

1

Introdução: pavimentando o caminho

O presente trabalho pretende suscitar a reflexão sobre mercado de trabalho no Brasil, especificamente, no espaço empresarial, trazendo para o centro da discussão as mulheres negras trabalhadoras nestes espaços. Em outras palavras, a pretensão é dar visibilidade às condições de inserção, permanência e ascensão das mulheres negras no mercado de trabalho, buscando trazer contribuições para o desenvolvimento do conceito sujeito de direito direcionado a tais mulheres.

Para a realização desta análise o objeto de estudo elencado é o Programa Pró-Equidade de Gênero – PPEG criado pelo governo federal (2003-2006) através da Secretaria de Políticas para Mulheres – SPM. Esta secretaria é responsável por estabelecer políticas públicas direcionadas à melhoria de vida das brasileiras (SPM) visando à eliminação da discriminação contra as mulheres, sobretudo, no mercado de trabalho.

Ao ter contato com os documentos que conformam o PPEG nos chamou atenção seu objetivo principal: “a promoção da igualdade de oportunidades entre os gêneros em empresas e instituições através do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional” (BRASIL, 2006, p. 09) e, principalmente, “contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego” (BRASIL, 2009). A partir destas pretensões a indagação que se coloca é: como este programa estaria atingindo às mulheres negras, já que é o grupo social que ao longo da história brasileira vem sendo sumariamente desfavorecido no que tange as oportunidades no mercado de trabalho? Como considera Gonzalez:

O que se opera no Brasil não é apenas uma discriminação efetiva; em termos de representações mentais sociais que se reforçam e se reproduzem de diferentes maneiras, o que se observa é um racismo cultural que leva, tanto algozes como vítimas, a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular desempenharem papéis sociais desvalorizados em termos de população economicamente ativa (GONZALEZ, 1979, p. 15).

Ao verificar as diretrizes do PPEG foram intensificados questionamentos emergidos a partir de minhas experiências como estagiária de uma grande empresa do setor elétrico no Rio de Janeiro, assim como situações de desigualdade social e discriminação racial vivenciadas no âmbito pessoal.

O objetivo principal deste exercício investigativo é estudar o Programa Pró-Equidade de Gênero - PPEG - no intuito de descortinar em qual medida tal programa vem possibilitando a melhoria das condições laborais para as mulheres negras no espaço empresarial.

Os *lóci* da pesquisa são três grandes empresas participantes do referido programa e ligadas ao Ministério de Minas e Energia, tendo suas sedes na região sudeste do Brasil. Estas empresas pertencem ao setor energético nacional cuja representatividade é expressiva ao levarmos em consideração a importância econômica e política que tal área exerce no cenário brasileiro. Além disso, duas das empresas analisadas têm suas atividades fins relacionadas à área de engenharia, que embora venha apresentando um número crescente de mulheres, ainda é fortemente ligada ao universo masculino. A terceira empresa estudada, embora seja da área administrativa, possuindo um número considerável de mulheres em seu quadro funcional não apresenta equivalência de representação do sexo feminino nos cargos de direção. Logo, conhecer os impactos que tal programa pode exercer nestes espaços é de total importância, já que nos possibilita saber se ações corporativas voltadas para a valorização da diversidade são instrumentos eficazes de enfrentamento de discriminações raciais e contra as mulheres. Discriminações estas tão arraigadas na sociedade brasileira.

Os propósitos específicos deste estudo giram em torno de três pilares: primeiro contribuir para a discussão das especificidades das mulheres negras no campo dos direitos sociais, sobretudo, no que se refere ao direito a ter trabalho que favoreça condições dignas de vida para si e para suas famílias.

Segundo, trazer para o Serviço Social a discussão sobre gênero e questões raciais, já que “embora a discriminação racial seja histórica no Brasil, e o Serviço Social a considere um fenômeno a ser combatido, essa discussão não tem tido muita relevância junto à categoria profissional” (ROCHA, 2009, p. 542) e terceiro, contribuir para a inclusão das questões raciais no escopo das políticas públicas no Brasil assim como o aprimoramento das políticas já existentes.

É interessante notar que, ao realizar um estudo como este que aqui se apresenta, sobre um programa e seus aspectos de execução, não implica afirmar que tal programa seja exitoso, nem concluir que seja ineficaz ou pouco eficiente. A pretensão é tomar o PPEG enquanto objeto de análise através de um conjunto de abordagens que possibilitem a aproximação de uma dada realidade. Não pretendemos apontá-lo como certo ou errado, bom ou ruim. O que pretendemos é nos aproximarmos de uma dada realidade para melhor compreendê-la tendo a consciência de que os resultados aqui encontrados são provisórios e

pertencentes a um determinado tempo histórico. Vale dizer, também, que este estudo é situacional, ou seja, não pretende generalizar as situações encontradas para todas as empresas brasileiras, embora possamos inferir que as relações sociais presentes no interior das empresas em análise refletem o que ocorre em nossa sociedade de maneira geral. Em outras palavras, formas estruturantes de ser e viver dos sujeitos são intrínsecas as suas relações laborais. Assim, em se tratando, especificamente do Brasil, podemos dizer que racismo e sexismo fazem parte dessas relações mesmo que de forma velada.

Sem a pretensão de esgotar o tema, nosso objetivo é possibilitar o debate acerca do PPEG e suas condições concretas de promover àquilo do qual se propõe, ou seja, garantir a equidade¹ entre homens e mulheres no mercado de trabalho tomando como base os espaços empresariais através da mudança da cultura organizacional e da gestão de pessoas. A indagação que nos impulsiona é saber de que forma, ou não, tal programa vem possibilitando a equidade para as mulheres negras nesses espaços e se as especificidades deste segmento social são levadas em consideração no escopo do PPEG.

