



UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA

INSTITUTO DE HUMANIDADES-IH
CURSO BACHARELADO EM HUMANIDADES

MARIA SAMILLA DA SILVA FREITAS

**A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
PESQUISA COM JOVENS RECÉM EGRESSAS DO ENSINO MÉDIO DO
MUNICÍPIO DE BATURITÉ – CEARÁ**

ACARAPE-CE

2023

MARIA SAMILLA DA SILVA FREITAS

**A INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
PESQUISA COM JOVENS RECÉM EGRESSAS DO ENSINO MÉDIO DO
MUNICÍPIO DE BATURITÉ – CEARÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso em formato de projeto de pesquisa do Curso de Humanidades da Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Humanidades.

Orientadora: Profa. Dra. Janaína Campos Lobo

ACARAPE

2023

MARIA SAMILLA DA SILVA FREITAS

Trabalho de Conclusão de Curso em formato de projeto de pesquisa do Curso de Humanidades da Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Humanidades.

Orientadora: Profa. Dra. Janaína Campos Lobo

Aprovado em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Janaína Campos Lobo (Orientadora)
Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Prof. Dr. Ruben Maciel Franklin
Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

Profa. Dr. Sergio Krieger Barreira
Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)

DEDICATÓRIA

À minha querida mãe, Socorro Silva, minha grande incentivadora e inspiração para a minha formação e elaboração desse trabalho. Obrigada pela ajuda nessa árdua etapa de conclusão de curso, pela ajuda nos momentos difíceis ao longo do curso e sobretudo pelo tamanho esforço que fizeste para que eu pudesse me formar em uma Universidade Federal. Nesse momento tão importante da minha vida, receba minha eterna gratidão.

A todas as mulheres negras que vivenciam em seu cotidiano o racismo e o sexismo e sabem o que é ser mulher, negra e pobre na sociedade brasileira. Continuem reivindicando por seu direito à cidadania plena e lutando para a sua inserção no mercado de trabalho, nas Universidades e em todos os espaços.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me concebido saúde, proteção e forças ao longo do curso e por ter me capacitado para a elaboração deste trabalho. Agradeço pôr atender minhas preces e por sua providência divina nos momentos difíceis. Agradeço a Deus por me sustentar até aqui e apesar dos obstáculos que surgiram durante essa trajetória, por sempre me conceber forças para continuar e nunca desistir dos meus objetivos.

Agradeço aos meus pais, em especial, a minha querida mãe. Obrigada Mãe, pelo esforço em vir do interior para a cidade para que fosse possível meu acesso a Universidade e por todas as noites me aguardou retornar para casa. Obrigada pelo apoio, ajuda e amor incondicional em todos os dias, saiba que essa vitória não só minha, mas também da senhora.

Agradeço a minha querida orientadora, Profa. Dra. Janaína Lobo, por ter aceitado me orientar neste trabalho e pelo carinho, esforço e empenho durante todo o processo. Obrigada por atender minhas solicitações com paciência, e que mesmo com a árdua rotina de trabalho obrigada por sempre trazer um largo sorriso no rosto e uma alegria contagiante. Suas orientações foram significativas para a minha aproximação com a pesquisa e para a clareza no processo de elaboração deste trabalho. Me sinto honrada tê-la como orientadora. Deixo registrado aqui, minha grande admiração, carinho e gratidão.

Meus agradecimentos aos professores do curso pela partilha de tantos conhecimentos e experiências ao longo dessa trajetória. Obrigada pelo incentivo em mostrar que eu era capaz, mesmo algumas vezes eu não acreditando que fosse. Saibam que vocês foram fundamentais para a minha formação. Aos mestres, os meus profundos agradecimentos.

"Ser negro no Brasil é, pois, com frequência, ser objeto de um olhar enviesado. A chamada boa sociedade parece considerar que há um lugar predeterminado, lá em baixo, para os negros e assim tranquilamente se comporta."

Milton Santos

"Eu não sou livre enquanto alguma mulher não o for, mesmo quando as correntes dela forem muito diferentes das minhas."

Audre Lorde

"A sobreposição de raça, gênero e classe social coloca a mulher negra confinada no lugar mais vulnerável da nossa hierarquia social."

Sueli Carneiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	p. 08
Sobre a interseccionalidade	
Por uma abordagem de gênero	
Universo da Pesquisa	
DELIMITAÇÕES/PROBLEMA DE PESQUISA.....	p. 12
OBJETIVOS.....	p. 14
Geral	
Específicos	
HIPÓTESES.....	p. 15
JUSTIFICATIVA.....	p. 16
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	p. 18
Gênero e raça: aspectos conceituais	
Conceito de Raça	
Conceito de gênero	
Padrões e papéis sociais de gênero	
Patriarcado colonial	
Divisão sexual do trabalho	
A mulher negra no mercado de trabalho	
Os desafios da mulher negra no mercado de trabalho	
Dados estatísticos nacionais e regionais da desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho	
METODOLOGIA.....	p. 33
REFERÊNCIAS.....	p. 35

INTRODUÇÃO

A mulher negra, elemento no qual se cristaliza a estrutura de dominação, como negra e como mulher, se vê, deste modo, ocupando os espaços e os papéis que lhe foram atribuídos desde a escravidão. A “herança escravocrata” sofre uma continuidade no que diz respeito à mulher negra. Seu papel como trabalhadora, grosso modo, não muda muito (NASCIMENTO, 2007, p. 104).

A situação da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil é algo extremamente desafiador e complexo. Ela vivencia uma realidade crítica por carregar um conjunto de marcadores sociais que dificultam sua inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho. Para isso, é necessário que façamos a análise a partir de uma perspectiva interseccional das variáveis de gênero, raça e classe, entendendo que assim podemos verificar como determinados marcadores sociais - quando sobrepostos - contribuem para que determinados os indivíduos sejam mais discriminados ou subjugados na sociedade e em diversos espaços, como no mercado de trabalho:

A dissociação dessas variáveis pode levar a análises parciais, mas principalmente a distorções na compreensão da dinâmica de dominação e dos padrões das desigualdades. Uma análise focada nas relações de classe pode deixar de fora o modo como as relações de gênero e o racismo configuram a dominação no capitalismo, posicionando as mulheres e a população não-branca em hierarquias que não estão contidas nas de classe, nem existem de forma independente e paralela a elas. Reduz, com isso, sua capacidade de explicar as formas correntes de dominação e os padrões de desigualdade (BIROLI; MIGUEL, 2015, p. 29-30).

A mulher negra e a sua relação com o mercado de trabalho estão implicadas pela interseccionalidade de determinados fatores sociais. A mulher negra no mercado de trabalho é a mais acometida pela intersecção dos marcadores sociais de gênero, raça e classe que de forma simultânea e combinada dificultam sua inserção, permanência e ascensão tornando a mulher negra a mais discriminada e tendo a sua força de trabalho a mais explorada: “ascender socialmente é algo muito difícil para a mulher negra, são muitos obstáculos a serem superados. O período escravocrata deixou como herança o pensamento popular, em que, elas só servem para trabalhar como domésticas ou exibindo seus corpos” (SANTOS, 2009, s/p).

O presente trabalho busca investigar o processo de inserção de jovens mulheres negras no mercado de trabalho no município de Baturité, a partir do uso da interseccionalidade como ferramenta analítica. Buscamos nos determos através de uma análise dos marcadores sociais de gênero, raça e classe, compreendendo que esses

marcadores sociais atuam em conjunto e de forma combinada. Este trabalho leva em consideração o fato de que não se deve analisar a situação da mulher negra no mercado de trabalho apenas por um único marcador social, a exemplo do marcador de gênero, pois isso resulta em uma análise incompleta e fragmentada, ao considerar um marcador social e negligenciar os outros, também contribuiremos para a opressão daquelas que se enquadram em demais categorias.

Sobre a interseccionalidade

A interseccionalidade ainda é um conceito recente no campo das ciências sociais. Ele foi cunhado pela professora norte americana Kimberlé Crenshaw. O sistema econômico brasileiro ainda não atua de modo adequado para contornar as desigualdades sociais existentes no país. Ao contrário, conta com estruturas que contribuem para perpetuá-las. Desde o pós-abolição, o Estado brasileiro nunca esteve preocupado com a situação da população negra; o que temos é um sistema econômico estruturado sob bases racistas e coloniais que se sustenta através da exploração e opressão da população negra em geral e da mulher em particular.

