é colocada às margens em trabalhos menos valorizados.

Na questão **12- Quando você pensa em seus filhos, você gostaria que eles tivessem qual tipo de trabalho?** é possível perceber que a pesquisa fez uma rota sobre a linearidade dessas famílias. Olhamos para trás. Ao pensar nas outras mulheres das famílias, entendemos como é a relação das entrevistadas atualmente, e os desejos para o futuro. Além de que, mais uma vez, considerando as respostas das entrevistadas, a educação se mostra, para essas mulheres, um fator essencial para um outro direcionamento profissional.

Por fim, na questão **13- Você tem algum sonho do qual que pela sua cor da pele você acha que não pôde realizar?** é possível perceber, com as demais respostas, que muito mais desejos lhes foram limitados pela cor da pele dessas mulheres.

Embora, como mulher, também sofra com questões de gênero, tive a oportunidade de expandir o meu olhar sobre as questões de raça. Também ressalto que não foi intenção deste trabalho mostrar para essas mulheres o quão segregador e racista é o mercado de trabalho, isso elas já sabem, já passam por isso diariamente. Embora algumas das questões tiveram o poder de alertar as mulheres em assuntos que elas ainda não haviam prestado atenção, pois estava enraizado culturalmente, esta pesquisa foi importante para entender que segregação racial é um problema social, assim, a pesquisa

também teve o poder de denunciar e alertar a segregação que essas mulheres passam diariamente.

A pesquisa foi realizada durante a pandemia da COVID-19, impactando negativamente no desenvolvimento da escrita e da coleta dos dados. No entanto, fez-se uma adaptação para poder realizar e concluir o trabalho. Esta pesquisa inicial abre espaço para outras pesquisas com foco na mulher negra marianense e, também, sabe-se que vale a pena estender a pesquisa, ampliando o número de mulheres entrevistadas, incluindo filhos/as, família e amigos/as destas.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARCHANJO, A. **Linguística Aplicada**: uma identidade construída nos CBLA. Revista Brasileira de Linguística Aplicada, vol. 11, n. 3, p. 609-632, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbla/v11n3/02.pdf>

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP. Pólen, 2019.

BRAGA, RUY. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo, SP. Boitempo, 2012.

BAYLÃO, André L. da S. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>

BACHA, Maria de Lourdes. **A Teoria da Investigação de C. S Pierce**. Dissertação de mestrado em Comunicação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 1997.

BARACAT, Eduardo Milleo e Trippia, Luciane Maria. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as políticas públicas**. Disponível em : < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94254/2014_tripia_luciane_discriminacao_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 11 de julho de 2020.

BENEDITO, Alessandra. **Igualdade e diversidade no trabalho da mulher negra**: superando obstáculos por meio do trabalho decente. Dissertação mestrado em Direito Político e Econômico. Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, 149p. 2008

BERSANI, H. (2018). **Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil**. Revista Extraprensa, 11(2), 175-196. Disponível em: < <https://doi.org/10.11606/extraprensa2018.148025>> . Acesso em 05 de maio de 2021.

BIONDO Fabiana Poças, & SIGNORINI, Inês. (2015). **(Re)definições e (des)construções identitárias em comunidades ativistas do Facebook**: contribuições das epistemologias pós-feminista e queer. *DELTA: Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada*, 31(spe), 169-197. <https://dx.doi.org/10.1590/0102-445084824426219897>

CARNEIRO, Sueli; SANTOS, Thereza. **Mulher Negra**. São Paulo, SP. Nobel, 1985.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o Feminismo** – A Situação da Mulher Negra. Docero, Disponível em < <https://docero.com.br/doc/n0c0vn0>>. Acesso em 10 de julho de 2020.

CHAUÍ, M. **A linguagem**. In: _____. Convite à filosofia. 13 ed. São Paulo: Ática, 2006. p. 136

COELHO, Lidiane Pereira; MESQUITA, Diana Pereira Coelho de. **Língua, cultura e identidade: Conceitos intrínsecos e interdependentes**. Disponível em: < <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/entreletras/article/view/975/516>

COLINS, Patrícia Hill. BILGE, Sirma. Interseccionalidade. São Paulo, SP. Boitempo. 2021.

COROSSACZ, Valeria Ribeiro. **Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia Largo Sant-Eufemia, 19 - 41121 Modena, Itália**

CRI. **Articulação para o Combate ao Racismo Institucional**. Identificação e abordagem do racismo institucional. Brasília: CRI, 2006.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução Heci Regina Candini. B. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELL PRETT, Almir. DELL PRETT, Zilda Aparecida Pereira. **No Contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários**. Universidade de São Carlos. São Carlos, SP, 2003. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/epsic/a/LYGcT4j3TjL7Y8vcKz8y9BJ/?lang=pt#>> Acesso em : 05 de maio de 2021.