Na certeza de que estamos nos aproximando de uma realidade dinâmica e que, por sua vez, se transforma a todo tempo, intencionamos contribuir para a reflexão que permeia as mulheres negras nos espaços empresariais de maneira contextualizada, procurando deixar um fio condutor para que outras pesquisas possam elencar tal temática dada urgência de formas de enfrentamento das desigualdades sociais que atingem as mulheres negras brasileiras.

1.1. Por que mulheres negras?

Ao tomarmos como pano de fundo a dinâmica social brasileira, desde sua formação até os dias atuais, tendo as mulheres negras brasileiras como foco de reflexão, observamos a imagem da mulher guerreira e batalhadora que precisa “matar um leão” a cada dia para sobreviver em meio às desigualdades sociais dadas. A mulher negra que no Brasil, historicamente, luta por reconhecimento,

¹ A denominação do Programa Pró-equidade de Gênero toma o termo equidade em vez de igualdade baseado na visão de Rawls (1971), “que adota equidade como um sucedâneo de igualdade, de forma a aparar os feitos negativos da desigualdade. A concepção de equidade se funda em favor da igualdade de oportunidades para todas as pessoas e universalização dos direitos de cidadania. A correção das injustiças sociais somente pode advir de uma política de equidade localizada e temporal que caminhe na direção mais justa possível a ser alcançada dentro das normas de uma democracia, numa sociedade justa, porque funciona em favor dos destituídos” (BRASIL, 2007, p. 41).

valorização e melhores condições de vida para si e para os seus. A mulher negra que busca, cada vez mais, estar inserida nos bancos escolares almejando, via educação, outras formas de vida que não a da miséria e da exclusão a qual a população negra foi empurrada por conta de um projeto de nação eugênico que não contemplava (contempla) tal população como àquela que deve participar, concretamente, da divisão de riquezas socialmente produzidas no país. A mulher negra que, muitas vezes, o imaginário social a prende num universo subalternizante, no trabalho informal e mal remunerado, invisibilizadas por um sistema capitalista-racista-sexista que as impede de participar dos setores mais dinâmicos da sociedade e que por sua vez possibilitam formas mais equânimes de trabalho e vida.

Neste cenário, temos ainda as mulheres negras que conseguem romper determinadas etapas excludentes que obstaculizam a chegada em determinados espaços de poder e prestígio social, como as empresas. Mesmo com esta chegada, o preconceito e a discriminação racial rondam estes espaços impedindo a ascensão funcional dessas mulheres.

Podíamos continuar pontuando mais e mais características atribuídas às mulheres negras brasileiras, todavia, nossa pretensão é justificar porque adotamos o termo **mulheres negras**. É sabido que as identidades são plurais e falar das mulheres negras de modo generalizado não faz sentido, já que como afirma Werneck (2008, p. 76), “as mulheres negras, como sujeitos identitários e políticos, são resultado de uma articulação de heterogeneidades”.

Neste sentido, ao ingressar no campo a ser pesquisado nos deparamos com essa heterogeneidade, pois as mulheres negras entrevistadas demonstraram suas diferentes experiências de trabalho, sob enfoques diferenciados a partir de suas visões de mundo. Dito de outro modo, através da reflexão sobre as diferenças que também são inerentes às mulheres negras, concluímos que melhor seria utilizar **mulheres negras** considerando a dimensão da pluralidade que envolve este grupo social. Logo, tomando às contribuições de Brah (2006, p. 341-342) que “não afirma que uma categoria individual é internamente homogênea”, inferimos que a categoria **mulheres negras** comporta “grupos muito diferentes de pessoas tanto dentro quanto entre formações sociais” (BRAH, 2006, p. 341-342) onde o fator racial empreende algumas experiências comuns que produzem resultados sociais. Assim, o fator racial articula-se com demais fatores de diferenciação tais como, sexo, classe e heterossexualidade que vão determinar formas variáveis de oportunidades para as diversas mulheres, inclusive às diversas mulheres negras.

Ao ingressar no campo de pesquisa a decisão em utilizar mulheres negras mostrou-se acertada porque:

Nosso gênero é constituído e representado de maneira diferente segundo nossa localização dentro de relações globais de poder. Nossa inserção nessas relações globais de poder se realiza através de uma miríade de processos econômicos, políticos e ideológicos. Dentro dessas estruturas de relações sociais não existimos apenas como mulheres, mas como categorias diferenciadas (BRAH, 2006, p. 341)

Assim, mulheres negras invisibilizadas são reais no espaço empresarial, mas também há aquelas que se vêem como vencedoras ao estarem presentes nestes espaços, ou seja, se destacam da maior parte da população negra por estarem num ambiente diferenciado e privilegiado, já que muitos (as), na mesma condição racial, estão no mercado informal de trabalho. Tal pensamento não ocorre naturalmente. Assim, buscaremos descortinar alguns dos motivos que levam grande parte da sociedade brasileira, inclusive parte da própria população negra, a acreditar que as oportunidades são iguais para todos, bastando para isso boa vontade, competência e mérito por parte daqueles que não estão representados nos espaços de poder. Neste universo, há ainda, aquelas que necessitam articular estratégias para permanecerem em seus empregos. Embora haja uma miríade de situações, supomos que existe um elo que une, sob aspectos diferenciados, estas mulheres: sua condição racial seja para confirmação ou negação dos efeitos do racismo.