A estrutura econômica do município de Baturité, por sua vez, ainda é muito precária em termos de oportunidades de trabalho para a população. Quando se trata de oportunidades para as mulheres negras essa situação é ainda mais agravante, ao considerar a cor de pele dos indivíduos como definidor das suas capacidades.

Dentro do cenário desafiador que acomete as mulheres negras, elas estão sempre buscando estratégias dentro desse cenário para garantir a sua a própria sobrevivência e de sua família. A maioria estão alocadas em trabalhos informais, sejam como feirantes, vendedoras ambulantes, lavadeiras ou autônomas, uma realidade de trabalho que traz consequências a longo prazo, já que esses trabalhos não possuem seguros trabalhistas e não contribuem para a Previdência Social.

Por uma abordagem de gênero

As primeiras reivindicações das feministas mulheres brancas notamos que por mais que se aproximassem em termos de reivindicação por direitos, igualdade de gênero e sobre a opressão masculina sobre a feminina, se distanciava ao não levar em consideração a questão racial. As feministas brancas tendo em suas pautas, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, atuavam em uma perspectiva que não comportava as mulheres

negras e pobres, já que estas desde cedo precisaram trabalhar, seja nas ruas, nas casas de família, lavouras entre outros espaços, na maioria das vezes até realizando o trabalho pesado, igual aos homens, contrariando a ideia de “natureza frágil” das mulheres, foram mulheres que “[...] não entenderam nada quando feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar”. Nesse sentido, esse feminismo abordava uma realidade particular, essas mulheres não eram as “chefes de família “e não enfrentava a fome, o desrespeito, o cansaço e a fadiga de uma rotina de trabalho manual exaustivo. Portanto, as primeiras ondas feministas eram compostas, em sua maioria, por mulheres brancas de classes média e alta que não eram capazes de abarcar e enxergar os problemas e a realidade das mulheres negras e pobres, dessa forma, as mulheres negras totalmente excluídas desses discursos (CARNEIRO, 2003, n. p).

No início dos movimentos feministas, as mulheres negras foram excluídas dos discursos do movimento, uma vez que pouco se discutia a opressão racial (GONZALÉZ, 2020, s.p). Sabemos que em relação ao mundo do trabalho, precisamos de uma abordagem que leve em conta esses atravessamentos estruturais, pois

A maior parte das mulheres negras ocupa cargos inferiores e/ou desvalorizados, com baixos salários, devido a pouca qualificação profissional, por falta de oportunidades, têm maior dificuldade de completar a escolarização, além de possuir chances mínimas de chegar a cargos de direção e chefia, que refletem a baixa qualidade de vida social. Quando uma mulher negra consegue chegar a um cargo de prestígio levanta-se muitas vezes a ideia de meritocracia, como se tudo dependesse de esforço e mérito, precisamos discutir também, o fato que mulheres negras precisam provar com frequência sua capacidade intelectual para ocupar determinados cargos. (FERNANDES; DA NATIVIDADE, 2018, p.1326).

É sob essa perspectiva interseccional e feminista que este projeto de pesquisa se insere.

UNIVERSO DE PESQUISA

A presente pesquisa será realizada com jovens mulheres negras recém egressas do ensino médio residentes no município de Baturité-CE. O Município, fica localizado no Estado do Ceará, possui com um total de 308,581 km² de extensão territorial e uma população de cerca de 35.218 habitantes, de acordo com os dados do censo de 2022 do IBGE. Baturité, fica à 100 km da capital do Estado, Fortaleza e aqueles nascidos em Baturité são chamados de baturiteenses. A respeito da história de Baturité, conta-se que

o município foi fundado em 9 de agosto de 1858 com o nome de aldeia das Missões ou Missão de Nossa Senhora da Palma, logo após, elevado à categoria de vila recebendo o nome de Vila Real Monte -Mor o Novo da América, por fim, elevado à categoria de cidade ganhando o nome oficial de Baturité.

A economia do município, tem como principais atividades econômicas, o setor terciário da economia, com o comércio e a prestação de serviços e o setor primário, com o cultivo de banana, milho, feijão, café e cana de açúcar. Um outro ramo econômico importante é o turismo, entre os pontos turísticos do município podemos citar a antiga Estação Ferroviária de Baturité, a via sacra, a Escola Apostólica dos Jesuítas, chamado popularmente de Mosteiro dos Jesuítas, a Casa do comendador Ananias Arruda e as cachoeiras, como a cachoeira da volta, do perigo e do Jordão.

DELIMITAÇÕES/PROBLEMA DE PESQUISA

A sociedade brasileira é marcada por extremas desigualdades sociais, no entanto todos os grupos sociais não são atingidos de forma igual. Segundo o Fórum Econômico Mundial, através de um indicador anual, *Global Gender Gap Report*, o Brasil ocupa a posição 94º, do total de 146 nações analisadas. No desempenho por regiões, o Brasil tem um dos piores índices da América Latina e Caribe. Entre 22 países, está à frente apenas de Belize e da Guatemala.

Essas desigualdades atingem de forma mais drástica a população negra em diversos espaços e em termos de acesso igualitário aos direitos. As mulheres negras na sociedade brasileira são as que mais enfrentam condições desiguais quando se trata da sua participação no mercado de trabalho, elas são afetadas pelo entrecruzamento dos marcadores sociais de gênero, raça e de classe que, de forma simultânea, atuam para uma maior discriminação sobre essas mulheres no mercado de trabalho.

Este projeto tem como objetivo central investigar quais são os desafios e obstáculos enfrentados por jovens mulheres negras na inserção no mercado de trabalho no município de Baturité-CE. Este trabalho busca compreender as discriminações que as jovens mulher negras confrontam para inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho. Nesse sentido, também buscamos identificar quais são as políticas públicas desenvolvidas para a promoção da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho em Baturité-CE; bem como verificar o quantitativo de jovens negras em trabalhos informais, desempregadas ou autônomas. Esse propósito é avaliar se a intersecção entre gênero, raça e classe obstaculizam de alguma forma a inserção e permanência de jovens mulheres negras no mercado de trabalho em Baturité-CE.

Como dito, dentro do mercado de trabalho, as mulheres em geral, não vivenciam as mesmas situações de forma igual. Para as mulheres não negras, apesar de estarem em um espaço majoritariamente masculino, estas enfrentam apenas a desigualdade de gênero, enquanto as mulheres negras experienciam além da desigualdade de gênero, a de raça e classe. Portanto, mulheres não negras e mulheres negras têm experiências variadas tanto na sociedade, como no mercado de trabalho. Em se tratando da mulher negra, estas são as mais discriminadas, exatamente por carregarem um conjunto de marcadores sociais, estruturalmente subalternizantes, que as tornam as mais subjugadas.

A pergunta central neste trabalho é, portanto, se a intersecção entre gênero, raça e classe afetam e dificultam a inserção, permanência e ascensão de jovens mulheres negras no mercado de trabalho em Baturité- CE. E como tais sobreposições atuam para dificultar a entrada de jovens mulheres negras no mercado de trabalho. Dessa forma, indagamos como essas mulheres têm lidado diante do cenário de desigualdade de gênero e quais as alternativas/estratégias utilizadas por essas mulheres para garantir as condições de sobrevivência. Ainda, cabe perscrutar como o município de Baturité tem buscado contornar essa problemática. Será que o município tem implementado alguma política pública para a promoção da equidade de gênero e raça?

Para buscar respostas para as indagações propostas e possibilitar o cumprimento dos objetivos deste estudo, este projeto de pesquisa utilizará uma abordagem qualitativa para uma melhor interpretação e análise dos dados. À vista disso, pretendemos com a conclusão desta pesquisa adquirirmos um conjunto de informações que permitam uma análise com maior profundidade e detalhamento da problemática para que posteriormente esse estudo sirva como base para a implementação de políticas públicas voltadas para a redução das desigualdades sociais em Baturité e que o município seja como exemplo para outras regiões do Brasil, tendo como foco a garantia de participação e oportunidades para mulheres negras no mercado de trabalho.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Investigar quais são os desafios e os obstáculos enfrentados por mulheres jovens negras na inserção no mercado de trabalho no município de Baturité – Ceará.