DIEESE. **Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos**. Pesquisa de emprego e desemprego – PED. DIEESE, 2015.

DIEESE. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação**.- PED DIEESE, 2005.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias**. Psicol Am Lat. México. N.15, dez. 2008. Disponível em < <http://www.inesc.org.br>> Acesso em 17 de setembro de 2020.

GLASS. Ronald D. **Entendendo Raça e Racismo: por uma educação racialmente crítica e anti racista**. R. bras. Est. pedag., Brasília, v. 93, n. 235, p. 883-913, set./dez. 2012. Disponível em < <https://www.scielo.br/pdf/rbeped/v93n235/17.pdf> >. Acesso em 16 de junho de 2020.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro latino-americano**. In: Caderno de Formação Política do Círculo Palmarino n.1. Brasil, 2011.

GONÇALVES, Clezio Roberto e MUNIZ, Kassandra da Siva. **Mulher Preta em Ação: Gênero e Raça**. Neabi. Mariana: 2019.

FERNANDES, Viviane Barbosa e Souza, Maria Cecília Cortez Christiano de. **Identidade Negra entre exclusão e liberdade**. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros. n. 63. 2016. p. 103-120. Disponível em : <<https://www.scielo.br/pdf/rieb/n63/0020-3874-rieb-63-0103.pdf>> 15 de julho de 2020.

FIORIN, José Luiz. **A Linguagem Humana: do Mito à ciência**. Linguística o que é isso. UFPA: 2013.

HALL, Stuart. **A identidade Cultural na Pós Modernidade**: Tradução Tadeu Tomaz da Silva. Guaracira Lopes Louro – 11. Ed., 1 reimp. – Rio de Janeiro DP &A,2011.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça**. Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. In: Tempo Social, v. 26, n. 1. USP, 2014.

HOOKS, Bell. **Teoria Feminista: Da margem ao centro**/ Tradução Rainer Patriota-1 ed. – São Paulo: Perspectiva,2019.

HOOKS, Bell. **Olhares Negros: Raça e Representação**; Trad. Stephanie Borges. São Paulo: Elefante,2019

IPEA. **Dossiê mulheres negras : retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil** / organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes ... [et al.].- Brasília : Ipea, 2013.

IBGE, disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/mariana/panorama> >. Acesso em 10 de outubro de 2019.

JACINO, Ramatis. O branqueamento do trabalho. São Paulo. Ed. Nefertiti, 2008.

JESUS, Camila Moreira de. Branquitude x Branquidade: **Uma análise conceitual do ser Branco**. III EBE –Estudos Bahianos de Estudos da Cultura. Disponível em <<http://www3.ufrb.edu.br/ebecult/wp-content/uploads/2012/05/Branquitude-x-branquidade-uma-ana-%C3%83%C3%85lise-conceitual-do-ser-branco-.pdf>> acesso em: 03 de julho de 2020

KERGOAT, Daniele; HIRATA, Helena. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. In: Cadernos de Pesquisa, v. 37. 2007.

KERGOAT, Daniele. **Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais**. In: Novos Estudosno86. CEBRAP, 2010.

- KLEIMAN, A. Agenda de pesquisa e ação em linguística aplicada: problematizações. In: MOITA LOPES, L. P. (Org). **Linguística aplicada na modernidade recente: Festschrift para Antonieta Celani**. São Paulo: Parábola, 2013, p. 39-58.
- KYRILLOS, Gabriela M. “**Uma Análise Crítica sobre os Antecedentes da Interseccionalidade**”. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 28, n. 1, e56509, 2020.
- LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico**. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.
- LEAL, Luana Angelo. **Desigualdade e Discriminação da Mulher Negra no mercado de trabalho brasileiro: Uma análise sócio-jurídico**. 2018. 87f. Trabalho de Conclusão de curso. Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018
- Mariana a cidade planejada no século VIII**. Disponível em: <<http://bagagemdebordo.com/2017/03/25/mariana-mg-cidade-planejada-no-seculo-xviii/>>. Acesso em 12 set. 2019.
- MENEZES, V.; SILVA, M. M.; GOMES, I.F. **Sessenta anos de Linguística Aplicada: de onde viemos e para onde vamos**. In: PEREIRA, R.C.; ROCA, P. Linguística aplicada: um caminho com diferentes acessos. São Paulo: Contexto, 2009. Disponível em: <http://www.veramenezes.com/linaplic.pdf>
- MOITA LOPES, L.P. **Linguística aplicada e vida contemporânea: problematização dos construtos que tem orientado a pesquisa**. IN: MOITA LOPES, L. P. (Org.). Por uma linguística aplicada indisciplinar. p. 85-105. São Paulo: Parábola, 2006.
- MOITA LOPES, L.P. **Por uma Linguística Aplicada Indisciplinar**. São Paulo. Parábola. 2006.
- MOITA LOPES, L.P.. **Identidades Fragmentadas: a construção discursiva de raça, gênero e sexualidade em sala de aula**. Campinas,SP. Mercado das Letras, 2002.
- MOORE, Carlos. **Racismo e Sociedade: Novas bases Epistemológicas para entender o racismo**. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.
- MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro**. 2ª ed. São Paulo: Fundação Maurício Grabois; Anita Garibaldi, 2014.
- MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Belo Horizonte. Autêntica, 2004.
- OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho**. - Brasília: OIT, 2010. Mulheres no Trabalho. Tendências