Parafraseando Beauvoir que diz: “Não se nasce mulher, mas torna-se mulher” podemos dizer que as mulheres negras estão em constante tornar-se. De acordo com Santos (2008):

Mulheres não nascem, tornam-se negras, indígenas, brancas, por percursos históricos, políticos, sociais e culturais diferenciados, que transitam entre a inclusão e a exclusão; o reconhecimento e a negação. **Ao se tratar de mulheres negras, sobretudo, tornam-se ou não, identificam-se ou não racialmente em correspondência às relações e experiências vivenciadas com o racismo, as discriminações, os preconceitos e os impactos para a sua formação, seus desejos, sua autoestima, sua autoimagem.** Ser mulher e negra impõem, cotidianamente, a esses sujeitos políticos, a reinvenção de si nos silêncios, nos ecos e ruídos, num estado constante de guerra contra a opressão, a exclusão e o esquecimento. Impõem, ainda, um duplo desafio: o de ser mulher e desconstruir as opressões de gênero e intragênero; o de ser negra e sedimentar histórias de resignificação da própria imagem, deteriorada pelo ácido corrosivo, que é expelido pelo verbo do racismo e que se consolida pelas ações de discriminação racial que, sob o imperativo do poder e da hierarquização dos direitos, obliteram, apagam, negam a cidadania desses sujeitos, sobretudo quando gênero e raça estão combinados a outros fatores geradores de desigualdades (SANTOS, 2008, p. 57) [grifos nossos].

A passagem acima ilustra, significativamente, a linha de raciocínio que desejamos traçar aqui. A busca pela compreensão e construção da identidade

das mulheres negras deve ser contextualizada a partir das diversas experiências vivenciadas por estas mulheres, incluindo àquelas que negam a existência do racismo e da discriminação racial.

Assim como Caldwell (2000, p. 93) acreditamos na existência das consciências múltiplas e distintas onde a necessidade de apontar delimitações nas análises de gênero no que tange a contextos locais considerando especificidades sociais, culturais e históricas se faz fundamental ao pensarmos as experiências e identidades das mulheres negras que apresentam heterogeneidades e formas identitárias distintas. Entretanto, as experiências de ter a pele escura às fazem conviver com o racismo mesmo que de forma inconsciente, ou seja, as linhas distintas de um racismo estruturado acerca da cor/fenótipo como significantes de inferioridade e superioridade (BRAH, 2006, p. 345) se coloca como experiência comum a estas mulheres.

Nesta perspectiva, concordamos com Canto (2009, p. 66), para quem “a ‘mulher negra’ só pode ‘ser’ no ato mesmo que realiza, rejeitando qualquer identidade definida previamente”. Logo, a opção por utilizar mulheres negras [no plural] se faz pertinente, no sentido de pensá-las enquanto sujeitos políticos de direitos que apresentam diferenciações entre si, porém, possuem especificidades que merecem especial atenção dada a complexidade de sua representação no mercado de trabalho brasileiro.

1.2. Mulheres negras: a importância do tema

Abordar e visibilizar a urgência de políticas sociais que contemplem as mulheres negras, no sentido de eliminar as hierarquias impostas pela cor da pele juntamente com as desigualdades políticas, econômicas, culturais, sociais e de gênero configura-se um grande desafio para toda a sociedade brasileira. Por isso, a temática que envolve as mulheres negras nos mais diferenciados setores sociais vem tendo destaque, porém, este movimento não ocorre sem o empreendimento de esforços das próprias mulheres negras.

Não podemos deixar de destacar a importância destas protagonistas na trajetória de luta histórica da população negra brasileira no que diz respeito à superação da invisibilidade social e a busca de modos mais equânimes de vida dadas condições desfavoráveis experimentadas pela maioria das pessoas negras em nosso país.

A batalha pela construção de identidades negras positivas não é de agora, pois ocorre desde os primórdios de nossa sociedade, seja no enfrentamento das adversidades da escravidão seja através do sagrado, da oralidade, das práticas de resistência, das Irmandades Negras, das articulações políticas e religiosas, as diversas mulheres negras brasileiras vêm escrevendo, a muitas mãos, uma história diferente da verbalizada pela classe dominante, daqueles que se colocam como os donos da história onde os assuntos relativos à população negra são tratados de forma marginal, equivocada ou, simplesmente, não são tratados.

No ambiente acadêmico e, também, no ambiente ativista da década de 1970, Lélia Gonzalez, é tida como ícone de denúncia e visibilização da situação de subalternidade vivenciada pelas mulheres negras. Sem ignorar a importância de suas predecessoras e de suas contemporâneas, é inequívoco afirmar que sua trajetória de ativismo tanto no movimento negro quanto no movimento de mulheres negras, assim como sua atuação como professora universitária, demarca um período importante no histórico social das mulheres negras no Brasil. A atuação de Lélia Gonzalez inspirou muitas mulheres de sua geração e das gerações posteriores no combate as adversidades inerentes às mulheres negras. Neste sentido, ativistas, profissionais e acadêmicas iluminadas por Gonzalez, tais como, Jurema Werneck, Márcia Lima, Edna Roland, Sueli Carneiro, Beatriz Nascimento, dentre tantas outras, vem contribuindo para a conformação do movimento chamado Enegrecendo o Feminismo. Este chama atenção para as especificidades das mulheres negras tendo em vista que o Feminismo tradicional não contemplava tais abordagens.