Objetivos específicos

- Examinar as discriminações que as jovens negras sofrem para a inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho em Baturité - CE;
- Identificar se existem ou não políticas públicas e/ou iniciativas sociais desenvolvidas para a promoção da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho em Baturité – CE;
- Verificar o quantitativo de jovens negras em trabalhos informais, desempregadas ou autônomas, bem como as funções/atividades desempenhadas;
- Apurar se a intersecção entre gênero, raça e classe obstaculizam, de alguma forma, a inserção, permanência e ascensão de jovens negras no mercado de trabalho de Baturité – CE.

HIPÓTESES

Partimos do pressuposto que no município de Baturité as mulheres negras são afetadas pelos marcadores de gênero, raça e classe que se constituem como marcadores sociais que dificultam sua inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho e, com isso, elas são maioria em trabalhos informais, de menor remuneração e menor valor social.

- Há interseccionalidade de gênero, raça e classe no mercado de trabalho e as mulheres jovens negras são as mais afetadas por essa problemática;
- As mulheres negras são as mais afetadas pela intersecção entre gênero, raça e classe, pelo fato de serem mulheres em um espaço majoritariamente masculino, por serem negras em um espaço predominantemente repleto de brancos e serem as mais exploradas por pertencerem às camadas pobres, são destinadas a elas os trabalhos mais pesados, de baixa remuneração, longas jornadas e menor valor social;
- As jovens mulheres negras são maioria em trabalhos informais, de menor remuneração, menor prestígio e com longas jornadas;
- As jovens negras e pobres são as mais exploradas, já que por uma questão de necessidade e de falta de oportunidades ficam sujeitas a aceitarem as mais precárias condições e as longas jornadas de trabalho.
- As mulheres negras do município têm mais dificuldade para inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho do que os outros grupos sociais.
- Pelo fato de serem mulheres negras têm mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho do que os outros grupos sociais.

JUSTIFICATIVA

A escolha do tema deste projeto tem por motivação o fato de me interrogar sobre as desigualdades entre os gêneros no Brasil e, particularmente, no Ceará. Além disso, sendo uma estudante do Bacharelado em Humanidades, o curso me permitiu adentrar sobre os estudos das relações étnico-raciais, pois, a discriminação recai sobre a mulher negra com maior peso.

Esta pesquisa, portanto, se justifica diante de uma insatisfação sobre os desafios que a mulher em geral e que a mulher negra em particular enfrenta no mercado de trabalho no Brasil, em termos de inserção, permanência, ascensão e as muitas discriminações em virtude do racismo, sexismo e da pobreza; sobre a escassez de políticas públicas ou planos organizacionais que abordem sobre a inclusão da mulher negra no mercado de trabalho, assim como a falta de efetivação e elevadas taxas de informalidade¹.

Uma outra motivação foi a partir da inquietação em observar o quanto as mulheres negras são discriminadas no mercado de trabalho. Sendo afetada pela intersecção de gênero, raça e classe, muitas têm dificuldades de inserção, permanência e ascensão, assim como estão inseridas em trabalhos informais, com escassas ou nenhuma garantia trabalhista e jornadas volumosas de trabalho.

Considerando que o Brasil negligencia seus problemas sociais, reproduz um pensamento colonial e naturaliza as desigualdades sociais existentes no país (SCHWARCZ, 2019)², esse estudo pretende trazer uma contribuição para a discussão sobre as desigualdades sociais no Brasil, entendendo como elas se reproduzem no mercado de Trabalho e sobre a tripla discriminação de raça, gênero e classe que de modo simultâneo afetam um determinado um grupo social: o das mulheres negras

¹ Importante mencionar que, de acordo com o Termômetro do Mercado de Trabalho do 1º trimestre de 2023, produzido pelo Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE), desde o quarto trimestre de 2021 o percentual de trabalhadores informais no Estado do Ceará vem se reduzindo tendo alcançado 52,7% nesse primeiro trimestre de 2023. Ainda com a redução, este número ainda é significativo. Disponível em: https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2023/05/Termometro_do_Trabalho_1trim_2023_23.pdf. Acessado em 04 de dezembro de 2023.

² A historiadora Lilia Schwarcz (2019), no livro Sobre o autoritarismo brasileiro, menciona que a nossa sociedade é acostumada com hierarquias de mando, que usa de uma determinada história mítica do passado para justificar o presente, e que lida muito mal com a ideia da igualdade na divisão de deveres, mas dos direitos também.

Deste modo, esse estudo tem relevância no âmbito tanto das Ciências Sociais quanto aos estudos interdisciplinares e das relações étnico-raciais no Brasil. Para que tenhamos um olhar crítico para a realidade social brasileira para demonstrar que as desigualdades de gênero, raça e classe não devem ser naturalizadas. Além disso, pretendemos fazer com que novas políticas públicas possam ser desenvolvidas e aplicadas para que as mulheres negras possam ter equidade em termos de participação e valorização no mercado de trabalho.

Ainda, a escolha do tema se justifica por sua relevância social e acadêmica, já que se trata de uma questão que afeta diretamente a vida de jovens mulheres negras do município de Baturité. Abordar essa discussão é fundamental para entendermos as relações de opressão, poder, racismo e desigualdade que atravessam a sociedade e como elas se estendem para os principais espaços, como para o mercado de trabalho. A relevância se dá por observarmos uma grande maioria de mulheres negra em trabalhos subalternos, informais e no desemprego e uma ausência delas em cargos de maior representatividade, gerência, decisão, de maior qualificação e remuneração, cuja observação se apresenta em números.

Para a mulher negra não há somente o desafio de inserção, mas também de permanência e ascensão no mercado de trabalho. Portanto, ao negligenciar ou naturalizar essas questões, a situação de desigualdade que sofre a mulher negra no mercado de trabalho vem assumindo, ano após ano, dimensões cada vez mais preocupantes.

A delimitação do tema para o caso do município de Baturité resultou pelo fato do município não oferecer muitas oportunidades de trabalho para jovens, ainda mais quando se trata de oportunidades para jovens negros e negras. Uma problemática que não é só regional, mas também nacional, já que, observando o Brasil, segundo um levantamento feito pelo *Youthonomis*, que “usa 59 indicadores coletados de organizações internacionais como o Banco Mundial, a Unesco e a OCDE para medir dados como saúde, oportunidades de educação, acesso a emprego, participação política, otimismo, entre outros”, verificou-se que desde 2015, o Brasil é o país com pior perspectiva para jovens na América Latina. Sendo o país deficiente de oportunidades para jovens no mercado de trabalho, gera nos jovens um sentimento de decepção e insatisfação com a situação do país. Segundo uma pesquisa da FGV Social, “70% dos jovens têm dificuldades de encontrar trabalhos e nunca tivemos uma juventude tão decepcionada, sem perspectiva

de trabalho e insatisfeita com a condução do país”. Portanto oferecer oportunidades para jovens auxilia a desenvolver suas potencialidades, suas criatividade, talentos e habilidades que quando aplicados poderiam alavancar o desenvolvimento econômico do município, fato esse que ainda não é uma realidade.

Segundo o Atlas das Juventudes de 2023³ “a maioria dos jovens brasileiros são pessoas negras, que correspondem à soma dos jovens pardos e pretos”, no entanto, apesar da maioria dos jovens serem negros e negras, eles/as não estão inseridos no mercado de trabalho. Ainda segundo do Atlas das Juventudes, o qual analisou esse número de jovens entre as regiões, constata-se que “entre as macrorregiões do país, as regiões Norte e Nordeste contam com uma maior proporção de jovens.

Portanto, essa pesquisa poderá desempenhar uma importância local, no caso das especificidades do caso de Baturité - e nacional, no caso do Brasil, para entender que essa problemática é uma realidade em todo território nacional.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o objetivo de estabelecer um embasamento para esse estudo, este trabalho foi embasado nos seguintes referenciais teóricos: Kabengele Munanga, Joan Scott, Louro, Bento Lima et.al, Piscitelli. Iniciaremos em um primeiro momento compreendendo sobre os conceitos de gênero em seguida ao de raça, em um segundo momento, trataremos a conceituação de padrões e papéis sociais de gênero; gênero e patriarcado, sobre a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres e os desafios da mulher no mercado de trabalho.