2016. OIT, 2016. ONU. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016.

PINTO, Gisele. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho:** uma análise dos indicadores sociais. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú/MG – Brasil, de 18- 22 de Setembro de 2006. Disponível em: <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>> . Acesso em 11 de julho de 2020.

QUIRINO, Raquel (Org). **Relações de Trabalho, Educação e Gênero.** Jundiaí: Paco Editorial: 2014.

RIBEIRO, Lúcia S. Cruz Ribeiro. A Mulher Negra e Sua Identidade: Repensando a Estética Além dos Padrões Socialmente. Web artigos: Disponível em : < <https://www.webartigos.com/artigos/a-mulher-negra-e-sua-identidade-repensando-a-estetica-alem-dos-padroes-socialmente-039-039-aceitos-039-039/76361/>> Acesso em 13 de julho de 2020.

RODRIGUES, Rômulo da Silva Vargas. **Saussure e a definição da língua como objeto de estudos.** REVEL. Edição especial n. 2, 2008. ISSN 1678-8931. Disponível em < http://www.revel.inf.br/files/artigos/revel_esp_2_saussure_e_a_definicao_de_lingua.pdf > . Acesso em 16 de junho de 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes.** 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho:** Homens Negros, Mulheres brancas e Mulheres Negras. IPEA. Brasília,DF. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf.> Acesso em 11 de maio de 2021.

SOUZA, Andréa Alcione de. **Cor e ascensão profissional:** negros em cargos de comando. Belo Horizonte: Mazza, 2014.

VENCO, SELMA. **As engrenagens do telemarketing.** Vida e trabalho na contemporaneidade. Campinas, SP. Arte escrita, 2009.

Vargas, Marcia de e Wambier, Sandro Marlus. **A história das Mulheres Negras no Brasil:** No enfrentamento da discriminação e violência. Os desafios da da Escola Pública

Paranaense na perspectiva do professor PDE. 2016. Governo do Paraná. Disponível em <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_hist_ufpr_marciadevargas.pdf>. Acesso em 11 de julho de 2020.

TENÓRIO. Emilly Marques. **Assistente Social no combate ao preconceito-Machismo**. CFESS.2017, Brasilia-DF.

6. ANEXOS

Neste capítulo encontram-se os elementos que fazem parte do exercício de pesquisa, a saber: Termo de consentimento Livre e Esclarecido, Roteiro de Entrevista Semidirigida, Foto da Cidade Mariana.

6.1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE LETRAS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM LETRAS: ESTUDOS DA
LINGUAGEM**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar do questionário da dissertação denominada “A Construção da Identidade da mulher preta marianense no mercado de trabalho” a ser realizada pela aluna do mestrado em Linguística Aplicada, Juliane Evelyn Siqueira, orientada pelo Prof. Dr. Clézio Roberto Gonçalves. O objetivo desta pesquisa é Descrever as crenças e atitudes da mulher preta no mercado de trabalho em Mariana-MG. Sua participação se dará na forma respostas a um questionário semiestruturado, de duração aproximada de 30 minutos, em local e horário combinados. O objetivo dessas perguntas é traçar o perfil dessas mulheres, suas crenças a respeito de beleza e empoderamento e a sua relação com o seu trabalho. É importante evidenciar que os resultados desta pesquisa irão resultar em artigo e serão publicados, mas em nenhum momento desse estudo, as pessoas que estarão trabalhando com seus dados saberão que você participou, ou seja, será garantido o sigilo de seus dados e seu anonimato, pois você será identificada/o pelo seu número de matrícula, SIAPE ou CPF. As informações analisadas não serão associadas ao nome dos participantes em nenhum documento, relatório e/ou artigo que seja resultante desta pesquisa. Esses procedimentos