No que se refere ao Serviço Social, a profissão tem contado com as contribuições de Magali Almeida, Matilde Ribeiro, Roseli Rocha, Elisabete Pinto, Sarita Amaro, dentre outras (os), na abordagem do tema referente às relações raciais e seus efeitos com o intuito de promover o debate dentro da categoria profissional que, como já sinalizado, não possui tradição nesta discussão.

Para exemplificar a ausência de estudos que envolvem a questão racial e a profissão, o departamento de Serviço Social da PUC-Rio criado em 1937, segundo curso de Serviço Social do país iniciou seu programa de mestrado em 1972 e doutorado em 2003. Levando em consideração as dissertações de mestrado e teses de doutorado defendidas neste período temos o primeiro trabalho que aborda racismo no Brasil somente em 2006². Deste período até os dias atu-

² O trabalho defendido foi uma dissertação de mestrado intitulada "Reflexão Acadêmica e Afrodescendência: um estudo da contribuição de três núcleos de pesquisa de Universidades do Rio de Ja-

ais foram mais três trabalhos realizados que abordam a questão racial. No entanto, o primeiro que fala sobre as mulheres negras é datado de maio de 2009, cuja autora é Caroline Fernanda dos Santos com a dissertação de mestrado chamada “Obirin Dudu. Um olhar sobre a identidade e a cidadania das mulheres negras”.

O fato das abordagens raciais não serem alvos de estudos do departamento de Serviço Social da PUC-Rio não ocorre de maneira isolada. Ao considerarmos outros Programas de pós-graduação e mesmo monografias do Serviço Social das demais instituições (UFF, UERJ, UFRJ) notaremos comparável ausência. Por isso, acreditamos que haja urgente necessidade de trazer para o Serviço Social o debate acerca da questão racial, já que o público alvo desta profissão é caracterizado, significativamente, por pessoas negras.

De outro modo, a chegada de novas vozes ao espaço acadêmico é um dos aspectos fundamentais para que as experiências das mulheres negras tornem-se matéria prima das investigações sobre as condições sociais deste sujeito coletivo no curso de Serviço Social da PUC-Rio, visto que tal curso passa a receber como público discente, sobretudo após a década de 1990, parcela significativa dos grupos populares. Essa nova configuração foi possibilitada pelo programa de ação social desenvolvido, alternativamente, pela universidade. De acordo com Salvador (2008, p. 06):

A PUC-Rio vem implementando uma política de ação afirmativa desde 1994, com o objetivo de favorecer o acesso de camadas populares da sociedade aos cursos de graduação, prioritariamente estudantes oriundos do Pré-Vestibular para Negros e Carentes. [...] com o nascimento do programa, ocorreu tanto a formação de uma nova composição do alunado como, também, o acesso ao Ensino Superior de alunos provenientes de classes populares, tornado, assim, o campus mais diversificado e mais democrático.

Nisso, mulheres negras passam a fazer parte deste cenário aonde após o ano de 2007 um grupo de alunas negras vem elencando de maneira mais intensa e sistemática assuntos relacionados à categoria mulheres negras no Programa de Pós-graduação em Serviço Social da PUC-Rio, na tentativa de diminuir a ausência da temática na profissão. Jussara Assis, Vanessa Canto, Adriana Severo, Jocelene Ignácio, Magali Almeida, Sandra Marcelino, Antônia Ceva e a já citada Caroline Fernanda tem trazido como pauta de discussões as especificidades das mulheres negras e a urgência de criação e aprimoramento de políticas sociais para este público. Com isso, a pretensão é reforçar o coro das vozes que

neiro para o enfrentamento da questão do Racismo no Brasil” da autora Ana Helena Ithamar Passos cuja orientação é da professora Denise Pini Rosalem da Fonseca.

clamam por justiça social para as mulheres negras quer no ambiente acadêmico quer no ambiente político e profissional contribuindo para a conformação do sujeito de direitos chamado **mulheres negras**.

Para tanto, corroboramos com a afirmação de Bairos (1995, p. 458) que revela ser evidente o fato de que o racismo não pode mais ser praticado sem contestação, sem que de algum modo emergam os contradiscursos. Ao tecermos estes contradiscursos, acrescentamos que o sexismo, por atingir as mulheres negras de maneira mais perversa, também, não pode mais ser tolerado devendo ambos (racismo e sexismo) serem denunciados nos mais variados espaços em que ocorrem.

No desenvolver deste trabalho verificaremos como racismo e sexismo se articulam, no caso brasileiro, produzindo situações desfavoráveis à consolidação da cidadania e da garantia de direitos para as mulheres negras. Por outro lado, veremos algumas alternativas possíveis e necessárias para a superação das desigualdades sociais que atingem este público específico no mundo do trabalho.

1.3. Contextualização e trajetória da pesquisa

Falar sobre as relações sociais, especialmente das relações de trabalho, que envolvem as mulheres negras configura-se num agradável desafio. Ser trabalhadora, estudante, mãe, esposa, filha e, sobretudo, mulher negra, representa ocupar um lugar no mundo. Este lugar pode apresentar semelhanças quando consideramos as mulheres de forma geral. No entanto, a dimensão racial a que cada mulher pertence lhe confere um lugar diferenciado, já que “o lugar em que nos situamos determinará nossa interpretação sobre o duplo fenômeno do racismo e do sexismo” (GONZALEZ, 1983, p. 224).