1. GÊNEROS E RAÇA: ASPECTOS CONCEITUAIS

O gênero e raça são marcadores que permeiam as relações das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres negras sofrem no Mercado de Trabalho a discriminação tanto por serem mulheres, quanto por serem negras, essas discriminações estão interligadas, uma não ocorre separada da outra, mas, de forma simultânea. Os desafios enfrentados pelas mulheres brancas de classes médias e alta, não são os mesmos, enfrentados pelas

³ O relatório completo está disponível em: <https://atlasdasjuventudes.com.br>.

mulheres negras pobres, esse sistema de exclusão, dificultam a inserção da mulher negra no Mercado de Trabalho e como consequência as mulheres negras são relegadas aos trabalhos informais, de baixa qualificação, menor remuneração, de longas jornadas e menor valor social.

1.1 CONCEITO DE RAÇA

Antes de realizarmos uma discussão precisamos apresentar uma conceituação de gênero, fundamental para compreender as relações sociais entre homens e mulher na sociedade brasileira, através da análise de como o conceito de gênero foi construído. Apontamos que os conceitos de sexo e gênero, não possuem uma mesma definição, enquanto o sexo se refere a categoria biológica que determina o feminino e o masculino, o gênero é um conceito amplo que permite analisar que as diferenças entre os sexos, o feminino e o masculino são construídos socialmente e culturalmente e não apenas determinadas a partir de aspectos naturais ou biológicos.

Para compreendermos as implicações que marcam as relações da mulher negra no mercado de trabalho, como objeto da nossa pesquisa, será necessário conceituar o que é raça, partindo da compreensão de que raça não se baseia em características biológicas ou fenóticas, mas, construções sociais e históricas que se perpetua ao longo do tempo estabelecendo relações de poder e dominação entre os grupos sociais. De acordo com Kabengele Munanga:

“Podemos observar que o conceito de raça tal como o empregamos hoje, nada tem de biológico. É um conceito carregado de ideologia, pois como todas as ideologias, ele esconde uma coisa não proclamada: a relação de poder e de dominação. A raça, sempre apresentada como categoria biológica, isto é natural, é de fato uma categoria etnosemântica. De outro modo, o campo semântico do conceito de raça é determinado pela estrutura global da sociedade e pelas relações de poder que a governam. Os conceitos de negro, branco e mestiço não significam a mesma coisa nos Estados Unidos, no Brasil, na África do Sul, na Inglaterra, etc. Por isso que o conteúdo dessas palavras é etnosemântico, político-ideológico e não biológico” (MUNANGA, 2003, s.p).

1.2 CONCEITO DE GÊNERO

Partindo da compreensão de raça, aponta um outro elemento: o gênero, como uma das categorias que marcam as trabalhadoras negras no Mercado de Trabalho, já que são negras e mulheres. Para tratarmos sobre gênero, primeiramente precisamos distingui-lo entre sexo e gênero. Os conceitos de sexo e gênero, são correlatos, um existe decorrente da existência do outro, mas, ambos, não possuem uma mesma definição, o sexo se refere a uma categoria biológica, que determina o masculino e feminino, já o gênero, abrange uma definição mais ampla, se debruçando em analisar que as diferenças entre homens e mulheres são construídas socialmente e culturalmente e não determinadas biologicamente. A historiadora Joan Scott aponta que:

O gênero é igualmente utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. O seu uso rejeita explicitamente as explicações biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior, o gênero se torna, aliás, uma maneira de indicar “construções sociais”: a criação inteiramente social das ideias sobre papéis próprios aos homens e as mulheres. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. O gênero é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. (SCOTT, 1989, p, 03)

Para reforçar a compreensão sobre gênero, como um conceito que foi construído como uma ferramenta analítica e política, quando se toma o gênero como construção, não se nega o aspecto biológico, feminino e masculino, mas, o foco se direciona para construções sociais que foram criadas sobre estes aspectos biológicos. Invoco Louro (1997) justificando que:

Ao dirigir o foco para o caráter “fundamentalmente social”, não há, contudo, a pretensão de negar que o gênero se constitui com ou sobre corpos sexuados, ou seja, não é negada a biologia, mas enfatizada, deliberadamente, a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas [...]o conceito pretende se referir ao modo como as características sexuais são compreendidas e representadas, ou então, como são “trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico. Pretende-se, dessa forma, recolocar o debate no campo do social, pois é nele que se constroem e se reproduzem as relações (desiguais) entre os sujeitos. As justificativas para as desigualdades precisariam ser buscadas não nas diferenças biológicas (se é que mesmo essas podem ser compreendidas fora de sua constituição social), mas sim nos arranjos sociais, na história, nas condições de acesso aos recursos da sociedade, nas formas de representação. (LOURO, 1997, p.18)

A discriminação entre homens e mulheres, está imbricada no âmbito cultural, e essa discriminação se torna evidente, ainda mais, nas mulheres negras. De acordo com Piscitelli, aponta que:

Um rápido olhar sobre alguns indicadores no Brasil, porém, mostra que a igualdade entre homens e mulheres está longe de ter sido atingida. As mulheres têm mais anos de estudo, em média, do que os homens. Segundo o Censo Escolar referente a 2005, as meninas são pouco mais da metade dos que terminam o ensino fundamental e o ensino médio. No nível superior, a diferença é ainda maior. Mas o maior número de anos de estudo das mulheres não se reflete ainda numa igualdade salarial, o que se agrava mais ainda quando se trata de mulheres negras. Em média, as mulheres brancas ganham 40% menos do que os homens para o mesmo trabalho; e as mulheres negras, 60% menos. (PISCITELLI, 2009, s.p)

PADRÕES E PÁPEIS SOCIAIS DE GÊNERO

Quando falamos sobre as relações entre homens e mulheres e quais comportamentos e atitudes se esperam para um e para o outro, estamos nos referindo ao papel sexual, criados culturalmente, no qual, homens e mulheres deveria desempenhar determinados papéis sexuais de acordo com o seu sexo. Essa divisão se criou quando fomos inseridos ao meio social e de acordo como o nosso sexo foram reservados os papéis sociais que deveríamos desempenhar. Piscitelli explica que:

[...] toda cultura determina, de algum modo, os papéis dos homens e das mulheres, mas o não faz necessariamente em termos de contraste entre as personalidades atribuídas pelas normas atribuídas pelas normas sociais para os dois sexos, nem em termos de dominação ou submissão. (PISCITELLI, 2009, n.p.)

Dito isso, e ainda na discussão sobre “papéis sexuais” ligado a estrutura social e formação da personalidade e ao que é tido como papel como masculino e feminino perante ao meio social. É no processo de socialização que se determina o que é masculino e feminino e ele se inicia ainda na infância, através de elementos e comportamentos considerados dos meninos e meninas. De acordo com Piscitelli (2009):

Entre nós, desde que um bebê nasce ele é tratado de forma diversa se for menino ou menina, e aprende a se comportar de determinadas maneiras. Aos meninos, se oferecem bola e carrinho para brincar, às meninas, bonecas e casinha; o menino é estimulado a ser mais agressivo, e a menina, a “se comportar”. Um menino que aspectos considerados “femininos ou uma menina muito “masculina” parecem inapropriados. De diversas maneiras, família, na escola, nos locais de

sociabilidade as pessoas aprendem essas normas e elas são incorporadas, ainda que imperceptivelmente. (PISCITELLI, 2009, n.p.)