vão garantir que os dados serão confidenciais. Se você não quiser ou não puder mais participar da pesquisa, poderá pedir aos pesquisadores, a qualquer momento, que eliminem (ou deletem) seu questionário. Informamos também que você não receberá dinheiro ou outra recompensa para participar dessa pesquisa, mas também não terá nenhuma despesa. Todo o material impresso resultante deste estudo ficará sob a guarda do Prof. Dr. Clézio Roberto Goncalves, em seu gabinete de trabalho, de número 41, no IChs – Universidade Federal de Ouro Preto, que será guardado e trancado em armário de aço apropriado para esse fim, tornando-se inacessíveis para pessoas que não estejam vinculadas a esta pesquisa. Esse material ficará armazenado pelo prazo de cinco anos, quando será destruído. Esses procedimentos garantem a confidencialidade dos dados coletados nesse material durante a condução desse trabalho. A colaboração para o desenvolvimento dessa pesquisa é totalmente voluntária e você pode escolher não responder a qualquer uma ou todas as perguntas apresentadas no questionário, podendo a qualquer momento desistir de participar desse estudo ou retirar seu consentimento. Você poderá obter qualquer informação que quiser, em qualquer momento, no decorrer da pesquisa. E caso tenha alguma dúvida sobre essa pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora através do email e telefone (informados na próxima página desse termo de consentimento) e, em caso de dúvidas sobre a questão ética da pesquisa, você poderá entrar em contato com Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) por email ou telefone (também informados na próxima página). Sua participação é de suma importância dado que avanços na área educacional derivam de estudos como este. Riscos Tendo em vista o baixo potencial de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, classifica-se a pesquisa em questão como de baixo risco. O risco de dano ou prejuízo abrange eventuais constrangimentos em responder alguma questão de cunho pessoal e sua minimização se dará pela opção de não responder. Por essa razão, somente os pesquisadores envolvidos terão acesso à identidade dos participantes, para assegurar a confidencialidade e a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização dos envolvidos, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou de aspectos econômico-financeiros. Espera-se, assim, que tais danos previsíveis sejam evitados.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO Eu,

_____, li e/ou ouvi o esclarecimento

acima e compreendi a finalidade da pesquisa e a qual procedimento serei submetido(a). A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento nesta participação, sem justificar minha decisão. Sei que meu nome não será divulgado e que não serei remunerado(a) em espécie por participar do estudo. Assim, concordo em participar dessa pesquisa. Esta pesquisa está sob a coordenação do Professor Doutor Clézio Roberto Gonçalves. Autorizo a divulgação dos resultados em publicações de divulgação científica: periódicos, livros, anais de congressos, em meio eletrônico ou impresso, sendo mantido o sigilo sobre minhas informações. Estou ciente de que não terei qualquer participação financeira no caso de inserção em livros. Reservo-me o direito de retirar este consentimento em caso de me sentir prejudicado(a). Nesses termos, () autorizo o uso da minha matrícula ou CPF (se terceirizado), () autorizo o uso do pseudônimo: _____ () prefiro que me atribuam um número ou uma letra do alfabeto.

Mariana, ___/ ___/ 2019.

Assinatura do(a) voluntário(a) ou seu responsável legal Documento de
identidade:

Assinatura da pesquisadora responsável

6.2. Roteiro para uma Entrevista Semidirigida.

- 1- Você se sente realizada no lugar em que trabalha? Por quê?
- 2- Você gostaria de trabalhar em outro cargo nessa empresa? Se sim, qual?
- 3- Com o que trabalham a sua vó, sua mãe, tias, irmãs?
- 4- Se fosse para escolher outra profissão, você escolheria? Se sim, qual?
- 5- Por qual motivo você não trabalha nessa profissão?
- 6- Você acha que a cor da sua pele tem alguma coisa a ver com as oportunidades de estudo e trabalho que lhe foram ofertadas?
- 7- Qual o maior motivo para você sair de casa todos os dias e ir trabalhar?
- 8- Em Mariana há oportunidades de emprego que valorizam a mulher preta?
- 9- Você já sofreu algum tipo de preconceito racial?
- 10- Você acha que você e uma mulher branca, que tem as mesmas experiências de trabalho, possuem as mesmas oportunidades?
- 11- Você acha que você escolheu essa profissão?
- 12- Quando você pensa em seus filhos, você gostaria que eles tivessem qual tipo de trabalho?
- 13- Você tem algum sonho do qual que pela sua cor da pele você acha que não pôde realizar?

Fotos da Cidade de Mariana-MG



Figura 1: Foto da cidade de Mariana⁷



Figura 2: Foto da cidade Mariana⁸

⁷ Disponível em: < <https://www.guiaviagensbrasil.com/mg/mariana/> >

⁸ Disponível em: < <https://www.guiaviagensbrasil.com/mg/mariana/> >