Neste aspecto, as contribuições de Caldwell (2003) são interessantes ao destacarem as imagens controladoras que permeiam as mulheres negras. No caso do Brasil, este segmento social tem suas imagens representadas como àquelas que ocupam os lugares menos prestigiados e, conseqüentemente, mais subalternizados na hierarquia social. De acordo com Caldwell (1995, p. 102) “essas imagens controladoras servem para obscurecer e naturalizar práticas históricas e contemporâneas de dominação racial e de gênero”. Aqui, podemos contextualizar os termos de Gonzalez (1983) a estas imagens controladoras relativas às mulheres negras, ou seja, a de mulata, doméstica ou mãe preta. Embora as

colocações de Gonzalez (1983) pertençam a um determinado tempo histórico não podemos negar que tais imagens possuem presença ativa na memória da sociedade brasileira nos dias atuais.

Quando nos reportamos ao estudo da formação estrutural de nossa sociedade é inequívoco afirmar que o caráter racial é extremamente relevante para compreendermos a dinâmica econômica, política, social e cultural de nosso país. Conforme, Prudente (2009) as transformações que ocorreram no Brasil desde a colônia, passando pelo Império e ao longo de toda a República foram mudanças quantitativas e paisagísticas, já que em termos qualitativos nossa sociedade se manteve idêntica ao longo de sua existência. O autor afirma que:

[...] a sociedade brasileira continua a ser um organismo social onde os homens brancos mandam e os pretos e pardos obedecem. Quanto a isso, é de notória visibilidade, a ausência de negros, nos diferentes espaços de poderes, públicos e privados. Em outras palavras, a sociedade brasileira a despeito de uma formal modernização, mantém até os nossos dias uma multiplicidade de hierarquias que se mantêm com inexplicável rigidez... (PRUDENTE, 2009, p. 07).

Ao lado disso, as relações entre gêneros também vão imprimir particularidades na forma de vivenciar as variadas experiências. Embora tenhamos em nosso imaginário a noção de que todos são iguais, as experiências cotidianas vão nos mostrar que para se atingir a igualdade alguns pressupostos devem ser considerados. A cor da pele, a orientação sexual, as condições físicas e mentais e a condição de classe social, dentre outros aspectos, as quais os sujeitos pertencem irão evidenciar se são mais ou menos iguais que outros.

Desta forma, ao escolher tal temática procuramos visibilizar as condições de trabalho e vida das mulheres negras tendo a consciência de que tal pesquisa é uma tentativa de aproximação da realidade dessas mulheres. Por esta razão, o seu caráter é provisório, já que:

[...] toda a teoria é provisória, acidental, dependente de um estado de desenvolvimento da pesquisa que aceita seus limites, seu inacabado, sua parcialidade, formulando conceitos que clarificam os dados - organizando-os, explicitando suas interrelações, desenvolvendo implicações - mas que, em seguida, são revisitos, reformulados, substituídos a partir de novo material trabalhado (FOUCAULT *apud* MACHADO, 1979, p. 11).

Acreditamos, também, que este material representa uma ferramenta política e ideológica ao mesmo tempo em que atende as exigências acadêmicas de um trabalho científico. Este trabalho procura denunciar as desigualdades sociais a que as mulheres negras brasileiras estão sujeitas e afirma que tais desigualdades podem ser superadas a partir de iniciativas políticas que atendam este

público em especial. Seguindo os passos de Iamamoto (2008, p. 452) afirmamos que “a investigação compromissada em libertar a verdade de seu confinamento ideológico, é certamente um espaço de resistência e de luta”. Neste sentido, a pesquisa acadêmica pode ser entendida como uma atividade primordial que dá respaldo a formulações críticas para o enfrentamento da questão social (matéria prima do Serviço Social), que tem como uma de suas expressões a questão racial, subsidiando a construção de políticas sociais que possibilitem às classes sociais subterrâneas contarem com efetivos direitos sociais. Assim, se faz importante identificarmos qual o conceito de questão social que será aqui utilizado.

A questão social, expressa, portanto, desigualdades econômicas, políticas e culturais das classes sociais, mediatizadas por disparidades nas relações de gênero, características étnico-raciais e formações regionais, colocando em causa amplos segmentos da sociedade civil no acesso aos bens da civilização. Dispondo de uma dimensão estrutural, ela atinge visceralmente a vida dos sujeitos numa ‘luta aberta e surda pela cidadania’ (Ianni, 1992), no embate pelo respeito aos direitos civis, sociais e políticos e aos direitos humanos. Esse processo é denso de *conformismos e rebeldia*, expressando a consciência e a luta pelo reconhecimento dos direitos de cada um e de todos os indivíduos sociais. É nesse terreno de disputa que trabalham os assistentes sociais (IAMAMOTO, 2008, p. 160) [grifos da autora].

Neste sentido, verificamos que questão social e a questão racial e de gênero têm simetrias e precisam ser visibilizadas e enfrentadas por todos. Ao contar com a especial contribuição do Serviço Social tais iniquidades poderão ser mitigadas de forma mais rápida.

Com a pretensão de fazer ecoar cada vez mais forte as vozes das mulheres negras que vêm ressignificando discursos ao longo do tempo, que este trabalho tentará, também, reforçar os contradiscursos que visibilizam a situação das mulheres negras e contribuem para que a justiça social se faça presente para este segmento.

Além disso, arriscamos dizer que a superação das iniquidades sociais que acometem grande parte da população negra no Brasil e, em especial às mulheres negras, pode e devem ocorrer a partir do coletivo, ou seja, as questões que envolvem a população negra não deve ser objeto de preocupação apenas dos próprios negros, mas da sociedade de modo geral.

A decisão em privilegiar tal tema pode ser ilustrada a partir das colocações de Minayo (2007):

[...] a escolha de um tema não emerge espontaneamente, da mesma forma que o conhecimento não é espontâneo. Surge de interesses e circunstâncias socialmente condicionados, frutos de determinada inserção no real, nele encontrando suas razões e seus objetivos (MINAYO, 2007, p. 13).