Com relação aos papéis sociais atribuídos às mulheres negras, vemos historicamente na sociedade brasileira: o de doméstica e mulata. O termo “doméstica” refere um conjunto de atividades que consideram que lugar da mulher negra sejam nessas funções, desempenham trabalhos desvalorizados do ponto de vista social e econômico. Já o termo “mulata” atribuída a mulher negra, significa a dona de um corpo fascinante presente nos carnavais que devem ser vistos e explorados sexualmente por turistas estrangeiros, tornando objeto de comercialização. Para reforçar nossa compreensão a respeito dos termos domésticas e mulatas, invoco Gonzalez (2020, s.p) afirmando que:

O processo de exclusão da mulher negra é patenteado, em termos de sociedade brasileira, pelos dois papéis sociais que lhe são atribuídos: “domésticas” ou “mulatas”. O termo “doméstica” abrange uma série de atividades que marcam seu “lugar natural”: empregada doméstica, merendeira na rede escolar, servente nos supermercados, na rede hospitalar etc. Já o termo “mulata” implica a forma mais sofisticada de reificação: ela é nomeada “produto de exportação”, ou seja, objeto a ser consumido pelos turistas e pelos burgueses nacionais. Temos aqui a enganosa oferta de um pseudomercado de trabalho que funciona como um funil e que, em última instância, determina um alto grau de alienação. Esse tipo de exploração sexual da mulher negra se articula a todo um processo de distorção, folclorização e comercialização da cultura negra brasileira.” (GONZALEZ, 2020, s.p)

PATRIARCADO COLONIAL

Analisando, o sistema patriarcal no contexto brasileiro, no livro “Casa Grande e senzala” escrito pelo sociólogo brasileiro, Gilberto Freyre. Ele um importante teórico para compreendermos a sociedade patriarcal no período colonial, no qual, defende a miscigenação como algo romantizado e pacífico. Freyre analisa que:

A miscigenação que largamente se praticou aqui corrigiu a distância social que de outro modo se teria conservado enorme entre casa-grande e a senzala e mata tropical; entre a casa-grande e a senzala (...) A índia e negra mina a princípio, depois a multa, a cabrocha, quadrarona, a oitavona, tornando-se caseiras, concubinas até esposas legítimas dos senhores brancos, agiram poderosamente no sentido da democratização social do Brasil (FREYRE, 2003, p. 33).

Percebemos que o autor defende a formação da sociedade brasileira a partir da miscigenação, ou seja, a partir da mistura entre indígena, africano e europeu, que teria

contribuído para ‘democratização social e racial’ do Brasil. Freyre assegura que essas relações eram afetivas e amorosas, o que, de fato, está longe da verdade, pois oculta a violência sexual, como os estupros ocorridos nesse período.

Para complementar, para entendermos o conceito contemporâneo de patriarcado, podemos recorrer a Gerda Lerner (2019, p. 290): “manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominância masculina sobre as mulheres na sociedade em geral”. Ainda segundo Lerner, o patriarcado sugere que homens detêm “o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que as mulheres são privadas de acesso a esse poder”. Portanto, trata-se de um sistema institucionalizado de dominância masculina.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho corresponde ao modo como as atividades produtivas e reprodutivas estão divididas em sociedade entre homens e mulheres. Essas divisões, não são biológicas, e sim, construções sociais, baseadas no sexo. As relações entre homens e mulheres, como indivíduos de sexos distintos são pensadas através de construções sociais nas quais ambos devem naturalmente desempenhar funções diferentes. Sobre a relação social entre homens e mulheres na sociedade, Kergoat, explica que:

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009, p.67)

A divisão sexual do trabalho indica a maneira como as tarefas de trabalho são divididas na sociedade, tendo como orientação o sexo dos indivíduos. Diante disso, essa divisão construída socialmente, compreende que há uma separação de tarefas, na qual, existem os trabalhos de homens e outros de mulheres, e que os trabalhos destinados aos homens possuem mais valor do que os das mulheres, sendo assim, os homens tendem a ser designados a participar da esfera produtiva que abrange, por exemplo, o mercado de trabalho, e as mulheres da reprodutiva, que abrange o âmbito doméstico e maternal. Em

decorrência disso, os homens possuem ocupações mais prestigiadas e bem remuneradas, enquanto, as mulheres são relegadas a ocupações desvalorizadas e invisibilizadas. De acordo com Kergoat, sobre a divisão sexual do trabalho, podemos compreender que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) [...] Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher). Eles são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço [...]. (KERGOAT,2009, p.67)

Portanto, percebemos que essa divisão que não tem origem biológica, mas, sim, social. Ao analisar o Mercado de Trabalho brasileiro, consideramos que a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres, acarreta em inúmeras consequências, dentre elas, gera sobre as mulheres uma grande sobrecarga de trabalho em ter que conciliar tarefas domésticas e de cuidado com os filhos e idosos, com as atividades remuneradas fora de casa; produz uma desigualdade salarial entre homens e mulheres, no qual as mulheres ganham menos desempenhando o mesmo trabalho que os homens ou em trabalhos considerados “femininos”; provoca uma discriminação das mulheres no mercado de trabalho criando barreiras que dificultam de ascenderem profissionalmente ou de ingressarem em ocupações consideradas “masculinas”, além de uma falta de reconhecimento e valorização do trabalho doméstico.

O Mercado de trabalho ou esfera produtiva, sempre foi um espaço considerado “masculino”. Os homens em relação as mulheres não enfrentaram barreiras ou desafios para se inserir nesse espaço, visto que, desde muito cedo, conseguiam ingressar em Universidades e em seguida, no mundo do trabalho. No decorrer do tempo, eles alcançavam melhores cargos e salários que o garantiam uma melhor estabilidade social e financeira. Ao contrário dos homens, a inserção da mulher no mercado de trabalho, ocorreu de forma tardia. Elas, precisavam superar barreiras, que iam, desde, da discriminação do gênero, por serem mulheres, ao esforço de tentar provar sua capacidade intelectual, até, serem acometidas aos assédios morais e sexuais, elas precisavam, sobretudo, se incorporarem em um espaço propriamente “masculino”. De acordo com Michelle Perrot, ao tratar sobre o trabalho feminino no brasil, explica que:

As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido pelos homens- como “naturalmente masculino”. (PERROT, 2007, p.467)

No entanto, essas consequências, apesar de afetar todas as mulheres, não se dá de forma igual a todas elas, de acordo com Biroli (2018) “Argumento que a divisão sexual do trabalho é um lócus importante da produção do gênero. O fato de ela não incidir igualmente sobre todas as mulheres implica que a produção do gênero que assim se dá é racializada e atende a uma dinâmica de classe”, ou seja, a autora explica que a divisão sexual do trabalho, não atua de forma igual a todas as mulheres e diante disso, as mulheres negras e pobres são as mais afetadas pela divisão sexual do trabalho, enfrentando não somente a desigualdade de gênero, mas de raça e classe que a colocam em um nível maior de desigualdade se comparada aos outros grupos sociais.

A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Analisando o mercado de trabalho no Brasil, vemos que as mulheres negras estão inseridas em grupo social que sofre uma grande desvantagem em relação aos outros grupos. Enquanto o mercado é a porta de entrada para garantia das condições necessárias de sobrevivência, ao mesmo tempo, é um espaço no qual se exclui determinados grupos sociais e reforça a perpetuação das desigualdades sociais, principalmente considerando os grupos sociais de um determinado gênero, raça e classe, como é o caso das mulheres negras e pobres. Para embasar essa tese, Lima, et al, reforça que:

O mercado de trabalho é considerado lócus privilegiado de análise das desigualdades, uma vez que tanto o acesso ao mercado de trabalho quanto a condição de ingresso neste representam etapas particularmente importantes na trajetória socioeconômica dos indivíduos. [...] as desigualdades de acesso a determinados ramos de atividade, assim como o ingresso em ocupações menos formais, estão fortemente mediados por fatores que se relacionam com a discriminação de gênero e raça. (LIMA, ET AL, 2013, p. 55)

Diante disso, compreendermos no mercado de trabalho no Brasil, para que se possa alcançar ocupações consideradas formais deve ser considerado o gênero e a raça, no qual os indivíduos pertençam. Analisando o caso das trabalhadoras negras, percebemos que

enfrentam tanto a desigualdade tanto de gênero quanto de raça. No que diz respeito, a essa desigualdade, Lima et.al, analisa que essa desigualdade de gênero não se assegura pela ausência de escolarizada, pois, se analisamos que as mulheres possuem maiores níveis de escolarização do que os homens, isso, se reforça pelo fato de serem mulheres e por possuírem uma dupla jornada, ou seja, além do trabalho, elas precisam se dedicarem ao trabalho doméstico e ao cuidado com os filhos, limitando-a a ocupações de menores ganhos. Lima et, al, analisa que:

No caso das desigualdades de gênero, embora as mulheres apresentem um melhor desempenho educacional (média de anos de estudos mais elevada, maiores taxas de escolarização em todos os níveis de ensino e uma maior proporção de pessoas com nível superior concluído), elas ainda enfrentam desafios no que diz respeito aos retornos esperados pelo investimento educacional: seus rendimentos são inferiores aos dos homens, sua participação nos postos de comando e na condição de proprietárias-empregadoras ainda é restrita. Estas desigualdades também estão relacionadas à condição de gênero, como a média de horas trabalhadas das mulheres ser inferior à dos homens, dada a necessidade de dupla jornada, além de estarem concentradas nos setores de atividade com salários mais baixos, como saúde e educação. (LIMA,2001, p.54)

OS DESAFIOS DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

A desigual distribuição de oportunidades, afeta à inserção de determinados grupos ao Mercado de Trabalho, sobretudo, ao grupo em que estão as mulheres negras. Quando se trata da mulher negra, uma forma de discriminação reforça a outra e atuam em conjunto. Dessa forma, de acordo Kabengele Munganga, “em se tratando da mulher negra, uma forma de discriminação potencializa a outra (MUNANGA, 2009). Incide sobre a mulher negra uma espécie de dupla discriminação, por pertencer à raça negra e ao gênero feminino.

Verificamos, no contexto brasileiro, que mesmo que essas trabalhadoras negras, consigam ocupar o mercado de trabalho, elas ainda continuaram enfrentando desafios e resistência por parte de outros grupos sociais. Isso ocorre, quando outros grupos sociais, como dos homens brancos operam discriminação e impedem as mulheres de ingressarem no Mercado de Trabalho, em razão do seu gênero ou da sua raça ou criam barreiras que dificultam que essas mulheres negras ocupem cargos de privilégio social. Considerando o exposto acima, Bento argumenta que:

[...] na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada como subordinada ocupando o comando com outros brancos. A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de uma jamais seja ocupado pelo outro (Bento, 1995, p. 484)

Como as desigualdades e discriminações de raça de gênero sofridas pelas mulheres negras afetam sua inserção e permanência no mercado de trabalho e criam barreiras que dificultar a ocupação dessas mulheres em cargos de comando ou de maior representatividade, fazendo com que elas sejam direcionadas aos cargos subalternos, inviabilizados, como doméstica, faxineira ou zeladora, que possuem menores salários e uma menor representatividade.

A segmentação racial também pode ser traduzida pelo fato de que o grupo de mulheres negras apresenta as menores taxas de participação tanto em ocupações técnicas científicas artísticas e assemelhadas (53%) como nas administrativas (47%). Estas ocupações cujos salários são mais elevados e que implicam atividades consideradas nobres acabam sendo destinadas preferencialmente aos homens brancos e mesmo quando preenchidas por mulheres estão reservadas as brancas e amarelas. (BENTO,1995, p. 482)

Concluimos que, no Mercado de Trabalho no Brasil, as mulheres negras são as mais prejudicadas. Elas enfrentam desafios e limitações para a inserção, permanência e ascensão, impostas em razão do seu gênero e raça. Em consequências disso, estão em um grupo que lideram as maiores taxas de desemprego, levando-as a ocuparem o Mercado de Trabalho informal ou profissões que exigem menos qualificações. As desigualdades e discriminações de gênero e raça para com mulheres negras que permeiam à sociedade, também, a atingem no Mercado de Trabalho. Eles não ocupam os espaços de poder e tomada de decisão, têm pouco representatividade e menores salários.

DADOS ESTATÍSTICOS NACIONAIS E REGIONAIS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

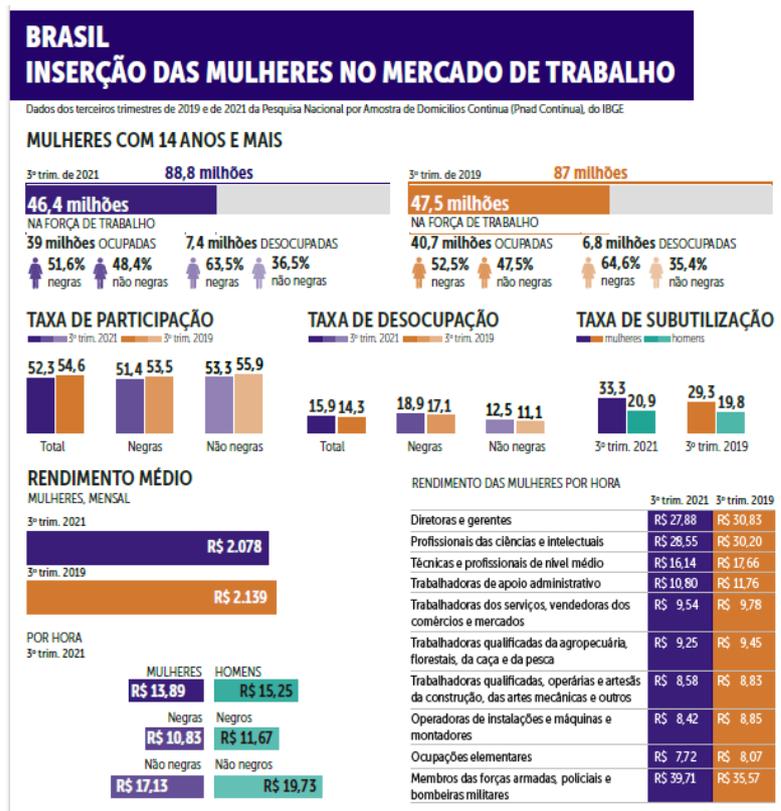


Figura 1: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (DIESSE)

De acordo com os dados estatísticos (figura 1) que analisam a inserção das mulheres no mercado de Trabalho no Brasil, dos terceiros trimestres de 2019 e de 2021 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), observamos que no terceiro trimestre de 2019 entre as mulheres com 14 anos e mais havia um total de 87 milhões, 47,5 estando na força de Trabalho; as ocupadas um total de 40,7%, sendo 52,5% mulheres negras e 47,5% mulheres não negras. Já as desocupadas um total de 6,8%, sendo 64,6% mulheres negras e 35,4% mulheres não negras.

Analisando o terceiro trimestre de 2021, entre as mulheres com 14 anos e mais, havia um total de 88,8 milhões, 46,4 milhões na força de Trabalho, as ocupadas um total de 39 milhões, sendo 51,6% mulheres negras e 48,4% mulheres não negras; as desocupadas um total de 7,4 milhões sendo 65,5% mulheres negras e 36,5% mulheres não negras.

Tais dados são importantes para subsidiar a necessidade de compreender, regionalmente, como as mulheres se inserem no mercado de trabalho. Ainda, temos uma dimensão, embora apenas quantitativa, de como ocorre essa distribuição. Este projeto, portanto, visa uma abordagem mais ampla, com viés qualitativo, de modo a adensar a situação das mulheres negras e o mercado de trabalho em Baturité.

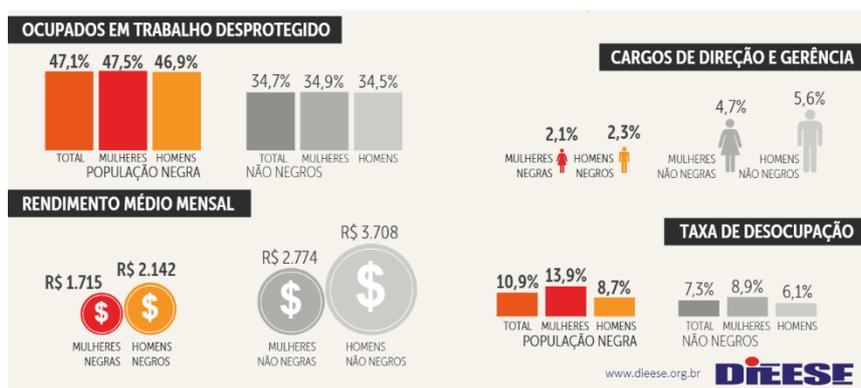


Figura 2: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (DIEESE)

Taxa de Participação

Analisando a taxa de participação entre mulheres negras e não negras entre os terceiros trimestres de 2019 e 2021, vemos que no terceiro trimestre de 2019 tínhamos uma taxa de 53,5% de mulheres não negras e no terceiro trimestre de 2021 uma taxa de 51,4%, que mostra uma queda no número de participação de mulheres negras. Já entre as mulheres não negras, no terceiro trimestre de 2019 tínhamos uma taxa de 55,9% e no terceiro trimestre de 2021 o número fica em 53,3%, representando uma queda na participação de mulheres não negras no mercado de trabalho.