Neste sentido, a inspiração para a dedicação sobre a temática ligada às mulheres negras tem relação com minha “inserção no real”. Ser mulher negra e fazer parte do mundo contraditório e complexo do trabalho, desde os dezoito anos de idade, possibilitou experiências árduas, porém enriquecedoras. Talvez se não fossem tais experiências este trabalho não existiria.

A partir dessas experiências surgiram questionamentos a respeito dos papéis sociais exercidos pelos diferentes entes na dinâmica social. Havia a dificuldade de entender porque a relação “patrão/empregado” era e é tão conflituosa e porque era comum a limitação em conciliar trabalho e estudo, baixos salários, limitações impostas quanto à mobilidade laboral, discriminação racial e tantas outras situações onde o fato de ter a pele negra e ser mulher nos coloca num lugar no mundo. Havia a inquietação em descortinar os motivos pelos quais grande parte da população negra brasileira e, principalmente, as mulheres negras estavam colocadas expressivamente em atividades mal remuneradas, precarizadas e pouco valorizadas.

A tomada de consciência da identidade negra foi reforçada a partir do ingresso, no ano de 2003, no pré-vestibular comunitário ligado a EDUCAFRO - Educação e Cidadania de Afro-descendentes e Carentes³. A Organização Não Governamental procura estimular a articulação coletiva de seus alunos e colaboradores em prol da ocupação de negros e pobres nas universidades e, consequentemente, em melhores posições no mercado de trabalho.

A rede de cursinhos EDUCAFRO promove reuniões mensais com todos os alunos, professores e coordenadores tendo como convidados integrantes do movimento negro e pessoas afins a luta antirracista no Brasil. A partir desses encontros foi possível compreender as problemáticas que permeavam e permeiam a população negra brasileira.

No contexto da vida acadêmica, ao ingressar no curso de Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, foi possível apropriar-me de maneira mais sistematizada das questões sociais e relacioná-las à situação de desigualdade social da maior parte da população negra, sobretudo, das mulheres negras. À medida que os estudos se aprofundavam foi possível perceber que as iniquidades sociais existentes entre os entes sociais, não eram/são algo

³ Rede de cursinhos pré-vestibulares comunitários é um trabalho social do SEFRAS – Serviço Franciscano de Solidariedade, departamento da Província Franciscana da Imaculada Conceição do Brasil, uma associação da sociedade civil, sem fins lucrativos. A Educafro visa converter as estruturas institucionais que secularmente oprimiram o povo pobre e negro, de modo que estas instituições estejam a serviço dos excluídos. Disponível em: <http://www.educafro.org.br/ind_001_sms.asp>. Acesso: 26 mar 2009.

natural como o amanhecer ou anoitecer. Eram/são construídas socialmente sendo influenciadas por dimensões históricas, econômicas, políticas e culturais.

Em 2006 veio a oportunidade de ingressar como estagiária de Serviço Social na sede de uma concessionária de energia elétrica. Tal empresa é a maior concessionária de energia elétrica do Rio de Janeiro presente em 31 municípios do estado. Neste espaço, as mulheres negras eram infimamente representadas, especialmente na sede, onde de um lado, as relações de poder e hierarquia se dão de forma mais evidente e por outro, as condições de trabalho possibilitam a aferição de maiores salários.

A partir disso, surgiu o interesse em conhecer o histórico de ocupação dos cargos de comando (superintendência, diretoria e gerência) da empresa. Nesta, foi constatado que qualquer mulher negra jamais ocupou um destes postos durante os centenários anos de sua existência. Tal situação não pode ser considerada uma casualidade. Supomos, sem a intenção de fazer generalizações, que o que ocorria e ocorre nesta entidade é um reflexo do que acontece nas grandes empresas brasileiras, já que “não há neutralidade das empresas em seus atos de organizar, contratar, formar e promover as/os empregadas/os” (BRASIL, 2006, p.10).

Os questionamentos surgidos na época de graduação tiveram a possibilidade de serem respondidos com a aprovação do projeto de pesquisa que abarcava tal temática no Programa de Pós-graduação em Serviço Social da PUC-Rio. Assim, ao ser aprovado o projeto e ao iniciar o curso foram delineando-se as formas de aproximação e entrada no campo.

Foram realizados contatos via e-mails e telefonemas, com as coordenadoras dos grupos de gênero onde foram colocadas as intenções de pesquisar o PPEG a partir de suas experiências.

Os critérios de escolha destas empresas foram os seguintes:

(01) Estas empresas possuem características comparáveis às observadas durante meu estágio numa grande empresa concessionária de energia elétrica localizada na região sudeste do Brasil;

(02) Todas estão ligadas ao Ministério de Minas e Energia, órgão que possui papel fundamental na criação do PPGE;

(03) Com exceção de uma das empresas, todas são empresas que têm como atividades fim a engenharia, área ainda de domínio masculino;

(04) Com exceção de uma das empresas, todas participam do PPGE desde sua primeira edição;

(05) Todas estão localizadas na mesma região geográfica, fator que auxilia a realização das entrevistas, além de compartilharem uma mesma experiência da cidade.

As expectativas de como seria minha entrada nestas empresas foi grande, pois tratar de temas relacionados ao sexismo e, principalmente, ao racismo, na maior parte das vezes, causa polêmica, incômodo e as mais variadas reações. Afinal, o imaginário dominante de nossa sociedade tem como um dos pilares o pensamento de que vivemos num oásis livre de discriminação racial. No entanto, a proposta foi muito bem recebida. Ao longo deste processo foram realizadas visitas às empresas no intuito de se conhecer o campo empírico onde houve uma aproximação informal com pessoas ligadas ao PPEG. Numa delas a primeira aproximação foi diretamente com a coordenadora do grupo de gênero. Para nossa surpresa, após ser apresentada a proposta de pesquisa recebemos a aprovação imediata das coordenadoras.

Após ter definido universo da amostra, isto é, o perfil do público alvo necessário para responder aos objetivos da pesquisa, contamos com o auxílio da coordenação de cada grupo de gênero que indicou as potenciais participantes. A partir disso, foi realizado contato com as assistentes sociais e empregadas negras e daí em diante foi dado o início às entrevistas. Neste processo foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice I) da qual as participantes concordaram e assinaram. As entrevistas foram realizadas nos respectivos locais de trabalho das pessoas ouvidas, sendo que uma das participantes, alocada numa cidade distante, respondeu ao questionário por meio eletrônico.

A metodologia utilizada é de caráter estritamente qualitativo onde foi dada especial atenção às falas das entrevistadas. Tais argumentações são tomadas como o núcleo duro do presente trabalho, pois, o nosso propósito é dar especial ênfase às opiniões acerca do objeto estudado para, então, apreendermos as diferentes representações que emergem das experiências vividas com o PPEG verificando sua interface, ou não, no que tange às mulheres negras.

A presente pesquisa se realizou a partir de uma amostra com 16 (dezesseis) entrevistas assim distribuídas:

- Uma entrevista foi realizada com a coordenação nacional do PPGE, onde foi enviado por e-mail um questionário com perguntas abertas;
- Três entrevistas com as coordenadoras dos grupos de gênero das respectivas empresas estudadas onde, também, foram utilizados questionários com perguntas abertas;

- Seis assistentes sociais, ou seja, duas de cada empresa, sendo que uma respondeu o questionário via e-mail, já que seu local de trabalho não permitia pronto acesso, e
- Seis trabalhadoras negras (duas de cada empresa).

O período de trabalho de campo ocorreu entre 06 de agosto e 20 de outubro de 2009.

A partir dos achados no campo empírico procuramos refletir sobre as condições de trabalho das mulheres negras e as possibilidades e limites colocados pelo PPEG, ou seja, sua eficácia no que diz respeito à equidade de gênero no espaço empresarial, especialmente para as mulheres negras.

1.4.

Ferramentas de trabalho: o referencial teórico e a estrutura da dissertação

O arcabouço teórico que ilumina esta pesquisa está apresentado no capítulo 02 deste trabalho, que trata das categorias “racismo” e “sexismo” entendidas como “estruturas de longa duração” (BRAUDEL, 1992).

Nossa intenção é conhecer os motivos que possibilitam a sobrevivência do racismo e do sexismo, revestidos de novas roupagens, não obstante as transformações sociais ocorridas mais recentemente na dinâmica social brasileira.

Para exemplificar como o racismo está presente nas relações sociais desde tempos imemoriais, utilizamos a passagem bíblica conhecida como “A maldição de Cam” no intuito de destacar como construções ideológicas oriundas de setores influentes da sociedade, tais como a Igreja, colaborou no surgimento e espraiamento de um imaginário coletivo a respeito da raça negra.

Para identificarmos como o racismo se assenta no Brasil tomamos como ponto principal a discussão das desigualdades raciais a partir de dois aspectos: a questão da marca (aparência fenotípica) e a questão da classe. Para tanto, nos baseamos em Munanga (2004) com intuito de compreendermos a categoria raça. Neste sentido, seguimos o pensamento do autor, ao concordarmos que raça deve ser entendida enquanto conceito sociológico que demonstra a realidade social e política vivenciada pelos sujeitos constituindo-se num mecanismo fundamental e determinante de distinção social. Nisso, características fenotípicas como cor da pele e textura do cabelo podem ser tomadas como instrumentos de estratificação social baseados nestas características. Assim, raça é aqui considerada sem qualquer determinação biológica. Além disso, ao nos basearmos no

conceito de raças sociais procuramos romper com reducionismos simplistas que tomam raça como subjacente à classe. Aspecto este fortemente influenciado pelo mito da democracia racial.

Nesta perspectiva, Guimarães (1999) nos auxilia na compreensão acerca do pensamento social brasileiro cujo racismo não é factível, pois o que ocorre entre nós é meramente a desigualdade socioeconômica. O autor demonstra como este ideário é equivocado afirmando “que não se pode escapar do fato de que as desigualdades raciais no capitalismo sejam também desigualdades de classe” (GUIMARÃES, 2002, p. 10). E para complementar nossa linha de raciocínio contamos com as reflexões de Hall (2003) acerca das contribuições de Gramsci para os estudos de raça.

Diante do vigor do conceito de classe em detrimento ao conceito de raça, Hall evidencia como Gramsci “compreende a necessidade de adaptar, desenvolver e suplementar os conceitos de Marx através de outros conceitos, mais novos e originais” (HALL, 2003, p. 299). Não obstante, Gramsci não tenha se debruçado sobre a categoria racismo e nem aborde especificamente esta temática, suas contribuições nos auxilia pensar sobre o paradigma economicista que permeia a discussão racial no Brasil.