Taxa de desocupação

Analisando a taxa de desocupação entre mulheres negras e não negras entre os terceiros trimestres de 2019 e 2021, no terceiro trimestre de 2019 tínhamos uma taxa de desocupação entre as mulheres negras de 17,1% e no terceiro trimestre de 2021 essa taxa sobe para 18,9% entre as mulheres negras. Já entre as mulheres não negras, a taxa de desocupação no terceiro trimestre de 2019 era de 11,1% e no terceiro trimestre de 2021 esse número sobe para 12,5% entre as mulheres não negras.

Agora, há dados mais recentes sobre a inserção da população negra no Mercado de Trabalho, conforme os dados do segundo trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional Por

Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A população brasileira divididos entre a população negra e a população não negra ocupados em trabalhos desprotegido, tivemos um total de 47,1% sendo 47,5% de mulheres negras e 46,9% de homens negros. Já entre a população não negra tivemos um total de 34,7% sendo 34,9% de mulheres não negras e 34,5% de homens não negros.

Em cargos de direção e gerência

Em cargos de direção e gerência, entre a população negra, sendo 2,1% de mulheres negras e 2,3% de homens negros, já entre a população não negra, tivemos 4,7% de mulheres não negras e 5,6% de homens não negros. Tais números demonstram a imensa desigualdade racial de acesso da população negra em determinados postos de trabalho.

Rendimento mensal

Sobre o rendimento mensal entre a população negra e a população não negra, tivemos o rendimento de R\$ 1.715 para mulheres negras e R\$ 2.142 para homens negros, já entre a população não negra tivemos o rendimento de 2.774 para mulheres não negras e R\$ 3.708 para homens não negros. Esse quantitativo mostra que os salários da população negra e da população não negra não são iguais, são influenciados por gênero e a raça. As mulheres negras recebem menos mesmo pertencendo à mesma categoria racial que dos homens negros, já as mulheres não negras recebem menos que os homens não negros e ganham mais que as mulheres negras.

Taxas de Desocupação

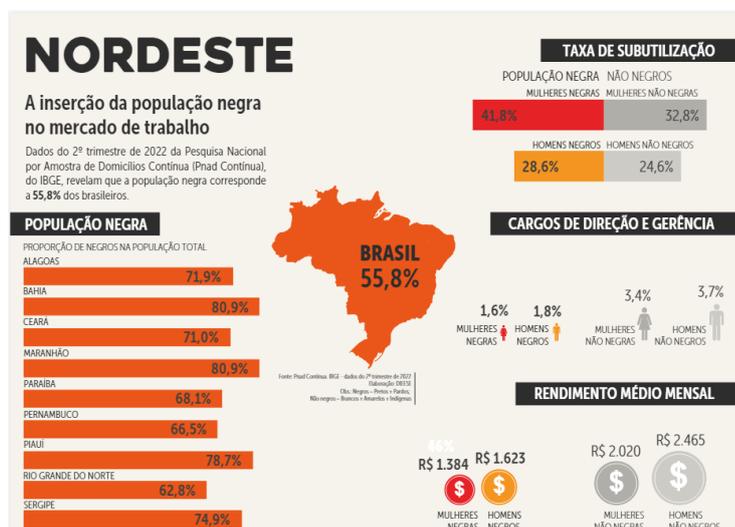


Figura 3: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (DIEESE)

A taxa de desocupação entre a população negra e a população não negra, tivemos um total de 10,9% sendo 13,9% de mulheres negras e 8,7% de homens negros e entre a população não negra temos um total de 7,3% sendo 8,9% de mulheres não negras e 6,15 de homens não negros.

Analisando os dados regionais, do Nordeste, que abrange nove Estados, incluindo o Ceará, estado no qual a pesquisa será realizada, vemos que a proporção de negros na população total do Ceará é de 71,0%. Nos cargos de direção e gerência entre a população negra e a população não negra tivemos 1,6% de mulheres negras e 1,8% de homens negros e entre a população não negra tivemos 3,4% de mulheres não negras e 3,7% homens não negros.

O rendimento mensal

Ainda, no Ceará, o rendimento mensal entre a população negra e a população não negra, é de R\$ 1.384 para as mulheres negras e de R\$ 1.623 para os homens negros, já para a população não negra, o rendimento é de R\$ 2.020 para mulheres não negras e R\$ 2.465 para homens não negros.

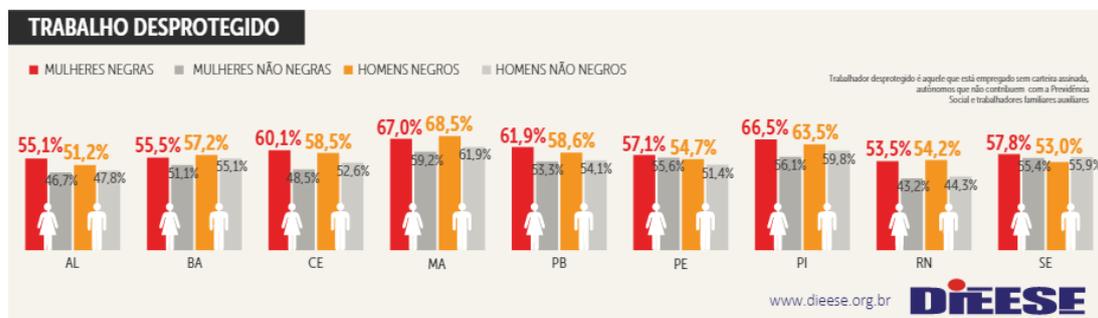


Figura 4: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (DIEESE)

Dados regionais: Nordeste

No Brasil, muitos indivíduos são trabalhadores desprotegidos, entende-se que um trabalhador desprotegido é “aquele que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares” (DIEESE,2022). Portanto, analisando de modo quantitativo o trabalho desprotegido entre a população negra e a população não negra e entre mulheres e homens, em específico no Estado do Ceará, o número de mulheres negras em trabalho desprotegido é de 60,1%,

enquanto de mulheres não negras é de 48,5%, já o número de homens negros em trabalho desprotegido é de 58,5% e de homens não negros é de 52,6%.

Lei da igualdade salarial entre homens e mulheres

Hoje no Mercado de Trabalho no Brasil, existe a Lei nº 1.085, de 2023, que dispõe sobre Igualdade Salarial entre homens e mulheres. Ela foi criada no intuito de contornar a precariedade do Mercado de Trabalho quando se trata das desigualdades salariais entre homens e mulheres, como também de acesso, permanência e ascensão profissional que consideram o sexo, gênero, raça, idade, entre outros fatores, como marcadores que influenciam a contratação de um(a) trabalhador(a).

Com relação às desigualdades de gênero, sendo as mulheres com mais de 14 anos de idade elas representam 51,7% e os homens 48,3%. Porém, a participação das mulheres no mercado de trabalho é de 44%, enquanto a participação dos homens é de 56% de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PnadC-IBGE) no terceiro semestre de 2022. Um quantitativo que reflete que as mulheres tanto negras, quanto não negras estão em desigualdade em comparação com os homens, bem como enfrentam mais dificuldades de acesso e permanência no mundo do Trabalho.

Entre os indivíduos, incluindo homens e mulheres que não estão no mercado de trabalho, as mulheres representam 64,5%, enquanto os homens correspondem a 35,5% segundo os dados da Pnad-IBGE. Isso reflete a precariedade do Mercado de Trabalho no Brasil, que não dispõe de condições favoráveis e quando existem são limitadas: não são oferecidos direitos básicos às mulheres, como direitos à maternidade, creches e serviços de cuidado ou políticas que ajudem a enfrentar a discriminação de gênero e os assédios morais e sexuais.