No subcapítulo 2.2 trabalhamos a categoria sexismo focando seus efeitos sobre as mulheres negras. Assim, lançamos mão do ideário de “mulata exportação” (LUCINDA) para ilustrar como o sexismo associado ao racismo empreende vivências peculiares para as mulheres negras. Neste caminhar teórico, o diálogo com Lélia Gonzalez (2003) se torna fundamental, já que esta intelectual e ativista política é tida como marco referencial ao falarmos das mulheres negras no contexto brasileiro. Sua obra demonstra o olhar da mulher negra sobre si, pois “enquanto mulher negra sentimos a necessidade de aprofundar nossa reflexão, ao invés de continuarmos na reprodução e repetição de modelos que nos eram oferecidos pelo esforço de investigação das ciências sociais” (GONZALEZ, 1983, p. 225). Deste modo, nos baseamos na reflexão da autora que demonstra como que imagens construídas sobre as mulheres negras (mulata, doméstica e mãe preta) contribuem para as condições sociais complexas presentes nas relações sociais, sobretudo, nas relações laborais.

Em seguida, procuramos destacar o conceito de **mulheres negras** aqui entendidas enquanto categoria histórica que se constituem como sujeito político de direitos. Neste processo, Werneck (2009) nos ajuda a compreender como a luta e resistência das mulheres negras contra o racismo patriarcal e o sexismo são seculares. Tal luta por reconhecimento é contínua. Entretanto, os anos 1980

são marcados pela democratização do país e pela efervescência dos movimentos sociais. Nisso, o movimento de mulheres negras ganha visibilidade no cenário político ao ser refletido, dentre outros fatores, pela onda democrática trazida pela constituição cidadã de 1988. Neste cenário, a luta por direitos sociais é intensificada pelos chamados “novos movimentos sociais”. Telles (1999) aponta a importância dos sujeitos portadores de palavras que reivindicam a cidadania real a partir de seus problemas específicos. É neste contexto, que buscamos evidenciar como o movimento de mulheres negras luta contra o racismo e o sexismo em vários setores da sociedade, inclusive, no mundo do trabalho. Além disso, contamos com Beatriz Nascimento (2007), Sueli Carneiro (2006; 2008), Joselina da Silva (2008), Elisabete Pinto (1993) e Marcelo Paixão (2009) para destacar como as mulheres negras se apresentam no mercado de trabalho brasileiro.

O presente exercício investigativo traz como campo empírico três grandes empresas brasileiras buscando conhecer como se dão as abordagens acerca das desigualdades de gênero e raciais. Desta forma, no capítulo 03, destacamos como o conceito de Responsabilidade Social Corporativa embasou a criação do PPGE e como este se apresenta e suas principais diretrizes. Salientamos a importância do programa, porém acreditamos que a implantação e implementação de políticas de ação afirmativa plenas são mais viáveis para que as pretensões contidas no PPEG se tornem factíveis. Em outras palavras, não obstante, o PPEG objetive a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas, defendemos sua legitimação enquanto políticas de ação afirmativa, pois este é o canal pelo qual as mulheres negras poderão vislumbrar maiores chances de ingresso no mercado de trabalho decente.

Para sustentar nossos argumentos, em favor a política de ação afirmativa, contamos com o suporte de autores como Moehlecke (2002), Gomes (2002), Heringer (1999), Piovesan (2005), Fraser (2001) e Clapp Salvador (2008).

O capítulo 04 é dedicado às falas das protagonistas da pesquisa, àquelas que dão vida a nosso pensamento teórico através de suas experiências no ambiente laboral e suas aproximações com o PPEG. Para realizar a análise dessas falas utilizamos como recurso metodológico os conceitos: concebido, percebido e vivido, construídos por Lèfebvre (1991). Nesta perspectiva, o discurso da coordenação nacional do PPEG será tomado através do concebido, ou seja, das ideias que permearam a concepção do programa. O percebido será apreendido a partir das falas das coordenadoras locais do PPEG nas empresas pesquisadas.

Nisso buscaremos, demonstrar as ideologias que direcionam o programa ao ser colocado em prática.

Além das coordenadoras destacamos também as opiniões das assistentes sociais, já que temos o interesse em descortinar a aproximação do Serviço Social com o debate acerca das desigualdades de cor/raça e sexo/gênero. Para tanto, nos baseamos em Rocha (2009), Vieira (2008); Cesar (2008) e Filho (2004) na discussão sobre as aproximações (ou não) do Serviço Social junto ao tema das desigualdades raciais.

Posteriormente, ao elencarmos o vivido, apresentamos as colocações das mulheres negras e suas significações a respeito do racismo e do sexismo no ambiente de trabalho. Nosso intuito neste capítulo é saber, a partir das vozes de quem concebe, percebe e vivencia o PPEG, de que modo tal iniciativa vem impactando a realidade das mulheres negras no mundo corporativo dada complexidade da representação destas atrizes nestes ambientes. A indagação que procuramos responder é: o PPEG vem contribuindo para a inclusão, permanência e ascensão das mulheres negras nos espaços empresariais?

Após tal reflexão, por fim, ilustraremos a partir das metáforas “Vencedoras, Estrategista e Invisibilizadas” nossa percepção de como as mulheres negras se apresentam neste cenário contraditório e complexo que é o espaço empresarial. À luz das contribuições teóricas elencadas neste trabalho tentaremos exemplificar como racismo e sexismo são vivenciados de maneira particular pelas mulheres negras entrevistadas.

Esperando contribuir para o fortalecimento das mulheres negras enquanto sujeitos políticos de direito intencionamos que tal trabalho possa responder ao desafio do qual se propôs, isto é, trazer para o centro do debate político as expressões da questão social que atingem, sobremaneira, as mulheres negras buscando a superação do racismo e sexismo por elas vivenciados.