METODOLOGIA

Para esta pesquisa utilizaremos a abordagem qualitativa. De acordo Minayo (2014), “a pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes”. Portanto, a pesquisa qualitativa realiza a interpretações e análise dos dados, com densidade e a partir de uma perspectiva integrada, com o objetivo de entender as dinâmicas do fenômeno social.

Na abordagem qualitativa o pesquisador se torna um elemento essencial para o êxito da pesquisa, já que estará inserido na realidade dos pesquisados. De acordo com Creswell (2007), o pesquisador na pesquisa qualitativa é o instrumento primário na coleta de dados, uma vez que ele vivencia a pesquisa, os fenômenos e os significados produzidos e observados pela investigação. Nesse contexto, a interação pesquisador-pesquisados torna-se útil e positiva.

Quanto às técnicas de pesquisa, utilizaremos as entrevistas semiestruturadas que, de acordo com Gil (2008), “pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”. Para reforçar nossa compreensão a respeito das entrevistas, de acordo Marcondes e Lakatos (2003), devemos entender que a entrevista “é uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica, [e] proporciona ao entrevistador, verbalmente, a informação necessária”.

Nesse sentido, iremos realizar entrevistas com cerca de trinta mulheres jovens negras, recém egressas do ensino médio do município de Baturité-CE. O local escolhido para a aplicação dos procedimentos metodológicos citados será o Centro Social Urbano de Baturité (CSU) um local que consideramos acessível a todas e onde realizaremos as entrevistas semiestruturadas. Como parte do recrutamento das participantes, utilizarei a amostragem em ‘bola de neve’, cujo intuito é seguir cadeias de referências, sem a necessidade de amostras probabilísticas.

Como dito, para a técnica recorreremos às entrevistas semiestruturadas que de acordo com CHIZOTTI (1998) são “procedimentos de coleta de dados que se baseiam na

forma de colher informações no discurso livre do entrevistado, pois permitem ao entrevistador reformular imediatamente o roteiro de entrevista, dependendo dos pontos abordados”.

Ainda, cabe mencionar que a pesquisa observará os princípios éticos da pesquisa científica, os quais expressam preocupação com a dimensão ética, assegurando o caráter confidencial e ausência de prejuízo, físico, financeiro ou emocional para o/a interlocutor/a e todas as garantias ao participante, preconizadas pela Comissão Nacional de Ética e Pesquisa (CONEP) (BRASIL, 2012). Dessa forma, para o consentimento de participação todas receberão o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e ao término das entrevistas deverão assinar o documento como forma de concordância no estudo. O projeto será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB.

Nessa pesquisa, as participantes serão informadas sobre os objetivos, os procedimentos de coleta das informações e como estas informações serão utilizadas. Serão preservadas o sigilo quanto à identidade das participantes e as informações obtidas através do estudo serão utilizadas apenas para fins científicos, não comprometerá ou trará riscos em nenhum âmbito de suas vidas pessoais e profissionais. No decorrer das entrevistas, as participantes terão o direito de sanar dúvidas a respeito da pesquisa e até mesmo, caso queiram, desistir da sua participação. Por fim, esta pesquisa garantirá respeito e integridade com todas as participantes.

Para a pesquisa qualitativa não existe uma definição única do que ela seja. De acordo Yin (2016, s/p), a pesquisa qualitativa possui cinco características fundamentais: a primeira, é a de estudar significado da vida das pessoas, nas condições da vida real; a segunda, a de representar as opiniões e perspectivas das pessoas de um estudo; a terceira, abranger as condições contextuais em que as pessoas vivem; a quarta, contribuir com revelações sobre conceitos existentes ou emergentes que podem ajudar a explicar o comportamento social humano; e a quinta, esforçar-se por usar múltiplas fontes de evidência em vez de se basear em uma única fonte: “a pesquisa qualitativa difere por sua capacidade de representar visões perspectivas dos participantes de um estudo. Capturar suas perspectivas pode ser um propósito importante de um estudo qualitativo (YIN, 2016, s/p). Assim, os eventos e ideias oriundos da pesquisa qualitativa podem representar os significados dados a fatos da vida real pelas pessoas que os vivenciam.

Além dessas questões, ressalto que o/a pesquisador/a é uma importante ferramenta na consecução de pesquisas qualitativas, uma vez que o contato direto é o que norteará a captação de dados e a relação com os participantes:

“Segundo essa lógica, o pesquisador serve como principal instrumento de pesquisa para coletar dados em um estudo qualitativo. Nenhum instrumento físico de medição, procedimento, experimental ou questionário prevalece - ainda que todos possam ser usados como parte de um estudo qualitativo. Na maioria das situações, o pesquisador inevitavelmente serve como instrumento de pesquisa porque os fenômenos importantes da vida real - tais como a própria “cultura” que é um tema frequente dos estudos qualitativos - não podem ser mensurados por instrumentos externos, mas somente ser revelados fazendo-se interferências sobre os comportamentos observados e conversando com as pessoas” (Spradley, 1979, p.7).

Dessa forma, a opção pela pesquisa qualitativa responde a questões referentes a um conjunto de fenômenos humanos entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida (MINAYO, 2009, p. 21).

REFERÊNCIAS:

- BENTO, Aparecida Silva. **A mulher no mercado de trabalho**. Florianópolis: Estudos Feministas, v. 3, n. 2, 1995.
- BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2, p. 27-55, 2015.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, v. 49, p. 49-58, 2003.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. São Paulo: Cortez, 1998.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- FERNANDES, Nathaly Cristina; DA NATIVIDADE, Carolina dos Santos Jesuino. O lugar da mulher negra no mercado de trabalho. **Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, v. 5, n. 1, p. 1323-1332, 2018.
- FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & Senzala**. São Paulo: Global, 2003.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-75.

GIL Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6.Ed. São Paulo: Atlas 2010

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Organizado por Flávia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2020.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis: vozes, 1997.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**. História da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Márcia; Rios, Flávia; FRANÇA, Danilo. **Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009)**. In: *Dossiê mulheres negras: o retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013.

MINAYO, de Sousa Cecília Maria. **O desafio do conhecimento- pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de Janeiro: Hucitec, 2010.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira**, 2004.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In: RATTTS, Alex. **Eu sou atlântica: sobre a trajetória de Beatriz Nascimento**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo; Instituto Kuanza, 2007.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PISCITELLI, Adriana. **Gênero: a história de um conceito**. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José Eduardo. *Diferenças, igualdade*. São Paulo, Berlendis & Vertecchia, 2009.

SANTOS, Walkyria Chagas da Silva. A mulher negra brasileira. **Revista África e Africanidades**, v. 2, n. 5, 2009.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SCOTT, Joan Wallach; LOURO, Guacira Lopes; SILVA, Tomaz Tadeu da. Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. **Educação & realidade**. Porto Alegre. Vol. 20, n. 2, 1995.

YIN, Robert, k. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução: Daniel Bueno; revisão técnica: Dirceu da Silva, Porto Alegre: Penso, 2016.

SABINO, Lincoln. O brasil é o pior país com perspectiva para jovens na América Latina. **Jornal do Brasil**, em 28 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.jb.com.br/pais/opiniaio/artigos/2021/07/1031808-o-brasil-e-o-pais-com-pior-perspectiva-para-jovens-na-america-latina.html>. Acesso em 06 de setembro de 2023.

ATLAS DA JUVENTUDES. Evidências para a Transformação das Juventudes. **Atlas das Juventudes**. Disponível em: <https://atlasdasjuventudes.com.br/evidencias-para-a-transformacao-das-juventudes/>. Acesso em 06 de setembro de 2023.

DIEESE. Brasil: A Inserção da Mulher negra no Mercado de Trabalho. **Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos- DIEESE**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/mulheresBrasileRegioes.pdf>. Acesso em: 06 de setembro de 2023.

DIEESE. População Negra. Nordeste: A inserção da População negra no mercado de Trabalho. **Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos- DIEESE**, 08 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.html>. Acesso em: 08 de setembro de 2023.

DIEESE. Síntese Especial Subsídios para Debate. **Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos-DIEESE**, 08 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.html>. Acesso em: 08 de setembro de 2023.